

SISTEM PENGENDALIAN FORMAL DAN INFORMAL DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN CV. FLASH DIGITAL PRINTING CABANG MATARAM

Bagas Anggara^{1*}, L. Jatmiko Jati², Muhammad Taufik³, Vivi Rizky Aulia⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

anggara@universitasbumigora.ac.id, jatmiko@universitasbumigora.ac.id,

m.taufik@universitasbumigora.ac.id, vvrzkyaulia@gmail.com

*e-mail anggara@universitasbumigora.ac.id

Abstrak

Pada era globalisasi ini perusahaan terus dituntut untuk mengembangkan perusahaannya dengan berbagai inovasi terbaru agar tetap bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain pengembangan strategi, perusahaan juga dituntut untuk dapat mengelola sumber daya yang dimiliki secara terprogram dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Tujuan studi ini adalah untuk mencari tahu system pengendalian formal dan informal dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan CV. Flash Digital Printing cabang Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang bersifat deskriptif komparatif yaitu dengan cara menghimpun data-data yang dibutuhkan, dianalisis, diinterpretasikan sehingga untuk mengilustrasikan keadaan yang diamati. Data yang digunakan adalah data kualitatif sebagai dasar untuk menganalisis sistem pengendalian manajemen, Sumber referensi yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Tehnik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan, penelitian lapangan, kemudian data di analisis dengan deskriptif komparatif. Hasil menunjukkan bahwa sistem pengendalian formal yang di terapkan cv. Flash yakni memberikan teguran lisan dan non lisan, surat peringatan dan sanksi waktu kerja. sistem pengendalian informal yang di terapkan cv. Flash yakni gathering event dan konsultasi lansung. CV. Flash sangat menjunjung tinggi kekeluargaan dan tetap mengikut pedoman struktur pengendalian manajemen yang baik. Namun nyatanya tidak secara konsisten dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Kata kunci: Kinerja Perusahaan; Sistem Pengendalian Formal; Sistem Pengendalian Informal ;

1. Pendahuluan

Dalam membangun suatu perusahaan tentu memiliki arah yang ingin dicapai. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan perlu untuk merancang strategi. Pada era globalisasi ini perusahaan terus dituntut untuk mengembangkan perusahaannya dengan berbagai inovasi terbaru agar tetap bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain pengembangan strategi, perusahaan juga diminta untuk dapat mengelola sumber daya yang dimiliki secara terprogram dengan baik agar visi dan

misi perusahaan tercapai. Tenaga kerja atau SDM merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan [1].

Keberhasilan dalam suatu pencapaian atau suatu tujuan merupakan gambaran prestasi atau Produktivitas sebuah perusahaan. Kinerja atau produktivitas perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam rentang waktu tertentu dengan mengacu pada standar yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia atau tenaga kerja sangat menentukan proses berhasilnya produktivitas suatu organisasi atau perusahaan [2]. Kinerja dengan kualitas yang baik dapat dilihat dari kualitas Sumber Daya Manusia dari perusahaan itu sendiri. Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan merupakan hal terpenting dalam suatu perusahaan karena Sumber Daya Manusia perusahaanlah yang akan melakukan segala kepentingan yang ada didalam perusahaan mulai dari planning, doing, hingga finishing.

Sistem Pengendalian Manajemen merupakan salah satu kunci terhindarnya perusahaan dari kegagalan-kegagalan bisnis karena sistem pengendalian manajemen merupakan alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan. kebijakandan prosedur secara formal ini membantu anggota organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sedangkan Sedangkan sistim informal adalah sistim yang lebih berdimensi hubungan antar pribadi yang tidak ditunjukkan dalam struktur formal [3].

Sistem pengendalian formal dan informal dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan merupakan hal yang sangat relevan dan krusial dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Perusahaan, dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, bergantung pada sistem pengendalian yang memadai. Memahami dinamika antara kedua sistem pengendalian ini, serta bagaimana perusahaan CV. Flash dapat mengintegrasikan keduanya secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, menjadi fokus utama dalam memecahkan tantangan yang muncul dalam konteks sistem pengendalian sumber daya manusia di CV. Flash Mataram.

3. Metodologi

Tipe penelitian ini adalah deskriptif komparatif yang melibatkan pengumpulan data yang diperlukan, analisis, serta interpretasi untuk menggambarkan suatu situasi yang diamati. Data kemudian dibandingkan dengan teori yang digunakan untuk menarik kesimpulan [4]. Tempat penelitian dilakukan pada CV. FLASH yang berlokasi di jalan Beo no 1, Cakranegara.

