

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian di PT. Haluan Utama Maju mengenai evaluasi pengendalian internal terhadap *System Direct* dan *Indirect Compensation* dalam meningkatkan laba perusahaan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. *System Direct* dan *Indirect Compensation* yang diterapkan di PT. Haluan Utama Maju, meliputi :

1. Balas jasa dasar

Gaji atau upah (gaji harian, gaji bulanan, gaji borongan).

2. Balas jasa variable

Perangsang (insentive)

3. Tunjangan

a.) Tunjangan kesehatan dan pengobatan

- Pengobatan dan perawatan
- Jaminan kesehatan

b.) Tunjangan kematian

c.) THR (Tunjangan Hari Raya)

d.) Cuti

- Cuti tahunan
- Cuti khusus pegawai wanita
- Cuti izin khusus

e.) Upah lembur

f.) Asuransi

g.) Bantuan social

4. Tunjangan lain-lain

a.) Rumah

b.) Mobil

c.) Umrah

2. Kebijakan kompensasi yang tepat dapat memotivasi dan membangkitkan kegairahan kerja, sehingga karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi hal ini ditunjukkan oleh tingkat absensi yang menurun dari tahun 2005 hingga tahun 2008, tingkat perputaran tenaga kerja yang menurun dari tahun 2005 hingga tahun 2008 dan tingkat produktivitas kerja karyawan yang meningkat dari tahun ke tahun. Sehingga tugas yang dibebankan kepada karyawan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terutama dalam meningkatkan laba perusahaan
3. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Haluan Utama Maju ada kecenderungan meningkat, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja dan tingkat produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada tahun 2005 sampai dengan tahun 2008. Prosentase absensi pada tahun 2005 sebesar 29,5%, tahun 2006 sebesar 23,2%, tahun 2007 sebesar 19,1% dan tahun 2008 sebesar 13,6%. Keberhasilan dari metode kompensasi yang dilaksanakan oleh perusahaan ini secara

langsung dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan melalui pengukuran antara hasil permintaan total sebagai input dengan jumlah karyawan sebagai input dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2008 yang cenderung mengalami peningkatan. Tingkat produktivitas kerja karyawan pada tahun 2005 adalah sebanyak 40,0 unit, pada tahun 2006 sebanyak 40,1 unit, pada tahun 2007 sebanyak 41,2 unit, pada tahun 2008 sebanyak 41,6 unit. Hal ini menunjukkan bahwa metode kompensasi yang diterapkan oleh PT. Haluan Utama Maju cukup berhasil dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain kompensasi yang diterapkan tersebut telah dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Tingkat pendapatan laba pada PT. Haluan Utama Maju ada kecenderungan meningkat. Pada tahun 2005 pendapatan laba sebesar 6.216.857.845, pada tahun 2006 sebesar 6.568.742.196, pada tahun 2007 sebesar 6.974.652.561, dan pada tahun 2008 sebesar 7.013.162.187. Peningkatan laba tersebut terjadi karena adanya permintaan yang terus bertambah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat permintaan yang terus meningkat. Tingkat permintaan pada tahun 2005 adalah sebanyak 4.200 unit, tahun 2006 sebanyak 4.500 unit, tahun 2007 sebanyak 4.950 unit, dan pada tahun 2008 sebanyak 5.200 unit.
5. Dalam penerapan *Sistem Direct* dan *Indirect Compensation* yang dijalankan PT. Haluan Utama Maju, belum ditemukannya program pensiun bagi karyawan yang telah memasuki masa pensiun.

5.2. Saran

Selanjutnya akan disampaikan saran-saran sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam menetapkan kompensasi yang diberikan. saran tersebut adalah :

1. Untuk melengkapi *Sistem Direct dan Indirect Compensation*, hendaknya perusahaan untuk menyusun program pensiun bagi karyawan yang telah memasuki program pensiun.
2. Untuk tahun-tahun yang akan datang disarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan program kompensasi yang diberikan, hal ini didasarkan kepada hasil analisa penulis yang menyatakan bahwa jumlah pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan laba bagi perusahaan.
3. Perusahaan hendaknya tetap mempertahankan untuk selalu mengevaluasi dan menyesuaikan besarnya kompensasi pada suatu periode tertentu dengan :
 - a. Memperhatikan Peningkatan Kebutuhan Karyawan
Besarnya kompensasi harus selalu disesuaikan dengan peningkatan kebutuhan karyawan. Karena kebutuhan manusia cenderung meningkat dari tahun ke tahun
 - b. Memperhatikan kemampuan perusahaan yang cenderung bergerak dinamis. Besarnya kompensasi harus selalu dievaluasi dan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Sukrisno. **Auditing oleh Kantor Akuntan Publik**. Jakarta. FEUI, 2000.
- Amin Widjaya Tunggal. **Struktur Pengendalian Internal**. Cetakan Pertama.
Jakarta : Rineka Cipta, 1995.
- Arens, Alvin A and Loebecke, James K. **Auditing an Integrated Approach**. 8
Edition. New York: Prentice Hall Inc, 2000.
- Dessler, G. **Human Resource Management. 8th edition**. New Jersey: Prentice-Hall,
Inc. 2000.
- Dessler, gary., 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ketujuh, Jakarta.
- Gomez-Mejia, L.R., D.B. Balkin, dan R.L. Cardy. **Managing Human Resource**.
Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc., 1995.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000, **Manajemen Sumber Daya manusia**, Edisi
Kelima, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Han, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia dan
Perusahaan**, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT
Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartadi, Bambang **Sistem Penendalian Intern**. Penerbit : BPFE Yogyakarta,
1999.
- Prabumangkunegara, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia dan
Perusahaan**, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Bandung.

