BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang didukung data dan informasi yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis menarik simpulan bahwa:

1. Unit Audit Internal PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dinilai sangat memadai, simpulan ini diambil berdasarkan beberapa faktor sebagai berikut:
   (a) Dilihat dari struktur organisasi, kedudukan audit internal yang terpisah dari fungsi lain dalam perusahaan, hal ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan audit internal pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten bersifat independen. Audit internal bertanggung jawab kepada pimpinan, selain itu auditor internal telah berlaku objektif baik dalam pelaksanaan audit maupun dalam memberikan laporan hasil audit.
   (b) Auditor internal yang terlibat dalam kegiatan audit, memiliki latar belakang pendidikan serta pengalaman yang memadai. Dalam meningkatkan profesionalismenya, auditor internal mengikuti pendidikan khusus.
   (c) Audit internal selalu menyusun program terlebih dahulu sebelum melakukan audit, dan program audit merupakan pedoman bagi auditor internal dalam melaksanakan audit.
   (d) Pelaksanaan audit didasarkan pada program yang telah disusun sebelumnya dan diawali dengan tahap persiapan, tahap pemeriksaan pendahuluan dan pemeriksaan lanjutan.
   (e) Laporan dikeluarkan setelah audit selesai dilaksanakan. Dalam laporan audit disajikan hasil audit dan temuan-temuan auditor internal atas hasil audit yang dilakukan.

(f) Adanya tindak lanjut dari manajemen terhadap laporan hasil audit dan auditor internal memberikan saran atau rekomendasi dalam melakukan perbaikan yang diperlukan.

2. Penerapan pengendalian internal PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sangat memadai, hal ini didukung dengan adanya:
   a. Terpenuhinya komponen pengendalian internal yang sangat memadai yang meliputi:
      1) Lingkungan pengendalian yang memadai, yaitu:
         (a) Adanya etika dan tata tertib yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.
         (b) Adanya struktur organisasi perusahaan secara formal dan jelas.
         (c) Adanya *job description* yang menguraikan tanggung jawab, tugas dan wewenang untuk setiap bagian.
         (d) Adanya sistem prosedur yang baik dalam menerima karyawan baru.
      2) Perkiraan risiko oleh manajemen

         Hal ini dapat dilihat dengan penetapan risiko oleh manajemen untuk mengantisipasi risiko yang mungkin timbul dalam penyiapan laporan keuangan.
      3) Kegiatan pengendalian

         Kegiatan pengendalian yang telah dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah sebagai berikut:
         (a) Meninjau ulang setiap aktivitas penggajian untuk menentukan prosedur yang dijalankan.
         (b) Mengolah dan menilai dokumen dan catatan yang berkaitan dengan aktivitas penggajian.
         (c) Pemisahan tugas dan fungsi perhitungan gaji, fungsi pencatatan dan fungsi pembayaran gaji.

4) Informasi dan Komunikasi

   Sistem informasi yang mencakup sistem informasi akuntansi terdiri dari metode dan catatan yang digunakan untuk mencatat, memproses, meringkas, dan melaporkan seluruh transaksi organisasi.

5) Pemantauan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dilakukan oleh bagian audit, hal ini dapat diketahui dengan adanya:

   (a) Evaluasi terhadap setiap bagian yang terlibat dalam aktivitas penggajian.

   (b) Peringatan terhadap hal-hal yang menyimpang dari peraturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

b. Tercapainya tujuan pengelolaan gaji.

   Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, efektivitas pengelolaan gaji pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah tercapai, hal ini dapat terlihat dari:

   1. *Validity* (kebenaran/ keabsahan penggajian)
   2. *Otority* (pengesahan)
   3. *Competely* (kelengkapan)
   4. *Valuation* (penilaian)
   5. *Timeliness* (tepat waktu)
   6. *Posting and summarising*

3. Audit internal berpengaruh dalam menunjang efektivitas pengelolaan gaji, hal ini dapat dilihat dari:
   a. Pelaksanaan audit internal yang dinilai cukup memadai, dimana pelaksanaan audit internal telah memenuhi kualifikasi audit internal.
   b. Adanya prosedur gaji yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan seluruh kegiatan gaji telah mengikuti prosedur yang ada.

c. Adanya audit terhadap kelengkapan dokumen dan catatan-catatan mengenai gaji, misalnya daftar gaji atau penjurnalan gaji.
d. Adanya audit terhadap petugas pelaksana yang menyangkut kegiatan penggajian, yaitu Bagian SDM, Bagian Keuangan, dan Bagian Akuntansi.
e. Adanya audit terhadap pemisahan tugas antara pencatatan dan pembayaran gaji.
f. Audit transaksi yang dilakukan diotorisasi oleh pihak yang berwenang. Meliputi otorisasi terhadap daftar gaji, kwitansi penerimaan gaji dan lain sebagainya.

5.2 Saran

Dalam menindaklanjuti hasil penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran yang mudah-mudahan bermanfaat bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, antara lain:

1. Sebaiknya dilakukan peningkatan pengetahuan staf audit internal tentang cara pendekatan yang lebih baik kepada objek audit dalam meningkatkan kerja sama, pengertian, serta menghindari kesalahpahaman antara pelaksanaan audit dengan bagian yang di audit.
2. Kinerja karyawan agar lebih ditingkatkan untuk menunjang efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan kearah yang lebih baik.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka audit internal beperan dalam menunjang efektivitas pengelolaan gaji, dengan persentase 71.32%, dan dapat dikatakan bahwa auditor internal dalam menunjang pengelolaan gaji di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah efektif.