

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Analisis sistem berdasarkan unsur-unsur pengendalian internal yang terdapat pada COSO. Kelemahan yang ditemukan bahwa tidak adanya pengawasan terhadap kartu check clock, adanya perangkapan tugas antara bagian pajak dengan bagian penggajian. Pemberian gaji karyawan tidak melalui kasir, sehingga HRD sendiri yang membagikan gaji ke tiap-tiap karyawan.

Berdasarkan kesimpulan dari wawancara kepada bagian penggajian
Kebutuhan sistem yang diperlukan yaitu :

1. Tersedianya sistem informasi yang mampu menghasilkan informasi yang cepat dan tepat untuk meminimalisasi kesalahan pada sistem penggajian.
2. Adanya pemisahan tugas yang jelas pada bagian penggajian agar penggajian di perusahaan tidak merugikan antara karyawan dengan perusahaan.
3. Pengawasan terhadap presensi karyawan yang baik untuk meminimalkan kecurangan seperti menitipkan presensi ke karyawan lain.

Peneliti membuat Flowchart dan DFD perbaikan atas sistem penggajian. Tahap desain fisik juga perlu dilakukan dalam hal desain *input, database, output*, dan pengendalian input. Desain input dilakukan secara terkomputerisasi dengan *user interface* yang *user*

friendly dalam menginputkan berbagai aktivitas penggajian seperti absensi karyawan, rekapitulasi gaji karyawan dan slip gaji karyawan. Desain *database* menghasilkan laporan-laporan yang berfungsi sebagai *master file* dan *transaction file* yang digunakan untuk menyimpan data-data penggajian. Desain output menghasilkan bukti laporan absensi karyawan, laporan gaji karyawan, dan slip gaji karyawan.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini, perusahaan tidak bersedia memberikan semua laporan penggajian. Dampak terhadap laporan penggajian peneliti tidak dapat meneliti secara detail dari laporan penggajian milik perusahaan.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada PT. Quantum Marble Internusa dalam memperbaiki pengendalian internal sistem penggajiannya adalah sebagai berikut :

1. Penambahan jabatan pada bagian HRD untuk bertanggung jawab bagian penggajian.
2. Penggunaan sistem penggajian yang terkomputerisasi yang dapat membantu untuk mempercepat untuk menghasilkan dokumen informasi penggajian dan untuk meminimalisasi *human error* dalam menghitung gaji karyawan.

3. Pembagian tugas diberikan kepada manajer marketing dalam menghitung bonus marketing agar tidak terjadi kesalahan dalam perhitungan bonus marketing.
4. Pemberian gaji karyawan tetap sebaiknya ditransfer menggunakan jasa *payroll* yang ada di bank. Untuk karyawan harian sebaiknya mengambil gaji di kasir.
5. Presensi karyawan sebaiknya menggunakan *finger print* dan diberi *closed circuit television* (CCTV) untuk menghindari kecurangan (tidak bisa menitipkan presensi).

DAFTAR PUSTAKA

- Hall, J. A., 2007, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Jogiyanto, H., 2005, Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Mahyuzir, T. D., 1989, *Analisa dan Perancangan Sistem: Pengolahan Data*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nugraha, R. S., 2009, Sistem Informasi Penggajian di PT. BPR Bali Rukun Mandiri, *Makalah*, Bandung: Univesitas Komputer Indonesia.
- Rama, D. V., dan F. L. Jones, 2008, *Sistem Informasi Akuntansi*, 1st., Jakarta: Salemba empat.
- Soeparlan, S., dan W. Ramadhan., 2012, Analisis Sistem Penginputan pada Sistem Penggajian PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Saharjo, *Jurnal Sistem Informasi*, (<http://repository.gunadarma.ac.id/handle/123456789/977>, diunduh 20 Mei 2012)
- Widjajanto, N., 2001, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Erlangga.
- Krismiaji, 2002, *Sistem Informasi Akuntansi*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Mulyadi, 1993, *Sistem Akuntansi*, Yogyakarta: Univ. Gajah Mada.

Bodnar, G.H. dan W.S. Hopwood, 2001, *Sistem informasi Akuntansi*, 2003, Jakarta PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Gondodiyoto, S., 2007, *Audit Sistem Informasi*, Jakarta: Mitra Wacana Media.