

PENGARUH PENYUSUNAN ANGGARAN PADA KINERJA MANAJERIAL PT POS INDONESIA (Persero)

Sinthiya Duwi Candra Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Maarif Hasyim Latief
Sidoarjo, Indonesia

e-mail : ftiaduwi45@gmail.com / ftiaduwi45@umaha.ac.id

Abstrak

PT. Pos Indonesia adalah BUMN yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat dan barang. Perencanaan adalah kegiatan awal dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal yang terkait dengan pekerjaan, agar mendapatkan hasil yang optimal. Tujuan dalam pembuatan tugas akhir ini untuk mengetahui penyusunan anggaran pada kinerja manajerial di PT. Pos Indonesia Sedati Surabaya (Persero). Metode yang dilakukan untuk penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumen. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dapat ditemukan beberapa konflik yang terjadi dalam perusahaan. konflik yang ada disebabkan karena kesalahfahaman antar pegawai, dan kemalasan karyawan. Pemberian anggaran untuk reward karyawan agar perusahaan dapat mencapai target yang ditentukan.

Kata kunci: Penyusunan Anggaran, Kecukupan Anggaran, Orientasi, Kinerja Manajerial

Abstract

Pos Indonesia is a state-owned enterprise which engages in mails and delivery, and use planning activities of the company. Planning is first in a work in the form of think some things about work, so the company get optimal result. The purpose of making final project is to find out the company's budgeting that is oriented to the adequacy of the budget for managerial performance at PT. Pos Indonesia Sedati Surabaya (Persero). The writer use method are interview, observation, and study of company documents. Based on observations and interviews conducted can find some problems which happen in company problems. Because when company have problems, that problem because misunderstanding between employee, lazy employee. And company give some reward for employee so the company can achieve the target which have planned before.

Keyword: Budgeting, Budget Sufficiency, Orientation, Managerial Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan dinyatakan sukses mencapai tujuannya jika segala sesuatu yang dilakukan dapat di manage dengan baik. Dengan adanya kombinasi dari manusia, barang, uang, mesin, dan metode secara efektif dan efisien. Anggaran adalah alat perencanaan dan pengendalian sangat penting bagi perusahaan, bisa dikatakan penyusunan anggaran perusahaan adalah hal penting untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi. Anggaran bukan alat perencanaan kegiatan dan pengendalian, tetapi sebagai alat koordinasi komunikasi, evaluasi kinerja dinyatakan oleh (Hansen dan Mowen, 2000).

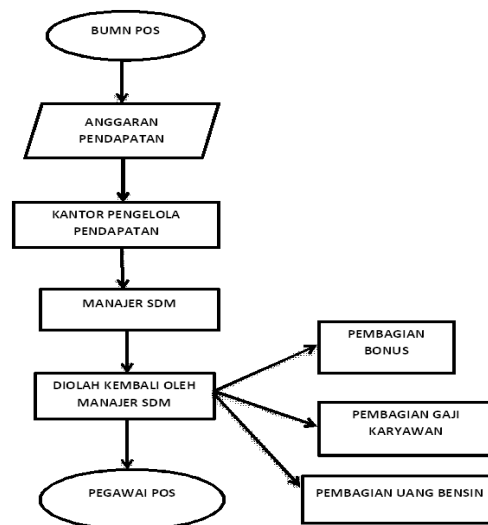
Dalam perusahaan, kinerja manajerial dihubungkan dengan partisipasi dalam penyusunan anggaran. Kinerja manajerial menurut Stoner (1992) adalah seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia Sedati Surabaya (Persero). Tujuan dari penganggaran perusahaan adalah berperan penting sebagai asset berguna bagi bangsa dan Negara. Mekanisme sistem informasi pada proses aliran data yang terintegrasi pada PT. Pos Indonesia adalah aplikasi sistem informasi manajemen merupakan kegiatan memperoleh dan mengintegrasikan sumber daya fisik dan konseptual yang menghasilkan suatu sistem yang sedang bekerja.

Dari mulai merencanakan penerapan yaitu manajer dan spesialis informasi, dan mendidik peserta yang membuat sistem bekerja. Semua orang harus di didik tentang peran mereka di dalam sebuah sistem.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif artinya penelitian yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan peristiwa melalui angka atau kata. Sedangkan, metode kualitatif yaitu metode yang memberi gambaran jelas tentang fakta di lapangan. Telah disediakan bagan alir untuk menjelaskan tentang penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Alir Anggaran Pendapatan

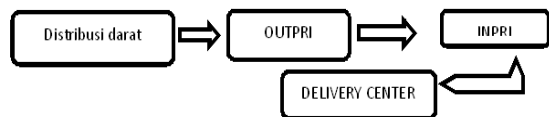
Keterangan:

BUMN Pos bertugas memberi modal kepada perusahaan berupa anggaran pendapatan yang akan disalurkan ke kantor pengelola pendapatan dan diolah oleh manajer SDM apabila terjadi suatu kesalahan akan diulang dan diolah kembali dibagikan SDM, metode pengolahan yang mempengaruhi kinerja manajerial berupa pemberian bonus, memberi gaji dan uang bensin untuk para pegawai.