Simanjuntak, Payaman J., 1998, **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**,

Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Tunggal, Amin Widjaja. **Internal Auditing (Suatu Pengantar)**. Jakarta :

Harvarindo, 2000.



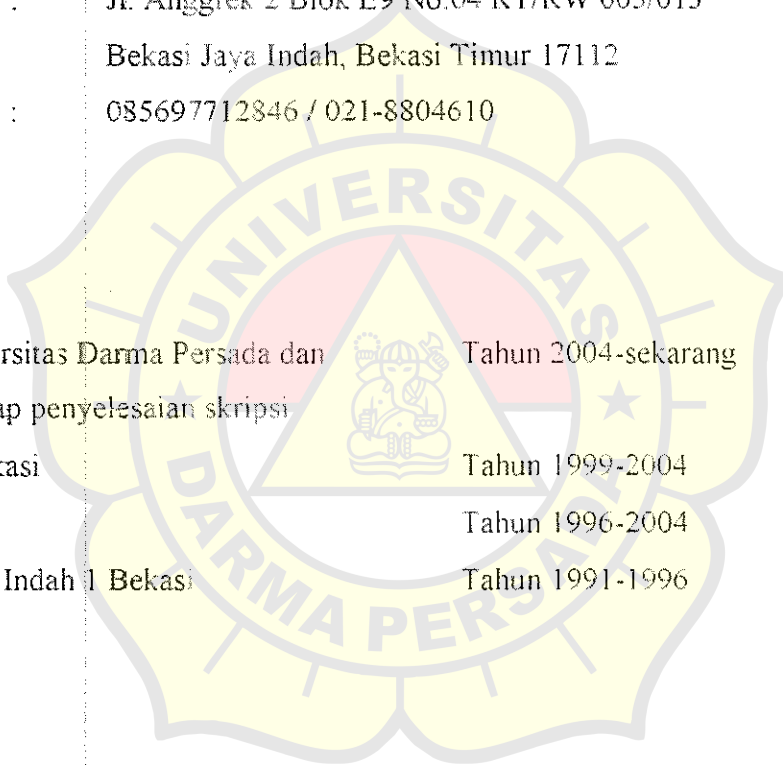
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Dinar Dwi Djiatmadi
NIM : 04420001
Tempat Tgl Lahir : Jakarta, 29 Oktober 1986
Agama : Islam
Alamat : Jl. Anggrek 2 Blok E9 No.04 RT/RW 005/013
Bekasi Jaya Indah, Bekasi Timur 17112
Telp : 085697712846 / 021-8804610

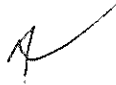


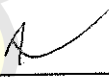


Pendidikan Formal

- Mahasiswa Universitas Darma Persada dan sedang dalam tahap penyelesaian skripsi Tahun 2004-sekarang
- SMU PGRI 1 Bekasi Tahun 1999-2004
- SLTPN 3 Bekasi Tahun 1996-2004
- SDN Bekasi Jaya Indah 1 Bekasi Tahun 1991-1996



LEMBAR KEGIATAN PENYUSUNAN SKIRPSI

NAMA MAHASISWA : DINAR DWI DJIAT MADI
NIM : 04420001
DOSEN PEMBIMBING : Drs. Sunarto Widodo, AK, MM

KONSULTASI KE	TANGGAL KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING
I	14 JANUARI 2009	Persetujuan Outline dan BAB I	
II	20 JANUARI 2009	BAB II	
III	08 FEBRUARI 2009	BAB III dan koreksi BAB II	
IV	24 MEI 2009	BAB IV dan koreksi BAB III	
V	07 JUNI 2009	BAB V dan koreksi BAB IV	
VI	19 JULI 2009	FINAL BAB I s/d BAB V dan persetujuan	

Tanggal mulai bimbingan : 09 JANUARI 2009

Tanggal selesai bimbingan : 19/7 2009

CATATAN :

Tanggal mulai bimbingan dicantumkan sejak dikeluarkannya surat ini.



Haluan Utama Maju pt.

SURAT - KETERANGAN

NO 0095/HUM/IV/2009

Yang bertanda tangan dibawah ini, bagian HRD PT Haluan Utama Maju menerangkan bahwa yang namanya tertulis dibawah ini adalah Mahasiswa Universitas Darma Persada – Jakarta

Nama : Dinar Dwi Djiatmadi
NIM : 04420001
Jurusan : Akuntansi

Telah melaksanakan riset kerja di PT HALUAN UTAMA MAJU, pada tanggal 02 Maret 2009 s/d 31 Maret 2009.

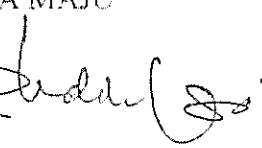

Selama melaksanakan riset kerja, yang bersangkutan telah menunjukkan sikap yang baik.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Jakarta

Pada Tanggal : 25 April 2009

PT. HALUAN UTAMA MAJU

Buddy Setyanto

Manager