

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penerapan unsur-unsur pengendalian intern atas prosedur pemberian kredit Program Kemitraan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang adanya analisis yang dilakukan secara keseluruhan dinilai sangat memadai. Namun ada beberapa unsur yang dinilai cukup memadai. Hal ini dikarenakan:

1. Penerapan unsur lingkungan pengendalian dinilai sangat memadai, tetapi untuk struktur organisasi dan pembagian wewenang dan tanggung jawab dinilai cukup memadai. Hal itu dikarenakan perusahaan hanya memiliki struktur pengelolaan sebagai penanggung jawab, dengan pembagian wewenang dan tanggungjawab antara penanggung jawab Keuangan dan penanggung jawab Survei memiliki tugas yang sama sehingga kurang efektif, karena tidak sesuai dengan prinsip analisa pekerjaan yang diharuskan kegiatan berhubungan dengan pekerjaan yang bersangkutan.
2. Penerapan unsur penaksiran risiko dinilai cukup memadai. Hal ini dikarenakan tidak adanya pelatihan pembinaan karyawan *internal* sebelum maupun setelah pemilihan personel baru penanggung jawab Program Kemitraan, sehingga hal tersebut tidak sesuai dengan prinsip kriteria dasar pemilihan calon karyawan yaitu prinsip *compatibility*, dimana salah satu tahap yang harus dilalui untuk tes adalah *training* karyawan.
3. Penerapan unsur pemantauan dinilai cukup memadai. Hal ini dikarenakan penanggung jawab pelatihan dan *monitoring* Program Kemitraan tidak melaksanakan tugasnya secara rutin terjadwal dalam penagihan kepada mitra binaan sehingga berdampak pada kredit macet.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat sebagai masukan pada perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang di masa yang akan datang, diantaranya sebagai berikut:

1. Unsur lingkungan pengendalian Program Kemitraan sebaiknya melakukan pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada masing-masing penanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang bersangkutan agar menjadi lebih efektif dan sesuai dengan prinsip analisa pekerjaan. Sehingga tidak akan terjadinya perangkapan tugas dalam pemberian wewenang dan tanggung jawab.
2. Unsur penaksiran risiko Program Kemitraan sebaiknya karyawan-karyawan yang dipilih Direksi sebagai Penanggung Jawab dalam Program Kemitraan dilakukan pelatihan-pelatihan pembinaan khusus karyawan internal baru. Hal tersebut dilakukan untuk lebih memantapkan kemampuan yang mereka miliki agar tidak salah dalam mengambil keputusan.
3. Unsur pemantauan Program Kemitraan sebaiknya perusahaan lebih ketat lagi dalam menerapkan sanksi kepada Penanggung Jawab Pelatihan dan *Monitoring* yang tidak melakukan tugasnya sesuai jadwal. Ada baiknya apabila dilakukan *briefing* setiap minggu untuk *review* pekerjaan yang telah dilakukan, bukan hanya pada saat tugas di lapangan saja, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan kredit macet.