

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 8, September 2023, Halaman 217-226
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8364444)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8364444>

Analisis Efektivitas Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Pada Pegawai Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang

Emelia Rahmadany Putri Gami¹, Siti Aisyah²

¹ Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

² Universitas Potensi Utama

Email : [1emeliarahmadany@gmail.com](mailto:emeliarahmadany@gmail.com), [2aisyah10041993@gmail.com](mailto:aisyah10041993@gmail.com)

Abstrak

Akuntansi pertanggungjawaban diterapkan pada Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang untuk mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja dilakukan selama satu tahun sekali untuk melihat potensi dan prestasi pegawai. Adanya penilaian kinerja pada Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang untuk mengevaluasi diri dalam meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara detail apakah penerapan akuntansi penerapan akuntansi pertanggungjawaban sudah dilakukan dengan efektif. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi akuntansi pertanggungjawaban dalam penilaian kinerja pegawai. Untuk mengetahui upaya apa yang harus dilakukan akuntansi pertanggungjawaban agar penilaian kinerja pegawai berjalan dengan efektif. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan data primer dan skunder yang diolah dalam Pengolahan data hasil penelitian ini menggunakan aplikasi NVivo. Pada Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang memiliki pegawai 26 pegawai, dalam sasaran kinerja pegawai terdapat 7 pegawai yang nilainya tidak mencapai standar, hal ini yang memicu penilaian kinerja tidak berjalan dengan baik. Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Untuk Menilai Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang belum berjalan dengan efektif dikarenakan belum memenuhi syarat-syarat akuntansi pertanggungjawaban.

Kata Kunci: *Efektivitas, Akuntansi Pertanggungjawaban*

Article Info

Received date: 15 August 2023

Revised date: 25 August.2023

Accepted date: 04 Sept. 2023

PENDAHULUAN

Akuntansi pertanggungjawaban ini digunakan untuk mengendalikan dan menilai pekerjaan pegawai dalam melakukan tugasnya seperti mengola data kependudukan dan mengolah sistem informasi kependudukan. Adapun penelitian yang telah dilakukan Ira Andayani Dan Ernawati Malik (2020) yang berjudul Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajemen Pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau dengan hasil penelitian “Penerapan akuntansi pertanggungjawaban pada PT. ASPD Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau sudah memadai dan juga akuntansi pertanggungjawaban bermanfaat dalam menunjang efektivitas kinerja manajemen PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau”. Akuntansi pertanggungjawaban menentukan nilai kinerja yang akan adanya penilaian di akhir tahun yang akan berpengaruh terhadap potensi atau prestasi pegawai tersebut.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa 50% pegawai dikantor camat medan labuhan masih mendapatkan nilai dibawah standar tidak sesuai dengan misi organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan penilaian tersebut terdapat

9 pegawai mendapatkan nilai baik, 8 pegawai mendapatkan nilai cukup, dan 7 pegawai mendapatkan nilai kurang. Hal ini mempengaruhi sistem pertanggungjawaban tidak berjalan dengan baik. Menurut observasi dan wawancara terhadap bapak Muhammad Taufan, S.STP, M.SI selaku sekretaris camat mengatakan penilaian tersebut tidak mencapai standar karena adanya kendala yang sering terjadi seperti kurang kedisiplinan dalam waktu pekerjaan berupa sering terlambatnya para pegawai menyelesaikan tugas, kurangnya ketelitian dalam mendata dan melaporkan hasil laporan penting. Hal ini menunjukkan tidak adanya rasa tanggungjawab dari pegawai atas pekerjaan yang diberikan kepadanya dan mengakibatkan terjadi kesalahan pencatatan, berkas tidak lengkap dalam pembuatan identitas seperti pembuatan kartu keluarga (KK), kartu tanda penduduk (KTP), surat pindah, surat izin usaha, dan lainnya. Akan memicu kekecewaan masyarakat karena kurangnya ketelitian dalam pekerjaannya. Dengan ini dapat diartikan bahwa kurangnya ketelitian dan keliru dalam pengolahan data pada pembuatan identitas warga menyebabkan identitas tidak terdaftar di Pencatatan Sipil atau di Kantor Kependudukan.