Data yang dipakai adalah data kualitatif sebagai bahan untuk menganalisis sistem pengendalian manajemen, Sumber data yang digunakan yakni data utama dan pendukung. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian untuk berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai

instrumen kunci [6]. Data utama adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan CV. FLASH sebagai objek penelitian. Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh dari literatur dan referensi yang relevan dengan sistem pengendalian formal dan informal di CV.Flash. Metode pengumpulan data melibatkan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Data ini kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif komparatif.

4. Hasil dan Pembahasan

CV.Flash adalah perusahaan digital printing, CV. FLASH ini berlokasi di jalan Beo no 1, Cakranegara Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. CV. Flash pertama berdiri pada Tahun 2009 di Jalan Merak No.4 Cakranegara. Didasarkan pada situasi perusahaan yang lebih terikat pada bidang visual dan media cetak seperti spanduk, brosur, neon box dan lainnya. Seiring berkembangnya kebutuhan mesin cetak khususnya di Mataram, pemilik CV. Flash Pusat Percetakan yaitu Bapak Adiputa S.thio, melebarkan usahanya pada tahun 2010 dengan mendatangkan mesin offset. Pada tahun 2010 memulai debut CV. Flash sebagai percetakan yang menerima pesanan nota, poster A3, kalender dan lainnya.

SISTEM PENGENDALIAN PADA CV. FLASH

Sistem Pengendalian Formal

Sistem pengendalian formal ini bertujuan untuk menjaga efisiensi, akuntabilitas, dan kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Ada beberapa sistem pengendalian formal yang di terapkan perusahaan pada CV. Flash yaitu memberikan teguran lisan dan non lisan, Teguran ini berguna sebagai pengingat kepada karyawan yang melanggar SOP perusahaan. Surat Peringatan Karyawan ini diberikan kepada karyawan yang karyawan yang melanggar SOP perusahaan CV. Flash. SP ini memiliki jangka waktu yang berbeda mulai dari SP 1 selama 3 bulan, SP 2 selama 6 bulan dan SP 3 diberhentikan secara tidak hormat dan Sanksi Waktu Kerja Keterlambatan kerja di CV. FLASH mempunyai sanksi berupa penambahan waktu kerja untuk hari berikutnya selama waktu karyawan tersebut terlambat. Pada setiap tingkatan hukuman disiplin, terdapat berbagai jenis hukuman, seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis, sebagaimana dijelaskan oleh [5].

Sistem Pengendalian Informal

Sistem pengendalian informal ini bertujuan untuk menjaga efisiensi dan akuntabilitas melalui cara-cara yang tidak baku di perusahaan. Adapun sistem pengendalian informal yang di terapkan perusahaan CV. Flash yaitu Gathering Event, Acara ini diadakan sebanyak satu kali dalam sebulan dimana bertujuan untuk mengakrabkan antara karyawan satu dengan yang lainnya juga mempererat tali persaudaraan yang telah dibangun bertahun tahun. Konsultasi Langsung, Karyawan memiliki kesempatan untuk berdiskusi dengan pimpinan Perusahaan jika mengalami masalah atau kendala yang dapat menghambat pekerjaannya ataupun

berpengaruh negative untuk Perusahaan. Pengendalian sistem informal menjadi faktor yang tidak boleh diabaikan dalam penyusunan sistem pengendalian perusahaan [7].

CV. Flash sangat menjunjung tinggi kekeluargaan dan tetap mengikut pedoman sistem pengendalian manajemen yang baik. Namun, implementasi yang tepat dari Sistem Pengendalian Manajemen tidak selalu terjadi. Untuk memastikan efektivitas dan efisiensi Sistem Pengendalian Manajemen, diperlukan kesungguhan dari pihak manajemen. Tanggung jawab utama atas kelancaran sistem pengendalian manajemen bergantung pada manajemen itu sendiri. Manajemen bertanggung jawab dalam menetapkan tujuan, merancang, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi mekanisme pengendalian. Ini menempatkan seluruh pegawai perusahaan dalam peran penting untuk memastikan implementasi yang efektif dan efisien dari Sistem Pengendalian Manajemen, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan sistem pengendalian formal yang telah di jelaskan diatas, pimpinan CV. Flash menuturkan terdapat kestabilan pada perusahaan pada operasi kerjanya. Pelanggaran yang dilakukan karyawan terbilang sangat minim dan peningkatan kinerja karyawan memang terjadi namun secara bertahap artinya dengan kedisiplinan dan semangat kerja karyawan yang tetap terjaga maka target perusahaan dapat selalu terpenuhi meskipun tidak melampaui dari target perusahaan. Perlahan namun pasti perusahaan bergerak kearah yang lebih baik. hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [8] yang dilakukan pada perusahaan pertambangan yang menunjukkan keterlibatan pengendalian informal dalam penerapan BSC sebagai alat pengendalian manajemen perusahaan. hasil penelitian ini juga selaras yang dilakukan oleh [9] yang menyatakan bahwa Faktor internal yang lain yang dapat mempengaruhi sistem pengendalian manajemen adalah organisasi informal Faktor ini akan memperhatikan atau menggambarkan hubungan-hubungan formal dari setiap pemegang otoritas resmi dan tanggung jawab dari setiap manajer. Penerapan sistem pengendalian formal dan informal perusahaan juga mampu menyelesaikan berbagai permasalahan pribadi karyawan. Sistem pengendalian manajemen terbagi menjadi pengendalian formal dan pengendalian informal [10]. Khususnya dengan sistem pengendalian informal. Karyawan yang memiliki masalah pribadi dapat mendiskusikannya dengan pimpinan untuk menemukan solusi. Pimpinan perusahaan CV. Flash sangat menyadari bahwa permasalahan pribadi karyawan dapat berdampak buruk bagi perusahaan sehingga harus diselesaikan jika memang masih dalam ranah kemampuan perusahaan. Kekurangan Sumber Daya Manusia juga masih menjadi masalah perusahaan yang sedang berkembang ini. Hal ini menyebabkan seringnya terjadi *burn out* pada karyawan yang ada di perusahaan karena kewalahan mengerjakan pekerjaan yang ada pada saat saat tertentu.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis dan evaluasi terhadap sistem pengendalian manajemen guna meningkatkan kinerja di CV. Flash, diantaranya Sistem pengendalian manajemen di CV. Flash pada dasarnya sudah baik karena jelasnya pendelegasian wewenang pada tiap-tiap karyawan yang bertugas. alur pengendalian manajemen yang baik dibuktikan juga dengan meningkatnya penjualan dari tahun ketahun yang membuat perusahaan CV. Flash semakin berkembang sehingga CV. Flash dapat dikenal masyarakat luas. Adapun saran untuk CV. Flash yakni untuk melakukan penambahan karyawan agar kinerja karyawan lainnya akan lebih maksimal.

Daftar Referensi

- [1] H. e. all Yosepa, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi," *J. Ilmu Manajemen*, pp. 741–747, 2020.
- [2] Apriliana. S. D. & Nawangsari. E. R., "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi," *Forum Ekon.*, pp. 804–812, 2021.
- [3] A. Widiasmara, *Sistem Pengendalian Manajemen Bagi Sektor Private Dan Publik*. Madiun: Unipma Press, 2022.
- [4] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- [5] F. Rauzi, "Optimalisasi Penjatuhan Hukuman Akibat Indisipliner Kerja Pegawai Negeri Sipil," *Media Lawa Sharia*, pp. 337–347, 2022.
- [6] Abdussamad, Z. (2021). *metode penelitian kualitatif*. makasar: syakir media press.
- [7] Alvesson, M., & Kärreman, D. (2004). Interfaces of control. Technocratic and socio-ideological control in a global management consultancy firm. *Accounting, Organizations and Society*, 29(3–4), 423–444. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(03\)00034-5](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(03)00034-5)
- [8] Busco, C., & Quattrone, P. (2015). Exploring How the Balanced Scorecard Engages and Unfolds: Articulating the Visual Power of Accounting Inscriptions. *Contemporary Accounting Research*, 32(3), 1236–1262. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12105>
- [9] Lakumani, O. k., & morasa, j. (2015). evaluasi penerapan sistem pengendalian manajmen pada hotel grand puri manado. *journal EMBA*, 3 (2) 1023-1031.
- [10] Adi, p. p. (2023). sistem pengendalian manajmen informal yang terabaikan. *accounting research journal*, 1(2) 55-74.