

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada *dealer* “Satria Jaya Motor” mengenai peranan sistem pengendalian intern penggajian yang disusun dan dilaksanakan dengan memadai akan menunjang pembayaran upah para *salesman* dengan tepat, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

“ Sistem pengendalian intern penggajian atas upah para *salesman* yang diterapkan oleh *dealer* “Satria Jaya Motor” telah berperan secara positif atau dengan kata lain telah cukup memadai, sehingga pembayaran upah para *salesman* dapat dilaksanakan secara tepat dan benar, tanpa adanya kecurangan yang dapat merugikan *dealer*.”

Kesimpulan tersebut ditarik atas dasar:

1. Adanya peraturan-peraturan ketat yang diterapkan oleh *dealer* bagi para *salesmannya*, seperti kewajiban untuk memakai seragam Yamaha, pencapaian target yang telah ditentukan oleh *dealer*, dan menjaga kerahasiaan *dealer*. Apabila peraturan tersebut dilanggar maka *salesman* yang bersangkutan akan dikeluarkan. *Salesman* juga dituntut akan adanya kedisiplinan, kesopanan, moral yang tinggi dan yang tak kalah penting adalah kejujuran *salesman*.
2. Pemimpin yang menyadari akan pentingnya pengendalian intern dalam *dealer* serta terbuka akan usul dan saran dari para *salesmannya*. Sehingga para *salesman* merasa dirinya dihargai, sehingga motivasi kerjanya semakin

terpacu. Selain itu pimpinan *dealer* juga sadar akan pentingnya peranan *salesman* untuk peningkatan penjualan dealer

3. Perhatian *dealer* dalam mutu dari calon *salesman* yang akan bekerja di *dealer*, seperti halnya ketrampilan dari *salesman*, pendidikan *salesman* minimal lulusan SMU. Semua *salesman* yang diterima dalam *dealer* telah lulus test secara lisan dari pimpinan *dealer*, setelah diterima untuk bekerja di *dealer* dilakukan masa percobaan selama 3 bulan.
4. adanya dasar-dasar perhitungan upah yang dapat dipertanggungjawabkan. Tarif upah tersebut telah sesuai dengan kebijakan pemerintah. Selain itu *salesman* diperbolehkan untuk mengetahui rincian gaji dan upah yang diterimanya dan pembayaran gaji dilaksanakan secara tepat waktu.
5. Adanya dokumen pencatatan kehadiran *salesman* dan daftar gaji dan upah para *salesman*.
6. Daftar absensi *salesman* yang harus ditandatangani sebanyak 2 kali oleh para salesman pada saat salesman tersebut hadir dan pada saat pulang.
7. Pemeriksaan ulang atas pembayaran gaji dan upah para *salesman*, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pembayaran upah dan gaji *salesman* yang bersangkutan. Gaji dibayarkan secara langsung kepada *salesman* yang berhak menerimanya. *Salesman* yang telah menerima gaji tersebut diwajibkan untuk menandatangani bukti dari pembayaran, guna menghindari adanya pembayaran ganda.

Walaupun demikian, penulis menemukan beberapa kelemahan dalam pengendalian intern penggajian dalam *dealer* yaitu:

1. Peraturan dan tugas dari *salesman* tidak dinyatakan secara tertulis.
2. Struktur organisasi yang tidak jelas sehingga pemisahan fungsi di dalam *dealer* tidak jelas.
3. Pencatatan waktu hadir yang tidak dicatat oleh orang yang independen, memungkinkan terjadinya kecurangan dalam pencatatan kehadiran *salesman*.
4. Tidak diterapkannya pembuatan data-data diri para *salesman* yang bekerja dalam *dealer*. Serta pembuatan dokumen yang merinci jumlah gaji yang diterima oleh *salesman*.

5.2. Saran

Setelah mencoba memahami aktivitas *dealer*, terutama pada peranan pengendalian intern penggajian untuk *salesman dealer*, dan dengan mempelajari hasil penelitian, menganalisis permasalahan, dan menyimpulkan hasil penelitian, penulis mencoba memberikan saran untuk dealer sebagai berikut:

1. Peraturan dan tugas-tugas dari *salesman* sebaiknya dinyatakan secara tertulis, agar para *salesman* lebih dapat memahami dengan benar peraturan *dealer* dan apa yang menjadi tugasnya.
2. Sebagai *sub-dealer* yang cukup besar untuk di daerah Garut, sebaiknya struktur organisasi dibuat lebih jelas sehingga pemisahan fungsi dalam *dealer* lebih dapat dilihat secara jelas.

3. Pencatatan waktu hadir sebaiknya dilaksanakan oleh orang yang independen. Guna menghindari kecurangan dalam pencatatan waktu hadir *salesman*.
4. Perlu dibuatnya data-data diri tentang *salesman* yang bekerja dalam *dealer* dengan tujuan dealer dapat mengetahui tentang data diri dari *salesman* yang bekerja dalam *dealer* dan dibuatnya dokumen yang merinci jumlah gaji yang diterima oleh *salesman*, sehingga *dealer* dapat memeriksa kembali gaji yang telah dibayarkan kepada *salesman*.
5. *Dealer* masih menggunakan sistem manual, akan lebih baik untuk kedepannya *dealer* menggunakan sistem komputerisasi, sehingga mempermudah dan mempercepat kinerja dari *dealer* dalam hal absensi *salesman* dan pemasukan data-data *salesman*.
6. Hendaknya *dealer* dapat mempertahankan apa yang telah diraihinya sampai saat ini, bahkan dapat meningkatkan pengendalian intern penggajiannya, sehingga kecurangan-kecurangan dalam *dealer* dapat dihindari.