Hal ini bisa dilihat dari data lulusan pegawai kantor camat yang bekerja dibagian administrasi yang ternyata hanya lulusan SMA, STM dan, SMK, hanya beberapa yang lulusan sarjana. Berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) penerimaan pegawai untuk bekerja dibagian Administrasi minimal harus lulusan Sarjana Tingkat 1 (S1) Jurusan Administrasi Publik atau segala jurusan. Hal-hal seperti ini seharusnya tidak boleh dianggap sepele dan dibiarkan terus berkepanjangan. Minimal untuk pegawai lulusan STM, SMK, atau SMA yang sekarang sedang bekerja dibagian administrasi Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang, harus mendapat pelatihan lebih tentang ilmu administrasi dan pengolahan data agar kekeliruan dalam pencatatan bisa dihindari. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Penilaian kinerja juga memiliki peranan yang besar dalam organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi khususnya pada Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang. Penilaian ini harus dilakukan dengan jujur dan terbuka karena penilaian kinerja pihak manajemen bisa membuat keputusan memilih karyawan yang layak bertanggungjawab atas tugas yang akan diberikan.

Penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang dilakukan satu tahun sekali untuk melihat kualitas kinerja pegawai dan mengoreksi kesalahan yang dilakukan untuk perbaikan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil pengukuran penilaian kinerja akhir tahun yang sering terlambat dilaporkan oleh pihak bagian penilaian ke Sekretaris Camat sehingga pihak Sekretaris Camat pun terlambat melaporkan hasil penilaian kinerja tersebut ke Kepala Camat. Akibatnya hal ini menyebabkan pihak kecamatan lambat dalam melakukan penanganan atau mengevaluasi serta menegur pegawai yang penilaian di bawah standar. Namun kenyataannya setelah dilakukan penilaian ternyata pihak kantor camat tidak melakukan peneguran terhadap para pegawai yang mendapatkan penilaian kinerja yang buruk atau di bawah standar sehingga para pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka sudah baik atau sudah mencapai target. Tentunya hal ini memberikan efek yang tidak baik bagi manajemen kantor camat sehingga jika tidak ada teguran atau perbaikan diri yang dilakukan oleh para pegawai, tentu hasil kerja mereka akan sama bahkan bisa lebih buruk dari sebelumnya. Maka dari itu akuntansi pertanggungjawaban dengan penilaian kinerja ini sangatlah berkaitan erat. Jika pegawai profesional dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya, menyelesaikan dan melaporkan apa yang menjadi tugasnya dengan baik, tepat waktu sesuai dengan arahan pimpinan kantor camat, tentulah tidak akan terjadi kelalaian, kesalahan, bahkan tidak akan ditemukan hasil penilaian kinerja yang buruk diakhir yang nantinya akan dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi hasil kerja individual para pegawai di kantor kecamatan tersebut.

Sejalan dengan itu, jika para pegawai telah menjalankan tugasnya, maka diharapkan peran penilaian kinerja ini dapat berjalan efektif. artinya pihak yg berwenang dalam melakukan penilaian kinerja dan berwenang untuk memberikan sanksi terhadap pegawai yg kinerjanya kurang baik harus benar-benar dilaksanakan tanpa adanya diskriminasi atau menghindar dari tanggungjawab untuk menegur pegawai dengan kinerja buruk hanya karena alasan pertemanan ataupun persaudaraan. Dalam arti dengan adanya penilaian kinerja diharapkan mampu secara efektif untuk memperbaiki kinerja pegawai yang buruk agar tidak terulang kembali kesalahan dan kelalaian yang sama dimasa mendatang, sehingga apa yang menjadi tujuan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau yang biasa disebut visi dan misi dalam bekerja di Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang dapat tercapai dengan semestinya dan tepat waktu.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan adalah salah satu prospek yang harus diperhatikan dalam dunia kerja karena akan mempengaruhi perkembangan dan peningkatan kualitas perusahaan tersebut. Menurut kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Menurut sutrisno (2016:151), kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat meningkatkan potensi kerja, karyawan dapat bekerja dengan baik untuk menghasilkan hasil yang baik pula. Menurut mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual permormanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Dari beberapa pengertian yang di definisikan para ahli, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil pencapaian karyawan yang diberikan tanggungjawab dari organisasi yang dilakukan dengan baik dan amanah menghasilkan kualitas kerja yang menjamin kemajuan organisasi dan dapat dipastikan tujuan orgaisasi tercapai.