PEMBAHASAN DAN IMPLEMENTASI

Kegiatan Proses Pengiriman

Pada PT. Pos Indonesia pengiriman dilakukan setiap hari setiap adanya jam kerja karyawan. dengan cara penyortiran barang yang datang dari seluruh Indonesia dibagikan distribusi darat nantinya akan dipilah sesuai kota besar seluruh jawa timur. Setelah di sortir menurut kota besar seluruh jawa timur selanjutnya akan melalui sistem sortir pada bagian outpri yaitu sortir menurut wilayah tertentu seperti kabupaten atau kota kecil di jawa timur. Setelah penyortiran bagian outpri akan di pilih menurut kecamatan dan akhirnya masuk ke tahap delivery center yang sebelumnya juga di sortir menurut wilayah paling terkecil yang dikirim oleh para kurir.



Gambar 2 Proses Pengiriman Barang

Kegiatan Partisipasi Anggaran pada Kinerja Manajerial

Partisipasi anggaran adalah tolok ukur utama suatu kegiatan perusahaan, karena partisipasi anggaran dapat menyebabkan peningkatan kinerja yang ada di perusahaan. Cara yang digunakan oleh PT. Pos Indonesia yaitu:

- Pemberian Reward pada Karyawan
- Pemberian Peluang untuk para pegawai ikut berpartisipasi dalam pendidikan.
- Pemberian Upah Tambahan Pribadi.

Pembahasan Hasil Penelitian

- Pengelompokan Biaya Reward Karyawan
 Adanya pemberian biaya reward untuk karyawan sangat penting adanya. Melalui perkiraan yang telah di dapat setelah melakukan wawancara ditentukan *budget* sekitar Rp. 35.000.000,- di setiap bulannya..

TABEL 1
 Biaya Reward Karyawan
 PT. Pos Indonesia

Keterangan	Jumlah (Rp)
Uang kantong	Rp.1.900.000,-
Uang vitamin	Rp. 1.400.000,-
Uang lembur tanggal merah	Rp. 5.700.000,-
Uang kantong dari truck	Rp. 15.500.000,-
Jumlah	Rp. 24.500.000,-

Analisa yang didapat dari data yang telah tertera adalah anggaran yang diberikan oleh perusahaan yaitu Rp 35.000.000,- sedangkan

hasil akhir perhitungan adalah 24.500.000,00. Sehingga masih tersisa modal sebesar Rp. 10.500.000,-.

b. ^p

Keterangan	Jumlah (Rp)
^c Pendidikan D1Pos	Rp. 45.000.000,-
ⁿ Pelatihan karyawan	Rp. 18.000.000,-
Jumlah	Rp. 63.000.000,-

^e
 Iompokan Biaya Pendidikan Karyawan

TABEL 2
 Data Biaya Pendidikan Karyawan
 Per tahun

Keterangan:

- Pendidikan pos adalah pendidikan yang dilakukan untuk karyawan belum tetap. Dengan adanya pendidikan pos maka perusahaan dapat menemukan calon karyawan dan pegawai yang memiliki pengetahuan lebih tentang pos dan menjalani pendidikan maksimal 1 tahun dengan kelulusan menjadi manajer pos.
- Pelatihan karyawan dilakukan agar perusahaan tahu bagaimana kinerja karyawan baru di pos.
 Dapat di analisa berdasarkan data yang tertera budget yang diberikan pos setiap tahunnya kisaran Rp. 65.000.000,- dengan perhitungan hasil akhir yang dijelaskan sekitar Rp. 63.000.000,- maka terjadilah surplus sebesar Rp. 2.000.000,-

c. Pengelompokan Biaya Upah Karyawan

Data yang tercatat dalam upah karyawan yaitu upah kerja target distribusi darat, upah makan pegawai, upah bensin, upah transportasi, tunjangan anak istri, dan upah THR per tahun dengan jumlah akhir Rp. 587.010.000,-, sedangkan perusahaan memberi budget sebanyak Rp. 600.000.000,- jadi masih terjadi surplus sebanyak Rp. 12.990.000,-

