

ANALISIS KINERJA NON KEUANGAN PT. OTSUKA INDONESIA CABANG MANADO

Oleh:

Amelia Adinda Nancy Supit¹**Jantje J. Tinangon²****Harijanto Sabijono³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: ¹ameliakho@gmail.com²tjantjeanny@yahoo.com³h_sabijono@yahoo.com**ABSTRAK**

Kinerja non keuangan adalah kinerja yang menunjukkan pertumbuhan suatu perusahaan. Perusahaan dapat mengetahui tingkat keberhasilan perusahaannya dengan menggunakan analisis kinerja non keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja non keuangan dalam perusahaan dan hal ini berkaitan dengan pentingnya informasi mengenai kinerja non keuangan yang semakin dibutuhkan. Kinerja non keuangan perusahaan dapat dilihat melalui analisis kinerja karyawan melalui prestasi kerja, kualitas produk, perkembangan perusahaan, serta lingkungan kerja. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif merupakan dan disajikan secara deskriptif. Peneliti juga menggunakan studi lapangan dengan melakukan observasi atau peninjauan langsung pada objek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kinerja non keuangan seperti kehadiran pegawai, prestasi kerja, kualitas produk, perkembangan perusahaan, dan lingkungan kerja PT. Otsuka sudah terlaksana dengan baik, meskipun prestasi kinerja karyawan belum memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Manajemen perusahaan sebaiknya menerapkan sistem akuntansi manajemen yang lebih tepat serta memberikan pelatihan lagi untuk para karyawan, mengingat tugas serta target perusahaan semakin kompleks sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan.

Kata kunci: kinerja non keuangan, prestasi kerja

ABSTRACT

Non financial performance reflect the growth of a company. Company may determine its success rate. This study was aimed to know the impact of non financial performance in a company which is increasingly needed nowadays. The non financial performance of a company can be evaluated by analyzing the performance of the employees, work achievement, the quality of the product, the development of the company, and working environment. Data used is qualitative data, cannot be measured in numeric scale or cannot be provided descriptively. The author also observed directly the object of the study. The result of this study showed the non financial performance of PT. Otsuka such as performance of the employees, work achievement, the quality of the product, the development of the company, and working environment are well performed although the availability data of non financial performance of PT. Otsuka have not had so much significant changes.

Keywords: non financial performance, work achievement

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan usaha yang makin kompetitif menyebabkan terjadinya pergeseran paradigma pemasaran. Semua pemasaran didefinisikan sebagai semua kegiatan yang bertujuan untuk memperlancar suatu barang atau jasa dari produsen kepada konsumen secara efisien, kemudian berkembang menjadi suatu konsep bisnis strategi yang bisa memberikan kepuasan yang berkelanjutan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penilaian perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang dimainkannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan Rivai,dkk (2005:40). Penilaian kinerja menurut Dessler (2004:2) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan membandingkan kinerja *actual* bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi penetapan standart kerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, serta memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi. Alasan untuk menilai kinerja antara lain, memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji karyawan, penilaian sumber suatu peluang bagi manajer dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan Mulyadi dan Setiawan (2005:24). Penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semesinya dan untuk merangsang dan menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja dan penghargaan. Menurut Sofyandi (2008:122), penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskannya. Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Meningkatkan kinerja karyawan sebagai pengendali seluruh aktivitas perusahaan, dapat dilakukan dengan banyak cara antara lain dengan bimbingan atau kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah. Kondisi tersebut mungkin akan menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran yang sudah direncanakan.

Analisis kinerja non keuangan merupakan salah satu faktor pendukung dalam perusahaan, karena dari analisis tersebut kita dapat menilai keberhasilan perusahaan tersebut. Dalam analisis kinerja non keuangan kita dapat melihat kualitas, kepuasan, serta kinerja dari suatu perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan untuk mengetahui kinerja non keuangan PT. Otsuka Indonesia Cabang Manado khususnya dalam non keuangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Akuntansi

Konsep akuntansi menurut Horngren dan Harrison (2007:4) menyatakan bahwa: Akuntansi adalah sistem informasi yang mengukur aktivitas bisnis, memproses data menjadi laporan, dan mengkomunikasikan hasilnya kepada para pengambil keputusan. Penulis berkesimpulan bahwa akuntansi adalah sebuah informasi untuk mereka pihak – pihak yang bersangkutan atas suatu transaksi tersebut agar dapat melihat kondisi suatu perusahaan dan akuntansi itu adalah sesuatu yang digunakan untuk mengukur bisnis, dari mulai penggolongan transaksi dan pengumpulan data lainnya menjadi laporan keuangan, dan setelah selesai menjadi laporan keuangan akan diambil suatu keputusan dari laporan tersebut.

