

AKUNTANSI PERTANGGUNG JAWABAN TERHADAP IMBALAN KERJA MENURUT PSAK NO. 24 PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MANADO UTARA

Oleh:
Charen P. J. Tawas

Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: chtawas@yahoo.com

ABSTRAK

Imbalan Kerja merupakan aktivitas utama dalam memotivasi setiap karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa kelayakan PT. Pegadaian dalam penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap imbalan kerja yang diatur dalam PSAK No.24. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Dalam upaya menganalisis akuntansi pertanggungjawaban dalam hal pemberian Imbalan Kerja maka teknik analisis yang digunakan adalah mengetahui struktur organisasi PT.Pegadaian Cabang Manado Utara serta tugas dan tanggung jawab, mempelajari prosedur perhitungan imbalan kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan dan ketentuan PSAK No 24, membandingkan PSAK No.24 dengan Pemberian Imbalan yang dilaksanakan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara dan mengumpulkan bukti-bukti pemberian imbalan kerja perusahaan berupa Surat Edaran Keputusan Direksi serta menarik suatu kesimpulan serta saran kepada PT. Pegadaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Pegadaian telah menjalankan ketentuan pemberian imbalan sesuai PSAK No.24 yang diatur dengan berpatokan kepada pembagian tugas menurut struktur organisasi dan tata kerja tetapi masih terdapat beberapa kekurangan, yaitu banyaknya pegawai yang ternyata belum mengerti jelas tentang perhitungan tunjangan perusahaan, sehingga perlu dilakukan sosialisasi untuk pegawai.

Kata Kunci: akuntansi pertanggungjawaban, imbalan kerja

ABSTRACT

Employee Benefits is a major activity to motivate every employee to perform his job duties and responsibilities. The purpose of this study was to determine and analyze the feasibility of the PT.Pegadaian Responsibility Accounting for employee benefits provision set forth in PSAK No. 24. The method used is descriptive analysis method. In an attempt to analyze the accounting responsibility for the provision of the Employee Benefit analysis techniques that will be pursued is to know the organizational structure of PT Pegadaian Branch North Manado and duties and responsibilities, the calculation procedure for employee benefits in accordance with the provisions of the company and the provisions of PSAK No. 24, PSAK compare No. 24 with Rewarding Pawnshop conducted in PT Pegadaian (Persero) and gather evidence in the form of corporate employee benefits administration Circular and Directors' decision draw a conclusion and suggestions in the PT Pegadaian branch North Manado. From the results of the study showed that PT Pegadaian (Persero) has run remuneration provisions in accordance with PSAK No. 24, which is regulated by sticking to the division of tasks according to organizational structure and working procedures but there are still some shortcomings, namely the number of employees who apparently do not understand clearly about calculation of company benefits, may need to be special employee socialization.

Keywords: responsibility accounting, employee benefits

PEDAHULUAN

Latar Belakang

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan penting meskipun sedang berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja. Namun salah satu yang perlu diketahui yaitu faktor yang menentukan bagi perusahaan / suatu organisasi adalah peranan sumber daya manusia. Untuk memenuhi kebutuhan manusia juga diperlukan campur tangan manusia sebagai tenaga kerja dalam sebuah perusahaan guna menyelesaikan proses produksi maupun proses administrasi. Kedudukan tenaga kerja bukan semata-mata sebagai faktor pendukung tetapi memegang peranan penting dalam mengelola perusahaan yang di atur dalam manajemen SDM. Untuk itu dalam menyeimbangi jasa yang diberikan karyawan, pihak perusahaan memberi pembayaran finansial yang biasa disebut “imbalan kerja” dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati kedua pihak.