Deskripsi Pemisalan Data

1. Data uang lembur hari libur

Sebelum adanya uang lembur saat hari libur selain hari minggu, para manajer mengeluh karena sebagian customer mengeluh atas keterlambatan penerimaan barang. Karena saat libur hari besar para karyawan memilih untuk libur daripada bekerja. Setelah adanya kebijakan pemberian reward atas hari libur besar karyawan lebih bersemangat. Reward ini biasanya diberikan pada karyawan distribusi darat, dengan kisaran Rp. 5.700.000,- dibagi 20 karyawan dengan misal 3 kali dalam sebulan hari libur, jumlah yang diberikan per orang adalah Rp. 95.000,-.

2. Biaya Pendidikan Pos

Sebelum adanya pendidikan, perusahaan sangat kesusahan dalam mencari pemimpin baru atau manajer baru karena kurangnya pengalaman dan pengetahuan lebih tentang pos. tapi setelah adanya pendidikan pos terbentuklah karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman lebih tentang pos Indonesia. Jadi, Pos Indonesia dapat menyeimbangkan jabatan yang dibutuhkan sebagai kepala bagian kantor.

3. Upah Kejar Target Distribusi Darat

Sebelum adanya pembagian upah tambahan para pegawai distribusi darat bekerja malas-malasan. Dan setelah adanya upah tambahan para pegawai dan karyawan lebih semangat bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Surplus Anggaran Perusahaan

TABEL 3
 Data Rekap Surplus Anggaran

Keterangan	Anggaran	Realisasi	Surplus
reward karyawan	Rp. 35.000.000,-	Rp.24.500.000,-	Rp.10.500.000,-
pendidikan karyawan	Rp. 65.000.000,-	Rp.63.000.000,-	Rp.2.000.000,-
Upah pegawai	Rp.600.000.000,-	Rp.587.010.000,-	Rp.12.990.000,-

KESIMPULAN DAN SARAN

Dengan adanya hubungan langsung antara partisipasi anggaran dapat disimpulkan bahwa data reward karyawan selama satu bulan Rp. 24.500.000,- , biaya pendidikan Rp. 63.000.000,- dan biaya upah karyawan satu bulan adalah Rp. 587.010.000,- . Perbandingan sebelum dan sesudah adanya anggaran perusahaan sangatlah signifikan dan perusahaan dapat mencapai target setelah adanya anggaran perusahaan. Sebaiknya perusahaan dapat menambah fasilitas karyawan, dan mengganti karyawan yang sudah seharusnya pensiun agar lebih tepat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, karena para karyawan yang sudah lanjut dikatakan kurang mampu lagi dalam bekerja seperti penurunan konsentrasi dan tenaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardianti, Sitti.2013.*Evaluasi Sistem Pengendalian Manajemen untuk Meningkatkan Kinerja Manajer Penjualan pada PT. Hasjrat Abadi*.Skripsi: Manado.
- Hidayat, Syah. 2010. *Pengantar Umum Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Verivkatif*. Pekanbaru: Suska Pres
- <http://firmnotes.blogspot.com/2016/11/kinerja-manajerial.html>
- http://ainurrohmahwalisongo.blogspot.com/2016/11/de-finisi-sumber-data-dan-teknik_27.html
- <http://repository.unika.ac.id/14719/4/12.60.0192%20Fransisca%20Anita%20Carolina%20BAB%20III.pdf>
- <http://ahmadrapi01.blogspot.com/2016/09/pengertian-deskriptif-menurut-para-ahli.html>
- <http://merlitafutriana0.blogspot.com/p/wawancara.html>
- <https://www.google.com/search?safe=strict&ei=at2IXOfGFIKcmqfS-qKQDg&q=pengertian+sumber+data+menurut+para+>

[ahli&og=pengertian+sumber+data+&gs_l=psy-ab.1.0.0i9.2020.2020..3857...0.0..0.243.243.2-1.....0....1..gws-wiz.....0i71.Zk4qUE82N6U](https://doi.org/10.30605/psab.v1i0.192020.3857...0.0.0.243.243.2-1.....0....1..gws-wiz.....0i71.Zk4qUE82N6U)

Nurchayani, Kunwawiyah.2010.*Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Organisasi dan Persepsi Inovasi sebagai Variabel Intervening*.Skripsi; Semarang.

Punaji, Setyosari. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta Kencana

Rohmah, Ainur.2016.*Definisi Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data Serta Penjelasan Sumber Data Primer dan Sekunder dalam Penelitian*.Skripsi: Semarang.