Menurut Robbins (2016:72) kinerja karyawan adalah hasil kualitas dan kuantitas yang di capai karyawan dalam malaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Ada enam indikator yang mempengaruhinya, yaitu:

- a) Kualitas : diukur dengan kualitas kerja yang dihasilkan tingkat kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas : jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit atau jumlah aktivitas yang telah diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu : pekerjaan yang diselesaikan diwaktu yang telah ditentukan, dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d) Efektivitas : tingkat penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian : dapat dilihat dalam pengerjaan tugas yang dijalankannya.
- f) Komitmen : tingkat dimana karyawan mempunyai instansi dan tanggungjawab terhadap organisasi tersebut.

Akuntansi Pertanggungjawaban adalah konsep yang berkaitan dengan akuntansi manajemen dengan pusat pertanggungjawaban yang dilakukan diorganisasi. Istilah ini mengacu pada kinerja manajer dalam menangani atau mengatur proses laporan pada pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Konsep dasar akuntansi lebih tertuju pada syarat yang harus di penuhi dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban. Akuntansi Pertanggungjawaban adalah strategi dalam sebuah lembaga atau organisasi yang menggunakan sistem akuntansi pertanggungjawaban. Dalam kata lain, proses ini untuk melihat laporan bagaimana kinerja karyawan dalam mengatur dan pengawasan pekerjaan

yang berada dalam kuasanya. Tanggung jawab merupakan tindakan dari setiap organisasi untuk mengukur rencana dan tindakan setiap pertanggungjawaban organisasi.

Dalam pengertian akuntansi pertanggungjawaban, para ahli mempunyai pengertian yang berbeda-beda dan mempunyai sudut pandang sendiri dalam penyampaian namun tetap memiliki tujuan yang sama. Menurut Rudianto (2013:176) Akuntansi Pertanggungjawaban adalah suatu sistem akuntansi yang mengakui berbagai pusat-pusat tanggungjawab pada keseluruhan organisasi, dan mencerminkan rencana serta tindakan setiap pusat tanggungjawab itu dengan menetapkan penghasilan dan biaya tertentu bagi pusat yang memiliki tanggungjawab bersangkutan.

Menurut Widya Astuty, dkk, (2015:214) akuntansi pertanggungjawaban (responsibility accounting) adalah suatu sistem akuntansi yang digunakan untuk mengukur kinerja setiap pusat pertanggungjawaban sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen.

Selanjutnya, adapun Menurut Horngren Et Al (2013:221) akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem yang mengukur rencana, anggaran, aktivitas dan hasil aktual dari setiap pusat pertanggungjawaban.

Dari beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi pertanggungjawaban adalah sebuah sistem yang dibutuhkan pihak manajemen untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan dan bisa langsung terhubung oleh pihak manajemen untuk mendapatkan informasi dari pusat pertanggungjawaban. Setelah mengetahui pengertian akuntansi pertanggungjawaban. Indikator untuk penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang harus dipenuhi. Berikut syarat yang diterapkan dalam Akuntansi Pertanggungjawaban :

- a) Struktur organisasi : susunan atau posisi yang ditetapkan atas kewenangan dan pertanggungjawaban. Hal ini diterapkan dalam sistem akuntansi untuk menentukan pertanggungjawaban yang tepat dalam unit kerja di setiap manajemen.
- b) Biaya anggaran : syarat ini juga harus dipikirkan pihak manajemen jangan sampai terlupakan karena biaya anggaran yang sudah direncanakan dan ini satu point penting dalam penilaian kinerja manajer.
- c) Penggolongan biaya : pemisahan biaya yang tidak terkendali dan terkendali perlu dilakukan di akuntansi pertanggungjawaban karena pihak manajer hanya memegang biaya yang terkendali saja.
- d) Sistem akuntansi biaya : Organisasi haruslah mempunyai sistem kode untuk tingkatkan pertanggungjawaban dalam manajemen. Nantinya biaya tersebut terlihat yang terkendali atau tidak terkendali untuk perkiraan neraca mengenai laba maupun rugi bisa dilaporkan dengan baik.
- e) Sistem pelaporan biaya pengeluaran : tanggungjawab pada laporan biaya dari yang tertinggi hingga terendah dan ini salah satu

Dalam sistem Akuntansi Pertanggungjawaban terdapat manfaat yang menguntungkan perusahaan atau organisasi, jika di jalankan dengan baik. Berikut adalah manfaatnya :

- a) Untuk menyusun anggaran : menyusun bagian atau jabatan untuk mempermudah dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Adanya penyusunan anggaran untuk mengukur nilai standar yang sudah ditetapkan.
- b) Memantau kinerja manajer : pihak manajemen bisa melakukan berbagai sumber daya untuk bisa mencapai tujuan organisasi dalam informasi akuntansi. Peran manajer sangat penting dalam melakukan tanggungjawab karena kinerja manajer sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan dan memiliki tanggungjawab secara langsung.