Bagi negara seperti Indonesia yang memiliki karakteristik pasar tenaga kerja yang tidak seimbang, dalam arti supply lebih tinggi daripada demand, imbalan kerja karyawan terutama bagi karyawan yang memiliki pendidikan dan keterampilan rendah cenderung tertekan sedangkan bagi karyawan yang memiliki pendidikan dan keterampilan tinggi justru ke arah yang sebaliknya. Dalam mencapai taraf efisien dan hasil pengembangan sumber daya yang tinggi, karyawan di beri kesempatan mengembangkan kecakapan mereka agar mendapat mengaktualisasikan dirinya pada pekerjaan yang diembannya dengan tujuan mengembangkan sebuah perusahaan.

PT. Pegadaian (Persero) bergerak di bidang jasa, dan memiliki sejarah panjang sebagai satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai seperti dimaksud dalam kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1150. PT Pegadaian menerapkan PSAK No 24 yang berisi tentang “Imbalan Kerja” sebagai suatu standar. Dari berbagai macam perlakuan imbalan kerja tentu saja dalam pelaksanaannya masih ada kekurangan dan menyebabkan kerugian pada pihak karyawan sebagai pekerja. Karyawan-karyawan tidak menginginkan ketidakadilan dalam pembayaran imbalan kerja sehingga terjadi ketidakpuasan para pekerja. Dengan demikian perusahaan memberikan tekanan pada kriteria imbalan kerja, yaitu seberapa besar imbalan kerja bisa mempengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan

Dalam pemberian imbalan suatu perusahaan mempunyai sistematis perhitungan, pengukuran dan evaluasi kinerja individu-individu sesuai ketentuan perusahaan. Berkaitan dengan hal itu, struktur organisasi perusahaan dibagi-bagi kedalam suatu jaringan pusat-pusat pertanggungjawaban secara individual yang secara garis besar diatur dalam Akuntansi Pertanggungjawaban. Perusahaan memperoleh manfaat dari jasa pegawai untuk itu perusahaan akan memberikan imbalan kerja sebagai balas jasa.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisa kelayakan PT Pegadaian dalam penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap pemberian imbalan kerja yang diatur dalam PSAK No 24.

TINJAUAN PUSTAKA

Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban adalah jawaban akuntansi manajemen terhadap pengetahuan umum bahwa masalah-masalah bisnis dapat dikendalikan secara seefektif mungkin dengan mengendalikan orang-orang yang bertanggungjawab menjalankan operasi tersebut. (Lubis, 2010). Akuntansi pertanggungjawaban adalah alat fundamental untuk pengendalian manajemen dan ditentukan melalui empat elemen penting, yaitu pemberian tanggungjawab, pembuatan ukuran kinerja atau *benchmarking*, pengevaluasian kinerja, dan pemberian penghargaan (Hansen dan Mowen,2009).

Tujuan Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban bertujuan untuk mempengaruhi perilaku dalam cara tertentu sehingga seseorang atau kegiatan perusahaan akan disesuaikan untuk mencapai tujuan bersama. (Hansen dan Mowen, 2009). Memastikan bahwa individu-individu pada seluruh tingkatan diperusahaan telah memberikan kontribusi yang memuaskan terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh. Hal ini dapat dicapai dengan membagi-bagi suatu perusahaan ke pusat-pusat pertanggungjawaban individual (suatu jaringan tanggung jawab) yang memberikan suatu kerangka kerja untuk pengambilan keputusan secara terdesentralisasidan pasrtisipatif di tingkat perusahaan dalam menetapkan tujuan kerja. (Lubis, 2010)

Syarat Akuntansi Pertanggungjawaban

Syarat Akuntansi Pertanggungjawaban yaitu: (Mulyadi, 2008)

1. Struktur organisasi yang menetapkan secara jelas dan tegas menggambarkan pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab untuk setiap unit dalam struktur organisasi.
2. Penyusunan anggaran yang dilakukan oleh tiap tingkatan manajemen dalam organisasi perusahaan.
3. Adanya pemisahan biaya sesuai dengan anggaran yang dapat dikendalikan tidaknya suatu biaya oleh seorang manajer pusat biaya tertentu dalam perusahaan.
4. Adanya klasifikasi dan kode rekening yang disesuaikan dengan tingkatan manajemen dalam perusahaan.
5. Sistem pelaporan biaya pada setiap tingkatan perusahaan telah memenuhi syarat dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban

Jenis-jenis Pusat Pertanggungjawaban

Pusat Pertanggungjawaban merupakan suatu segmen bisnis yang managernya bertanggungjawab terhadap serangkaian kegiatan-kegiatan tertentu. (Hansen dan Mowem 2009)

Pusat pertnggungjawaban adalah organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggungjawab terhadap aktivitas yang dilakukan. (Anthony dan Govindarajan 2009)

Pusat pertanggungjawaban dikelompokkan dalam empat kategori. Setiap kategori mencerminkan rentang dan diskresi atas pendapatan dan/atau biaya serta lingkup pengendalian dari manajer yang bertanggungjawab .(Lubis 2010)

Adapun Pusat pertanggungjawaban menurut (Lubis 2010) adalah sebagai berikut :

a. Pusat Pendapatan

Jika tanggungjawab utama seorang menejer adalah penghasilan pendapatan, maka segmennya sebaiknya diperlakukan sebagai pusat pendapatan. Contoh-contoh dari pusat pendapatan meliputi departemen pemasaran, pusat distribusi, bagian barang jualan di toko serba ada atau tenaga penjualan individual.

Manajer hanya memiliki kendali terhadap biaya pemasaran langsung dan kinerja mereka akan diukur dalam hal kemampuan mereka untuk mencapai target penjualan yang ditentukan sebelumnya dalam batasan beban tertentu. Untuk memperoleh manfaat motivasional dan pengendalian yang efektif, manajer pusat pendapatan sebaiknya berpartisipasi dalam proses penentuan tujuan dan menerima umpan balik yang tepat waktu atas hasil kinerja mereka.

b. Pusat Biaya

Pusat biaya merupakan bidang tanggungjawab yang menghasikan suatu produk atau memberikan suatu jasa. Manajer uang bertanggung jawab atas pusat biaya memiliki kendali hanya atas penggunaan sumber daya fisik dan manusia yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Selama proses perencanaan para manajer pusat biaya hanya diberikan kuota produksi dan dapat berpartisipasi dalam menentukan tujuan biaya yang realistis dan adil untuk tingkat output yang diantisipasi. Hasil kinerja yang dilaporkan secara periodik dalam bentuk laporan yang membandingkan biaya aktual yang terjadi dan biaya yang dianggarkan. Frekuensi dari umpan balik

bergantung pada sensitifitas dan materialitas dari faktor-faktor operasional yang berada dibawah kendalinya.

Pusat-pusat biaya merupakan bentuk pusat pertanggungjawaban yang digunakan secara luas. Secara umum pusat biaya dapat dibedakan menjadi pusat biaya teknik atau pusat biaya standart dan pusat biaya kebijakan.

c. Pusat Laba

Pusat laba adalah segmen dimana manajer memiliki kendali, baik atas pendapatan maupun biaya. Tanggung jawab mereka lebih luas dibandingkan dengan tanggung jawab dari pusat pendapatan dan pusat biaya karena mereka bertanggung jawab atas fungsi distribusi dan manufaktur. Contoh-contoh umum dari pusat laba adalah divisi korporat yang memproduksi dan menjual produknya.

Kinerja manajer pusat laba dievaluasi berdasarkan target laba yang direncanakan seperti tingkat pengembalian minimum yang diharapkan dan tingkat halangan untuk laba residual. Untuk meningkatkan keprihatinan manajer terhadap aspek-aspek ini, sistem penghargaan dan evaluasi kinerja sebaiknya juga memasukkan ukuran-ukuran untuk mengevaluasi kinerja mereka dalam hal aspek jangka panjang dan tingkat keberhasilan yang dalam hal ini sebaiknya mempengaruhi alokasi penghargaan.

d. Pusat Investasi

Manajer pusat investasi bertanggung jawab terhadap investasi dalam asset serta pengendalian atas pendapatan dan biaya. Mereka diharapkan mencapai keseimbangan yang sehat antara laba yang dicapai dan investasi dalam sumber daya yang digunakan. Kriteria yang digunakan dalam mengukur kinerja mereka dan menentukan penghargaan mereka meliputi tingkat pengembalian atas asset, hasil perputaran, dan laba residual. Karena mereka bertanggung jawab terhadap setiap aspek dari operasi, manajer pusat investasi ini dievaluasi dengan cara yang sama seperti eksekutif puncak.

