

Parenting Systems untuk Pusat Pertanggungjawaban Akuntansi : Ide Untuk Mengembangkan Hubungan Berbasis Solusi Antara Bawahan Dan Pimpinan Perusahaan

**Enny Susilowati Mardjono
Indra Gamayanto, M.ITM**

Abstract

Akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu hal penting dalam evolusi akuntansi keperilakuan, dimana memungkinkan manajemen untuk mengendalikan biaya dan efisiensi melalui pembebanan langsung tanggung jawab untuk biaya kepada orang-orang yang melaksanakan berbagai tugas, dengan melibatkan elemen manusia kedalam kerangka akuntansi. Pertumbuhan teknologi informasi dan globalisasi berkembang dengan sangat pesat dan hal ini tidak dapat dicegah karena hal ini dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap manusia, di satu sisi pendidikan, ketrampilan, pengetahuan, komunikasi, merupakan salah satu hal penting untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya berfokus kepada pengembangan ilmu pengetahuan, Manajemen berdasarkan tujuan (MBO) akan menghasilkan anggaran, biaya standar, tujuan organisasi, dan rencana praktis untuk mencapai tujuan yang disetujui bersama. Hal merupakan senjata terhebat yang jika dikembangkan dengan benar maka akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki karakter dan kepribadian yang benar sehingga banyak hal yang dapat diciptakan untuk kebaikan manusia, sehingga sejarah dapat diukir dengan baik dan generasi berikutnya dapat mempelajarinya untuk mengembangkannya lebih lanjut. Dalam perkembangan globalisasi dan teknologi informasi, Perusahaan harus dapat bersikap fleksibel dengan benar dengan menciptakan sebuah sistem guna membangun karakter dan kepribadian yang diperlukan baik kepada Karyawan dan Pimpinan, karena Pimpinan adalah merupakan barisan depan daripada Perusahaan dan karyawan sebagai serdadu muda yang perlu dibina agar dapat meneruskan apa yang telah ada dan mengembangkannya sesuai dengan tujuan bersama sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu, dengan kata lain terjadi peningkatan kreativitas yang signifikan untuk kemajuan Negara dan Bangsa. Akuntansi pertanggungjawaban merupakan salah satu kajian dalam akuntansi yang lebih memfokuskan diri pada aspek-aspek tanggung jawab dari satu atau lebih anggota organisasi atas suatu pekerjaan, bagian atau segmen tertentu. Aspek keperilakuan mempunyai peran penting dalam implementasi akuntansi pertanggungjawaban karena seperti kita ketahui bahwa kinerja divisi, kelompok, individu, dapat dijelaskan dari laporan-laporan yang diungkapkan dalam akuntansi pertanggungjawaban. Perilaku menyimpang dari yang diharapkan, rendahnya motivasi. Dan tidak layaknya para manajer pusat pertanggungjawaban adalah contoh-contoh dari dampak yang dihasilkan akibat gagalnya pusat pertanggungjawaban. Untuk itu perlu strategi dengan memperhitungkan aspek keperilakuan dengan upaya Parenting Systems Akuntansi Pertanggungjawaban versi 1.0 merupakan salah satu ide, masukan untuk perusahaan dan manajemen organisasi, dimana sistem ini akan dapat membantu perusahaan untuk dapat mengurangi permasalahan-permasalahan yang pada umumnya sering terjadi bahkan akan dapat dihasilkannya zero complain dari kedua belah pihak jika penerapan Parenting Systems Akuntansi Pertanggungjawaban versi 1.0 ini dapat diimplementasikan secara konsisten.

Kata Kunci: *Akuntansi Pertanggungjawaban, Manajer, Pekerja, Sistem, Solusi, Parenting Systems Versi 1.0, Social Media*

I. Pendahuluan

Akuntansi pertanggungjawaban adalah jawaban akuntansi manajemen terhadap pengetahuan umum bahwa masalah-masalah bisnis dapat dikendalikan seefektif mungkin dengan mengendalikan orang-orang yang bertanggung jawab menjalankan operasi dan dapat memberikan kontribusi yang memuaskan sesuai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Dengan dibaginya perusahaan kepusat-pusat pertanggungjawaban yang memberikan suatu kerangka kerja untuk pengambilan keputusan secara terdesentralisasi dan partisipatif ditingkat perusahaan dalam menetapkan tujuan perusahaan. Akuntansi pertanggungjawaban merupakan senjata terhebat sangat sesuai untuk evaluasi kinerja dan alokasi penghargaan, kenapa demikian karena akuntansi pertanggungjawaban tidak mengalokasikan biaya gabungan ke segmen-segmen yang memperoleh manfaat daripadanya, melainkan membebaskan biaya tersebut kepada individu di segmen yang menginisiasi dan mengendalikan terjadinya biaya tersebut. Akuntansi pertanggungjawaban melaporkan baik siapa yang membelanjakan uang tersebut dan maupun apa yang dibeli oleh uang tersebut. Dimensi manusia menjadi sangat penting dalam akuntansi pertanggungjawaban berkaitan dengan perencanaan, akumulasi data dan pelaporan. Dimensi manusia sangat penting keberadaanya untuk dapat mengubah dunia, Nelson Mandela mengatakan hal tersebut, di dalam hal ini kita perlu memahami dengan benar bahwa dengan berkembangnya teknologi informasi dan globalisasi, maka terdapat beberapa cara harus diubah untuk dapat menyesuaikan dengan pertumbuhan di dunia. Evaluasi skill, pelatihan,ilmupengetahuan merupakan salah satu hal untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berguna untuk kemajuan sebuah bangsa, universitas merupakan salah satu entitas penting untuk dapat mempertahankan kedaulatan sebuah Negara, mengapa?Karena di sini terdapat berbagai hal, sebagai contoh: pengembangan karakter, kepribadian dan ilmu pengetahuan, dimana dapat mempengaruhi sejarah dunia dan menghasilkan efek terhadap manusia di seluruh dunia ini.

