BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setelah mengalami krisis keuangan yang melanda asia, politik di tanah air kita sepanjang tahun-tahun tersebut hingga pertengahan tahun 2001, telah menjerumuskan bangsa kita kedalam jurang keterpurukan dan ketidakpastian yang luar biasa. Kita masih ingat bagaimana fluktuasi nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing khususnya terhadap Dolar Amerika Serikat telah menimbulkan kecemasan dan bahkan kepanikan dunia usaha terutama dikalangan para pelaku industri pasar uang yang sensitif terhadap isu di bidang ekonomi politik baik yang bersekala national maupun global.

Berbagai program pemulihan telah diupayakan oleh pemerintah bergandengan tangan dengan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan pihak swasta. Lembaga-lembaga keuangan internasional seperti Bank Dunia *(World Bank)* dan Dana moneter internasional atau *International Monetary Fund* (IMF) untuk menolong kita keluar dari krisis ekonomi dengan berbagai langkah yang tertuang dalam *Letter Of Intent* (LOI) yang antara lain mengharuskan pemerintah melakukan rekontruksi ekonomi dengan membenahi sector perbankan nasional melalui restrukturisasi dan rekapitalisasi dan dengan privatisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN), termasuk perusahaan-perusahaan yang bernilai strategi karena berkaitan dengan penguasaaan atas komoditas air, energi transportasi, dan infrastuktur.

Hal ini patut kita ketengahkan disini adalah bahwa salah satu akar krisis *financial* yang melanda Negara kita termasuk Negara-negara lain di Asia diidentifikasi terkait dengan burukya kinerja dan rendahnya daya saing perusahaa-perusahaan milik pemerintah BUMN maupun perusahaan swasta di Negara-negara tersebut.

Kondisi perekonomian di Indonesia belum menunjukkan perubahan kearah signifikan. Era globalisasi dan pasar terbuka (termasuk liberalisme pasar financial dan modal) menuntut dikembangkannya system dan paradigma baru dalam pengelolaan bisnis dan industri pasar uang. Kita dapat lagi mengandalkan proteksi, subsidi, dan kedekatan dengan pemerintah yang hanya berujung pada kolusi, korupsi,dan nepotisme (KKN), penyakit kronis yang jalan penyelesaiannya mungkin hanya amputasi. Keterpurukan kondisi perekonomian tersebut penyebabnya berasal dari para pelaku bisnis antara lain kegagalan korporasi, lemahnya daya saing hingga Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) juga banyak terjadi di kalangan Badan Usaha Milik Negara. Kondisi itu terjadi karena banyak perusahaan dan kalangan pelaku bisnis tidak menerapkan prinsip-prinsip perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* (GCG*).* Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai pilar perekonomian berkewajiban melaksanakan GCG sesuai dengan Keputusan Menteri BUMN Nomor Kep-117/M-MBU/2002 tentang penerapan praktek GCG pada BUMN. Peraturan ini merupakan operasional dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan GCG.

Menurut KEP-117/M-MBU/2002 pengertian *Good Corporate Governance* adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk

meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika.

Maraknya praktik KKN di Negara kita membuat buruknya kinerja dan daya saing perusahaan adalah rendahnya nilai perusahaan di mata para calon investor atau pemodal. Untuk dapat mengelola perusahaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan manajer akan menghadapi masalah karena kompleksnya kegiatan perusahaan. Hal ini membuat manajemen perlu menerapkan tata kelola perusahaan yang baik dan tidak dapat secara langsung mendelegasikan sebagian tugasnya, wewenang dan tanggung jawab yang dipikulnya kepada pihak lain untuk mengontrol aktivitas perusahaan.

Sulit dipungkiri, terakhir ini istilah *Good Corporate Governance* (GCG) kian populer. GCG merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk tumbuh dan menguntungkan dalam jangka panjang, sekaligus memenangkan persaingan bisnis global, terutama bagi perusahaan yang telah mampu berkembang sekaligus menjadi terbuka. Prinsip GCG ini, yaitu *fairness, transparancy, accountability*, *Indepnedency* dan *responsibility.*

Kementrian Negara BUMN merupakan salah satu lembaga yang tak luput dari program perbaikan tata kelola perusahaan yang baik atau GCG tersebut. Karena sampai denan akhir tahun 2002 lalu lembaga kementrian Negara BUMN mengawasi kinerja ratusan BUMN yang memiliki total asset senilai Rp 942 triliun (syamsul Ashar, 2003).