Karakteristik Akuntansi Pertanggungjawaban

Karakteristik Akuntansi pertanggungjawaban antara lain (Adharawati, 2010): Adanya identifikasi pusat pertanggungjawaban, Standar ditetapkan sebagai tolak ukur kinerja manajer yang bertanggungjawab atas pusat pertanggungjawaban tertentu, Kinerja manajer diukur dengan membandingkan realisasi dengan anggaran, Manajer secara individual diberi penghargaan atau hukuman berdasarkan kebijakan manajemen yang lebih tinggi.

Imbalan Kerja

Imbalan kerja (employee benefit) adalah seluruh bentuk pemberian dari entitas atas jasa yang diberikan oleh pekerja. (IAI, 2010). Dari pengertian tersebut PSAK 24 (IAI, 2010) mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja mengharuskan perusahaan mengakui kewajiban dan beban apabila terpenuhi hal-hal sebagai berikut :

1. Kewajiban jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan dimasa depan; dan
2. Beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

Jenis-jenis Imbalan Kerja

Berdasarkan standar akuntansi dan pelaporan keuangan ,jenis-jenis imbalan antara lain:

1. Imbalan kerja jangka pendek (short-term employee benefits) adalah imbalan kerja (selain pesangon PKK) yang jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa. (IAI, 2010). Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja yang dibayarkan dalam waktu kurang dari satu tahun. (Purba, 2012)
2. Imbalan kerja jangka panjang lainnya (other long-term employee benefits) adalah imbalan kerja (selain imbalan pascakerja dan pesangon PKK) yang jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya. (IAI, 2010)

3. Imbalan pascakerja adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. (IAI, 2010)

Prinsip Umum Imbalan Kerja

Entitas harus mengakui biaya atas seluruh imbalan kerja yang menjadi hak pekerja akibat dari jasa diberikan kepada entitas selama periode pelaporan :

- a. Sebagai kewajiban, setelah dikurang jumlah yang telah dibayar baik secara langsung kepada pekerja atau sebagai kontribusi kepada dana imbalan kerja. Jika pembayaran kontribusi melebihi kewajiban yang timbul dari jasa sebelum tanggal pelaporan, maka entitas harus mengakui kelebihan tersebut sebagai aset dibayar dimuka yang akan mengurangi pembayaran masa datang atau sebagai pengembalian kas.
- b. Sebagai beban, biaya tersebut diakui sebagai bagian biaya perolehan suatu asset seperti persediaan atau aset tetap.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Pada umumnya data dibagi menjadi data kuantitatif dan data kualitatif (Arikunto. 2010).

- *Data kualitatif*
- *Data kuantitatif*

Dalam penelitian ini dipergunakan data kualitatif.

Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

Data primer

Data primer merupakan data lapangan yang diperoleh langsung dari orang-orang atau pelaku yang menjadi subjek dalam penelitian ini seperti melalui hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang dibuat yaitu tentang prosedur perhitungan imbalan kerja yang ditetapkan berdasarkan akuntansi pertanggungjawaban.

Data sekunder

Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap atau pendukung data primer yang berupa formulir, bukti, catatan maupun dokumen-dokumen perusahaan lainnya. Data sekunder yang digunakan untuk penelitian ini adalah

1. Dokumen sejarah berdirinya PT Pegadaian.
2. Struktur organisasi PT Pegadaian.
3. Uraian deskripsi pekerjaan dari masing-masing karyawan PT Pegadaian Cabang Manado Utara.

