

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari permasalahan yang timbul pada sistem pengendalian Internal penggajian dan pengupahan pada CV Hasta Bersama, penulis dapat mengambil kesimpulan yang dapat membantu perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan untuk mencapai tujuan perusahaan:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggungjawab dan fungsional pada CV Hasta Bersama penerapan sistem pengendalian internal belum berjalan dengan baik dimana masih terdapat perangkapan jabatan yaitu bagian juru ukur yang seharusnya bertugas mengukur proyek dan membuat estimasi anggaran juga melakukan pengawasan dan pencatatan waktu hadir karyawan.
2. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan pada CV Hasta Bersama pada prosedur penggajian dan pengupahannya menggunakan daftar kehadiran secara manual. Pada CV Hasta Bersama terjadi manipulasi daftar hadir karyawan dimana karyawan yang tidak hadir dicatat hadir, yang tidak lembur dicatat lembur. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya pengawasan terhadap bagian pencatatan waktu jam hadir. Pada sistem penggajian dan pengupahan yang benar, prosedur yang dilakukan tidak hanya mencatat jam

hadir saja tetapi juga mencatat jam kerja untuk melihat hasil kerja yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu.

3. Pada CV Hasta Bersama praktik yang sehat belum memadai. Hal ini terlihat dalam melakukan aktivitasnya tidak pernah dilakukan pemeriksaan terhadap fungsi-fungsi yang ada. Serta pada pembayaran upah karyawan tidak memperhatikan jam kerja melainkan hanya melihat pada jam kehadiran. Ketika penerimaan gaji dan upah karyawan juga tidak melakukan tandatangan pada surat penerimaan gaji dan upah.
4. Pada CV Hasta Bersama sudah terdapat karyawan yang kompeten yaitu adanya standarisasi pendidikan tertentu untuk bagian tertentu.

Sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan diciptakan untuk kelancaran kegiatan, setiap kegiatan perusahaan memiliki kegiatan yang diarahkan pada tujuan dan koordinasi yang memadai untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap kegiatan yang dilakukan. Pada sistem penggajian dan pengupahan yang benar, prosedur yang dilakukan tidak hanya mencatat jam hadir saja tetapi juga mencatat jam kerja untuk melihat hasil kerja yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu, hal tersebut bisa menyebabkan manipulasi daftar hadir karyawan dimana karyawan yang tidak hadir dicatat hadir, yang tidak lembur dicatat lembur. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya pengawasan terhadap bagian pencatatan waktu jam hadir. Di dalam CV Hasta Bersama adanya standarisasi pendidikan tertentu untuk bagian tertentu untuk karyawan yang berkompeten.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti mengalami kesulitan dalam mendapatkan semua bukti dokumen karena hanya diperbolehkan untuk melihat beberapa bukti dokumen saja, bertepatan dengan keadaan perusahaan yang sedang banyak pekerjaan ditengah penelitian yang dilakukan peneliti.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis akan menyarankan perbaikan-perbaikan yang dapat digunakan di CV Hasta Bersama agar dapat lebih baik lagi, yaitu:

a. Untuk Perusahaan CV Hasta Bersama :

1. Di bagian juru ukur sebaiknya tidak melakukan perangkapan fungsi yaitu hanya bertanggungjawab pada fungsi yang sebenarnya, yaitu bertugas mengukur proyek dan membuat estimasi anggaran dan CV Hasta Bersama membuat fungsi kepegawaian yang bertugas mencatat waktu hadir atau fungsi pencatatan waktu. Hal ini dapat meminimalisir terjadinya kecurangan karena telah sesuai dengan Sistem Pengendalian Internal yang benar.
2. Dalam melakukan pencatatan kehadiran perlu dilakukan pengawasan yang lebih ketat agar tidak terjadi pemalsuan daftar hadir karyawan. Karena daftar kehadiran tersebut merupakan bahan referensi untuk penggajian dan pengupahan sekaligus pengeluaran perusahaan, maka perlu ditambahkan daftar jam kerja untuk melihat dengan jelas berapa jumlah yang pantas dibayarkan sesuai jam kerja karyawan tersebut.

3. Daftar hadir dan daftar jam kerja tersebut harus diotorisasi dan dibandingkan antara daftar kehadiran dan jam kerja sebelum gaji dan upah dibayarkan.
- b. Untuk peneliti selanjutnya :
1. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan bahan referensi untuk melakukan penelitian serta dapat menerapkan sistem penggajian dan pengupahan dengan objek lain atau melakukan variasi-variasi sistem penggajian dan pengupahan dengan variabel yang berbeda atau sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilliadi, Teddy. 2019. "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Upaya Pengendalian Internal Pada Karyawan Outsourcing." *Pendekar : Jurnal Pendidikan Berkarakter* 2(1): 1–7.
- Hasni, Hasni. 2019. "Peranan Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Intern Gaji Dan Upah Pada Pt. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen* 1(2): 44–54.
- Hery. 2016. *Akuntansi Dasar 1 dan 2*. 3 ed. Jakarta: PT. Gramedia.
- Langi, Brenda, David P. E. Saerang, dan Natalia Y. T. Gerungai. 2019. "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Pengendalian Internal Pada Pt. Gemilang Emas Indonesia." *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi* 14(1): 148–53.
- Mbotor, Eleng David. 2019. "Integrated Payroll and Personnel Information System (IPPIS): The Journey So Far." *The International Journal of Business & Management* 7(7): 456–59.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*. 4 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Palladan, Ahmad A., dan Nuhu Y. Palladan. 2018. "Employees Views on Payroll Computerization and Its Impact on Their Productivity: A Grounded Theory Approach." *Arabian Journal of Business and Management Review* 8(2): 1–5.
- Paul, Chima, dan Folorunsho Oluwaseun Grace. 2020. "Electronic governance and corruption in Nigeria: Combing insights from Integrated Payroll and Personnel Information System ( IPPIS ) implementation." *International Journal of Intellectual Discourse (IJID)* 3(1).
- Puspita, Santi, dan Heryati. 2019. "Analisis Sistem Penggajian dan Pengupahan Pada CV Surya Kencana Metro Lampung." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 16(2): 124–41.
- Romney, Marshal B dan Paul John Steinbart. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi ketigabelas, Diterjemahkan oleh : Kikin Sakinah, Nur Safira dan Novita Puspasari, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Saman, Silvester. 2017. "ANALISIS PENGENDALIAN INTERN ATAS SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA CV CITRA SARI MAKASSAR." *Akmen Jurnal Ilmiah* 14(1): 34–45.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono, R.A. 2018. *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Thakkar, Dr. Falguni Mitesh. 2017. "PAYROLL ACCOUNTING." *International Journal of DEVELOPMENT RESEARCH* 7(2): 3–17.

Yusuf, Zulkarnain, Anuar Nawawi, dan Ahmad Saiful Azlin Puteh Salin. 2020. "The effectiveness of payroll system in the public sector to prevent fraud." *Journal of Financial Crime* (1982).