Dengan adanya Akuntansi Pertanggungjawaban biaya dianggarkan dan diakumulasikan sepanjang garis tanggung jawab dimana laporan yang diterima oleh manajer segmen sangat sesuai dengan evaluasi kinerja. Bagaimana mengarahkan akuntansi pertanggungjawaban disajikan dalam laporan yang adil dan bukan praktik akuntansi yang abritarer? maka kita perlu memahami bahwa ada 2 sub entitas penting yang terdapat di dalam perusahaan, yaitu bawahan dan pimpinan. Ke dua-duanya sama-sama penting, kita tidak boleh hanya mengembangkan salah satunya karena ini tidak akan menghasilkan kualitas yang di diharapkan, terutama untuk menghadapi *Free Trade* (Pasar Bebas) dan globalisasi di seluruh dunia. Di dalam organisasi perusahaan juga terdapat banyak sistem yang telah dibangun untuk membantu para dosen dan mahasiswa untuk mengembangkan dirinya, salah satunya dengan memberikan training-training yang dapat menunjang pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi setelah diamati dengan cermat, maka semua hal tersebut akan tidak berguna, jika sumber daya manusia yang dihasilkan tidak memiliki karakter atau kepribadian yang dapat menunjang hal tersebut terlebih lagi hal-hal yang dapat menghalangi kreativitas di masing-masing pusat pertanggungjawaban.

Di dalam penelitian ini, kita mengemukakan satu hal yang penting, walaupun hal ini belum pernah dicoba, tetapi semoga dapat memberikan pencerahan dan masukan atau ide untuk dikembangkan di setiap organisasi perusahaan, dimana sistem ini disebut sebagai "Parenting Systems Akuntansi Pertanggungjawaban".Di dalam sistem ini, beberapa hal harus dapat berbasis kepada solusi dan ini melibatkan hubungan yang signifikan antara pekerja dan pimpinan, tidak hanya satu pihak yang mengambil keputusan, walaupun dalam beberapa hal memang perlu satu pihak yang mengambil keputusan. Ini merupakan sistem untuk dapat membangun kreativitas dan juga rasa empati terhadap satu sama lain terlebih lagi saling menghargai antar pihak, ini bukan hanya berarti win-win solution tetapi ini lebih kepada

solusi dalam mencapai kesepakatan yang benar, sehingga kita percaya bahwa karakter akan dibangun dengan hal ini demi mencapai tujuan perusahaan.

II. “Parenting Systems”, Apakah Itu?

Kimberly 2007, menyatakan kata “Parent”, diterjemahkan sebagai orang tua, dan sistem adalah merupakan satu kesatuan yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Gabungan antara keduanya adalah dapat menghasilkan sesuatu yang luar biasa, yaitu pembimbingan secara berkala atau konsisten terhadap satu sama lain. Dalam Parenting Systems di Akuntansi Pertanggungjawaban menciptakan sebuah sistem yang dapat dibuat berbasis pada teknologi informasi dan social media dapat digunakan untuk melakukan penghematan dana dalam implementasinya guna tercapainya komunikasi yang lancar antara bawahan dan atasan yang akan mengalokasikan biaya-biaya yang memperoleh manfaat daripadanya. Di bawah ini merupakan framework daripada parenting systems versi 1.0 yang akan diterapkan di dalam perusahaan terutama kepada pekerja dan pimpinan:



Gambar 1. Framework Parenting Systems Responsibility of Accounting Versi 1.0

Hal pertama yang harus dipahami adalah penerapan parenting systems versi 1.0 ini dalam menghemat biaya di perusahaan, kita dapat menggunakan social media seperti skypee, mengapa skypee yang dipilih?, karena banyak fitur yang dapat kita gunakan dan sangat efektif dan efisien. Hal kedua, kelengkapan data karyawan seperti alamat rumah di daerah asalnya, no telpon baik rumah maupun HP yang aktif, email yang aktif, dan memiliki account skypee aktif. Hal ketiga adalah sistem di dalam perusahaan terutama administrasi yang beres dan stabil seperti sistem absensi yang benar dan tidak ada rekayasa dan perusahaan harus juga memiliki data yang lengkap agar bawahan tidak kesulitan dalam mengkomunikasikan usulan pendapat dan masalah yang dihadapi bawahan. Secara singkat dan jelas tahapan daripada parenting systems versi 1.0 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada tahap pertama : Perusahaan harus dapat memastikan bahwa pimpinan disetiap pusat pertanggungjawaban memiliki kompetensi yang jelas di bidangnya masing-masing dan memiliki integritas serta menjunjung tinggi apa yang disebut “memiliki hati sebagai seorang pimpinan dan orang tua ke dua” yang artinya pimpinan yang menduduki posisi tersebut harus sungguh-sungguh memiliki kualitas terutama karakter yang benar dan baik. Di satu sisi karyawan yang ditempatkan pada divisi atau pusat pertanggungjawaban tersebut, tidak hanya diterima karena status dibutuhkan di unit pertanggungjawaban tersebut dan dengan terpaksa masuk ke unit pertanggungjawaban yang masih mau menerimanya, tetapi karena memang pekerja yang diterima dikondisikan ahli atau capable dibidang tersebut. Ini dapat disimpulkan input untuk karyawan dan pimpinan harus benar-benar bagus, karena jika input mengalami permasalahan, maka proses dan output akan sangat sulit dilakukan dan akan menghabiskan waktu serta energi yang tidak ada habisnya sehingga ini mengakibatkan pemborosan biaya, waktu dan menggerus mental kedua belah pihak. Terdapat sistem yang baik untuk diterapkan,