- c) Memotivasi manajemen : laporan akuntansi sangat membantu manajer dalam peningkatan kinerja mereka, dan ini bisa menjadi prestasi mereka dalam meningkatkan semangat dalam kinerja. Dari laporan akuntansi manajer dapat mengukur hasil kinerja untuk melihat apakah ada peningkatan di tiap tahunnya.

METODE

Alasan Pemilihan Pendekatan Kualitatif

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Arikunto (2019:3), “metode deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain – lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (Kasim, 2019), “pendekatan kualitatif adalah mekanisme kerja penelitian yang berpedoman penilaian subjektif nonstatistik atau nonmatematis, dimana ukuran nilai yang digunakan dalam penelitian ini bukanlah angka-angka skor, melainkan kategorisasi nilai atau kualitasnya”.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian adalah tahap – tahap yang digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dan menjawab pertanyaan – pertanyaan dalam penelitian ini. Di dalam prosedur penelitian ini, peneliti membahas tentang tahap penentuan topik, tahap penentuan rumusan masalah, tahap pengumpulan kajian pustaka, tahap pengumpulan data, tahap analisis data dan tahap penarikan kesimpulan.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2023 sampai Juli 2023 dan berlokasi di Jl. Veteran No.21, Helvetia, Kecamatan Labuhan Deli, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Kode Pos: 20373.

Objek Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) “Objek Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Objek penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di kantor kecamatan Medan Labuhan

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, peneliti menjadi instrumen penelitian utama karena sesuatu yang akan dicari dari objek penelitian belum jelas, baik itu dari segi masalahnya, prosedur penelitiannya atau dari hasil yang diharapkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah orang

Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015), jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan dengan cara melakukan penelitian langsung ke lapangan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data di PT. Anugerah Indo Maritim Sejahtera. Sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan melalui studi pustaka dan dokumentasi.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- a) Studi Pustaka
Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara memperoleh data dari jurnal-jurnal dan bahan-bahan tertulis berkaitan dengan penelitian.
- b) Wawancara

memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dilakukan secara tatap muka dan melakukan Tanya jawab yang mendalam sesuai tema peneliti. Wawancara ini dilakukan berkali-kali untuk memastikan informasi tersebut.

c) Dokumentasi

mencari data variable yang berupa hasil laporan, mengumpulkan data, menyimpan informasi, agenda, surat kabar akan diolah menjadi bahan penelitian, dan melakukan sesi foto dokumentasi

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Menurut Arikunto (2019:3), “metode deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”. Analisis deskriptif kualitatif yaitu metode yang bersifat penjelasan dan keterangan pelengkap mengenai pelaksanaan audit mutu internal dan upaya melaksanakan audit mutu internal menggunakan ISO 9001

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan akuntansi pertanggungjawaban pada pegawai di Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang sudah berjalan efektif

Berdasarkan hasil dan penelitian yang dilakukan peneliti dapat melalui wawancara bahwa akuntansi pertanggungjawaban masih belum berjalan dengan efektif dengan artian kinerja para pegawai masih dibawah standar belum mencapai target yang ditetapkan pada Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang. Akuntansi pertanggungjawaban juga banyak dipakai oleh perusahaan maupun lembaga pemerintah karena berperan untuk merekam aktivitas kinerja karyawan. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban juga diterapkan di salah satu kantor Kecamatan yaitu di Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang. Akuntansi pertanggungjawaban ini digunakan untuk mengendalikan dan menilai pekerjaan pegawai dalam melakukan tugasnya seperti pengolahan data kependudukan dan mengolah sistem informasi kependudukan. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan setiap satu tahun sekali pada tanggal 4 januari- 31 desember) setiap tahunnya yang disebut sasaran kinerja pegawai (SKP) agar dapat melakukan pengevaluasian diri untuk masa yang akan datang. Penilaian kinerja timbul karena adanya kinerja pegawai yang mendapatkan nilai di bawah standar yang tidak memenuhi persyaratan dalam penilaian kinerja. Dari keseluruhan pegawai terdapat 26 pegawai kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Labuhan Deli.