BUMN sampai saat ini masih merupakan pelaku utama dalam perekonomian nasional. Hampir setiap warga Negara membutuhkan produksi dari BUMN, dengan keanekaragaman sector usaha yang dimilikinya. Peranan BUMN dalam ekonomi Indonesia adalah sangat besar, peran BUMN dalam ekonomi Indonesia adalah sangat besar dengan asset tahun 2001 mencapai Rp 772.5 triliun dengan bidang usaha yang meluas yaitu mecapai 37 kelompok usaha. Tetapi pada tahun 2006-2007 kebanyakan usaha BUMN memiliki kinerja yang sangat rendah, yaitu 145 BUMN di Indonesia dengan total pendapatan Rp. 207.309 milyar, 25 BUMN 17% memberikan kontrisbusi Rp. 166.485 milyar 80%, sebanyak 39 BUMN 27% memberikan kontribusi pendapatanya Rp. 31.147 milyar 15% dan sebanyak 81 BUMN 56% memberikan kontribusi pendapatan Rp. 9.758 milyar 5%.*(Kementrian BUMN 2010).*

Berdasarkan uraian diatas semenjak BUMN sebagai badan usaha yang berkewajiban melaksanakan GCG sesuai dengan keputusan Mentri BUMN Nomor Kep-117/M-MBU/2002, bahwa secara umum kinerja BUMN selama tahun 2009 mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Laba bersih BUMN tahun buku 2009 diperkirakan mencapai Rp 74 triliun, melampaui target laba bersih yang ditetapkan sebesar Rp 70 triliun. Total aset BUMN tahun 2009 diperkirakan meningkat sebesar Rp 77 triliun atau 8,7 %, yaitu dari Rp 1.978 triliun menjadi Rp 2.150 triliun. Pendapatan usaha tahun 2009 mengalami penurunan sebesar Rp 232 triliun atau 20 %, yaitu dari Rp 1.160 triliun menjadi Rp 930 triliun. Tahun 2010 pendapatan usaha ditargetkan mencapai Rp 1.050 triliun atau naik sekitar 13 % dari tahun 2009. Laba bersih ditargetkan meningkat

secara signifikan menjadi Rp 90 triliun, atau naik 17,78 %. Sementara total aset ditargetkan meningkat menjadi Rp 2.400 triliun atau naik sebesar 11,63 % dibandingkan tahun 2009. Target dividen BUMN pada APBN 2009 sebesar Rp 26,8 triliun, dan naik menjadi Rp 28,6 triliun pada APBN-P 2009. Pencapaian yang menggembirakan pada tahun 2009, diiringi pula dengan makin membaiknya penerapan tata kelola yang baik (*good corporate governance*). Berbagai hasil penilaian pihak eksternal menunjukkan, bahwa pelaksanaan GCG di BUMN semakin membaik. Hal itu dibuktikan dari berbagai penghargaan yang diterima oleh BUMN baik berskala nasional maupun internasional. Dari aspek integritas, sesuai hasil penilaian KPK tahun 2009, sembilan BUMN memperoleh nilai tertinggi, yaitu PT Pos, Pertamina, Jamsostek, Kawasan Berikat Nusantara, Angkasa Pura II, PELNI, PGN, PT KAI, dan Jasa Raharja. Harus diakui bahwa masih ada BUMN merugi dan dikategorikan bermasalah. Selama ini rugi terbesar dibukukan PT PLN, yang menyumbang sekitar 90 % total kerugian BUMN. Tahun 2009 PLN tidak lagi rugi karena pemberian margin 5 % oleh pemerintah. Hal itu berdampak pada turunnya total kerugian BUMN secara sangat signifikan pada 2009, dari Rp 13,95 triliun pada 2008, menjadi Rp 1,17 triliun. Jumlah BUMN rugi turun dari 31 BUMN tahun 2008 menjadi 20 BUMN tahun 2009. Proyeksi tahun 2010, jumlah BUMN rugi tersisa 10 BUMN, dengan nilai total kerugian mencapai Rp 143,8 miliar.*(Kementrian BUMN 2010).*

Kesenjangan antara BUMN yang diharapkan memberikan pelayanan yang relatif murah dan kinerja yang sangat rendah sekaligus menjadi salah satu sumber pemasukan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN), dengan

kenyataan yang ada, menunjukan bahwa BUMN akan sulit mengejar dan melaksanakan visi dan misi perusahaan yang diinginkan.