Penelitian ini menggunakan data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk memperoleh data dan informasi yang berkenaan dengan penelitian ini serta berbagai bahan atau materi untuk keperluan pembahasan maka prosedur pengumpulan data yang dilakukan terdiri atas dua tahap sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan
Yaitu penelitian yang menggunakan data yang diperoleh dari tulisan-tulisan ilmiah yang ada, buku-buku literatur lain yang diperlukan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan
Yaitu penelitian langsung yang dilakukan pada perusahaan yang bersangkutan di mana ada yang diambil sebagian besar diperoleh dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut :
 - a. Wawancara
Wawancara merupakan pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek. Teknik wawancara ini dilakukan secara formal dan

intensif sehingga akan mampu memperoleh informasi sebanyak mungkin secara jujur dan detail. Wawancara dalam penelitian ditujukan kepada manajer SDM Kanwil V dan Pimpinan Cabang Manado Utara untuk mengetahui sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan prosedur perhitungan imbalan kerja dan pembagian tugas setiap karyawan.

b. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke objek yang diteliti dan mengamati apa yang menjadi sasaran dalam pengambilan data yang sesuai dengan apa yang diperlukan.

Metode Analisis dan Teknik Analisis

Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah metode analisis deskriptif. Dalam upaya menganalisis akuntansi pertanggungjawaban dalam hal pemberian Imbalan Kerja maka teknik-teknik analisis yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui struktur organisasi PT Pegadaian Cabang Manado Utara serta tugas dan tanggung jawab.
2. Mempelajari prosedur perhitungan imbalan kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan dan ketentuan PSAK No 24.
3. Membandingkan PSAK No 24 dengan Pemberian Imbalan yang dilaksanakan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.
4. Mengumpulkan bukti-bukti pemberian imbalan kerja perusahaan berupa Surat Edaran Keputusan Direksi.
5. Menarik suatu kesimpulan serta saran-saran dalam pemberian kredit pada PT Pegadaian Cabang Manado Utara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sejarah Pegadaian dimulai pada abad XVIII ketika Vereenigde Oost Indische Compagnie (VOC). Dalam rangka memperlancar kegiatan perekonomiannya VOC mendirikan Bank Van Leening yaitu lembaga kredit yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Bank Van Leening didirikan pertama di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746 berdasarkan keputusan Gubernur Jenderal Van Imhoff. Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan atas Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816), Gubernur Jenderal Thomas Stamford Rafless (1811) memutuskan untuk membubarkan Bank Van Leening dan mengeluarkan peraturan yang menyatakan bahwa setiap orang boleh mendirikan usaha pegadaian dengan ijin (*Licentie*) dari pemerintah daerah setempat.

Ketika Belanda kembali berkuasa di Indonesia (1816), pemerintah Belanda melihat bahwa pegadaian yang didirikan pada masa pemerintahan Inggris banyak merugikan masyarakat, pemegang hak banyak melakukan penyelewengan, mengeruk keuntungan untuk diri sendiri dengan menetapkan bunga pinjaman sewenang-wenang. Berdasarkan penelitian oleh lembaga penelitian yang dipimpin oleh Wolf Van Westerrrode pada tahun 1900 disarankan agar sebaiknya kegiatan pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah sehingga dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat peminjam. Berdasarkan hasil penelitian tersebut pemerintah mengeluarkan Staatsblad No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang pada prinsipnya mengatur bahwa pendirian pegadaian merupakan monopoli dan arena itu hanya bisa dijalankan oleh pemerintah.

Berdasarkan undang-undang ini maka didirikanlah pegadaian negeri pertama dikota Sukabumi (Jawa Barat) pada tanggal 01 April 1901. Selanjutnya setiap tanggal 01 April diperingati sebagai hari ulang tahun pegadaian.

Visi dan Misi PT. Pegadaian (Persero)

Visi : Pada tahun 2013 Pegadaian menjadi “ Champion” dalam pembiayaan mikro dan kecil berbasis gadai fidusia bagi masyarakat menengah kebawah.

