

BAB 3

PENUTUP

3.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan pengamatan selama pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) mengenai penggajian karyawan *outsourcing* di PT Pupuk Kalimantan Timur KPP Jawa Timur, dimana dalam hal ini penulis telah melakukan analisis pengendalian internal dalam sistem penggajian tersebut. Setelah melakukan analisis terhadap sistem penggajian yang ada di PT Pupuk Kalimantan Timur KPP Jawa Timur, dapat dikatakan bahwa pengendalian yang ada di PT Pupuk Kaltim KPP Jatim telah dilaksanakan dengan baik. Analisis pengendalian internal yang ada menggunakan unsur-unsur pengendalian internal seperti struktur organisasi, sistem wewenang, dan praktik yang sehat. Berdasarkan unsur-unsur pengendalian internal tersebut maka pengendalian internal yang ada di PT Pupuk Kaltim KP Jatim telah dilaksanakan dengan baik. Namun ada beberapa praktik pada pemisahan tugas yang kurang sesuai dengan PP No 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), yaitu ikut andilnya bagian keuangan dalam memproses kartu presensi karyawan yang seharusnya dilakukan bagian umum, dan juga perwakilan otorisasi manajer ketika manajer tidak ada ditempat. Selain hal tersebut, sebagian besar kegiatan yang terjadi di Pupuk Kaltim dapat dikatakan cukup sesuai dengan peraturan yang ada.

3.2 Saran

Secara umum, Pengendalian internal pada PT Pupuk Kaltim KPP Jatim telah dilaksanakan dengan baik. Namun, pengendalian internal dalam sistem penggajian di PT Pupuk Kaltim KPP Jatim tentunya harus terus menerus diperbarui menyesuaikan dengan perkembangan peraturan yang ada untuk menciptakan sistem penggajian yang baik dan sesuai dengan unsur-unsur pengendalian internal maupun peraturan pemerintah.