Kondisi ini baik secara langsung maupun tidak langsung berimbas pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang kini harus merubah orientasinya dengan memadukan *service public oriented* dan *profit oriented,* serta mengedepankan terciptanya suatu lembaga publik yang berorientasi pada *value for money.*

Tuntutan masyarakat saat ini adalah penyelenggaraan *Good Corporate Governace* (tata kelola usaha yang baik), seperti pada PT Pos Indonesia (persero) juga diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan peran pemerintahan dalam melayani masyarakat atau *public service obligation* (PSO), seperti keharusan untuk memberikan kemudahan dalam pelayanan komunikasi, pengiriman barang dan pelayanan keuangan terhadap para pegawai negeri, transmigran, pensiunan di daerah terpencil. Kewajiban-kewajiban tersebut dalam situasi ekonomi saat ini, dimana harga-harga barang dan jasa sangat tinggi, tentunya merupakan pelayanan yang menambah beban biaya dan menambah kerugian bagi perusahaan. Status perusahaan yang bersifat perseroan tentunya mengharuskan perusahaan mampu menutup berbagai biaya operasi untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban tersebut. Namun, dengan adanya berbagai kondisi internal dan eksternal seperti tersebut di atas menyebabkan kemampuan PT Pos Indonesia (persero) Bandung untuk meraih keuntungan dalam bisnis di daerah gemuk (terutama di perkotaan) tidak berjalan seperti yang diharapkan.

Sementara itu, I Ketut Marjana Dirut PT. Pos Indonesia dalam makalah dengan tema ”Pelaksanaan Sinergi BUMN di PT Pos (Persero) Tbk”. antara lain menyampaikan tentang reformasi di PT Pos. Undang-Undang No. 38 tahun 2009 tentang Pos memberikan tantangan dan sekaligus peluang PT Pos untuk berkembang antara lain dengan adanya open market, interkoneksi, keterlibatan asing, layangan Pos universal, peran pemerintah dan penyehatan PT Pos Indonesia. Reformasi ditujukan untuk tercapainya Pos Indonesia yang sehat, efisien, profitable, dan siap bersaing. Hal ini dilakukan antara lain melalui financial restructuring, transformasi dan pengembangan business, transformasi SDM, manajemen kinerja dan efektifitas organisasi, meningkatkan efisiensi biaya, internal control, risk management serta memperkuat infrastruktur bisnis.

Bandung, Kompas (11/2/2010) PT Pos Indonesia menargetkan perolehan pendapatan di tahun 2010 sebesar Rp 3,018 triliun. Target pendapatan tahun 2010 ini lebih besar dibandingkan target pendapatan di tahun 2009 lalu. Menurut Manager Komunikasi Perusahaan PT Pos Indonesia, Jusman Kartaprawira, diproyeksikan ada pertumbuhan pendapatan lebih dari 20 persen tahun ini. "Tahun lalu target pendapatan sebesar Rp 2,55 triliun," sebut Jusman di Bandung, Kamis (11/2/2010). Bisnis komunikasi persuratan masih menjadi andalan di tahun 2010 ini. Jusman menyatakan dari bisnis komunikasi ini diharapkan pendapatan sebesar Rp 1,716 triliun. Ada pun pendapatan lain berasal dari bisnis keuangan yang targetnya sebesar Rp 745 miliar. Kemudian bisnis logistik sebesar Rp 294 miliar, bisnis ritel Rp 83 miliar dan bisnis filateli sebesar Rp 17 miliar. Jusman mengatakan untuk mencapai pertumbuhan pendapatan seperti yang ditargetkan

sektor korporat menjadi fokus pasar yang dibidik. "Pasar korporat atau bisnis akan semakin agresif digarap,". Pasar korporat khususnya untuk bisnis komunikasi persuratan masih tetap menjadi andalan. Sekitar 60 persen dari pendapatan diperkirakan berasal dari bisnis komunikasi persuratan itu.

