

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Adapun kesimpulan yang penulis ambil berdasarkan penjelasan dan analisa yang berkenaan dengan sistem penggajian pada PT ADI Nusantara Raya adalah :

1. Pada PT ADI Nusantara Raya struktur organisasi dan pembagian tugas belum terlaksana dengan baik, karena masi ada perangkapan tugas yang dilakukan oleh bagian keuangan yaitu melakukan pembuatan daftar gaji dan upah yang seharusnya dipisahkan. Hal ini tidak sesuai dengan unsur organisasi sistem pengendalian intern penggajian pada teori,dimana disebutkan bahwa fungsi pembuatan daftar gaji harus terpisah dari pembayaran gaji. Dengan adanya perangkapan tugas tersebut maka dapat menimbulkan penyelewengan-penyelewengan terhadap uang yang akan digunakan untuk pembayaran gaji karyawan seperti kurang atau lebih bayar dan salah hitung jumlah gaji yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan.
2. Belum adanya dokumen berupa slip gaji yang seharusnya diterima oleh karyawan pada saat menerima gaji, hal ini jelas merugikan karyawan, dengan tidak adanya slip gaji maka karyawan tidak dapat melihat potongan-potongan dan tambahan yang mereka dapat dari gaji mereka, perusahaan belum memenuhi unsur sistem otoritas dan pencatatan yang seharusnya diberlakukan pada sistem pengendalian intern penggajian pada perusahaan. Sehingga dengan tidak adanya slip gaji

tersebut perusahaan terkesan kurang transparan dalam pembayaran gaji pada karyawannya.

3. Praktik yang sehat pada PT ADI Nusantara Raya struktur terbilang belum memadai , dimana tidak ada pengawasan terhadap karyawan saat mengisi kartu jam hadir, hal ini juga tidak sesuai dengan unsur praktik yang sehat pada sistem pengendalian intern penggajian, dimana seharusnya pengisian kartu jam hadir harus diawasi oleh fungsi pencatatan waktu. Tidak adanya pengawasan dari fungsi pencatat waktu dapat menimbulkan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri, seperti pengisian jam hadir yang fiktif. Pengisian kartu jam hadir ini harus di awasi karena merupakan dasar dari perhitungan gaji, sehingga juga perlu perhatian khusus dari pihak manajemen.

B. Saran

Dari beberapa kesimpulan yang telah di uraikan di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan yang dapat dipergunakan sebagai dasar pertimbangan apabila PT ADI Nusantara Raya ingin melaksanakan sistem pengendalian intern penggajian yang disesuaikan dengan keadaan perusahaan tersebut.

1. Perlu adanya pemisahan tugas antara fungsi pembuatan daftar gaji dengan fungsi pembayaran gaji, karena kedua fungsi tersebut merupakan bagian terpenting dalam penggajian. Pembuatan daftar gaji dapat dilakukan oleh pembuatan daftar gajin sedangkan pembayaran gaji dapat dilakukan oleh bagian keuangan itu sendiri, sehingga

terdapat pemisahan tugas yang jelas dan mencegah terjadinya kecurangan yang dapat dilakukan oleh bagian keuangan.

2. PT ADI Nusantara Raya dapat melengkapi dokumen yang belum tersedia dalam hal ini adalah slip gaji karyawan yang seharusnya mereka terima, dokumen ini berisis jumlah gaji, potongan-potongan dan tambahan serta informasi-informasi yang menyangkut gaji karyawan, sehingga karyawan merasa jelas atas rincian jumlah gaji yang mereka terima.
3. Penggajian pada PT ADI Nusantara Raya ini atas berdasarkan jam hadir karyawan, oleh karena itu dibutuhkan pengawasan dalam pengisian daftar hadir oleh karyawan, tanggung jawab dalam pengawasan ini dapat dilimpahkan pada bagian personalia, dengan demikian dapat meminimalisir kecurangan yang dilakukan oleh karyawan dalam pengisian daftar hadir.