Informasi Akuntansi

Mulyadi (2001:3) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai berikut: sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan ”.

Informasi Akuntansi Manajemen

Cushing, SIM adalah :Suatu sistem informasi manajemen adalah Kumpulan dari manusia dan sumber daya modal di dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menghasilkan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian Jogiyanto (2005:14). Bodnar dan Hopwood (2004:6) sistem informasi manajemen menggambarkan penggunaan komputer untuk menyediakan informasi yang dapat mendukung pengambilan keputusan manajer.

Konsep Akuntansi Manajemen

Horngren (2005:4) definisi akuntansi manajemen diartikan sebagai berikut: akuntansi manajemen (*Management Accounting*) adalah proses identifikasi, pengukuran, akumulasi, analisa, penyiapan, penafsiran, dan komunikasi tentang informasi yang membantu masing-masing eksekutif untuk memenuhi tujuan organisasi. Akuntansi manajemen dan profesi akuntansi manajemen ini masa yang akan datang. Karena belum adanya kesepakatan yang umum diterima mengenai definisi manajemen, maka penulis mencoba mengutip definisi akuntansi manajemen teoritikus akuntansi baik perorangan maupun lembaga akuntansi.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *to performance* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal, performance rating, performance assessment, employe evaluation, rating, efficiency rating, service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Mulyadi (2007:337) yang mengatakan bahwa: kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja menurut Sulistiyani (2003:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Non Keuangan

Ukuran kinerja non financial merupakan respons terhadap masalah – masalah tersebut dengan cara menggunakan data fisik sederhana dan bukannya data akuntansi yang telah dialokasikan tidak terhubung dengan sistem akuntansi keuangan umum, dipilih untuk mengukur satu aspek spesifik dari kinerja dan bukan menjadi segalanya untuk semua tujuan, atau mengkombinasikan faktor–faktor tersebut.

Kinerja–kinerja yang diukur dalam sistem non keuangan yaitu :

1. Kehadiran Pegawai
2. Prestasi Kerja
3. Kualitas Produk
4. Perkembangan Perusahaan
5. Lingkungan Kerja

Penelitian Terdahulu

1. Oemar (2013) dengan judul *Balanced Scorecard* Sebagai Alat Pengukuran Organisasi Sektor Publik. Tujuan dari penelitian ini untuk memotivasi personel dalam mencapai sasar organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan fungsi maksimal dari penerapan *balanced scorecard* tidak hanya diperoleh bagi perusahaan manufaktur,

- akan tetapi juga bagi perusahaan sector public yang sangat membutuhkan informasi yang terintegrasi bagi kepentingan publik.
- Pratiwi (2010) dengan judul *Balanced Scorecard* dan Manajemen Strategik. Tujuan penelitian ini untuk melihat apakah balanced scorecard bias dijadikan sebagai alat pengukuran kinerja. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa balanced scorecard bukan hanya dijadikan sebagai alat pengukuran kinerja, tetapi juga digunakan sebagai sitem manajemen strategis, karena balanced scorecard akan memberikan petunjuk guna membuat visi, misi, dan tujuan perusahaan yang komprehensif guna menghadapi kompleksnya persaingan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan berupa penelitian deskriptif di mana peneliti secara langsung mendatangi objek penelitian untuk memperoleh data–data dan informasi yang dibutuhkan, mengolah data dan informasi tersebut, menganalisis dan kemudian menarik kesimpulan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.OTSUKA Indonesia Cabang Manado yang beralamat di dan waktu penelitian dilakukan pada Februari 2014.