Pengembangan jaringan sebagai pendukung bisnis tetap dilakukan. Saat ini jaringan yang ada terdiri dari sebanyak 3.700 kantor pos dan 17.000 *outlet* yang tersebar di seluruh Indonesia. Di antara 17.000 *outlet* yang ada tersebut ada yang berbentuk waralaba dengan sistem bagi hasil. "*Outlet* waralaba akan terus diperbanyak,". Sementara ini *outlet* waralaba terbanyak masih berada di wilayah Jakarta. Pihak ketiga yang memperoleh hak waralaba berhak terlibat langsung memasarkan produk pos, termasuk melayani jasa bisnis keuangan.

Ada masalah yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) dengan kinerja perusahaan yang sangat lemah. “Kantor Pos Daan Mogot Memalsukan Bukti Tanda Terima Paket”(4 Maret 2010, Kompas) dari masalah tersebut maka PT. Pos Indonesia (Persero) harus lebih meningkatkan kinerja sumber daya di perusahaan.

Hal ini sesuai dengan yang terjadi pada PT Pos Indonesia, menghadapi berbagai masalah internal seperti rendahnya kinerja perusahaan. Jumlah pegawai PT Pos Indonesia (persero) Bandung, yang mencapai kurang lebih 23.937 orang, tidak menyebar secara proporsional sehingga tingkat produktivitas masing-masing daerah sangat bervariasi dengan sebaran yang cukup tinggi. Hal ini menyebabkan sebagian pegawai merasa telah bekerja sangat berat dan masih banyak peluang yang tidak dapat tergarap *(opportunity loss)*, sebagian lagi bekerja kurang dari yang seharusnya sehingga tidak efisien. Kesenjangan kompetensi yang

disebabkan perubahan lingkungan bisnis dan teknologi juga merupakan faktor lain yang perlu mendapatkan perhatian serius. Perubahan visi dan misi organisasi menyebabkan keharusan adanya perubahan budaya. Budaya lama yang sudah dianggap kurang relevan belum diikuti dengan pengembangan budaya baru menyebabkan lemahnya budaya perusahaan. Struktur organisasi yang ada baik di tingkat pusat, wilayah, dan cabang masih belum efisien jika dibandingkan struktur organisasi perusahaan pesaing.(Ibnu Dahwan, Dosen Politeknik Pos/2007). diketahui PT Pos Indonesia Bandung saat ini mengalami permasalahan dalam hal keterbukaan informasi dimana kasus korupsi di PT Pos yang terkait pemberian komisi kepada pelanggan berawal dengan adanya Surat Edaran Direktur Operasional PT Pos No:41/DIROP/0303 tanggal 20 Maret 2003 yang memberi komisi antara tiga sampai lima persen kepada pelanggan. Namun penerapan pemberian komisi diberlakukan secara berbeda oleh Kepala Kanwil Kantor Pos IV Jakarta yaitu lima sampai enam persen. Selain itu dari hasil pengusutan Kejagung didapati bukti kwitansi tanda terima fiktif dari pelanggan yang seolah-olah uang komisi benar-benar diterima pelanggan. Padahal uang itu diterima sejumlah oknum pegawai PT Pos Indonesia.

Dari masalah diatas maka *Good Corporate Governance*, merupakan kebutuhan sangat mendasar bagi setiap organisasi bisnis (BUMN) jika ingin menjadi perusahaan yang mampu bersaing di pasar global. Tanpa penerapan prinsip-prinsip GCG secara baik, BUMN tidak bisa bersaing, karena sebaik-baiknya sistem yang disusun tanpa adanya penerapan GCG dan kepemimpinan profesional (*leadership*) akan melahirkan ketidakpastian. Melalui kepemimpinan

yang handal mempermudah pelaku pasar memahami arah kebijakan pemerintah, arah pengembangan pasar dan mempermudah pelaku pasar melakukan kalkulasi anggaran yang diperlukan, yang pada akhirnya akan melahirkan iklim usaha BUMN yang sehat yang menjadi prasyarat dalam ekonomi yang berorientasi pasar, serta akan memungkinkan ekonomi Indonesia berkembang dengan didukung oleh fondasi mikro yang kuat, operasi yang efisien, dan sistem perencanaan yang baik.

