

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, Penulis mengambil kesimpulan berdasarkan analisis pada bab IV dan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan Universitas Tridinanti Palembang. Dan bab ini juga berisi saran-saran yang diharapkan dapat juga bisa menjadi pertimbangan bagi lembaga dalam melakukan perbaikan operasional dalam penggajian yang tidak terlepas dari tujuan awal lembaga.

1.1 Kesimpulan

Adapun beberapa kesimpulan yang dapat diambil antara lain ialah sebagai berikut :

1. Tidak adanya komite audit di Universitas Tridinanti Palembang membuat celah bagi karyawan yang tidak melakukan tugasnya ataupun melakukan tugas ganda.
2. Universitas Tridinanti Palembang secara umum dianggap memiliki pengendalian intern atas sistem penggajian pada belum sepenuhnya memadai. Hal ini bisa dilihat dari aktivitas pengendalian yang sepenuhnya belum dilakukan dengan cukup baik. Dan dengan adanya masalah tidak adanya fungsi atau para staf yang khusus di peruntukan untuk bertanggung jawab atas pengawasan jam hadir para karyawan. Hal ini dapat memicu serta memungkinkan terjadinya kesalahan pada bukti kehadiran jam kerja karyawan yang fiktif.
3. Pengendalian Intern atas sistem penggajian pada Universitas Tridinanti Palembang secara umum belum sepenuhnya bisa dikatakan memadai. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas pengendalian yang belum sepenuhnya dilakukan dengan baik karena masalah tidak adanya pemisahan fungsi yang khusus dalam menangani pembuatan daftar gaji para karyawan, serta pada pembayaran gaji. Hal ini bisa saja dapat memudahkan terjadinya penyelewengan atau adanya gaji fiktif.

1.2 Saran-Saran

Berdasarkan dari kesimpulan-kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi masukan pada lembaga dimasa yang akan datang,diantarnya yaitu :

1. Lembaga sebaiknya membentuk komite khusus audit yang bertanggungjawab untuk melakukan pengawasan sehingga diharapkan dapat mengurangi kemungkinan kecurangan yang terjadi dan mengakibatkan kerugian bagi lembaga.
2. Lembaga sebaiknya dalam menjalankan pengawasan jam hadir karyawan menggunakan fungsi atau staf-staf yang khusus yang bertanggung jawab penuh atas bukti kehadiran para karyawan. Sehingga tidak akan terjadi hal yang tidak diinginkan pada lembaga. Seperti kesalahan pencatatan bukti kehadiran jam kerja yang tentunya dapat merugikan lembaga.
3. Lembaga sebaiknya dalam pembuatan daftar gaji, serta pembayaran gaji harus ada pemisahan fungsi khusus, untuk menghindari terjadinya penyelewengan atau adanya gaji fiktif yang tentunya lagi-lagi dapat merugikan keuangan lembaga.