karyawan dan pimpinan diwajibkan untuk membaca dengan seksama buku dari Stephen (2006) atau Sean(2001) Covey tentang *The 7th Habits Of Highly Effective People / Teens dan The 8th Habits: From Effectiveness to Greatness*.

Pada tahap kedua: Penggunaan Skype mulai diaktifkan, di dalam Skype diklasifikasikan group khusus divisi apa dan bagian apa, dan di sini semua permasalahan yang dialami oleh karyawan wajib untuk dikemukakan sehingga transparansi dapat terjadi, karyawan lain akan dapat melihat dan belajar secara terbuka bagaimana seorang pimpinan yang berfungsi sebagai orang tua kedua dapat memberikan masukan-masukan dan solusi, di satu sisi karyawan hendaknya dapat bersikap proaktif dan tidak membela diri jika benar-benar ada kesalahan yang diperbuatnya karena kejujuran mutlak diperlukan jika ingin ditemukannya solusi. Bukti-bukti juga perlu dicantumkan jika memang ada yang perlu diberitahukan.

Pada tahap ketiga: Pimpinan dan karyawan berkomunikasi dengan baik, karena salah satu faktor dimana masalah tidak dapat diselesaikan adalah karena kedua belah pihak tidak pernah berkomunikasi, salah satu pihak ingin menang sendiri atau merasa benar walau melakukan kesalahan karena melanggar sistem perusahaan yang telah ditetapkan dan tidak terjadinya hubungan yang konsisten.

Pada tahap keempat: Perusahaan dan karyawan saling memberikan solusi, dengan catatan: buku panduan kegiatan yang selama ini sering dianggap remeh dan tidak dibaca mengakibatkan kedua belah pihak menjadi salah paham. Buku panduan kegiatan lengkap dicantumkan dan sebelum membuat dan melakukan diskusi, karyawan dan pimpinan wajib untuk membaca dengan seksama peraturan dan tata tertib yang tercantum di dalam buku panduan kegiatan perusahaan, sehingga diskusi atau komunikasi yang dilakukan memiliki dasar yang kuat dan benar, tidak hanya berdasarkan perasaan saja.

Pada tahap kelima: Setelah ke empat tahap dapat dilakukan dengan benar, maka tahap terakhir adalah mulai melihat permasalahan yang ada dan mulai berdiskusi dengan serius untuk permasalahan yang dihadapi. Diharapkan tidak ada perdebatan dan pembicaraan yang tidak penting di sini karena fokusnya adalah masalah yang harus diselesaikan. Kedua belah pihak harus belajar saling menghargai, menghormati dan menerima keputusan bersama yang telah disepakati tanpa melanggar tata tertib dan peraturan yang telah dibuat oleh Perusahaan

Ini adalah 5 tahap parenting systems Accounting Responsibility versi 1.0 yang dijelaskan secara singkat dan jelas, jika ingin mendetailnya maka perlu dibuat sebuah Standard Operating Procedure Versi 1.0 untuk penerapan tahap awal. Tetapi pada intinya ada pada 3 proses sederhana:



Gambar 2. Input-Process-Output [Sistem Yang Perlu Dipahami Dengan Benar]

III. Mengapa Dibutuhkan?

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan yang sangat penting untuk dijawab. Mengapa? Karena kita mengetahui dengan jelas bahwa terjadi penurunan dalam hal karakter dan kepribadian yang berguna untuk menunjang karyawan dan manajer divisi agar dapat sukses di saat sekarang dan masa depan untuk mendapat masukan yang efektif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apakah ini merupakan fakta atau hanya merupakan opini atau pendapat yang bertebaran?, menurut kita ini adalah merupakan fakta, hal ini sudah dibuktikan oleh Daniel (1999), seorang ahli dalam bidang Emotional Intelligene, dimana banyak orang yang memiliki kecerdasan tinggi tetapi sangat rendah dalam emotional intelligence dan hal ini mengakibatkan banyak orang yang tidak dapat meraih apapun di masa depan. Faktor-faktor

yang perlu menjadi pertimbangan dalam menerapkan Parenting systems Accounting Responsibility versi 1.0 ini adalah:

Pertama, faktor kesadaran diri. Hal ini meliputi 3 hal penting yaitu: Kesadaran emosi; penilaian diri secara teliti dan percaya diri. Banyak pimpinan dan karyawan tidak memiliki kesadaran diri yang benar sehingga tidak terjadi komunikasi yang baik dan hal ini selalu menimbulkan masalah di antara kedua pelah pihak, kasus-kasus ini seperti tidak dapat dipecahkan tetapi pada intinya kita semua harus dapat memahami apa yang dimaksud “kesadaran diri secara utuh”.