Maka dari itu PT. Pos Indonesia (persero) Bandung terdiri dari unit yang saling terkait yang mempunyai misi melayani masyarakat. Untuk itu PT. Pos Indonesia (persero) Bandung dapat menterjemahkan strategi, tujuan, ukuran dan target yang akan dicapai, yang kemudian di informasikan kepada unit-unit yang ada untuk dapat dilaksanakan sehingga mempunyai tujuan yang sama yaitu pencapaian misi organisasi. Manajemen PT. Pos Indonesia (persero) Bandung mewujudkan *good Corporate Governance* dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Pelaksanaan GCG dapat di awali melalui penerapan budaya perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab moral. Hal ini dikarenakan selain merupakan kebijakan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, GCG juga dilaksanakan melalui kebijakan internal perusahaan sehingga dapat berlangsung dengan sukses dan kinerja sumber daya perusahaan yang baik.

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang dihasilkan atau hasil kerja yang dicapai dari suatu usaha, maka Kinerja atau *performance* seringkali dikaitkan dengan kondisi perusahaan. Kinerja merupakan hal penting yang harus

dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Selain itu tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seoan karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau di beri upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Menciptakan seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja yang baik, yaitu orang yang melaksanakan tugasnya dimana ia bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasanya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Balance scorecard merupakan sistem manajemen strategik atau lebih tepat dinamakan suatu *srategic based responsibility accounting system* yang menjabarkan misi dan visi strategi suatu organisasi ke dalam tujuan oprasional dan tolak ukur kinerja mempunyai empat perspektif yang berbeda, yaitu perpektif keuangan (*financial perspective),* perpektif pelanggan *(customer perspective),*

perspektif proses usaha internal *(internal bussines process perspective)* dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan *(learning and growth perspective).*

Kasus penerapan *balance scorecard* yang diambil dari buku Amin Widjaja (harvindo 2009), *The Champion International, paper mill di hamilton,* Ohio menggunakan *balance scorecard* untuk memberikan indikator keuangan dan non keuangan bulanan dari kinerja *Mill.* Ukuran non keuangan kunci dikembangkan dan digunakan dalam rapat bulanan bagian produksi dengan para suvervisor produksi. Untuk pertama kalinya, karena *balance scorecard* manajer lini memahami angka-angka yang dipersentasikan. Sekarang akuntan tidak kesulitan dalam menjelaskan tugasnya yang digunakan oleh perusahaan dan penyimpangan dari rencananya, mereka dapat mengkonsentrasikan pada penyampaian hasil tindakan yang dapat dikendalikan oleh "*Mill"*.

Dari fenomena diatas adalah Pengukuran kinerja yang menggunakan pendekatan *balance scorecard* memadukan pengukuran financial dan non financial, sangat cocok untuk mengukur lembaga atau organisasi public seperti pada PT. Pos Indonesia (persero) Bandung, yang mengorientasikan *service public* dan *profit oriented* dan juga *Good Corporate Governance* dapat meningkatkan pertanggung jawaban dan memperbaiki proses pengambilan keputusan, sehingga tercipta kinerja karyawan yang lebih baik dan *Balance scorecard* dapat membantu PT. Pos Indonesia (persero) Bandung dalam mengontrol keuangan dan mengukur kinerja organisasi. PT. Pos Indonesia (persero) Bandung adalah organisasi yang didirikan untuk melayani masyarakat dalam tanggung jawab untuk melaksanakan peran pemerintahan dalam melayani masyarakat atau *public service obligation*

(PSO), seperti keharusan untuk memberikan kemudahan dalam pelayanan komunikasi, pengiriman barang dan pelayanan keuangan terhadap para pegawai negeri, transmigran, pensiunan di daerah terpencil. Sehingga PT. Pos Indonesia (persero) Bandung dapat berlangsung dengan sukses dan kinerja perusahaan yang baik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pemikiran diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil judul mengenai: "**ANALISIS *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* BERPERAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN PENDEKATAN *BALANCE SCORECARD* PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG".**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH DAN RUMUSAN MASALAH

