

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai efektivitas penjaminan mutu pada sistem penggajian ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem penggajian di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia dimulai dari kegiatan presensi, pengolahan data kehadiran, pengolahan penggantian biaya pengobatan dan komponen gaji lainnya hingga dikirimkan slip gaji kepada karyawan. Pemrosesan gaji dengan menggunakan excel dan sistem *sunfish*. Pembayaran gaji dilakukan melalui *auto-debet* BCA sehingga risiko salah transfer dapat diminimalkan.
2. Hasil analisis penjaminan sistem penggajian melalui tujuh klausul ISO mendapatkan skor 82 persen yang berarti sangat efektif.

Berikut adalah kekuatan yang secara efektif terdapat pada sistem penggajian secara keseluruhan:

- a. PT. HMMI telah menentukan isu internal dan isu eksternal, pihak terkait dan kepatuhan terhadap peraturan pemerintah yang relevan dengan gaji.
- b. Pemimpin menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif melalui penetapan kebijakan mutu, mengarahkan bawahannya untuk mematuhi kebijakan mutu tersebut. Kebijakan mutu telah terpelihara sebagai informasi terdokumentasi dalam berbagai bentuk dan terdapatnya struktur organisasi dengan pembagian kerja masing-masing.

- c. Perencanaan telah tertuang dalam prosedur dan SIPOCORR dengan adanya sasaran mutu di setiap proses penggajian.
- d. Dukungan berupa penyediaan sumber daya cukup memadai dengan adanya ruangan tersendiri bagi departemen remunerasi, infrastruktur elektronik dan fisik, dan pegawai yang berkompeten. Adanya informasi terdokumentasi berupa prosedur, SOP, instruksi kerja dan dokumen lainnya terkait data kehadiran dan pengobatan. Keamanan penyimpanan dokumen juga dilakukan melalui penyimpanan elektronik dan fisik di gudang.
- e. Operasi berupa aktual aktivitas pengendalian diterapkan oleh semua anggota departemen remunerasi dengan pengecekan dokumen fisik dengan input sistem dan adanya otorisasi dari atasan.
- f. Evaluasi atas berjalannya sistem penggajian dilakukan melalui kegiatan audit internal oleh QMS. Hasil temuan hanya bersifat administrasi.
- g. Peningkatan turut direncanakan oleh departemen remunerasi dengan mengimplementasikan peluang perbaikan pada kegiatan penggantian pengobatan dan integrasi mesin presensi ke sistem sunfish.

Sedangkan kekurangan dari penjaminan yang belum memenuhi persyaratan ISO 9001:2015 pada sistem penggajian adalah sebagai berikut:

- a. Pengendalian atas informasi terdokumentasi belum dilakukan secara lengkap, masih terdapat dokumen hasil temuan audit yang tidak dilakukan secara fisik maupun elektronik. Adanya pengurangan infrastruktur berupa printer.

- b. Masih terdapat slip gaji yang diterima karyawan setelah gaji diterima dan terjadinya kesalahan gaji pada komponen penggantian biaya obat menyebabkan indikator kinerja tidak tercapai maksimal
- c. Perencanaan pengendalian belum sepenuhnya terdapat pada prosedur penggajian yaitu pengecekan data yang diterima dari pihak terkait.

V.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari penelitian sistem penggajian di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. Maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

- a. Penyimpanan dan pengendalian informasi terdokumentasi dapat lebih diperbaiki. Dokumen pokok yang telah dimutakhirkan harus disimpan dalam *outner* sesuai dengan judul dan jenis dokumen. Dokumen tersebut diperlukan sebagai bukti pertanggungjawaban maupun bukti dasar operasional kegiatan di sistem penggajian.
- b. Kesadaran dan ketelitian dalam bekerja dari setiap staf departemen remunerasi perlu ditingkatkan. Hal ini untuk meminimalisir human eror dari serangkain kegiatan yang masih dilakukan secara manual terutama pengecekan dokumen fisik, pengetikan dan penulisan nominal.
- c. Melakukan pembaruan atas prosedur penggajian dengan menambahkan aktivitas pengecekan data karyawan terbaru.