Kedua, Pengaturan diri, menurut Daniel (1999), terdapat 5 hal penting di dalamnya, yaitu: Kendali diri; sifat dapat dipercayai; kewaspadaan; adaptabilitas; inovasi. Karyawan dan pimpinan yang tidak memiliki pengaturan diri yang baik mengakibatkan efek domino yang luar biasa terhadap rekan-rekan sesama manajer dan karyawan lainnya. Efek ini dapat berupa matinya kreativitas dan pengendalian emosi yang berujung kepada hal-hal negative yang sekiranya jika disebut satu persatu akan dapat menimbulkan efek shock.

Ketiga, Motivasi, terdapat 4 hal penting di dalamnya: Dorongan prestasi; komitmen; inisiatif; optimism. Pimpinan dan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang benar akan dapat menimbulkan efek negative seperti tidak berniat bersosialisasi karena berfokus kepada diri sendiri, sifat sifat egois yang banyak memakan korban, dan kehancuran masa depan.

Keempat, Empati, ini merupakan bagian terpenting yang seharusnya terdapat di dalam diri manusia, terutama di dalam jiwa seorang pemimpin,pendidik, Daniel (1999) mengemukakan ada 5 hal penting, yaitu: Memahami orang lain; orientasi pelayanan; mengembangkan orang lain; mengatasi keragaman; kesadaran politis. Karyawan dan pimpinan yang tidak memiliki empati akan dapat menciderai orang lain secara sepihak, empati baru dapat dibangun jika kedua belah pihak belajar untuk memahami situasi dari kedua belah pihak dan tidak berfokus kepada keuntungan dirinya sendiri.

Kelima, faktor terakhir, yaitu ketrampilan sosial, terdapat 8 hal penting: Pengaruh; komunikasil kepemimpinan; katalisator perubahan; manajemen konflik; pengikat jaringan; kolaborasi dan kooperasi; kemampuan tim. Pada bagian ini akan sangat sulit diterapkan jika 4 tahap di atas tidak dijalankan dengan konsisten, karena ini merupakan tahapan dimana kita seharusnya mampu bekerja sama dengan orang lain agar dapat menciptakan sebuah hal untuk kebaikan di dalam komunitas dan masyarakat.

Tetapi pertanyaan berikutnya adalah: Apakah hanya kelima faktor ini saja yang mempengaruhi?, jawaban kita adalah: Tidak!, masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi dan perlu dijadikan pertimbangan, tetapi dalam hal ini, dalam menerapkan titik awal Parenting of Accounting Responsibility systems versi 1.0, kelima faktor di atas membutuhkan kira-kira 2-5 tahun dalam menerapkannya secara konsisten.

IV. Jenis-Jenis Pusat Pertanggungjawaban

Menurut Anthony & Govindarajan (2002), jenis-jenis pertanggungjawaban sebagai berikut:

1. Pusat pendapatan (*revenue center*) merupakan pusat pertanggungjawaban dimana outputnya diukur dalam unit moneter, tetapi tidak dihubungkan dengan inputnya. Kinerja keuangan pusat pendapatan diukur atas dasar pendapatan yang diperoleh, yaitu hasil kali antara unit yang dijual dengan harga jualnya.
2. Pusat biaya (*expense center*) merupakan pusat pertanggungjawaban dimana input atau biaya diukur dalam unit moneter namun outputnya tidak diukur dalam unit moneter.

Pembagian pusat biaya yaitu:

 - a. Pusat biaya teknik/standar (*standard or engineered expense center*) adalah elemen biaya yang benar-benar terjadi dan dapat diukur secara pasti karena mempunyai hubungan yang erat dengan output yang dihasilkan. Misalnya: bahan baku, upah tenaga kerja, bahan bakar habis pakai, bahan-bahan pembantu lainnya.

- b. Pusat biaya kebijakan adalah biaya yang sebagian besar yang terjadi tidak mempunyai hubungan yang erat dengan output yang dihasilkan. Ada beberapa pembagian pusat biaya kebijakan yaitu:
- 1) Pusat biaya administrasi dan umum
 - 2) Pusat biaya penelitian dan pengembangan
 - 3) Pusat biaya pemasaran
3. Pusat laba (*profit center*) adalah kinerjanya diukur berdasarkan laba yang diperoleh.
4. Pusat investasi (*investment center*) merupakan kinerjanya diukur berdasarkan laba yang diperoleh dihubungkan dengan investasi yang digunakan untuk memperoleh laba tersebut. Informasi atas dasar pusat investasi dapat memotivasi manajer untuk:
- a. Menghasilkan laba.
 - b. Mengambil keputusan untuk menambah investasi.
- c. Mengambil keputusan untuk melepas investasi, bila investasi tersebut tidak memberikan kembalian yang memadai.