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan PT Pos Indonesia belum maksimal dalam penerapan praktik *good corporate governance,* akibatnya tata kelola perusahaan kurang baik, maka timbul masalah seperti korupsi dan kinerja karyawan yang kurang baik dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan.
2. Adanya *open market*, interkoneksi, keterlibatan asing, layangan Pos universal, dan peran pemerintah yang berdampak kepada kinerja karyawan yang belum siap dalam pengerjaan tugasnya sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

3. Adanya program yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia antara lain melalui *financial restructuring*, transformasi dan pengembangan *business*, transformasi SDM, manajemen kinerja dan efektifitas organisasi, yang berdampak kepada perusahaan dan karyawan untuk meningkatkan efisiensi biaya, *internal control*, *risk management* serta memperkuat infrastruktur bisnis.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan praktik *Good Corporate Governance* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Bagaimana kinerja perusahaan dengan pendekatan *Balance scorecard* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Seberapa besar peranan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan pendekatan *Balance scorecard* pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar analisi *Good Corporate Governance* berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan pendekatan *Balance scorecard* pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan praktik *Good Corporate Governance* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja perusahaan dengan pendekatan *Balance scorecard* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar peranana *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan pendekatan *Balance scorecard* pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar analisi *Good Corporate Governance* berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan pendekatan *Balance scorecard* pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dan sebagai bahan referensi yang ingin mengkaji dalam bidang akuntansi manajemen tentang *Good Corporate Governance* berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan pendekatan *Balance scorecard*, ada beberapa kegunaan akademis yaitu :

1. Bagi Pengembangan Ilmu Akuntansi, hasil penelitian ini hendaknya memberikan pengetahuan dan teori yang berkaitan tentang analisi *Good Corporate Governance* berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan

dengan pendekatan *Balance scorecard* pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung khususnya dalam mata kuliah akuntansi manajemen.

3. Bagi peneliti, sebagai uji kemampuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh diperkuliahan terkait dengan mata kuliah akuntansi manajemen yaitu analisi *Good Corporate Governance* berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan pendekatan *Balance scorecard* pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang akuntansi manajemen tentang *Good Corporate Governance* berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan pendekatan *Balance scorecard*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi PT Pos Indonesia Bandung, hasil penelitian dapat meningkatkan kesadaran perusahaan mengenai penerapan *Good Corporate Governance* berperan dalam Meningkatkan kinerja perusahaan dengan pendekatan *Balance scorecard* .
2. Bagi bagian pengolahan, hasil penelitian dapat membantu memberikan gambaran tentang penerapan *Good Corporate Governance* berperan dalam Meningkatkan kinerja perusahaan dengan pendekatan *Balance scorecard*, sehingga dapat digunakan sebagai alat pertimbangan pengambilan keputusan dimasa mendatang dan memberikan informasi dan pengetahuan bagi karyawan lainya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT POS INDONESIA (Persero), yang beralamat di Jl. Asia Afrika No. 49 Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun jadwal kegiatan penelitian yang dilakukan pada bulan Februari sampai dengan Oktober 2010 berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1.1
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Prosedur	Bulan								
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sept	okt
		2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010
I	**Tahap Persiapan:** 1.Membuat outline dan Proposal Usulan penelitian									
	2.Pengambilan formulir dan penyusunan UP									
	3.Menentukan tempat penelitian									
II	**Tahap Pelaksanaan:** 1.membuat outline dan Proposal UP									
	2.Meminta surat pengantar keperusahaan									
	3.Penelitian di perusahaan									
	4.Penyusunan UP dan bimbingan UP									
	5.Seminar sidang UP									
	6.Revisi UP setelah seminar sidang UP									
	7.Bimbingan Skripsi.									
	8.pendaftaran sidang skripsi.									
	9. Sidang skripsi.									
III	**Tahap akhir:** 1.Revisi setelah sidang skripsi.									
	2.Penggandaan Skripsi.									
	3.Wisuda.									