

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Peneliti telah melakukan observasi terhadap penerapan aktivitas pengendalian pada siklus pengupahan PT Dwitunggal Lintas Nusantara dan membandingkannya dengan teori yang ada pada bagian pembahasan sehingga peneliti menarik beberapa kesimpulan.

Pada siklus pengupahannya, perusahaan telah menerapkan seluruh komponen aktivitas pengendalian. Beberapa komponen aktivitas pengendalian telah diterapkan secara baik sehingga dapat dikatakan cukup memadai. Otorisasi, dokumen dan pengamanan atas aset telah cukup memadai untuk dapat mengurangi risiko terjadinya kecurangan pembayaran upah pegawai. Beberapa komponen aktivitas pengendalian lainnya belum diterapkan secara memadai.

Otorisasi atas transaksi dan aktivitas telah diterapkan cukup baik dengan pimpinan perusahaan sebagai pemegang otorisasi tertinggi dalam siklus pengupahan. Bagian HRD memiliki wewenang atas keputusan penerimaan karyawan baru, perpanjangan atau pemutusan kontrak, dan pemberhentian karyawan. Bagian keuangan yang memiliki otorisasi atas pengeluaran kas.

Dokumen atas siklus pengupahan cukup lengkap, yang terdiri atas perjanjian kontrak kerja, catatan kepegawaian, daftar hadir pegawai, daftar upah, dan slip upah. Dokumen ini sebagai bukti yang penting untuk memeriksa terjadinya kecurangan pembayaran upah pegawai.

Perusahaan telah menerapkan pengamanan atas aset dengan baik. Cek maupun uang perusahaan dijaga agar tidak dapat diambil oleh pihak yang tidak berwenang. Dokumen-dokumen juga disimpan dengan baik oleh pegawai yang berwenang.

Pemisahan fungsi pada siklus pengupahan di PT DLN kurang memadai karena tidak adanya pemisahan fungsi kepegawaian dan fungsi pembayaran upah. Keduanya dilakukan oleh satu bagian, yaitu bagian HRD. Hal ini dapat meningkatkan risiko terjadinya kecurangan pembayaran upah pegawai.

Perusahaan telah melakukan pengecekan independen atas perhitungan upah pegawai. Setelah bagian HRD membayarkan upah kepada pegawai, staf HRD melaporkan perincian perhitungan upah ke bagian *accounting* untuk diperiksa. Padahal lebih baik jika pengecekan dilakukan sebelum pembayaran upah pada pegawai, sehingga apabila terjadi kesalahan dapat segera diperbaiki.

Penerapan pengendalian yang kurang memadai dapat mengakibatkan adanya risiko kecurangan pembayaran upah pegawai. Kecurangan itu dapat berupa pegawai fiktif, penggelapan jam kerja, dan *fraud*. Dengan menerapkan pengendalian secara memadai diharapkan dapat mengurangi risiko terjadinya kecurangan pembayaran upah pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil peneliti diatas, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu perusahaan mengurangi risiko kecurangan pembayaran upah pegawai:

1. Perusahaan membuat kartu absen untuk masing-masing pegawai yang berisi tanggal, nama, bagian, jam masuk, jam keluar, lembur, ijin, alpa, dan lain-lain. Kartu absen ini diharapkan dapat memudahkan perhitungan upah pegawai dan pemeriksaan untuk mendeteksi terjadinya kecurangan.
2. Adanya pemisahan fungsi antara fungsi kepegawaian dan fungsi pembayaran upah untuk mencegah terjadinya kecurangan oleh bagian kepegawaian.
3. Adanya pengecekan pada daftar hadir karyawan untuk memeriksa jam kerja karyawan, untuk menghindari penggelapan jam kerja.
4. Pengecekan terhadap perhitungan upah pegawai sebaiknya dilakukan sebelum pembayaran upah dilakukan agar jika terjadi kesalahan atau kecurangan dapat diperbaiki atau ditindaklanjuti.

Demikian saran dari peneliti, semoga saran yang penulis berikan dapat bermanfaat bagi perusahaan.