BAB 5
KESIMPULAN & SARAN

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kualitatif dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Sistem Pengendalian Internal (SPI) penggajian di Paras Lawas Coffee Shop, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama:

1. **Keandalan Sistem Absensi dan Jam Kerja (Siklus SIA)**
   Sistem pencatatan kehadiran karyawan harian di Paras Lawas dinilai masih longgar karena mengandalkan metode semi-manual melalui catatan tertulis dan grup pesan singkat. Lemahnya sistem ini menimbulkan celah keamanan yang memicu kelalaian (*human error*) serta potensi manipulasi data. Selain itu, prosedur penukaran jadwal (*cross-shift*) dan kerja lembur yang dilakukan secara verbal tanpa otorisasi tertulis menyebabkan dokumen pendukung tidak terdokumentasi dengan baik. Akibatnya, muncul kesenjangan (*gap*) administratif yang menyulitkan rekonsiliasi data pada akhir bulan karena ketidaksesuaian antara jam kerja aktual dan laporan biaya tenaga kerja.

2. **Transparansi dan Otoritas Penggajian (Unsur Pokok SPI)**
   Penumpukan wewenang pada pemilik (*owner*) dalam merekap absensi, menghitung kompensasi, hingga menyalurkan dana mengakibatkan mandeknya fungsi pengawasan silang (*cross-check*). Hal ini berdampak pada rendahnya transparansi karena tidak adanya pembagian slip gaji terperinci secara konsisten. Implikasinya, ketidakakuratan perhitungan upah sering terjadi dan penyelesaian selisihnya hanya dilakukan melalui diskusi informal kekeluargaan tanpa disertai bukti kas keluar yang sah secara akuntansi.

3. **Dilema Budaya Kekeluargaan dan Lingkungan Pengendalian**
   Kedekatan personal akibat sistem kekeluargaan di Paras Lawas berdampak pada penurunan profesionalisme, terutama melonggarnya kedisiplinan

absensi dan administrasi keuangan. Toleransi yang berlebihan terhadap kelalaian kerja ini pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan terpendam di antara barista terkait keadilan distribusi upah harian dan bonus.

V.2 Saran

Guna mengatasi berbagai kelemahan sistem di atas dan demi kemajuan operasional Paras Lawas Coffee Shop ke depannya, peneliti merumuskan beberapa saran praktis yang dapat segera diterapkan:

1. **Melakukan Digitalisasi Sistem Absensi:**
   Manajemen disarankan untuk beralih dari pencatatan manual ke aplikasi absensi digital berbasis ponsel yang dilengkapi fitur pembatasan lokasi (*GPS geofencing*) dan verifikasi wajah (*facial recognition*). Digitalisasi ini efektif untuk mengunci data kehadiran secara autentik sekaligus menutup celah tindakan manipulatif antarstaf.
2. **Penerapan Sistem Pembagian Kerja Bertingkat (*Dual-Control*)**
   Owner sebaiknya mulai mendelegasikan fungsi pencatatan awal (perekapan absen harian) kepada *shift leader* atau barista senior. Setelah data dirangkum, *Owner* bertindak sebagai pemeriksa akhir dan penyetuju nominal gaji. Hal ini penting untuk mengaktifkan kembali fungsi *cross-check* internal.
3. **Konsistensi Slip Gaji dan Pembayaran *Cashless***
   Owner wajib menerbitkan slip gaji standar yang merinci komponen upah pokok, lembur, dan bonus secara transparan setiap bulannya. Selain itu, alihkan seluruh pembayaran upah ke sistem nontunai (*cashless* via transfer bank atau dompet digital) agar mutasi rekening koran toko otomatis menjadi bukti transaksi yang sah dan tidak bisa dimanipulasi.
4. **Formalisasi Aturan Melalui Buku Saku SOP:** Manajemen perlu menyusun Buku Saku SOP dan Kontrak Kerja sederhana yang mengatur batas waktu administrasi secara tegas. Berikan edukasi lewat *briefing* santai bahwa ketegasan aturan dan transparansi ini dibuat justru untuk melindungi hak-hak finansial para barista agar terbayar adil, sehingga moral kerja mereka tetap terjaga dan pelayanan (*hospitality*) kedai kopi tetap maksimal.