

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. PINDAD (Persero) selama bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2008 serta pembahasan mengenai Peranan Audit Internal dalam menunjang efektivitas pengendalian internal penggajian, maka penulis menarik kesimpulan bahwa :

1. Pelaksanaan audit internal terhadap gaji yang diterapkan pada PT.Pindad (Persero) telah memadai. Hal ini dilihat dari:

- a) Independensi

Satuan Pengawasan Intern (SPI) di PT.Pindad (Persero) telah independen, dimana SPI diberi kewenangan yang memadai untuk masuk ke semua unit kerja perusahaan tersebut, hal ini mengakibatkan Satuan Pengawasan Intern (SPI) dapat menyelesaikan pemeriksaannya dengan baik dan juga terbebas dari segala bentuk intervensi dari segala pihak, sehingga pemeriksaan intern telah dijalankan secara memadai.

- b) Kecakapan Professional

Untuk meningkatkan kemampuan dan membekali para tenaga pemeriksaan dalam melaksanakan tugasnya, PT.Pindad (Persero)

membuat kebijakan terhadap pembinaan karyawan bagian Satuan Pengawasan Intern (SPI) diantaranya adalah:

1. Pelatihan Pemeriksaan (dasar-dasar pemeriksaan), pemeriksaan operasional, pelatihan lainnya sesuai kebutuhan auditor junior dan auditor senior di PT.Pindad (Persero)
2. Seminar-seminar

c) Program Pemeriksaan Intern

Program pemeriksaan intern di PT.Pindad (Persero) diantaranya:

1. Program Kerja Pemeriksaan Tahunan (PKPT)
2. Non Program Pemeriksaan Tahunan (Non PKPT), Pemeriksaan Khusus dan Bantuan Pemeriksaan.
3. Monitoring tindak lanjut atas temuan-temuan pemeriksaan intern dan eksternal
4. Pemeriksaan Opname kas / Bank

d) Laporan Hasil Pemeriksaan Intern

Laporan Hasil Pemeriksaan Intern yang disusun oleh Satuan Pemeriksaan Intern (SPI) di PT.Pindad (Persero), yaitu:

1. Laporan Hasil Pemeriksaan Keuangan
2. Laporan Hasil Pemeriksaan Operasional

e) Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan Intern

Satuan Pengawasan Intern (SPI) di PT.Pindad (Persero) melakukan pemeriksaan mengenai tindak lanjut oleh manajemen atas Laporan Hasil Pemeriksaan Intern telah dijalankan secara memadai.

f) Pemeriksaan Intern Gaji

Pemeriksaan Intern atas gaji yang dilakukan oleh Satuan Pemeriksaan Intern (SPI) telah memadai

2. Pelaksanaan pengendalian internal atas gaji telah dilaksanakan secara efektif pada PT.Pindad (Persero). Dilihat dari:

a) Lingkungan Pengendalian

1. Integritas dan Nilai-nilai Etika

PT.Pindad (persero) melakukan penetapan mengenai peraturan disiplin dan tata tertib pegawai diantaranya:

a. Pengantar

b. Kewajiban dan Larangan

2. Komitmen terhadap kompetensi

PT.Pindad (Persero) dalam memperoleh pegawai berdasarkan komitmen dan kompetensi.

3. Falsafah manajemen dan Gaya Operasi

Manajemen di PT.Pindad (Persero) menetapkan gaya operasi dan falsafah manajemen yang dapat dipahami oleh setiap karyawan perusahaan tersebut.

4. Struktur Organisasi

PT.Pindad (Persero) memiliki struktur organisasi yang merupakan panduan karakteristik organisasi menurut fungsi dan organisasi menurut produk.

5. Pelimpahan Wewenang dan Tanggung jawab

Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab pada penggajian di PT.Pindad (Persero) sebagai berikut:

- a. Fungsi perhitungan penggajian
- b. Fungsi penggajian

6. Kebijakan dan Praktik Sumber Daya Manusia

PT.Pindad (Persero) memiliki kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang cukup memadai, hal ini dilakukan oleh Dirreimbang (Direktur Perencanaan dan Pengembangan)

b) Aktivitas Pengendalian

PT.Pindad (Persero) memiliki aktivitas pengendalian yang cukup memadai, terutama yang berkaitan dengan penggajian.

c) Informasi dan Komunikasi

Dalam hal informasi, PT.Pindad (Persero) cukup memadai untuk membantu manajemen dan juga didukung dengan komunikasi yang memadai

d) Pemantauan

Jenis pemantauan yang dilaksanakan di PT.Pindad (Persero) yang berkaitan dengan penggajian:

- 1) Pemantauan rutin
- 2) Pemantaun non rutin

3. Peranan Audit Internal dalam menunjang efektivitas pengendalian internal penggajian pada PT.Pindad (Persero). Hal ini dapat dilihat :

Audit internal berpengaruh kuat terhadap efektivitas pengendalian internal penggajian hal ini didukung oleh adanya hasil pengujian secara statistik dengan metode kuantitatif (Pearson). Dari hasil perhitungan yang telah dianalisis oleh peneliti, diperoleh $r = 0.800$ maka hubungan ini menurut Champion termasuk hubungan yang sangat erat (reliabel) antara audit internal dengan efektivitas pengendalian internal penggajian, dan besarnya pengaruh dan peranan variabel X (audit internal) terhadap variabel Y (efektivitas pengendalian internal penggajian) adalah sebesar $K_d = 64\%$ dan sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti audit internal mempunyai peranan dan pengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal penggajian. Sehingga hipotesis yang penulis sajikan yaitu audit internal yang dilaksanakan dengan memadai akan mendukung efektivitas pengendalian internal penggajian dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan di atas, berikut ini adalah saran-saran yang dimaksudkan sebagai masukan bagi perusahaan, sebagai berikut :

Perusahaan sebaiknya melaksanakan pengawasan yang lebih ketat lagi di setiap pelaksanaan audit internal maupun unit Audit Internal itu sendiri agar independensi dan objektivitas internal auditor tetap terjaga.