

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi yang besar, kesempatan manajer untuk mengadakan kontrak secara langsung dengan bawahan relatif kecil sekali atau bahkan pada organisasi yang ruang lingkup organisasi berskala nasional atau bahkan internasional. Kegiatan mengintegrasikan, mengkoordinasikan dan menggerakkan para bawahan oleh *team leader* sebagai manajer puncak dilakukan melalui pendelegasian wewenang kepada manajer menengah dan manajer pengawas. Kemampuan manajerial itu lahir dari suatu proses yang panjang yang terjadi secara perlahan-lahan melalui proses pengamatan dan belajar. Bukti dari kemampuan manajerial adalah sejauh mana *team kerja* mereka mampu berkinerja secara optimal. Dalam hal ini *team leader* pimpinan di semua tingkatan haruslah mampu menunjukkan bahwa mereka sanggup dekat secara emosional pada bawahan sehingga bawahan memberikan dukungan dengan komitmen yang kuat pada *team kerjanya* (<http://ratihmariadhewi.com/mengidentifikasi-kompetensi-dan-komitmen-dari-tim-kerja/>).

Adanya kinerja manajerial yang dihasilkan merupakan bukti bahwa para manajer mampu memahami secara jelas kinerja yang diharapkan akan menentukan peran yang disandang oleh *team leader*. Kinerja dan peran yang dimiliki oleh *team leader* tentang peran manajer yang akan menghasilkan kinerja tertentu yang diharapkan. Ada beberapa gejala (*symptom*) yang dapat

mengidentifikasi rendahnya kemampuan manajerial *team leader*, antara lain: rendahnya inisiatif bawahan, banyaknya desas desus, kurangnya antusiasme bawahan terhadap penugasan baru, ketidakmampuan orang untuk mengambil keputusan atau adanya proses pengambilan keputusan yang panjang, rendahnya partisipasi dalam pertemuan formal, ketakutan dan sikap diam yang berlebihan. Bila kita menjumpai beberapa gejala diatas, itu pertanda bahwa kemampuan manajerial *team leader* yang sedang menjadi masalah dalam *team* kerja. Untuk dapat menyelesaikannya secara tuntas kita perlu menggali apa yang menjadi penyebab rendahnya kemampuan manajerial di dalam suatu *team* kerja (<http://masdukiasbari.wordpress.com/2011/05/31/kepemimpinan-transformatif-landasan-menuju-world-class-company/>).

Informasi manajemen sebagai salah satu produk sistem akuntansi manajemen memiliki peranan dalam memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dengan berbagai alternatif tindakan yang dapat dilakukan pada berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengawasan, dan pengambilan keputusan. Informasi yang bermanfaat berdasarkan persepsi para manajer untuk pembuatan keputusan adalah informasi yang cakupan lingkupnya luas, tepat waktu, agregat, dan terintegrasi (Atria Maharani, 2011:6)..

Informasi yang memiliki karakteristik *broad scope*, *timeliness*, *aggregation*, dan *integration* akan menjadi efektif apabila sesuai dengan tingkat kebutuhan pengguna informasi. Hal ini sejalan dengan pendekatan kontingensi bahwa tingkat ketersediaan dari masing-masing karakteristik informasi akuntansi manajemen itu mungkin tidak selalu sama untuk setiap