

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan atas beberapa rangkaian kegiatan yang telah dilakukan oleh penulis dalam menyelesaikan penyusunan laporan tugas akhir pada PT Taspen (Persero) yang beralokasi di Jalan Jendral P.H.H. Mustofa No.78 Bandung, yang telah dibandingkan dengan beberapa teori selama masa perkuliahan, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa temuan selama proses peninjauan yang dilakukan mengenai Akuntansi Penggajian adalah sebagai berikut :

1. Proses penggajian pada PT Taspen (Persero) menggunakan sistem komputerisasi dengan aplikasi SAP (*System Analysis and Program Development*) , beberapa transaksi dan dokumen- dokumen atas prestasi dan kinerja karyawan pada perusahaan dalam menunjang perhitungan penggajian atau penghasilan yang akan diterima oleh karyawan, telah sesuai dengan PD-30/DIR/2015.
2. Metode perhitungan penggajian pada PT Taspen (Persero) dilakukan berdasarkan atas beberapa komponen penggajian dalam menentukan besaran penghasilan yang diterima oleh karyawan antara lain gaji pokok, tunjangan-tunjangan, upah lembur, dana pensiun, absensi, kontribusi (dalam hal ini disebut uang transport), dan beberapa potongan lain tergantung individu masing-masing karyawan. Metode perhitungan pada PT Taspen (Persero) telah sesuai dengan PD-30/DIR/2015.
3. Implementasi penilaian menggunakan metode Sistem Manajemen Kinerja (SMK) belum dilakukan secara baik oleh para penilai yang menyebabkan karyawan tidak puas terhadap tunjangan kinerja yang diterima, hal ini disebabkan karena adanya penilaian yang tidak objektif.

4. Penelitian ini membahas salah satu dari keempat jenis imbalan kerja pada PSAK 24 (Revisi 2013), yaitu imbalan kerja jangka pendek yang terdiri atas gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja, tunjangan transport, tunjangan, tunjangan cuti, bantuan pengobatan, tunjangan hari raya, tunjangan pakaian dan bonus.

5. Berdasarkan PSAK 24 (Revisi 2013) mengenai imbalan kerja jangka pendek No. 11 Point a dan b terdapat pengakuan dan pengukuran yang berbunyi

Ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas dalam suatu periode akuntansi, entitas mengakui jumlah tidak terdiskonto dari imbalan kerja jangka pendek yang diharapkan akan dibayar sebagai imbalan atau jasa tersebut sebagai :

a) Liabilitas (Beban Akrua), setelah dikurangi dengan jumlah yang telah dibayar. Jika jumlah yang telah di bayar melebihi jumlah yang didiskonto dari imbalan tersebut, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai asset (Beban di bayar di muka) selama pembayaran tersebut akan menimbulkan, sebagai contoh, pengurangan pembayaran di masa depan atau pengembalian kas.

b) Beban, kecuali jika SAK mensyaratkan akan mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan asset.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa PSAK 24 untuk pencatatan gaji karyawan bagian akuntansi akan mencatat beban di debit dan kas di kredit ketika pembayaran gaji. PT Taspen (Persero) pada bagian ADM Keuangan yang mengurus mengenai pencatatan akuntansi telah mencatat jurnal yang sesuai dengan PSAK 24.

6. Metode pencatatan akuntansi penggajian pada PT Taspen (Persero) dilakukan dengan mengakui imbalan kerja sebagai Liabilitas (kewajiban) perusahaan karena karyawan telah memberikan prestasi kerjanya pada perusahaan dan berhak mendapatkan imbalan, serta imbalan kerja diakui perusahaan sebagai

beban karena perusahaan telah menikmati manfaat ekonomis dari kinerja karyawan dan akan memperoleh imbalan pada masa yang akan datang.

7. Pengendalian internal yang dilakukan oleh perusahaan dalam prosedur penggajian karyawan adalah sistem otorisasi, yang memudahkan bagian-bagian yang berhubungan dengan penggajian dalam mengatur akuntansi penggajian dan pengungkapannya, serta mengurangi manipulasi dan kecurangan.
8. PT Taspen (Persero) memiliki kebijakan-kebijakan dalam melakukan proses akuntansi penggajian yang di atur dalam bentuk Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Dewan Direksi perusahaan.
9. Akuntansi penggajian ditangani oleh beberapa bagian yang berbeda, maka komunikasi yang dibutuhkan antar bagian sangatlah penting agar transaksi-transaksi dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam menunjang akuntansi penggajian dapat berjalan dengan lancar.
10. Dalam proses perhitungan, pencatatan, penyajian, dan pengungkapan akuntansi penggajian, perusahaan telah menggunakan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku secara umum di Indonesia atau biasa disebut PSAK (PSAK No. 24 (Revisi 2013) mengenai imbalan kerja).

5.2 Saran

Adapun saran yang dikemukakan oleh penulis yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Taspen (Persero) dalam mengarahkan perusahaan agar menjadi lebih baik, yaitu:

1. Dengan adanya sistem komputerisasi yang dilakukan perusahaan dalam akuntansi penggajian karyawan, maka perusahaan akan mengalami ketergantungan terhadap teknologi yang disediakan. Sebaiknya perusahaan juga menggunakan sistem manualisasi dalam proses akuntansi penggajian sehingga dapat disamakan pada sistem komputerisasi apabila terjadi kekeliruan.

2. Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan yang seharusnya memberikan penilaian secara objektif dan bekerja secara professional. Dalam hal penilaian sebaiknya penilai tidak hanya melihat hasil dari pekerjaan, namun aktivitas serta tingkat keuletan karyawan dapat dinilai dengan cara melakukan penilaian berdasarkan metode *KPI (Key Performance Indicator)*, yaitu Indikator yang memberikan informasi sejauh mana perusahaan telah berhasil mewujudkan target kerja yang telah ditetapkan. Pada metode *Key Performance Indicators* dapat dilakukan dengan cara perhitungan rata-rata pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan apakah karyawan tersebut dapat mencapai target atau tidak. KPI sering digunakan untuk menilai aktivitas-aktivitas yang sulit diukur seperti keuntungan pengembangan kepemimpinan, perjanjian, layanan, dan kepuasan.
3. Sebaiknya diadakan sistem *cut off* pekerja yang dapat mengurangi beban pekerjaan karyawan baru, selain dari itu dengan diadakannya sistem *cut off* karyawan baru akan mendapatkan penilaian kinerja sesuai dengan pekerjaan yang dia lakukan tanpa adanya kerugian dari pekerjaan yang dilakukan pekerjaan karyawan sebelumnya yang tidak baik.
4. Peningkatan komunikasi antar bagian yang berkaitan dengan penggajian karyawan perusahaan sangatlah penting agar pengawasan dan pengendalian dalam penggajian karyawan tidak mengalami kecurangan dan kekeliruan data serta dapat memperoleh hasil yang lebih akurat dengan adanya komunikasi yang baik.
5. Saran bagi penelitian berikutnya sebaiknya peneliti berikutnya dapat meneliti secara lengkap mengenai imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka kerja, imbalan kerja jangka panjang, pesangon pemutusan kontrak kerja agar dapat dibahas secara lengkap mengenai PSAK 24 (Revisi 2013).