Ada beberapa pegawai penilaian kinerjanya masih dibawah standard. Berikut tabulasi data hasil penilai kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang.

Tabel 1. Tabulasi Data Hasil Penilai Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang(2021)

No	Nama	Pangkat	Hasil Penilaian Kinerja (HPK)
1	Rismayani K.S.Psi	Kasi PMD	51.44
2	Saadah	Penata Laporan Keuangan	59.00
3	Andrianalusia pandiangan	Analisis Kesejahteraan Rakyat	53.61
4	Ridwan siregar	Pengolah sistem informasi kependudukan	55.30

5	Giatno	Administrasi kepegawaian	55.32
6	Sukardi	Sekretaris desa	54.67
7	Halimah	Pengolah data SDM	56.60

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat diketahui pada tahun 2020 terdapat 7 pegawai penilaian kinerjanya masih dibawah standar bahkan sangat jauh dari pencapaian yang telah ditetapkan. Adapun penyebab Akuntansi Pertanggungjawaban pada Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang bisa saja karena tidak ada teguran dari pimpinan, jadi pegawai tersebut merasa bebas untuk melakukan kesalahan tersebut.

Bukan hanya itu saja pegawai juga masih ada yang menunda pekerjaan kantor, dimana pekerjaan tersebut ditunda sampai waktu yang sudah ditentukan. Hal ini melihat bahwa rendahnya kesadaran pegawai dalam hal ini yang dapat merugikan kecamatan. Ini juga dapat mengakibatkan penilaian kinerja pada akhir tahun berdampak buruk karena tidak mencapai target dalam penilaian. Kelalaian ini juga berdampak terhadap pegawai lain yang berada di unit yang sama yang mempertanggungjawabkan tugas tersebut. Jika, salah satu pegawai tidak menaati peraturan yang sudah dibuat maka unit tersebut akan mendapat teguran dari pimpinan karena itu adalah tanggungjawab bersama yang mereka kerjakan.

Kendala yang dihadapi kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang dalam menerapkan akuntansi pertanggungjawaban

Adapun kendala yang dihadapi dalam melaksanakan audit manajemen mutu adalah setiap perusahaan maupun kantor pemerintah mempunyai permasalahan dalam akuntansi pertanggungjawaban. sama halnya dengan kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang penilain kinerja dilakukan 1 tahun sekali untuk merangkap kinerja pegawai. Hasil yang akan keluar di akhir tahun adalah nilai prestasi atau potensi atas pencapaian para pegawai tersebut. Guna adanya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tersebut agar dapat melihat perkembangan setiap tahunnya untuk melakukan evaluasi diri untuk meningkatkan kinerja dimasa akan datang. Komunikasi antar pegawai dan pimpinan masih sangat lemah dan pergantian pegawai untuk pemegang jabatan baru Dalam sebuah organisasi komunikasi anatar pegawai itu sering terjadi namun sangat jarang jika pegawai dengan pimpinan.hal ini bisa saja karena adanya rasa canggung atau takut untuk membahas pekerjaan atau tujuan baru yangan akan dicapai. Menurut Rara Ayu Mulia Murti, dkk (2017:213) komunikasi organisasi merupakan antara orang-orang dalam jabatan (posisi) yang berada dalam organisasi trsebut. Komunikasi organisasi meliputi komunikasi interpersonal (percakapan antara atasan dan bawahan). Komunikasi ini sangat penting dalam sebuah organisasi bukan hanya di waktu meeting atau secara pribadi saja, untuk kesehari-harian juga bisa dilakukan agar pimpinan dapat mengerti kesulitan pegawai yang dipimpinnya. Jika pegawai dan pimpinan kurang bersosialisasi, ini akan sulit untuk melihat apa yang dibutuhkan pegawai atau ketidak tahaun pegawai.

