

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya pada BAB IV mengenai akuntansi pertanggungjawaban pada CV. Hati Sanubari Gorontalo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam menerapkan sistem akuntansi pertanggungjawaban CV. Hati Sanubari Gorontalo sudah sesuai dengan akuntansi pertanggungjawaban berbasis aktivitas dimana perusahaan harus memenuhi unsur-unsur yang ada didalamnya. Akan tetapi, pada evaluasi kinerja yang dilaksanakan masih menggunakan sistem akuntansi tradisional sehingga pengukuran kinerja hanya berfokus pada efisiensi saja.
2. Pada penetapan tanggung jawab dalam struktur organisasi sudah dilaksanakan dengan baik oleh CV. Hati Sanubari Gorontalo hal ini sesuai dengan unsur-unsur yang terdapat pada akuntansi pertanggungjawaban dan pusat pertanggungjawaban yang telah dilaksanakan oleh perusahaan. Pada unsur pertama CV. Hati Sanubari Gorontalo dapat memenuhi unsur dalam akuntansi pertanggungjawaban dengan baik. Hal ini berdasarkan karakteristik akuntansi pertanggungjawaban yang pertama yaitu adanya identifikasi pusat pertanggungjawaban. Manajer CV. Hati Sanubari

Gorontalo bertanggung jawab atas seluruh pusat-pusat pertanggungjawaban yang ada. Pusat pertanggungjawaban tersebut antara lain:

a. Pusat Pendapatan

Pendapatan CV. Hati Sanubari Gorontalo pada tahun 2020 mengalami fluktuasi. Realisasi anggaran terbesar terjadi pada bulan Januari yaitu sebesar 123% dari jumlah yang dianggarkan Rp. 111.308.500, sedangkan realisasi anggaran terkecil berada pada bulan Mei yaitu sebesar 80% dari jumlah yang dianggarkan Rp. 53.639.500. Kemudian untuk rata-rata realisasi anggaran pendapatan selama tahun 2020 dari bulan Januari sampai Oktober sebesar 105%.

b. Pusat Pengeluaran

Pengeluaran CV. Hati Sanubari Gorontalo selama tahun 2020 rata-rata realisasi anggarannya mencapai 93% dan secara keseluruhan dibawah 100%. Defisit anggaran terbesar pada perusahaan terjadi pada bulan Januari sebesar 5%.

c. Pusat Laba

Selama tahun 2020 CV. Hati Sanubari Gorontalo mengalami fluktuasi. Laba terbesar yang didapatkan pada bulan Januari sebesar Rp. 73.308.500 atau sebesar 66% dari pendapatan. Sedangkan laba

terkecil yang didapatkan pada bulan Mei sebesar Rp. 16.430.500 atau sebesar 30% dari pendapatan.

Walaupun perusahaan mengalami penurunan pendapatan akibat adanya Covid-19 dan dilaksanakannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo, karyawan dapat menjalankan tugas dan wewenangnya secara baik dan professional disertai upaya pencapaian target yang maksimal.

3. CV. Hati Sanubari Gorontalo menetapkan dua standar pengukuran yang digunakan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan, yaitu: *non-financial* berupa *Standard Operating Procedure* (SOP) atau prosedur standar kerja yang berguna untuk mengatur kinerja para karyawan dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan dan yang kedua standar yang bersifat *financial*, perusahaan menetapkan anggaran kegiatan operasional perusahaan yang harus dicapai oleh karyawannya. Tetapi dalam standar yang dibuat CV. Hati Sanubari Gorontalo memiliki dampak negatif yaitu, meskipun sudah terdapat pertanggungjawabannya beberapa karyawan masih melakukan *double job*.
4. CV. Hati Sanubari Gorontalo melakukan pengukuran kinerja menggunakan laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan. Manajer membandingkan bagaimana anggaran dan realisasi kegiatan operasional perusahaan untuk mengetahui kinerja perusahaan. Selama tahun 2020 CV. Hati Sanubari

Gorontalo sudah melaksanakan unsur ketiga dalam akuntansi pertanggungjawaban dengan baik.