Prosedur Penelitian

Prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- Mengidentifikasi latar belakang masalah dalam penelitian ini.
- Merumuskan masalah dalam penelitian ini.
- Mencari literatur–literatur yang terkait dalam penelitian ini.
- Mengumpulkan data–data yang terkait dalam penelitian di PT.OTSUKA Indonesia cabang Manado.
- Menarik kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Jenis Data

Kuncoro (2009:145) menyatakan jenis data dapat dibedakan menjadi :

- Data kualitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka).
- Data kuantitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Sumber Data

Sangadji dan Sopiah (2010:190) menyatakan sumber penelitian dibagi menjadi dua yaitu :

- Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama.
- Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Sumber data primer data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), seperti data tentang Gambaran umum PT.OTSUKA Indonesia Cabang Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini, maka dilakukan Penelitian Lapangan yang merupakan penelitian langsung yaitu dilakukan di PT.OTSUKA Indonesia Cabang Manado melalui:

- Observasi

Penulis mengadakan penelitian langsung ke perusahaan dengan mengamati dan mempelajari kebijakan–kebijakan yang diterapkan perusahaan dalam kaitannya dengan pengakuan pendapatan.

- Dokumentasi

Penulis meneliti dokumen organisasi yang berhubungan dengan penelitian guna mendapatkan data–data yang diperlukan.

3. Kepustakaan

Peneliti mengambil beberapa teori dari beberapa buku yang membahas tentang teori–teori yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

Metode Analisis

Analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan alat analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan disusun, diinterpretasikan, dan dianalisis sehingga memberikan keterangan dan informasi yang lengkap bagi masalah yang dihadapi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran umum Objek Penelitian

Pada awalnya seluruh produk farmasi yang dibutuhkan di impor langsung dari Jepang, tetapi dengan adanya kebijaksanaan pemerintah yang menganjurkan untuk membuat obat – obatan di dalam negeri, maka mulai diputuskan untuk memulai produksi di Indonesia. Diresmikan pada tahun 1975, PT. Otsuka Indonesia merupakan usaha patungan di bidang industri farmasi dengan *Otsuka Pharmaceutical Co.Ltd, Japan*. Dimana kepemilikan saham dari perusahaan ini antara lain 55% oleh *Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd Japan*, 15% oleh *Nomura Pharmaceutical Factory Japan*, dan sisanya 30% oleh Indonesia.

Bagan organisasi menggambarkan hubungan – hubungan diantara beraneka macam fungsi–fungsi dan aktivitas organisasi dengan memperlihatkan individu–individu, kelompok–kelompok, atau departemen–departemen dan jaringan–jaringan komunikasi formal dan hierarki apa saja yang ada dalam organisasi. PT. Otsuka Indonesia memiliki kantor pusat yang berada di Jakarta. Jumlah total tenaga kerja PT. Otsuka Indonesia adalah 648 orang. Dimana 560 orang adalah tenaga kerja tetap dan 88 orang adalah tenaga kerja tidak tetap atau kontrak.

Kehadiran Pegawai

Dalam merekap atau membuat hasil dari presensi atau kehadiran pegawai adalah tugas dari seorang area manajer, area manajer akan merekap absensi setiap bulan para pegawainya dan hasil rekap tersebut akan dikirimkan ke regional manajer.

Cuti dan Ijin Meninggalkan Pekerjaan

Tunjangan cuti mewakili masalah biaya yang serupa dengan pembayaran bonus. Ketika seorang karyawan berhak untuk mengambil cuti selama dua minggu dengan tetap dibayar, tunjangan cuti diakrua selama 50 minggu masa produktif.

Tabel 1. Total Hak Cuti

| Bulan Mulai Bekerja | Jumlah Hak Cuti |
|---------------------|-----------------|
| Desember | 1 |
| November | 2 |
| Oktober | 3 |
| September | 4 |
| Dan seterusnya | Dan Seterusnya |

Sumber : PT.OTSUKA Indonesia

Pimpinan perusahaan dapat menentukan jadwal cuti bersama sepanjang tidak melebihi 6 hari kerja setiap tahunnya. Berdasarkan persetujuan atasan dan pimpinan perusahaan cuti tahunan karyawan dapat ditunda sampai dengan bulan September berikutnya. Permohonan pengambilan cuti dilakukan sekurang – kurangnya 14 hari sebelumnya. Kecuali untuk hal–hal yang bersifat mendadak sepanjang mendapatkan persetujuan dari atasan dan pimpinan perusahaan. Tambahan cuti tahunan diberikan kepada karyawan dengan masa kerja sekurang–kurangnya 10 tahun terus menerus, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Total Masa Kerja dan Cuti Tambahan

| Masa Kerja | Tambahan Cuti |
|-------------------------|---------------|
| 10 – 19 tahun | 1 hari kerja |
| 20 Tahun dan selebihnya | 1 hari kerja |

Sumber: PT. OTSUKA Indonesia

Atasan atau pimpinan perusahaan berhak untuk menunda cuti tahunan yang diajukan karyawan berdasarkan pertimbangan kondisi dan kepentingan perusahaan.

