

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Sistem pengendalian intern gaji pada PT. Hidup Baru Plastik sangat memadai dalam menunjang akurasi pembayaran gaji pada karyawan.

Kesimpulan ini didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a) PT. Hidup Baru Plastik memiliki kebijakan mengenai pembayaran gaji secara rinci dan jelas.
- b) Terdapat prosedur yang lengkap untuk menjalani setiap aktivitas perusahaan, termasuk prosedur pembayaran gaji pada karyawan.
- c) PT. Hidup Baru Plastik sudah memiliki struktur organisasi yang memuat secara jelas, wewenang, tanggung jawab, dan tugas-tugas masing-masing bagian dalam perusahaan.
- d) Terdapat otorisasi yang memadai atas transaksi dan kegiatan, dokumen dan catatan yang memadai, dan diadakan pengecekan independen atas pelaksanaan seluruh aktivitas perusahaan agar laporan keuangan disusun secara wajar sesuai dengan Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum (PABU).
- e) Perusahaan dituntut untuk dapat mengkoordinasi, mengelola, dan mengawasi aktivitas persediaan secara memadai.

2. Sistem pengendalian intern gaji pada PT. Hidup Baru Plastik memiliki peran penting dalam menunjang akurasi pembayaran gaji pada karyawan.

Kesimpulan ini didukung atas faktor-faktor sebagai berikut:

- a) Perusahaan menetapkan kebijakan dan prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- b) Pembayaran gaji dilakukan selalu tepat pada waktunya.
- c) Perhitungan uang lembur sesuai dengan prosedur yang ada dalam perusahaan.
- d) Dengan adanya sistem pengendalian intern gaji dalam perusahaan membuat keakuratan pembayaran gaji menjadi lebih baik dari periode ke periode.
- e) Para pegawai PT. Hidup Baru Plastik memahami tugas-tugas yang harus dilaksanakan berdasarkan apa yang telah dijelaskan secara lisan mengenai gambaran pekerjaan yang akan mereka lakukan, walaupun gambaran tersebut tidak dinyatakan secara tertulis.
- f) Perusahaan telah menetapkan suatu sistem untuk mendukung kelengkapan, keandalan data dan informasi tentang gaji, misal harus dibuatnya daftar gaji, slip gaji yang selalu harus diverifikasi sehingga data informasi tentang gaji dapat diuji keandalannya dan dapat dipercaya.

3. Walaupun demikian, penulis menemukan beberapa kelemahan dalam sistem pengendalian intern gaji dalam perusahaan, yaitu:
 - a) Tidak terdapat keamanan untuk menjaga kas dan data dari pencurian dan kehilangan. Berdasarkan penelitian sampai sejauh ini perusahaan belum pernah mengalami kehilangan dan pencurian sehingga perusahaan menganggap bahwa keamanan untuk menjaga kas dan data tidak diperlukan.
 - b) Tidak ada *follow up* terhadap penyimpangan yang terjadi atas pengelolaan gaji. Perusahaan tidak transparan terhadap penyimpangan yang terjadi karena perusahaan tidak ingin dinilai buruk, baik bagi orang lain maupun orang sendiri. Berdasarkan hasil analisis, penulis menyimpulkan bahwa tidak semua karyawan mengetahui apakah dalam perusahaan tersebut memiliki pengendalian terhadap penyimpangan yang terjadi.

5.2 Saran

Setelah mencoba memahami aktivitas perusahaan, terutama pada peran sistem pengendalian intern gaji untuk karyawan perusahaan tersebut, dan dengan mempelajari hasil penelitian, menganalisis permasalahan, dan menyimpulkan hasil penelitian penulis mencoba memberikan saran untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan memiliki kemampuan terhadap kas dan data untuk mencegah terjadinya kehilangan dan pencurian.
2. Sebaiknya perusahaan memiliki *follow up* yang jelas terhadap penyimpangan. Hal ini dapat mencegah terjadinya penyimpangan di masa yang akan datang dan dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan.