

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. “X” dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. *Controller* pada PT. “X” sangat berperan dalam pengendalian gaji, hal ini dapat disimpulkan berdasarkan:
 - a. *Controller* PT. “X” memiliki karakteristik memadai yang mendukung perannya sebagai *controller* yang baik, yakni: mempunyai kemampuan teknis, memahami prinsip-prinsip perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian, memahami jenis industri mana perusahaan tergolong, pemahaman mendalam mengenai perusahaan, mampu untuk berkomunikasi dengan semua tingkatan manajemen, mampu untuk menyatakan ide, dan mampu untuk menggerakkan orang lain.
 - b. *Controller* telah melaksanakan fungsi normatifnya dengan memadai, hal ini dapat dilihat dari peranannya dalam fungsi perencanaan, pengendalian, pelaporan, akuntansi, dan fungsi tanggung jawab lainnya.
 - c. Dari pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *controller* di perusahaan ini memberikan kontribusi yang memadai dalam pengendalian dengan cara antara lain:
 - Turut serta dalam menetapkan prosedur penggajian.

- Memberikan bantuan kepada manajemen dalam mengukur prestasi pegawai.
 - Menyediakan laporan-laporan tambahan mengenai tenaga kerja.
2. Pelaksanaan pengendalian internal gaji pada PT. "X" telah memadai. Hal ini terlihat dari komponen-komponen pengendalian internal yang memadai, yaitu:
- 1) Lingkungan Pengendalian
- a. Adanya integritas dan etika yang di junjung tinggi di PT. "X", yaitu dengan adanya tata tertib yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan di perusahaan, yang secara garis besar telah mampu membuat karyawan mengerti mengenai pentingnya suatu nilai integritas dan etika dalam suatu proses pengendalian di perusahaan.
 - b. Adanya komitmen terhadap kompetensi karyawan di PT. "X" yang sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada pelatihan-pelatihan yang dilakukan baik oleh perusahaan maupun dari pihak luar untuk membina sumber daya manusia yang cakap dan terampil, perekrutan karyawan melalui seleksi yang ketat, penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki serta berdasarkan pada latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang yang ditekuninya di perusahaan.
 - c. Adanya struktur organisasi yang dirancang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari struktur organisasi tersebut dapat diperoleh suatu gambaran tentang unit-unit kerja yang ada, di mana terdapat pembagian wewenang dan tanggung jawab serta pemisahan fungsi yang jelas antara bagian-bagian yang terkait.

d. Adanya pembagian wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan tingkatan organisasi dalam perusahaan, sehingga masing-masing bagian dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam aktivitas penggajian menunjukkan adanya pembagian wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dan telah terdapat pemisahan fungsi antara bagian pencatatan dan pembuatan daftar gaji, penyimpanan data, perhitungan gaji, dan pembayaran gaji.

2) Penilaian Risiko

Perusahaan telah mengantisipasi kemungkinan timbulnya risiko dengan adanya karyawan baru, teknologi, perubahan lingkungan operasi dan laju pertumbuhan yang cepat sehingga risiko yang terjadi di perusahaan dapat dikurangi sekecil dan diharapkan perusahaan akan lebih mampu menjawab tantangan di masa yang akan datang.

3) Aktivitas Pengendalian

- a. Adanya pemisahan tugas di dalam aktivitas penggajian, yaitu pemisahan tugas antara pencatatan dan pembuatan daftar gaji, penyimpanan daftar gaji, perhitungan gaji, dan pembayaran gaji.
- b. Terdapat telaah kinerja yang dilaksanakan oleh atasan tertinggi dari karyawan tersebut.
- c. Adanya otorisasi atas transaksi dan aktivitas yang terjadi di perusahaan.
- d. Adanya pengendalian dan pengamanan atau pengendalian fisik atas aktiva dan catatan perusahaan.

4) Informasi dan Komunikasi

Dengan adanya *flowchart* atau bagan alir mengenai prosedur penggajian yang jelas, sehingga antara prosedur yang tertulis dan yang sesungguhnya terjadi dapat dibandingkan, yang pada akhirnya dapat ditelusuri apabila ditemukan adanya kelemahan atau penyimpangan.

5) Pemantauan

Pemantauan terhadap kegiatan operasional di PT. "X" dilaksanakan oleh pengendali internal berdasarkan laporan-laporan dari masing-masing biro/divisi atau proyek tertentu yang bersangkutan. Dari hasil tersebut diadakan evaluasi dan tindakan perbaikan apabila ditemukan adanya penyimpangan.

3. Pengendalian gaji pada PT. "X" telah dilaksanakan dengan memadai, sehingga tercapai efektivitas pengendalian internal gaji, hal ini dapat dilihat dari:

a) Keandalan pelaporan keuangan

PT. "X" telah menerapkan pengendalian internal gaji sebagai upaya untuk menguji ketelitian dan kebenaran data akuntansi, hal ini dapat terlihat dari:

- Ketelitian
- Ketepatan waktu
- Dokumen dan catatan yang memadai

b) Efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan

PT. "X" telah menerapkan prosedur penggajian yang dilakukan secara memadai untuk meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

c) Ketaatan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku

PT. "X" telah menaati peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, seperti penetapan besarnya pajak yang harus dibayar, perhitungan gaji yang dilakukan sesuai dengan keputusan yang telah ditetapkan perusahaan, dan setiap karyawan maupun jajaran direksi wajib mengimplementasikan manajemen sistem mutu sesuai dengan ISO 9000 agar sertifikat yang telah didapat oleh perusahaan dapat terus dipertahankan.

5.2 Saran

Berdasarkan pengamatan selama melakukan penelitian di PT."X", penulis mencoba untuk mengemukakan saran yang dimaksudkan untuk dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan, yaitu:

1. Sebaiknya PT. "X" menggunakan kartu jam kerja (*time card*), dimana kartu jam kerja tersebut dimasukkan dalam *time checker* atau mesin waktu dan diawasi oleh *security*/penjaga agar memanipulasi waktu datang dan pulang dapat dihindarkan terutama untuk karyawan yang bekerja di proyek, yang jauh dari pengawasan *controller*.
2. Sebaiknya PT. "X" bekerja sama dengan bank dalam melakukan pembayaran gaji. Misalnya pihak bank tiap akhir bulan menyetor sejumlah uang ke rekening masing-masing karyawan berdasarkan laporan dari perusahaan, agar tidak terjadi pemborosan waktu dan risiko karyawan terhindar dari kejahatan/pencurian lebih kecil.

3. *Controller* sebaiknya melakukan audit terhadap semua perkiraan dan catatan perusahaan serta melaporkan hasil yang telah dicapai oleh perusahaan sehubungan dengan pengendalian gaji secara berkesinambungan. Dengan dilaksanakannya hal ini perusahaan dapat melihat perbandingannya dari tahun ke tahun, menganalisis kelemahan-kelemahan yang ada, kemudian menentukan langkah-langkah perbaikan dan menerapkan system pengendalian yang lebih efektif di masa mendatang.