Misi :

1. Membantu program pemerintah meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya golongan menengah kebawah dengan memberikan solusi keuangan yang terbaik melalui penyaluran pinjaman kepada usaha mikro dan kecil.

2. Memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan dan melaksanakan tatakelola perusahaan yang baik secara konsisten.
3. Melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya

Kegiatan Perusahaan

Kegiatan Keuangan

Seiring dengan kinerja perekonomian (PT Pegadaian, 2011) yang terus membaik serta pesatnya peningkatan masyarakat kelas menengah, permintaan kredit di Indonesia terus bertumbuh didukung oleh peningkatan kepercayaan konsumen. PT Pegadaian melangkah pasti dengan membukukan kinerja keuangan pada tahun 2011 yang secara rata-rata mengalami pertumbuhan diatas 30%.

Sebagai hasil dari strategi yang telah dilakukan selama tahun 2011(PT Pegadaian, 2011), PT Pegadaian berhasil mencapai laba bersih lebih tinggi dan rata-rata pertumbuhan laba bersih memuaskan sebesar 32,95% lebih tinggi dari jumlah yang dicatat tahun lalu.

Kegiatan Manajemen

PT. Pegadaian adalah salah satu lembaga pemerintahan yang bergerak dibidang jasa penyaluran uang pinjaman kepada masyarakat atas dasar hukum gadai dengan jaminan barang bergerak.

Kegiatan Pemasaran

Kegiatan usaha yang dijalankan oleh PT. Pegadaian (Persero) meliputi produk kredit dan jasa. Berikut beberapa jenis produk dana kredit dan jasa yang ada antara lain:

1. Bisnis inti
KCA (Kredit Cepat Aman),RAHN (Gadai Syariah)
2. Bisnis Non Inti
Jasa Taksiran, Jasa Titipan, Pegadaian Persewaan Gedung, Kreasi, Krasida Kresna , KTJG (Kedit Tunda Jual Gabah), Kredit Perumahan Swadaya (Kremada), Kredit Usaha Rumah Tangga (Krista), Investa, Kredit Ar Rahn, Jasa Transfer Uang (KUCICA), Mulia, Kagum, Amanah,
3. Layanan Tambahan
G-Lab, dan Pegadaian 24

Kegiatan Personalia

Sumber Daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan sesuai dengan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (*corporate Plan*) . Untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja usaha secara berkelanjutan, telah dicanangkan program pengembangan kualitas sumber daya manusia professional secara konsisten melalui system pengelolaan SDM terpadu. Jumlah karyawan PT Pegadaian per 31 desember 2011 sebanyak 24277 orang.

Pembahasan

Struktur Organisasi dan Pendelegasian Wewenang

Kantor Cabang pada PT Pegadaian (Persero) diklasifikasikan menjadi empat tingkatan yaitu : (Struktur Organisasi dan Tata Kerja PT Pegadaian tahun 2009)

- 1 Kantor Cabang Utama
- 2 Kantor Cabang kelas I
- 3 Kantor Cabang kelas II
- 4 Kantor Cabang kelas III

Cabang Manado Utara termasuk pada Kantor Cabang Kelas I dan mempunyai Struktur organisasi yang jelas menggambarkan wewenang, tanggungjawab, tugas dan kewajiban setiap tingkatan manajemen dengan baik. Perusahaan juga telah merumuskan dengan jelas fungsi-fungsi pokok, tugas dan tanggungjawab unit kerja.

Kantor Cabang merupakan outlet pelayanan yang merupakan lembaga PT Pegadaian (Persero) yang langsung berhubungan dengan masyarakat atau melayani nasabah/konsumen yang membutuhkan kredit. Organisasi kantor cabang dipimpin oleh seorang Pimpinan Cabang yang dalam kedudukannya sebagai unit pelaksana kantor pusat dibentuk berdasarkan lokasi perusahaan yang dibedakan klasifikasinya berdasarkan bobot perusahaan kantor cabang.