Kompensasi

Dalam suatu perusahaan pemberian kompensasi atau upah sudah sekayaknya diberikan kepada karyawannya. PT.Otsuka Indonesia cabang Manado membagi dua macam kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen yang berupa upah, gaji atau insentif. Kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Prestasi Kerja

Untuk menilai prestasi kerja karyawannya setiap bulan PT. Otsuka melihat target atau kinerja yang dilakukan oleh karyawannya melalui sales penjualan. Setiap bulan akan dilakukan rekap target untuk membandingkan pencapaian bulan sekarang dan bulan ini. Berikut ini adalah target penjualan PT.Otsuka Indonesia dan target pencapaian karyawannya :

Tabel 3. Target Penjualan Produk PT.Otsuka Indonesia

| Product | Price (HJP) | Target | | BES | |
|-----------------------|-------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|
| | | Unit | Value | Unit | Value |
| Meptin Tablet | 3,065 | 600 | 1,838,958 | 500 | 1,532,465 |
| Meptin Mini | 1,799 | 1,000 | 1,799,314 | 600 | 1,079,588 |
| Meptin Syrup | 38,269 | 188 | 7,194,500 | 200 | 7,653,723 |
| Meptin ODT 0.3 ml | 5,339 | 94 | 501,834 | 84 | 448,448 |
| Meptin ODT 0.5 ml | 5,339 | 80 | 427,093 | 56 | 298,965 |
| ObucortSwingHaler | 122,186 | 57 | 6,964,591 | 50 | 6,109,290 |
| Meptin SwingHaler | 115,398 | 71 | 8,193,237 | 50 | 5,769,885 |
| Total Meptin | | | 26,919,526 | | 22,892,364 |
| Mucosta | 3,383 | 8,000 | 27,060,022 | 5,500 | 18,603,765 |
| Total MM | | | 53,979,548 | | 41,496,129 |
| Pletaal 50 | 5,935 | 3,100 | 18,396,953 | 2,500 | 14,836,253 |
| Pletaal 100 | 9,892 | 910 | 9,001,993 | 900 | 8,903,070 |
| Pletaal Powder | 9,892 | 40 | 395,692 | 0 | 0 |
| STU Pletaal 50 | | 5,000 | 27,794,638 | 4,300 | 23,739,323 |
| Abilify 5 | 18,040 | 60 | 1,082,401 | 50 | 902,001 |
| Abilify 10 | 34,440 | 90 | 3,099,597 | 20 | 688,799 |
| Abilify 15 | 39,851 | 100 | 3,985,066 | 100 | 3,985,066 |
| Abilify 10 ODT | 34,440 | 30 | 1,033,199 | 30 | 1,033,199 |
| Abilify 15 ODT | 39,851 | 20 | 797,013 | 20 | 797,013 |
| Abilify Tablet | | 270 | 9,997,276 | 195 | 7,406,078 |

| | | | | | |
|----------------------|---------|---|-------------------|---|-------------------|
| Abilify Oral | 502,902 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Abilify IM Injection | 245,812 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total Abilify | | | 9,997,276 | | 7,406,078 |
| Acuatim | 73,950 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Arteoptic | 110,500 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total DDO | | | 0 | | 0 |
| Total All | | | 91,771,463 | | 72,641,530 |

Kualitas Produk

Produk-produk yang di hasilkan oleh PT.Otsuka Indonesia sebagian besar merupakan produk obat–obatan yaitu :

Cairan Infus

1. *Plabottle*, misalnya *Lactated Ringer's Injection, 5% Dextorse in Lactated Ringer's Injection, 5% Maltose In Lactated Ringer's Injection, 10% Dextorse dan 0,9% NaCl Injection*.
2. Asam amino antara lain *Triparen, Aniaren, dan Amminolban*
3. Ampul *dextorose 25, water for Injection*
4. Obat – obatan
5. Tablet : Meptin tablet, Meptin mini tablet, Pletaal, Mucosta, Abilify
6. Sirup : Sirup Meptin
7. Alat Kesehatan
8. *Infusion Set*
9. *Stent* untuk Pembuluh Jantung Koroner