5. Pemberian penghargaan pada CV. Hati Sanubari Gorontalo diberikan sesuai prestasi yang dicapai seperti pada pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan. Pemberian penghargaan juga diharapkan dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan dalam bekerja. Kemudian pada pemberian hukuman yang dilaksanakan berupa peneguran secara lisan yang dilakukan manajer perusahaan.

5.2 Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian ini, sebagai berikut:

1. Sistem akuntansi pertanggungjawaban harus dilaksanakan secara menyeluruh agar dalam penerapannya mendapatkan hasil yang maksimal sehingga perusahaan dapat bersaing dengan baik dalam lingkungan bisnis.
2. Diharapkan karyawan lebih meningkatkan kinerja dan wewenangnya secara professional, walaupun perusahaan mengalami penurunan pendapatan akibat adanya Covid-19 dan adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Gorontalo.

3. Memperbaharui standar kinerja bagi karyawan perusahaan pada *non-financial* maupun bersifat *financial*, agar pada *job description* yang secara spesifik memuat tanggung jawab dan wewenang yang harus dilakukan karyawan setiap divisi harus terdapat pada setiap perusahaan agar harus diberikan arahan kerja dan SOP yang jelas. Dengan begitu tidak akan ada lagi karyawan maupun manajer langsung yang melakukan *double job*.
4. Pelaksanaan evaluasi kinerja yang dilakukan manajer harus tepat sasaran, sehingga tidak menimbulkan suasana tidak nyaman dalam perusahaan. Dalam penilaian kinerja yang didasarkan pada kinerja sebuah unit tim pada perusahaan manajer harus bijak dalam mengambil keputusan. Pembuatan kartu evaluasi untuk setiap karyawan yang terdapat pada perusahaan dapat membantu manajer dalam melakukan penilaian kinerja.
5. Perusahaan harus membuat aturan tentang bagaimana pemberian penghargaan dan hukuman, sehingga manajer tidak akan melakukan pengambilan keputusan yang salah. Perusahaan dapat menjadikan target pencapaian laba dalam memberikan penghargaan bagi para karyawan perusahaan. Manajer dapat menetapkan berapa persen bonus yang diterima karyawan dari jumlah laba yang didapatkan. Kegagalan dalam mencapai target anggaran kegiatan operasional perusahaan dapat dijadikan dasar pemberian hukuman oleh manajer. Pemberian hukuman juga dapat diberikan berdasarkan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Belajar, Yogyakarta
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2006). *Management Accounting 7th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Jumiati. (2016). Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Laba Pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Cabang Samarinda. Vol. No. 2
- Mawarni, Z. (2017) „Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban sebagai Alat Penilaian Kinerja Pusat Biaya“, p. 20.
- Mulyadi. 2016. “*Sistem Akuntansi Edisi 4*”. Jakarta: Salemba Empat
- Muslikh, M. (2018). Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban Pada Toegoe *Photograh* Vol No. 2
- Robbins, S. P., & Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rudianto. (2013) *Akuntansi Manajemen Informasi untuk pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga

- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Selamat, L. V (2014) Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Pada PT. Asean Motor *International* Cabang Manado Vol. 2 No.2
- Septarina, P. (2017). Analisis Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Pada PT. Kebayoran *Pharma* Vol 1
- Setiyanto, I. A. Norafyana (2017) Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Pengendalian Biaya Pada Industri Manufaktur Di Batam Vol. 9 No. 1
- Sulistyo, Mustikowati. I. R (2015) Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Ukur Kinerja Manajerial Pada KSU Dhanadyaksa Jatim Tahun 2012-2014 Vol. 5
- Tirayoh, Z. V. (2019). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Manajer Pusat Pendapatan Pada PT. Wahana Wirawan Manado- Nisan Datsun Martadinata Vol. 7 No. 1