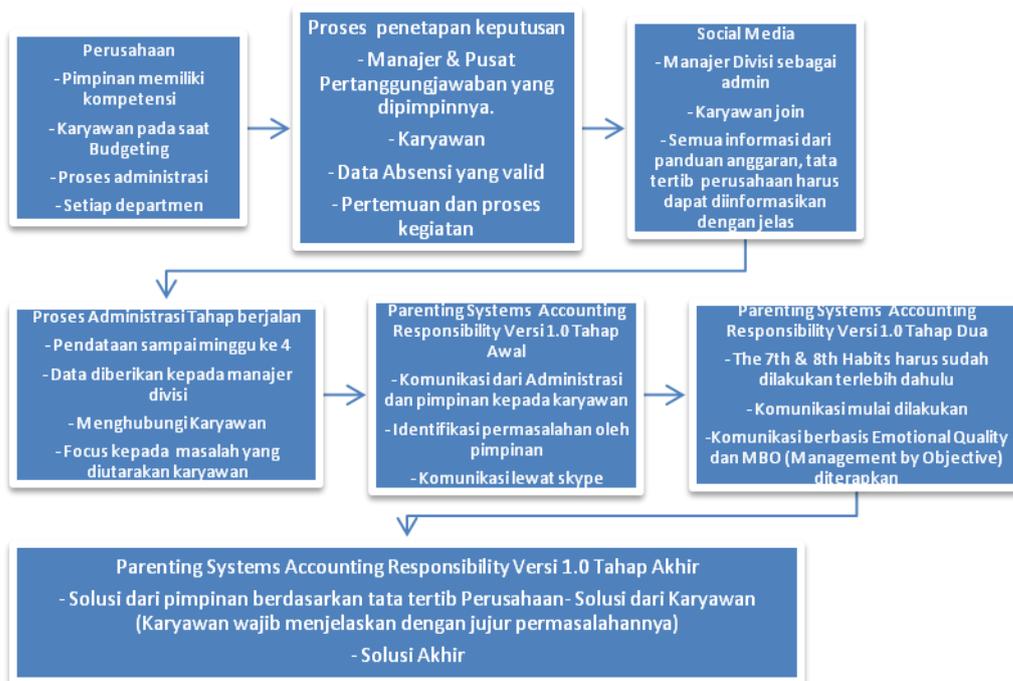
Tolak ukur yang digunakan untuk menentukan keberhasilan suatu pusat investasi adalah *Return on Investment (ROI)*, *Residual Income (RI)*, dan *Economic Value Added (EVA)*.

Implementasi “Parenting Systems For Accounting Responsibility”

Sekarang kita memasuki tahap terakhir dimana kita akan berusaha memahami bagaimana cara kita mengimplementasikan Parenting systems Accounting Responsibility versi 1.0 ini di dalam Perusahaan. Kita akan memberikan contoh studi kasus untuk menjelaskannya agar dapat mudah dimengerti, tetapi ini merupakan satu contoh, masih ada beberapa kasus yang perlu kita cermati dan hal ini penting sekali dalam mengimplementasikan sistem ini.

Jujur dapat dikatakan bahwa dalam menerapkan Parenting Systems Accounting Responsibility Versi 1.0 ini, pihak Perusahaan harus dapat sungguh-sungguh objektif dalam menyaring pimpinan yang masuk sebagai manajer di perusahaan tersebut, karena ini akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap berjalannya sistem ini. Jika pimpinan yang dimiliki tidak memiliki kualitas kehandalan dan memiliki motivasi yang tidak benar, maka sistem ini tidak akan dapat berjalan 100%. Kita dapat mengatakannya demikian: “Jika ingin membangun sebuah rumah di atas tanah yang kosong, maka fondasi yang diterapkan haruslah kuat, agar pembangunan berikutnya dapat berjalan dengan baik dan benar, tetapi tanpa fondasi yang kuat dan benar, maka jika rumah tersebut sudah jadi, maka untuk memperbaiki akan sangat sulit sekali”, inilah filosofi yang harus dapat dipahami dengan benar (<http://www.nidirect.gov.uk/parental-rights-in-education>)

Diharapkan data yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawan sudah lengkap karena pada saat menjalankan sistem ini diperlukan kelengkapan data agar komunikasi dapat berjalan dengan baik dan benar. Berikut adalah Kerangka berpikir pada Parenting Systems Accounting Responsibility versi 1.0:



Gambar 3. Proses Parenting Accounting Responsibility Systems Versi 1.0

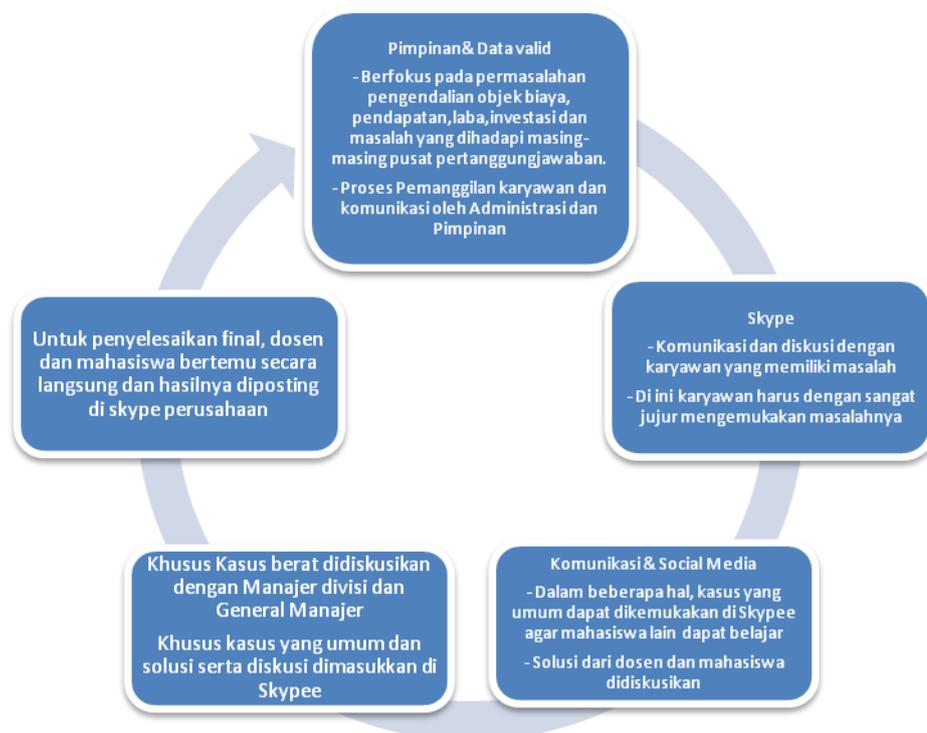
Secara Simple Penjelasannya adalah sebagai berikut:

Pada awal penerapan Parenting Accounting Responsibility Systems versi 1.0 ini, perusahaan telah memiliki standard penerimaan manajer dan karyawan dan hal ini diserahkan kepada perusahaan sesuai dengan kebijakan dan peraturan masing-masing Akuntansi Pertanggungjawaban baik pusat investasi, pusat pendapatan, pusat biaya, pusat laba untuk menerapkan apa yang telah ditetapkannya. Selanjutnya setelah proses yang cukup panjang mulai dari penerimaan manajer divisi dan karyawan, mari kita menganggap bahwa pusat pertanggungjawaban sudah memiliki pimpinan divisi yang memiliki kompetensi yang seharusnya, maka karyawan yang sudah mendaftar sudah diterima di departemen atau divisi sesuai bidang kompetensinya (http://parent_education.unt.edu/resources/publication-university-north-texas-center-parent-education-partnership-texas-council-fam-2)

Pada tahap berikutnya, proses administrasi dilakukan dan kita memasuki ranah yang disebut proses anggaran partisipatif dengan Manajemen By Objective (MBO). Ikhsan 2010, menyatakan manajemen berdasarkan tujuan (MBO) akan menghasilkan anggaran, biaya standar, tujuan organisasi dan rencana praktis untuk mencapainya yang disetujui bersama. Rapat diskusi mengkomunikasikan kegiatan dan permasalahan serta inovasinya di Perusahaan. Dalam kegiatan ini diupayakan kegiatan manusia berorientasi manusia seperti yang diutarakan John (1999) dalam bukunya Be A People Person dimana semua target kegiatan berorientasi dan dikonsentrasikan pada manusia baik perencanaan, pengorganisasian, permasalahan, pertanggungjawaban, evaluasi pengendalian, dan perbaikan. Bagian ini sangat penting karena di dalam proses dikusi banyak hal selain ilmu pengetahuan tetapi juga pengetahuan umum, pengembangan karakter dan kepribadian yang perlu diajarkan dengan baik dan benar. Disini diperlukan parenting dari masing masing manger divisi dari setiap pusat pertanggungjawaban seperti yang diungkapkan Kristean and Timoty at al (2010). Setiap pimpinan divisi, untuk setiap pusat pertanggungjawaban yang diampunya menganjurkan agar setiap karyawan memiliki buku motivasi yang jadi panduan, buku yang dianjurkan memang Stephen (2006) atau Sean (2001), tetapi jika ada yang lebih baik maka bisa dijadikan referensi tambahan, diharapkan pimpinan memiliki daftar tentang buku-buku pengembangan diri yang benar-benar bagus untuk dibaca, proses ini harus dilakukan pada minggu pertama. Pada minggu kedua dan ketiga, pimpinan mulai memperhatikan dengan

seksama daftar absensi karyawan yang memiliki masalah dan pimpinan menanyakannya kepada Administrasi divisi pusat pertanggungjawaban masing-masing. Misalkan karyawan tidak menyampaikan permasalahan, usulan atau pendapat sampai minggu ke 4 yang artinya kurang dari 75% dari standard yang telah ditetapkan. pimpinan membuat daftarnya dan akan diposting di skypee. Di minggu pertama sampai minggu ketiga, Manajer divisi sebagai admin membuat group khusus yang dicantumkan di account skypee, sesuai dengan divisi yang dipimpinya, dengan demikian akan mempermudah karyawan, semua peraturan dan tata tertib serta informasi-informasi yang perlu diketahui oleh karyawan harus dimasukkan ke dalam group tersebut.

Selanjutnya setelah data yang benar dimiliki oleh pimpinan tentang masalah yang dihadapi karyawan, maka Manajer divisi berkomunikasi dengan Manajer tingkat atas untuk melakukan koordinasi dan memanggil karyawan yang menghadapi masalah ataupun yang memberikan usulan penyelesaian untuk memberikan solusi dengan rapat antara karyawan atau pimpinan, juga dapat melakukannya lewat group yang telah dibuat. Jika karyawan tidak menanggapi maka pimpinan memiliki hak penuh sesuai dengan tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk memberikan sanksi yang sesuai peraturan, jika karyawan melakukan komunikasi atau menghubungi kembali maka Parenting Accounting Responsibility systems versi 1.0 ini dapat dijalankan. Lebih jauh lagi pada saat menerapkan Parenting Systems Accounting Responsibility versi 1.0 ini, pimpinan dan karyawan harus dapat berkomunikasi dengan baik karena hal ini dapat sangat membantu baik pimpinan dan karyawan untuk dapat memahami permasalahan yang sesungguhnya sebelum menetapkan keputusan final.