PT. Otsuka Indonesia bekerjasama dengan PT. Merapi, kerja sama ini dilakukan untuk mempermudah memasok produk–produk dari PT. Otsuka Indonesia. Proses pemasaran produk di PT. Otsuka Indonesia selama ini menggunakan pencatatan manual dengan komputer. Secara garis besar proses penjualan yang terjadi adalah konsumen datang ke distributor untuk memesan barang, distributor kemudian membuat *purchase order* dan mencetaknya rangkap dua. Salinan dokumen *purchase order* kemudian diberikan ke bagian *warehouse* untuk dibuatkan dokumen *delivery order* yang berfungsi sebagai surat perintah pengambilan barang dan surat jalan.

Perkembangan Perusahaan

Sampai saat ini PT. Otsuka sudah berkembang dengan baik, di buktikan dengan banyaknya produk – produk Otsuka yang dipasarkan dan digunakan oleh masyarakat pada umumnya, PT. Otsuka mengembangkan produk dan menggunakan teknologi baru dan berbeda dari perusahaan kompetitornya.

Lingkungan Kerja

PT. Otsuka Indonesia, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dalam perusahaannya. Selain menciptakan lingkungan nyaman untuk pegawainya, PT. Otsuka juga memberikan kebebasan untuk para karyawan untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman bagi mereka. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan baik, para karyawan pun selalu memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan, di buktikan dengan target – target yang di capai oleh para karyawan. Kinerja PT. Otsuka Indonesia Cabang Manado dalam rangka mengelola sistem non keuangannya sudah cukup baik. Meskipun begitu, perusahaan diharapkan lebih mengembangkan kinerjanya dalam mengelola sistem non keuangan yang ada dalam perusahaan. Sehingga kinerja – kinerja yang akan di ada dapat terealisasi sebagaimana yang telah ditargetkan dan hal ini pun akan nampak bahwa kinerja non keuangan PT. Otsuka Indonesia Cabang Manado dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan.

Pembahasan

Kehadiran Pegawai

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama perusahaan, maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan sumber daya manusianya, terutama pada masalah motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja atau penempatan tenaga

kerja dan komitmen organisasi terhadap pegawai. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Kehadiran pegawai atau presensi adalah kegiatan pegawai di kantor, setiap hari kerja pegawai diharuskan melakukan presensi pada waktu datang dan pulang, dalam satu periode. Tunjangan pengabdian akan dibayarkan apabila jumlah kehadiran melebihi 70% dari jumlah jam wajib. PT. Otsuka Indonesia memberikan tanggung jawab kepada pegawainya untuk selalu melakukan presensi pada computer sidik jari pada saat datang dan pulang setiap hari kerja. Manajer area akan membuat print out rekapitulasi absensi setiap harinya, dan hasil dari rekapitulasi tersebut akan dikirim kepada regional manajer, dan pada akhir periode manajer regional akan melakukan print out pada periode tersebut dan menghitung jumlah jam wajib satu periode.

Prestasi Kerja

Indikator-indikator dalam prestasi kerja yaitu mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, pengetahuan, tanggung-jawab terhadap pekerjaan dan pemanfaatan waktu kerja.

PT.Otsuka sendiri mengukur atau menilai prestasi kerja pegawainya dengan:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kualitas Produk

Kualitas produk merupakan bagian yang sangat penting bagi PT. Otsuka Indonesia produk-produk yang di hasilkan oleh PT. Otsuka sendiri sudah banyak dikenaldan digunakan oleh para konsumen. PT. Otsuka menganggap kualitas sangat penting bagi perusahaannya karena: Meningkatkan reputasi perusahaan, perusahaan yang telah menghasilkan suatu produk atau jasa yang berkualitas akan mendapat predikat sebagai organisasi yang mengutamakan kualitas.

Penurunan biaya,dengan menghasilkan produk yang berkualitas, akan tercapai sebuah kegiatan produksi yang efektif dan efisien. Karena produk yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan. Selain itu dengan diterapkannya *quality control* yang ketat perusahaan akan terhindar dari kegiatan yang tidak menghasilkan produk atau jasa yang tidak dibutuhkan oleh pelanggan.

