

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peranan satuan pengawasan intern perusahaan daerah air minum ( PDAM ) Surya Sembada Kota Surabaya terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja SPI PDAM Surya Sembada Kota Surabaya telah berjalan secara baik, karena dilihat dari lima indikator menurut COSO (Committee of sponsoring Organization), SPI PDAM Surya Sembada telah melaksanakan fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya dalam hal pengawasan di setiap unit kerja yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya Indikator - indikator tersebut yaitu :

a. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya telah menyampaikan kepada seluruh unit – unit kerjanya. Lingkungan pengendalian yang dimaksud adalah dengan tetap menjamin untuk setiap unit – unit kerja yang ada di PDAM akan di periksa oleh unit kerja satuan pengawasan internal sesuai dengan PKPT. Dengan tujuan dapat memberikan saran – saran perbaikan untuk meningkatkan kinerja di setiap unit kerja Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya. Ruang lingkup, standart profesi & kode etik, serta tahap – tahapan kegiatan pemeriksaan

Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya ini tergantung dari setiap unit – unit kerja /bagian yang akan diperiksa oleh unit kerja satuan pengawasan internal dan masing–masing unit – unit kerja / bagian memiliki porsi sendiri – sendiri dan berbeda.

b. Penilaian Resiko (*Risk Assesment*)

Proses identifikasi dan analisis yang dilakukan unit kerja satuan pengawasan internal yang berada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya. Sebenarnya sama, yang berbeda hanyalah tergantung dari unit – unit kerja yang akan diperiksa ini unit kerja/ bagian apa itu yang menjadikan tujuan utama yang akan diperiksa oleh unit kerja satuan pengawasan internal. Langkah – langkah yang harus dilakukan dalam melaksanakan pemeriksaan di setiap unit – unit kerja yang akan diperiksa oleh unit kerja satuan pengawasan internal.

c. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya memiliki wewenang dalam mengelola kegiatan pemeriksaan, menginvestigasi, melakukan pengujian dan evaluasi hasil pemeriksaan atas masalah yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan atas kegiatan operasional perusahaan yang berpedoman pada Program Kerja Pemeriksaan Tahunan (PKPT) yang telah disetujui Direktur Utama. Dalam melaksanakan perencanaan audit pemeriksaan terhadap sumber daya manusia Badan Usaha Milik Daerah

(BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya didalam pelaksanaan pemeriksaan yang dilakukan oleh unit kerja satuan pengawasan internal itu agar lebih efisien dan efektif.

d. Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*)

Informasi dan komunikasi yang sudah dilakukan dan didapat dari Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya membahas mengenai kejelasan fungsi, wewenang, dan tanggung jawab, serta kebebasan karyawan terhadap pengendalian internal yang harus dikomunikasikan dengan jelas dalam melakukan pengawasan intern di PDAM itu sudah diatur didalam SK Walikota No. 43 tahun 2003 dijelaskan struktur organisasi, job description atau tugas dan tanggung jawab serta wewenang sampai seberapa jauh unit kerja satuan pengawasan internal dapat melakukan pemeriksaan. kesimpulan bahwa fungsi, wewenang dan tanggung jawab pemeriksaan intern merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas unsur-unsur pengendalian intern yang lain.

e. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan atau pengawasan ini dilakukan oleh Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya untuk memastikan dalam pengelolaan pengembangan temuan, laporan dan tindak lanjut hasil pengawasan / pemeriksaan. Tindak lanjut setelah dilakukannya pemeriksaan oleh Badan

Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya adalah dilakukannya pemutakiran. Agar hasil/rekomendasi (temuan) dari hasil pemeriksaan yang telah di rekomendasikan sudah dilakukan, sudah ditindak lanjuti dan sudah diterapkan maka diadakan pemantauan secara terus- menerus .

Kelima unsur tersebut telah menunjukkan bahwa Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya telah menjadi badan usaha milik pemerintah daerah yang sudah menerapkan unsur (Committee of sponsoring Organization) COSO dalam mengemban tanggung jawabkan fungsi, wewenang serta kebebasan dalam melakukan pemeriksaan. Meskipun ada beberapa yang harus disempurnakan lagi, akan tetapi dengan komitmen yang tinggi dari manajemen sumber daya manusia Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya untuk menjadikan bahwa Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah ini, menjadi Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah yang professional, maka kurang sempurnaan tersebut bukan merupakan hal yang harus diperdebatkan. Fenomena yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya waktu kerja pegawai Badan Usaha Milik Daerah, bahwasannya waktu kerja pegawai yang digunakan sangat tinggi, artinya bagi masyarakat tidak perlu ragu dan khawatir bahwa untuk waktu kerja pegawai kepada Badan Usaha Milik Daerah, karena Badan Usaha Milik

Daerah sudah dapat mengemban tanggung jawabkan yang diberikan oleh satuan pengawasan internal.

Adapun bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan

Sebagian besar karyawan memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan dimana PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ini memiliki target yang harus dicapai setiap tahunnya sehingga karyawan dituntut dapat bekerja dengan baik untuk dapat dan tercapainya target yang diinginkan perusahaan. Dan ada juga sebagian besar karyawannya tidak memiliki tingginya rasa kepedulian terhadap suatu pencapaian tujuan perusahaan. Ada hal – hal lain yang membuat karyawan sendiri, tidak dapat fokus dalam bekerja atau karyawan nya memiliki usaha lain diluar kantor sehingga salah satu hal yang memicu karyawan tidak fokus dalam bekerja. Tetapi ada juga karyawan memiliki tingginya rasa kepedulian yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengisi dan melengkapi dari karyawan yang tidak memiliki tingginya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan

Setiap karyawan memiliki semangat dan gairah dalam melakukan pekerjaan apabila didukung dan di support oleh pimpinan yang ada di setiap masing – masing unit kerja/ bagian yang mereka kelola. Apabila

pimpinannya dapat memberikan semangat, dan gairah dalam melakukan pekerjaan maka karyawan sendiri akan timbul semangat dan gairah dalam melakukan pekerjaan. Jika karyawannya semangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan nya itu karyawan munculnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan demi tercapainya suatu tujuan perusahaann. Dengan tercapainya suatu tujuan perusahaan salah satu contohnya karyawan mendapatkan reward berupa tunjangan – tunjangan yang diberikan untuk setiap karyawannya.

- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

Setiap karyawannya memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing – masing, tetapi ada juga karyawan yang melaksanakan tugas yang bukan merupakan tanggung jawabnya karyawan tersebut, tetapi tugas tersebut harus dikerjakan dan diselesaikan sesuai dengan tepat waktu yang telah diberikan dan tentukan. Wajib datang dan masuk kerja itu salah satu tanggung jawab yang dimiliki untuk setiap karyawannya dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik – baiknya.

- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

Setiap karyawan selain memiliki tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan tugassnya, karyawan juga memiliki rasa solodaritas yang tinggi di lingkungan karyawan bekerja. Karyawan memiliki rasa solidaritas yang tinggi di lingkungan tempat karyawan dalam

melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya. Karyawan memiliki rasa solidaritas yang tinggi apabila pekerjaan tersebut dapat dikerjakan secara bersama – sama. Tetapi ada juga karyawan tidak peduli dengan apa yang ada dilingkungannya termasuk teman rekan kerjanya mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas yang dikerjakannya. Rasa solidaritas dapat tumbuh dan dipengaruhi dengan lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja dalam melaksanakan tugas – tugasnya. setiap karyawannya memiliki karakter yang berbeda – beda.

e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas para karyawan

Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas para karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan. Tingkat efisiensi input yang dilakukan untuk menghasilkan output. Semakin kecil tingkat input yang digunakan untuk menghasilkan output yang maksimal maka semakin efisien perusahaan tersebut. Pada dasarnya efisiensi operasional perusahaan lebih menitikberatkan pada kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program - program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.

Keberadaan Satuan Pengawasan Intern yang terdapat di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Kota Surabaya merupakan sebuah keharusan, karena dengan adanya Satuan Pengawasan Intern PDAM Surya Sembada Kota Surabaya semua peraturan yang terdapat pada perusahaan dapat dipatuhi sehingga proses bisnis perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien. Berjalannya proses bisnis yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja dari PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian “ Peranan Unit Kerja Satuan Pengawasan Intern Dalam Menjamin Efektivitas Kinerja Perusahaan Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya “ yang mengambil studi kasus pada Kepatuhan Bidang Kepegawaian ini memiliki beberapa keterbatasan sehingga informasi yang diperoleh masih butuh perbaikan. Adapun keterbatasan penelitian yang dirasakan oleh peneliti adalah :

- a. Terbatasnya waktu yang dimiliki oleh peneliti sehingga informasi yang di dapatkan di rasa peneliti masih kurang
- b. Keterbatasan literature untuk meneliti mengenai satuan pengawasan intern badan usaha milik daerah
- c. PDAM Surabaya merupakan kantor pusat dari PDAM, sehingga data – data kepatuhan terhadap peraturan waktu kerja pegawai ini terbatas yang

diberikan oleh unit kerja urusan kepegawaian yang berada di PDAM Surabaya .