Gambar 4.Proses Sederhana Dalam Berkomunikasi Berbasis Solusi Di Skypee

Hal terpenting yang perlu dipahami, pada saat menyelesaikan sebuah kasus maka karyawan lain tidak diperbolehkan memberikan komentar apapun, karena akan dapat mempengaruhi keputusan, keputusan harus dapat diambil secara objektif dan bukan karena subjektif (<http://www.ciccparenting.org/BringingParentingEd.aspx>)

Contoh Studi Kasus Nyata di Lapangan

Kasus Pertama

Karyawan A, adalah karyawan di pusat pertanggungjawaban biaya dengan nama Kertino sudah tidak melaporkan kegiatan proses produksi dan juga masalah yang dihadapi sedangkan dilapangan terdapat masalah dalam proses produksi baik dalam pengadaan bahan baku dan oengadaan tenaga kerja serta kaitannya dengan anggaran. Rapat koordinasi sudah tidak dilakukan selama 4x berturut-turut, yang artinya Kertino terkena peraturan dan tata tertib perusahaan yang telah ditetapkan, yaitu kehadiran rapat koordinasi minimum 75%, maka Administrasi pusat pertanggungjawaban biaya dan Manajer melakukan pemanggilan baik lewat media sosial, surat atau telpon/sms/media social lainnya. Kertino menghubungi kembali setelah dilakukan pemanggilan, dan bertemu dengan Manajer divisi pusat pertanggungjawaban biaya untuk menceritakan permasalahannya denagan sistem Managemen by Obyektif dimana peran dan partisipatif dari bawahan sangat diperlukan untuk anggran partisipatif dan pembuatan keputusan masing-masing pusat pertanggungjawaban. Setelah dikemukakan dengan jujur, maka diketahui bahwa Kertino mengalami masalah dalam pengadaan bahan baku murah dr supplier karena kenaikan harga dan stock dari pemasok minim serta harga dipasaran mahal dan juga banyak persaingan. untuk dia mengalami masalah dalam prosen produksi dalam pemenuhan bahan baku yang murah dan berkualitas karena pemasok terbatas, sehingga kualitas produksi menurun dan jumlah produksinyapun menurun tiah harinya tidak sesuai dengan jam kerja mesin dan jam kerja karyawan di tiap unit produksinya, hal ini menimbulkan pembengkakan biaya didepartemen produksi khususnya masalah yang dihadapi di pusat pertanggungjawaban biaya. Di sini solusi pertama adalah Manajer meminta konfirmasi informasi supply bahan baku ke pemasok yang telah bekerjasama dengan perusahaan tempat Kertino bekerja dan memberikannya. Mencari tahu masalah yang sedang terjadi,setelah tahu permasalahan yang terjadi , Manajer akan berkomunikasi dengan Kertino dan mendiskusikan kepada bagian divisi lain dengan memposting masalah tersebut di group Skypee yang telah dibuat untuk koordinasi antar pusat pertanggungjawaban baik pusat investasi, pusat pendapatan, pusat laba, pusat biaya, karena masing-masing pusat pertanggungjawaban saling berkaitan dan bekerjasama. Apabila satu departemen terkena masalah misalnya masalah produksi akan berdampak pada pusat biaya, kemudian pendanaan pusat investasi, berdampak pula omzet penjualan pada pusat pendapatan dan juga profit yang diperoleh pada pusat laba. Manajer menanyakan solusi apa yang dapat diberikan oleh Kertino untuk kasusnya tersebut (Perlu dipahami bahwa untuk mengajarkan kedewasaan, karyawan harus dapat memberikan solusi dan mengemukakan pendapatnya), setelah Kertino memberikan pendapatnya, maka Manajer juga memberikan solusi yang terbaik untuk Kertino. Kita menganggap di sini solusi telah disetujui oleh kedua belah pihak, kemudian di share ke skypee untuk mendapat solusi pendapat dari pusat pertanggungjawabn yang lain memberi masukan pemecahan masalah. Setelah diketemukan penyelesaian masalah secara mufakat dengan *Management by Objective* Manajer dan admin pusat pertanggungjawaban biaya memposting kembali keputusan-keputusan yang telah dibuat dengan mencantumkan keputusan final yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dan anatar pusat pertanggungjawaban.Hal ini dilakukan untuk menjaga integritas dan transparasi agar tidak terdapat gossip atau pembicaraan yang tidak penting di Perusahaan.

V. Kesimpulan Dan Saran

VI. Kesimpulan

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam menerapkan Parenting Systems Accounting Responsibility versi 1.0, perlu data yang valid dan kerjasama serta komunikasi yang teratur antara manager divisi dan karyawan dan juga Administrasi divisi. Data absensi perlu dibuat dengan benar agar dapat mengetahui permasalahan dari setiap karyawan. Focus utamanya adalah mahasiswa yang benar-benar memiliki masalah pada saat perkuliahan.