Untuk mencapai visi misi yang direncanakan dari awal antara pegawai dan pimpinan harus saling berkomunikasi agar lebih mudah dalam pengerjaan dalam memecahkan suatu permasalahan dapat diatasi bersama-sama. Jika satu tim kompak akan lebih mudah dalam menegur atau membicarakan rencana untuk kedepannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muhammad taufan salah satu Kendala adalah Pergantian pegawai juga sering terjadi untuk memegang jabatan baru yang sebelumnya belum pernah di pegang oleh pegawai tersebut. Hal ini juga mempengaruhi kestabilan penilaian kinerja, karena pegawai tersebut belum memahami pekerjaan yang dipertanggungjawabkan karena pegawai lama sudah dipindahkan ke kantor lain. Ini mengakibatkan potensi atau pengetahuan pegawai tersebut masih kurang dalam pekerjaan yang akan dipertanggungjawabkan. Sering terjadi kesalahan

mencatat dalam mendata Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Bidasari Penerapan Akuntansi pertanggungjawaban pada kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang adalah salah satu pengawasan yang dilakukan Kecamatan untuk menghindari hal tersebut dalam pekerjaan pegawai. Kesalahan bisa saja dan kapanpun bisa terjadi namun jika ada baiknya jika dalam melakukan pendataan dalam pembuatan indentitas untuk lebih teliti agar tidak ada kesalahan dalam data tersebut. Hal ini juga tidak menimbulkan keluhan masyarakat dan menciptakan asumsi negative untuk pegawai . Begitu juga dalam membuat laporan atau mengerjakan dokumen lain ketelitian adalah nilai plus pada pegawai.

Upaya yang dilakukan kantor Camat Kabupaten Deli Serdang dalam meningkatkan efektivitas penerapan akuntansi pertanggungjawaban

Dari hasil penelitian dan hasil wawancara dengan ibu Bidasari pada kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang harus melakukan agar akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat penilaian kinerja berjalan dengan maksimal. Kantor Kecamatan itu sendiri mempunyai cara untuk menangani hal tersebut, pegawai yang tidak mengikuti peraturan kantor akan diberi teguran secara lisan terlebih dahulu, namun jika sering melakukan dan sudah tidak bisa di toleransi maka kepalabagian unit akan memberikan surat dari kantor. Berdasarkan wawancara dengan bapak Muhammad taufan S.STP, M.SI dalam menangani pegawai baru yang akan memegang kendali dalam bidang tersebut akan melakukan pelatihan diri agar kedepannya tidak merasa kesulitan, namun upaya ini masih dibicarakan oleh pihak atasan untuk meminta persetujuan apakah upaya ini diperbolehkan atau tidak. Jadi, upaya ini masih belum berjalan karna belum ada keputusan dari pihak atasan. Dari upaya yang dilakukan kecamatan untuk pegawai yang sering melanggar peraturan. Hal ini sering terjadi namun jika selalu dibiarkan akan menjadi hal biasa dan lupa dengan peraturan awal dari Kecamatan. Kepala bagian unit dapat melakukan tindakan yang dapat merubah kebiasaan tersebut dengan cara memberi nasehat, memberikan peringatan secara lisan, namun jika sudah keseringan dan tidak dapat ditoleransi lagi maka kepala bagaian unit dapat memberikan surat peringatan dari kantor.

Menurut Sahwitri Triandani (2014:39) sanksi merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan untuk meminimalisir perilaku yang tidak diinginkan. Sanksi merupakan salah satu cara untuk memeperbaiki perilaku seseorang agar dimasa yang akan datang dapat teratasi. Akuntansi Pertanggungjawaban adalah konsep yang berkaitan dengan akuntansi manajemen dengan pusat pertanggungjawaban yang dilakukan dikantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang salah satu upaya yang akan dilakukan yang berguna untuk membantu pimpinan mencapai suatu tujuan Kecamatan. Akuntansi pertanggungjawaban diterapkan agar dapat mengukur dan pengevaluasian diri untuk pegawai dari penilaian yang tidak mencapai standard yang ditentukan.

Untuk pengukuran kinerja pegawai Kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang melakukan penilaian kinerja pegawai yang di sebut sasaran kinerja pegawai yang dilakukan 1 tahun sekali untuk melihat potensi pegawai tersebut. Hal ini dilakukan agar adanya perbaikan kinerja untuk masa yang akan datang dan untuk kemajuan potensi pegawai itu sendiri. Akuntansi Pertanggungjawaban itu sendiri di pegang oleh sekretaris camat dan dibantu oleh kasubbag di setia unit untuk mempermudah penerimaan laporan kinerja pegawai. Hal ini guna untuk Sekretaris Camat melakukan penilaian langsung dari hasil laporan tersebut tanpa harus meminta kepada seluruh pegawai. Penilaian kinerja dilakukan untuk melihat potensi pegawai yang mencapai nilai standar dan tidak mencapai nilai standard yang akan mendapatkan pelatihan dari kecamatan. Menurut widodo (2015:79) pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran. Hal trsebut menjelaskan untuk memperluas pengetahuan para pegawai

