BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang penulis uraikan pada BAB III maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem Akuntansi yang diterapkan pada Dinas Bina Marga masih menghadapi kendala dalam pelaksanaanya, ini terlihat dari adanya beberapa kelemahan dalam penerapan sistem akuntansi. Sistem akuntansi gaji yang penulis gambarkan melalui kebijakan dalam prosedur dan dibagi ke dalam dua pokok bahasan yaitu dokumen yang digunakan dan organisasi intern bagian gaji yang diterapkan oleh instansi ini ternyata dalam pelaksanaannya masih menemui kendala, misalnya pada bagian dokumen yang digunakan terdapat Daftar Hadir Pegawai Negeri Sipil dimana dalam penggunaannya masih menggunakan sistem manual.
2. Organisasi

   Adanya pemisahan fungsi yaitu fungsi pencatat kehadiran terpisah dari fungsi pembuat daftar gaji dan fungsi hasil yang dalam hal ini oleh bendaharawan gaji. Demikian pula dengan fungsi-fungsi lainnya dalam organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari salah satu kelemahan dari Struktur Pengendalian Intern yaitu faktor kolusi.

3. Sistem Otorisasi dan Prosedur Pencatatan

   Adanya otorisasi dan posedur pencatatan dalam setiap transaksi yang terjadi menunjukan bahwa organisasi tersebut telah memiliki pengendalian intern yang memadai, karena dengan adanya otorisasi akan menunjukan bahwa suatu aktifitas telah disetujui oleh pejabat yang berwenang. Dalam hal ini daftar gaji diotorisasi oleh pembuat daftar gaji, bendaharawan gaji dan kepala kantor atau satuan kerja yang bersangkutan.

4. Dokumen

   Dokumen-dokumen pendukung, catatan serta pelaporan gaji yang telah dilaksanakan dapat dikatakan baik dengan adanya dokumen-dokumen yang menunjang pelaksanaan, pencatatan dan pelaporan yang teratur berdasarkan data yang diteliti dan dapat dipercaya.

5. Pelaksanaan prosedur serta kebijakasanaan dalam penggajian sudah diterapkan dengan baik, terbukti dengan dilaksanakan hal-hal berikut :

   - Adanya penetapan jumlah pembayaran yang tepat untuk pegawai yang tepat.
   - Adanya proses pembayaran gaji yang baik.
   - Adanya pengecekan oleh pegawai sendiri mengenai jumlah gaji dan tunjangan yang diterima pada saat menerima gaji.

6. Berdasarkan uraian diatas terdapat hubungan yang erat antara Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Sistem Pengendalian Intern Gaji yang mana keduanya berjalan dengan baik.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas tanpa mengurangi rasa hormat penulis pada pihak DPU Bina Marga, maka penulis ingin menyampaikan saran yang mudah-mudahan dapat dijadikan bahan masukan guna meningkatkan penerapan dan pelaksanaan Sistem Akuntansi Gaji dan Sistem Pengendelian Intern Gaji pada DPU Bina Marga. Adapun saran yang ingin disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya dalam pembuatan dokumen yang digunakan dalam kaitannya dengan pencatatan kehadiran pegawai, maka sebaiknya menggunakan sistem pencatatan kehadiran dengan *Clock Punching* yaitu pengabsenan yang dilakukan melalui *punch* atau melubangi kartu masing-masing sehingga faktor kesalahan atau penyalahgunaan kartu yang dilakukan oleh bagian pencatatan dapat diatasi.
2. Perlu adanya penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai secara mendadak agar etos kerja dan loyalitas serta pengabdian terhadap organisasi tinggi, mengingat bahwa Pegawai Negeri abdi negara dan abdi rakyat.
3. Perlu dibuat alat penilaian pengendalian berupa *Flow Chart* dengan tujuan memudahkan penilaian terhadap pengendalian intern atas sistem akuntansi yang diterapkan.
4. Organisasi intern yang terlibat dalam pengelolaan gaji sebaiknya tetap digunakan dan terus dilakukan penyempurnaan sesuai dengan perkembangan kebutuhan instansi. Demikian pula dengan pengeloalaan dokumen, catatan dan laporan yang berkaitan dengan penggajian

sebaiknya dipertahankan untuk menjaga ketelitian dan kehandalan informasi yang dihasilkan.

5. Berkenaan dengan sistem pengendalian intern gaji, hendaknya bagian-bagian yang melakukan pengendalian dapat menjalankan tugasnya secara optimum dan dipertahankan keberadaannya.