2. Penerapan Parenting Systems versi 1.0 perlu konsisten dilakukan dan semua dosen perlu menerapkannya karena ini akan memiliki dampak yang positif, dimana dosen dan mahasiswa akan sama-sama belajar dalam memecahkan kasus-kasus yang terdapat di dalam proses perkuliahan.
3. Diperlukan kejujuran mutlak agar dapat menghasilkan solusi dan keputusan yang objektif agar tercipta lingkungan yang kondusif satu sama lain.

VI.2. Saran

Dalam menerapkan Parenting Systems versi 1.0 ini, kita dapat menerapkan apa yang John (1999) kemukakan di dalam bukunya “Mengembangkan Kepemimpinan di dalam diri anda”, proses ini layak untuk dilakukan karena mahasiswa adalah merupakan calon-calon pemimpin di masa depan dan para generasi muda yang melanjutkan perjuangan dan mampu menciptakan kebaikan untuk komunitas / masyarakat serta memberikan dampak bagi sejarah dunia. Proses ini adalah sebagai berikut:

Level 1. Kedudukan

Hak: Orang mengikuti karena mereka harus mengikuti. Catatan: Pengaruh anda tidak akan melampaui garis-garis deskripsi kerja anda. Semakin lama anda tinggal di sini, semakin tinggi tingkat keluarnya karyawan dan semakin rendah moral anak buah.

Level 2. Izin

Hubungan: Orang mengikuti karena meeka berkeinginan mengikuti. Catatan: Orang akan mengikuti anda melampaui wewenang yang dinyatakan. Tingkat ini memungkinkan pekerjaan bisa menyenangkan. Perhatian, tinggal terlalu lama pada tingkat ini tanpa naik ke atas akan menyebabkan orang yang sangat termotivasi menjadi gelisah.

Level 3. Produksi

Hasil: Orang mengikuti karena apa yang telah anda lakukan untuk organisasi. Catatan: Di sinilah sukses dirasakan oleh kebanyakan orang. Mereka menyukai anda dan apa yang anda lakukan. Masalah diselesaikan dengan sedikit sekali upaya karena adanya momentum

Level 4. Pengembangan Manusia

Reproduksi: Orang mengikuti anda karena apa diri anda dan apa yang anda lakukan bagi mereka. Catatan: Di sinilah pertumbuhan jangka panjang terjadi. Komitmen anda untuk mengembangkan pemimpin akan memastikan pertumbuhan yang terus berlangsung bagi organisasi dan orang. Lakukan apa saja yang bisa anda lakukan untuk mencapai tingkat ini dan mempertahankannya.

Level 5. Kemampuan menguasai pribadi.

Rasa Hormat: Orang mengikuti karena siapa diri anda dan apa yang anda wakili. Catatan: Langkah ini dicadangkan bagi pemimpin yang telah melewati waktu bertahun tahun, menumbuhkan orang dan organisasi. Hanya sedikit yang berhasil sampai ke sana. Mereka yang berhasil lebih besar daripada kehidupan yang nyata.

Dari sini kita bisa melihat bahwa dosen adalah merupakan pemimpin yang perlu memproduksi pemimpin lainnya, yaitu mahasiswa. Bagian ini bisa diterapkan pada Parenting Systems versi 1.0 pada tahapan awal sampai akhir. Framework level 1-5 ini dapat kita terapkan di dalam Parenting Systems versi 1.0 pada bagian proses pembimbingan Emotional Quality. Mengapa? Karena pada bagian ini (proses) ini, antara dosen dan mahasiswa terjadi interaksi dan komunikasi yang sering.

Daftar Pustaka

- Anthony & Govindarajan (2005), *Management Control System*, Mc Graw Hill, Salemba Empat, Jakarta
- Daniel Goleman (1999), *Working With Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi)*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sean Covey (2001), *The 7th Habits Of Highly Effective Teens (7 Kebiasaan Remaja Yang Sangat Efektif)*, Binarupa Aksara, Jakarta
- Stephen R. Covey (2006), *The 8th Habits: Melampaui Efektivitas, Menggapai Keagungan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ikhsan Arfan (2010), *(Akuntansi Keperilakuan)*, Edisi ke 2, Salemba Empat, Jakarta
- John C. Maxwell (1999), *Be A People Person (Jadilah Manusia Yang Berorientasi Manusia)*, Interaksana, Batam Center
- John C. Maxwell (1999), *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda*, Binarupa Aksara, Jakarta
- Kirsten A. Asmussen, Timoty Matthews, Katey Weizel, Neda Bebirogiu & Stephen Scott (2010), *Academy Of Practitioner's Training Offer In Evidence And Parenting Programmes*, Department Of Education [PDF]
- Kimberly Kapko (2007), *Parenting Syles And Adosercents*, Department Of Policy Analysis And Management At Cornell University
- <http://www.ciccparenting.org/BringingParentingEd.aspx>, Access Date: 1 November'2013; Time: 10:00 am
- http://parent_education.unt.edu/resources/publication-university-north-texas-center-parent-education-partnership-texas-council-fam-2, Access Date: 2 November'2013; Time: 8:30 am
- <http://www.nidirect.gov.uk/parental-rights-in-education>, Access Date: 3 November'2013; Time: 9:00 am