



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa penulis pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) Surabaya, dapat ditarik kesimpulan yang diharapkan dapat membantu dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, yaitu :

1. Sistem pengabsenan pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) Surabaya masih manual, meskipun dilakukan di depan Kepala Bagian Personalia. Tetapi, dapat memungkinkan terjadinya kecurangan dalam waktu hadir. Terutama pada waktu adanya lembur, absen tersebut dapat dengan mudah diisi waktu pulang kerja yang tidak sesuai dengan riil pulang kerja pegawai tersebut.
2. Penggajian dan pengupahan merupakan kegiatan transaksi yang terjadi berulang-ulang yang merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan yang sering terjadi kecurangan dan manipulasi, maka dari itu diperlukan suatu pengendalian dan pengawasan yang baik.
3. Sistem pengendalian intern atas sistem penggajian dan pengupahan PT. Djakarta Lloyd (Persero) Surabaya adalah sudah baik dan dapat diandalkan dalam menghasilkan data-data informasi mengenai gaji yang dapat dipercaya kebenarannya. Namun masih terdapat

perangkapan fungsi dan wewenang yaitu fungsi pembuat daftar gaji dan fungsi keuangan, yang selama ini keduanya diotorisasi oleh Kepala Bagian Keuangan.

4. Adanya campur tangan dari berbagai bagian dapat menimbulkan kesenjangan social, karena yang mengetahui jumlah gaji pegawai tidak hanya 2 – 3 orang saja.
5. Fungsi pembuatan daftar gaji dan upah bisa diserahkan kepada pejabat independen yang ditunjuk oleh PT. Djakarta Lloyd (Persero) Surabaya, yaitu Departemen Gaji dan Upah, sehingga tidak terjadi perangkapan yang dapat mengganggu sistem pengendalian internal.

Saran

Adapun saran-saran yang diajukan sehubungan dengan penerapan pengendalian intern dalam sistem penggajian dan pengupahan PT. Djakarta Lloyd (Persero) Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperbaiki system pengabsenan dengan melakukan *Check-clock* sidik jari bila perlu atau dengan *card check-clock* agar kehadiran dan waktu lembur para pegawai dan terkendali dengan sebaik-baiknya.
2. Perusahaan perlu melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap efektifitas pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan apakah sudah sejalan dengan tujuan pengendalian intern serta bersih dari berbagai penyelewengan dan kecurangan.



3. Apabila masih terdapat perangkapan fungsi pada sistem penggajian dan pengupahan PT. Djakarta Lloyd (Persero) Surabaya, maka perusahaan sebaiknya memisahkan kedua fungsi rangkap tersebut misalnya dengan membuat departemen baru, sehingga tidak mengganggu sistem pengendalian internal.
4. Mekanisme seleksi dan penempatan karyawan bidang keuangan dan SDM harus lebih ditingkatkan, karena penempatan karyawan yang jujur dan teliti serta sesuai dengan mutunya, dapat menyelesaikan sekian banyak masalah yang menghalangi pencapaian visi dan misi dari PT. Djakarta Lloyd (Persero) Surabaya.



DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan, Zaki, *Sistem Informasi Akuntansi*, Yogyakarta, BPFE, 2002.
- Bodnar, George H, dan William S. Hopwood, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta Salemba Empat, 2000.
- Halim, Abdul, *Sistem Informasi Akuntansi*, Yogyakarta BPFE, 1994.
- Hall, James A, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta Salemba Empat, 2001.
- Krismiaji, *Sistem Informasi Akuntansi*, UPP AMP YKPN, 2005.
- M, Jogiyanto H, *Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer*, Yogyakarta BPFE, 1994.
- Mc Leod, Raymon, Jr, *Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Studi Sistem Informasi Berbasis Komputer*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta, 2001.
- Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, Jakarta Salemba Empat, 2001.
- Romney, Marshall B. dan Paul John Steinbart, *Accounting Information Systems*, Jakarta Salemba Empat, 2004.
- Tunggal, Amin Widjaja, *Struktur Pengendalian Intern*, Jakarta Rineka Cipta, 1995.
- Widjajanto, Nugroho, *Sistem Informasi Akuntansi*, Editor Yati Sumiharti, Jakarta Erlangga, 2001.