Peningkatan pangsa pasar, suatu organisasi akan tercapai bila minimalisasi biaya tercapai, karena organisasi, atau perusahaan dapat menekan harga, walaupun kualitas tetap menjadi yang utama. Pertanggung jawaban produk, dengan semakin meningkatnya persaingan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, maka organisasi akan dituntut untuk semakin bertanggung jawab terhadap desain, proses, dan pendistribusian produk tersebut untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan.

Dampak internasional, bila suatu organisasi dapat menawarkan produk atau jasa yang berkualitas, maka selain dikenal dipasar lokal, produk atau jasa yang ditawarkan juga akan dikenal dan diterima di pasar internasional. Penampilan produk atau jasa dan mewujudkan kualitas yang dirasakan, dan kualitas akan membuat suatu produk dikenal, dan hal ini akan membuat perusahaan atau organisasi yang menghasilkan produk atau menawarkan jasa yang juga dikenal dan dipercaya masyarakat luas.

Perkembangan Perusahaan

Perkembangan Perusahaan adalah suatu bentuk usaha kepada usaha itu sendiri agar dapat berkembang menjadi lebih baik lagi dan agar mencapai pada satu titik atau puncak menuju kesuksesan. Perkembangan perusahaan di lakukan oleh usaha yang sudah mulai terproses dan terlihat ada kemungkinan untuk lebih maju lagi. PT. Otsuka melakukan pengembangan perusahaannya dengan melakukan:

1. Tingkat Produk

Pada level produk pengembangan usaha berarti mengembangkan produk atau teknologi baru.

Meskipun tingkat pengembangan dapat berbeda dari perusahaan ke perusahaan.

2. Tingkat Komersial

Dalam contoh bentuk pengembangan usaha di tingkat komersial berarti prospeksi murni. Ini berarti berburu pelanggan baru di segmen pasar yang baru. Dengan demikian pekerjaan ini memerlukan individu secara psikologis yang kuat dan yang sangat didorong mampu menangani banyak masalah.

3. Bila organisasi harus memutuskan apakah akan membuat atau membeli kompetensi organisasi tertentu. Kita memasuki bidang pengembangan bisnis perusahaan. Fokusnya adalah bukan pada produk maupun komersial tingkat tetapi pada korporasi tingkatan usaha.

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menunjang kinerja perusahaan, maka perusahaan menyediakan sarana dan program-program pelatihan serta pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan saat ini maupun masa mendatang. Program pelatihan dan pengembangan dapat diajukan oleh karyawan maupun oleh perusahaan, dan dapat dilaksanakan di lingkungan tempat kerja maupun di luar tempat kerja, baik didalam negeri ataupun diluar negeri. Karyawan yang diikutsertakan dalam program pelatihan dan pengembangan, diwajibkan untuk mengikutinya dengan sebaik-baiknya serta mampu memahami topik yang dipelajarinya sesuai dengan pedoman yang berlaku. Karyawan yang telah selesai mengikuti program pelatihan dan pengembangan diwajibkan untuk dapat mempresentasikan dan berbagi pengetahuan yang didapatnya dengan karyawan lain apabila diperlukan. Perusahaan berhak menetapkan perjanjian ikatan dinas untuk program pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh karyawan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Sistem Manajemen

Jumlah karyawan PT. Otsuka Indonesia Cabang Manado berjumlah 10 orang yang terdiri dari satu orang manajer area, tiga orang di bagian obat – obatan, dua orang di bagian cairan, dan tiga orang dibagian alat kesehatan. Jumlah hari kerja mereka dalam satu minggu adalah 5 hari kerja efektif, terhitung mulai Senin sampai Jumat. Jumlah jam kerja dalam sehari adalah 8 jam efektif dan 40 jam efektif dalam seminggu. Jumlah hari istirahat setiap minggunya sekurang – kurangnya adalah 1 hari. Jumlah jam istirahat setiap hari kerja sekurang-kurangnya adalah 1 jam. Perusahaan dapat mengatur jadwal kerja karyawan sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan perusahaan dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bekerja lembur adalah bekerja yang dilakukan lebih dari jam kerja normal, atau bekerja pada hari libur atau bekerja pada hari istirahat mingguan karyawan. Jumlah jam kerja lembur yang diperhitungkan dalam upah lembur adalah sekurang-kurangnya 30 menit. Karena keterbatasan karyawannya di area Manado, maka untuk jam istirahat hanya mencakup 1 jam saja, dan tidak ada hari off dalam lima hari kerja untuk mereka.