### **5.3 Saran**

Beberapa saran yang perlu diperhatikan oleh peneliti berikutnya jika ingin meneliti mengenai kepatuhan terhadap peraturan waktu kerja pegawai di badan usaha milik daerah yaitu :

1. Jauh – jauh hari tentukan terlebih dahulu kepatuhan terhadap peraturan apa yang akan diteliti dan pastikan sudah mendapatkan ijin dari badan usaha milik daerah yang bersangkutan.
2. Agar hasilnya lebih maksimal, ambil objek penelitian lebih dari 1 dan cari indikator yang lebih dituju pada waktu kerja pegawai (akan tetapi di sesuaikan juga dengan waktu penelitian yang telah disediakan).
3. Untuk indikator pengendalian intern hendaknya ditambahkan agar penelitian menjadi lebih menarik.
4. Saran kepada Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya sebagai subjek penelitian :
  - a) Penegakan mengenai aturan yang berlaku di Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya hendaknya lebih ditekankan kembali, dengan cara pendekatan personal mengenai tujuan utama dari diberlakukannya aturan atauran yang sudah ditetapkan kepada Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya.

- b) Lebih meningkatkan lagi peran satuan pengawasan intern dalam memberikan saran – saran perbaikannya di setiap unit – unit yang diperiksanya untuk meningkatkan kualitas dalam kinerja perusahaan lebih meningkat.
- c) Pemberian reward bagi karyawan yang hadir dalam setiap bulannya peneliti mengusulkan hal ini karena tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, sehingga dengan adanya pemberian reward bagi karyawan dapat meningkatkan efektivitas waktu kerja.
- d) Tingginya tingkat kegagalan dalam melakukan absensi merupakan fenomena yang ditemukan oleh peneliti, sehingga perlu adanya alat absensi yang lebih memadai agar dapat meminimalisir terjadinya tindak kecurangan yang dilakukan karyawan–karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rohman 2007. “ *Pengaruh Peran Manajerial Pengelola keuangan daerah dan Fungsi Pemeriksaan Intern terhadap kinerja Pemerintah Daerah* ” . *Jurnal Maksi*. Vol 7 no 8. Agustus 2007 : 206 -220
- Baidaie, M.Chatim. 2005.” *Corporate Governance dan Kebijakan Audit* “. Edisi Revisi Yayasan Pendidikan Internal Audit, Institut Pendidikan dan Pelatihan Audit dan Manajemen, Jakarta
- Boynton , Johnson, Kell. 2003.” *Modern Auditing* ” .Edisi Ketujuh, Jilid 1. Jakarta : Erlangga
- Kwang Bu.2006.”*Peranan Internal Audit dalam Menunjang Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Penggajian pada PT XYZ*”. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*. Volume 6 no 2. Oktober 2006 : 18 -122.
- Hiro Tugiman.2000.”*Pengaruh peran Auditor Internal dan kinerja perusahaan* ”. Disertasi Doktor pada Universitas Padjadjaran Bandung. 2000 : 96.
- H.Moemahadi Soerja Djanegara dan Maicella Chandra Haryadi. 2007. “ *Studi tentang Efektivitas Pengendalian Intern Penjualan* “ . *Jurnal Ilmiah Ranggagading*. Vol 7 no. 1, April 2007 : 1-7
- HaryonoSlamet.2005.”*Struktur Kepemilikan dalam Bingkai Teori Keagenan*”.*Jurnal Akuntansi dan Bisnis*.Vol 5 no 1,Februari 2005 : 63 – 71.
- Iriyadi.2006.”*Evaluasi atas Prosedur Pemeriksaan Operasional dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Penjualan*”. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*.Volume 4 no 1.April 2004 : 75 – 96.
- Moleong, Lexy J. 1988. “ *Metodologi Penelitian Kualitatif* ”. Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Muanas.2005.”*Evaluasi atas Pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi dalam Menciptakan Pengendalian Intern yang Efektif atas Mutasi Persediaan Barang* ”. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*.Volume 5 no 1.April 2005 :29–36.
- Mulyadi. 2001.” *Sistem Akuntansi* ”.Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba empat
- Mulyadi. 2002.” *Auditing Buku 1*”. Edisi Keenam. Jakarta : Salemba Empat.

Niswonger Warren Reeve Fees.2000. “Prinsip – Prinsip Akuntansi” .Edisi 19.  
Jakarta:Salemba empat

Robert K.Yin: penerjemah, M.Djauzi Mudzakir. 2003. *Studi Kasus (Desain dan Metode)*. Edisi Revisi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Saydam Drs.gouzali.1996. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “.Jakarta :  
Djambatan.

Widjayaanto Nugroho. 2001. “ *Sistem Informasi Akuntansi* “ .Jakarta : Erlangga