dalam mempermudah dalam menghadapi tugas yang akan diberikan. Dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Sekretaris Camat dapat melihat dan dapat membuat keputusan dalam melakukan tindakan selanjutnya untuk pegawai yang nilainya tidak mencapai nilai standar, untuk dilakukan pelatihan yang akan dilakukan oleh kantor. Dan untuk pegawai tersebut dapat melakukan pengevaluasian diri.

KESIMPULAN

Setelah melaksanakan penelitian dan melakukan analisis, maka penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban dalam penilaian kinerja pada kantor Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang di lihat dari laporan yang diterima masih ada kesalahan mencatat, kurangnya ketelitian dalam mendata, sering terlambat memberi laporan hasil kinerja. Hal ini memicu pada pencapaian tujuan pada visi misi tidak tercapai.
2. Penerapan akuntansi pertanggung jawaban dalam penilaian kinerja Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang belum sesuai dengan prinsip dan prosedur yang benar, karena masih ada unsur akuntansi pertanggungjawaban yang belum sepenuhnya dilaksanakan.
3. Ternyata yang menyebabkan penerapan akuntansi pertanggungjawaban ini tidak berjalan dengan baik karena kurangnya komunikasi antar atasan dan bawahan, dan kurangnya pelatihan diri dalam bidang yang di pertanggung jawabkan.

Referensi

- Andayani, Ira, dan Ernawati Malik. 2020. Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajemen Pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Umbuton*.
- Anggrawal, A. & Thakur, G.S.M. 2013, "Techniques of Performance Appraisal-A Review", *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 2(3), pp. 617-621
- Aliu, Sicylia. 2013. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dengan Anggaran Sebagai Lata Pengendalian Biaya Produksi Dan Penilaian Kinerja Pada UD. Prima Sentosa. *Jurnal EMBE*.
- Aisyah, Siti. 2022. Pengaruh Efektivitas Pembelajaran Daring Terhadap Pemahaman Mahasiswa Akuntansi Pada Mata Kuliah Auditing (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Universitas Potensi Utama). *Jurnal Accumulated Vol 4, No 1 Januari 2022*
- Aisyah, Siti, 2022. Analisis Peran Audit Internal Dalam Menilai Efektivitas Pengihan Piutang Usaha Pada Pdam Tirtanadi Medan Cabang Medan Labuhan. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi Universitas Madura, Vol7 No 2*
- Aisyah, Siti. 2021. Analisis Peranan Auditor Internal Terhadap Fungsi Pemasaran (Promosi) Pada Hotel Transit Syariah Medan. *Jurnal Accumulated Vol 3, No 2, juli 2021*
- Fitriyah, Yana Aida, Dan Hilda Octavana Siregar. 2021. *Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Perilaku Biayan Pada Perusahaan Start Up*. *Journal of applied managerial accounting*.
- Harianja, Ricardo, dan Meryani. 2020. *Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Pada Bpr Ganto Nagari 1954 Lubuk Alung*. *Jurnal Pares Hartatik*. (2014). *Mengembangkan SDM (1)*. Jogjakarta: Laksana
- Haq, A., dan A. Chistyaningrum. 2015. *Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Bantu Manajemen Dalam Menilai Kinerja*. Deepublish
- Sigar, Setevy, Dan Ingriani Elim. 2014. *Penerapan Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Pada PT. BANK Sulut Cabang Tondano*. *Jurnal EMBE*.

- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sodikin, S.S. 2015. *Akuntansi Manajemen : Sebuah Pengantar*. Edisi Kelima. Cetakan Pertama. Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta
- Sutrisno, edy.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana.
- Widia astuty D., Azwansyah habibie, lufriansyah, dan novien rialdy (2015) “ *Akuntansi Manajemen*”. Edisi revisi. Medan : Perdana Publishing.
- Widodo, suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : pustaka pelajar
- Wilmar, Cristian Denisius, Silfrid S. Pangemanan, Dan Victorina Z. Tiriyo. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Manajer Pusat Pendapatan Pada PT. Wahan Wirawan Manado-Nissan Datsun Martadinata. *Jurnal EMBA*.