

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Rumah Sakit Immanuel didukung oleh data yang diperoleh melalui wawancara, dan observasi yang telah dilakukan, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem penggajian dan pengupahan yang ditetapkan di Rumah Sakit Immanuel sudah cukup efektif dan efisien. Hal tersebut didukung oleh adanya beberapa faktor sebagai berikut:
 - a. Setiap pegawai melakukan absensi secara komputerisasi dengan mesin absensi pada saat masuk kerja dan saat pulang.
 - b. Penghitungan daftar hadir pegawai Rumah Sakit Immanuel telah dilakukan secara komputerisasi sehingga mengurangi kesalahan dalam menghitung gaji secara keseluruhan.
 - c. Pembayaran gaji diotorisasi oleh bagian keuangan dan personalia dengan bekerja sama dengan bank BNI.
 - d. Penghitungan gaji tidak memerlukan waktu karena daftar absensi secara otomatis telah dihitung oleh komputer.
 - e. Pembayaran gaji diotorisasi oleh bank BNI sehingga resiko kehilangan uang sangat kecil dan tingkat keamanan yang tinggi.

2. Audit internal berperan dalam menunjang efektifitas pengendalian gaji dan upah, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor sebagai berikut:

1. Terpenuhinya komponen-komponen pengendalian intern yang cukup memadai.

2. Lingkungan Pengendalian

- Adanya kebijakan tertulis dari pihak manajemen
- Adanya kode etik yang dikomunikasikan kepada seluruh pihak
- Adanya struktur organisasi yang menggambarkan adanya pemisahan tugas
- Adanya program pelatihan untuk membina dan mengembangkan pegawai
- Pegawai dituntut untuk bersikap selalu jujur dalam melaksanakan tugasnya

3. Aktivitas Pengendalian

- Adanya pemisahan tugas yang memadai antara bagian penjaga mesin kartu hadir dengan bagian pencatatan waktu hadir, bagian perhitungan gaji dan upah dan pembayaran gaji dan upah
- Adanya otorisasi yang jelas dari pegawai yang berwenang atas transaksi tertentu
- Adanya perlindungan fisik atas asset, dokumen dan catatan Rumah Sakit
- Adanya pengecekan independent atas kinerja pegawai

4. Penaksiran Risiko

Rumah Sakit Immanuel telah memperkirakan kemungkinan timbulnya risiko yang disebabkan oleh perubahan dalam lingkungan operasi

perusahaan, personel baru, sistem informasi baru, laju pertumbuhan yang pesat, teknologi baru, lingkup, kegiatan baru sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya resiko.

5. Informasi dan komunikasi

- Adanya kebijakan mengenai pemberian gaji dan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- Adanya komunikasi baik yang mencakup pemahaman seorang karyawan atas aktivitasnya yang berhubungan dengan aktivitas karyawan lainnya

6. Pemantauan

Pemantauan atau pengawasan dilakukan untuk mengetahui apakah pengendalian telah dilakukan dengan baik, dan kelemahan-kelemahan dilaporkan segera kepada Direktur.

1.2 Saran

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, maka penulis mengemukakan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan dalam hal memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada agar diperoleh hasil yang memuaskan. Saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya dilakukan pemisahan antara auditor intern dengan kegiatan operasional Rumah Sakit. Sehingga auditor internal bebas dalam melaksanakan tugasnya. Auditor internal juga bisa memiliki pandangan yang bebas dan objektif yang berfungsi mengamati dan menganalisis berbagai keadaan yang berkaitan dengan penggajian dan upah.

2. Sebaiknya dibuat kebijakan dan prosedur mengenai gaji dan upah secara tertulis bagi pegawai baru sehingga tidak menimbulkan kebingungan dan pegawai dapat mengetahui hak-haknya.
3. Sebaiknya program audit dibuat secara tertulis agar dapat mempermudah dalam melaksanakan prosedur audit dan dapat menghindari penyimpangan dalam pelaksanaan audit intern.