Sistem Penggajian, Tunjangan dan Kesejahteraan Karyawan

Gaji atau upah adalah hak dalam bentuk uang yang diterima oleh pekerja dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundangan, dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja, dan diterima secara rutin sesuai ikatan perjanjian kerja yang disepakati.

Lingkungan Kerja

PT.Otsuka menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawainya dengan:

1. Membangun Komunikasi yang baik antar anggota. Komunikasi merupakan jembatan untuk karyawan dalam membangun sebuah kerjasama yang kokoh. Jika komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka hubungan pertemanan antar karyawan semakin erat, sehingga mereka tidak akan sungkan dalam berbagi dan saling membantu untuk menyelesaikan masalah yang ada.
2. Memberi kebebasan bagi karyawan untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman bagi mereka. Namun kebebasan tersebut tidak mengganggu aktifitas mereka dalam bekerja. Hampir setiap hari karyawan mengerjakan tugas yang sama dan di ruangan yang sama pula, ini mungkin dapat menimbulkan kejenuhan bagi karyawan.
3. Adanya support dari pihak manajemen. Selain hubungan antar karyawan dan kondisi ruang kerja yang nyaman, dibutuhkan juga dukungan dari pihak perusahaan. Peraturan perusahaan yang saling menguntungkan bagi perusahaan dan kesejahteraan karyawan yang terjamin menjadi motivasi yang besar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Memiliki mimpi yang sama. Ketika semua karyawan memiliki mimpi dan tujuan yang sama, setiap langkah mereka akan tumbuh rasa saling mendukung hingga impian mereka tercapai. Disinilah perusahaan harus memiliki visi dan misi yang jelas dan harus ditekankan pada karyawan, agar mereka dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan anda.
5. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, maka akan terbentuklah budaya kerja yang produkti sehingga karyawan selalu memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kehadiran Pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.
2. Pihak manajemen perusahaan harus lebih giat lagi untuk melatih kinerja karyawannya agar bias mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.
3. PT. Otsuka harus berusaha meningkatkan level produk yang di miliki dan lebih mengembangkan teknologi perusahaan
4. Meningkatkan produk dan jasa yang lebih berkualitas, menghindari kegiatan menghasilkan produk yang tidak dibutuhkan, menekan biaya produk dengan meminimalisasi biaya tapi tetap menjadikan kualitas yang utama, serta bertanggung jawab terhadap desain, proses, dan pendistribusian produk untuk memenuhi kebutuhan para pelanggan.
5. Perusahaan harus membangun komunikasi yang lebih baik lagi antar karyawan, memberi kebebasan bagi karyawan untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman bagi mereka.

Saran

Saran yang disampaikan penulis: PT. Otsuka sebaiknya meningkatkan sistem akuntansi manajemen yang tepat serta memberikan pelatihan kembali untuk para karyawan, mengingat tugas-tugas perusahaan semakin kompleks sehingga dapat meningkatkan kinerja non keuangan perusahaan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodnar dan Hopwood. 2004. *Sistem Informasi Akuntansi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Hornrgren, Charles T, Harisson, Walter T. Jr. 2007. *Accounting Edisi ketujuh*. Penerbit, PT. Erlangga, Jakarta.
- Hornrgren. 2005. *Akuntansi Biaya: Penekanan Manajerial Jilid I Edisi II*. Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Jogiyanto. 2005. *Analisis dan Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Penerbit, Andi Yogyakarta.
- Mulyadi dan Setiawan Johny. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Edisi Kedua. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi Edisi ketiga cetakan ketiga*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. 2004. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Oemar Abrar . 2013. Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik. Universitas Pandanaran, Semarang. *Jurnal UNPAD* ISSN: 1412-8489, Vol 8. Di Akses tanggal 15 Juni 2014. Hal 16.
- Pratiwi Umi. 2010. Balanced Scorecard Dan Manajemen Strategik. Universitas Soedirman, Purwokerto Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol 11. Di akses tanggal 15 Juni 2014. Hal 166.
- Rivai Veithzal, Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sulistiyani, Teguh, Ambar, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Warren. 2005. *Prinsip – Prinsip Akuntansi Edisi kedua puluh satu*. Penerbit Erlangga, Jakarta.