Analisa Teori Akuntansi Pertanggungjawaban

Sistem Akuntansi pertanggungjawaban merupakan istilah yang digunakan dalam menjelaskan akuntansi perencanaan serta pengukuran dan evaluasi kinerja perusahaan sepanjang garis pertanggungjawaban. Garis pertanggungjawaban ini meliputi pendapatan, serta biaya-biaya yang diakumulasikan dan dilaporkan oleh pusat pertanggungjawaban. Akuntansi pertanggungjawaban menambahkan dimensi manusia pada perencanaan, akumulasi data, dan pelaporan. Pusat pertanggungjawaban dalam hal ini divisi SDM (Sumber Daya Manusia) Kantor Wilayah V PT. Pegadaian Manado memberikan deskripsi tugas kepada kantor-kantor cabang dalam hal ini kantor Cabang Manado Utara yang terdiri dari tugas sebagai Pemimpin Cabang, Penaksir/ Pengelola UPC, Pemegang Gudang, PAP (Pengatur Administrasi Perusahaan)/ Kasir, Satuan Pengamanan (SATPAM). Untuk berfungsi secara memadai, pusat pertanggungjawaban seharusnya serupa dengan struktur organisasi. Pendekatan-pendekatan yang digunakan untuk mendesain struktur organisasi dan membebaskan tanggungjawab berupa imbalan kerja.

Prosedur Perhitungan Imbalan Kerja

Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara diberikan imbalan kerja perbulan sesuai dengan surat-surat keputusan direksi pusat melalui Surat Edaran. Penyaluran imbalan kerja sesuai jabatan atau fungsional PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara

Perbandingan imbalan kerja PSAK No 24 dan imbalan kerja perusahaan

Jenis-jenis pemberian imbalan kerja untuk penilai perlakuan perusahaan terhadap imbalan kerja (tidak termasuk dengan gaji pokok dan tunjangan RT) pegawai tetap PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pembagian tugas yang sudah diatur dalam tata kerja dan struktur PT. Pegadaian (Persero) yang dilaksanakan Cabang Manado Utara terlaksana dengan baik sehingga sistem / sirkulasi pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.
2. Setelah diteliti liabilitas imbalan kerja PT. Pegadaian memenuhi standar PSAK No.24, dapat dilihat dari pemberian Pensiun dan Pesangon serta pemberian Jasa Produksi (Jasprod) yang disesuaikan dengan keuntungan/ kerugian aktual dan biaya masa lalu yang diakui. Tarif kenaikan imbalan kerja mengacu pada rata-rata kenaikan berkala imbalan kerja terkini. Dengan menggunakan acuan kebijakan akuntansi yang sama, perusahaan juga mengevaluasi kecukupan imbalan kerja minimum yang wajib.

Saran

Penulis memberikan saran, sebagai berikut:

1. PT Pegadaian (Persero) khususnya Cabang Manado Utara untuk tetap mengembangkan nilai intelektual masing-masing individu agar tidak akan terjadi kesalahan penggunaan wewenang dikemudian hari.
2. Untuk pemberian Imbalan Kerja secara dokumentasi dan prosedur telah memenuhi standar PSAK No 24 namun banyaknya pegawai yang ternyata belum mengerti jelas tentang perhitungan tunjangan perusahaan, sebaiknya dilakukan sosialisasi khusus pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adharawati, Athena. 2010. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dengan Anggaran sebagai Alat Pengendalian Biaya. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang
- Anthony, Robert N. dan Govindarajan, Vijay. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen Jilid I*, Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hansen, D. R dan Mowen M. M 2009. *Akuntansi Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat.
- IAI (Ikatan Akuntansi Indonesia) 2010. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No.24 revisi Tahun 2010, Tentang Imbalan Kerja*.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Purba Marisi P, S.E., Ak, M.H 2012. *Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Imbalan Kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- PT Pegadaian 2010. Struktur Organisasi dan Tata Kerja PT Pegadaian Tahun 2009.
- _____ 2011. *Growing Business Serve The Country-Annual Report 2011*. Jakarta.

