

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan perumusan masalah serta pembahasan yang telah dituliskan diatas, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Lingkungan Pengendalian

Pada komponen lingkungan pengendalian, KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang sudah memiliki struktur organisasi yang tertulis beserta tugas dan tanggung jawab pada setiap divisi yang ada. Struktur organisasi yang ada dinilai baik karena tidak terdapat karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab *double* maupun yang saling bersangkutan. KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang sudah memiliki parameter yang digunakan dalam melaksanakan tugas terutama bagi PDL dalam bekerja. Parameter tersebut meliputi kinerja target, penyelesaian tugas, ketelitian, inisiatif, kerjasama, serta kedisiplinan PDL. Yang bertugas dalam hal mengisi parameter pelaksanaan tugas PDL yaitu Kepala Cabang. Di KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang sudah terdapat *value* yang dimiliki oleh organisasi tersebut serta terdapat kegiatan yang dapat menginternalisasi *value* yang ada dalam KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang. Kegiatan yang menginternalisasi *value* tersebut yaitu terkait integritas dan nilai etika yang terjadi di KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang. Kepala Cabang melakukan evaluasi kepada seluruh PDL atas pelaksanaan tugas PDL tersebut yaitu berupa kinerja PDL dan juga target PDL yang telah ditetapkan sebagai bentuk pengembangan individu yang berkompeten. KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang belum terdapat sistem insentif berupa pemberian *reward*/penghargaan bagi PDL yang dapat mencapai targetnya dan

tidak ada pemberian sanksi/*punishment* bagi PDL yang tidak dapat mencapai targetnya.

5.1.2 Penilaian Risiko

Dalam kegiatan operasionalnya, KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang memiliki tujuan perusahaan tertuang dalam dokumen pedoman mutu yang dapat memudahkan karyawan terutama PDL KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang untuk mengkases serta membacanya. Namun tidak seluruh PDL mengetahui apa isi dari tujuan KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang sehingga tujuan yang ada tidak dapat tersampaikan secara baik kepada PDL. KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang telah melakukan pengukuran risiko sebagai dasar perusahaan tersebut dalam mengelola risiko yang terdapat di perusahaan tersebut. KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang juga melakukan pertimbangan sebagai antisipasi segala potensi yang menyebabkan kerugian yang akan terjadi di masa depan. Beberapa hal yang dilakukan oleh KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang dalam mengatasi risiko yaitu menerima berapapun nominal yang dimiliki anggota, meminta anggota untuk membayar lagi saat anggota sudah bekerja, melakukan penelusuran ke anggota, serta *reschedule* pinjaman.

5.1.3 Prosedur Pengendalian

KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang telah memiliki SOP yang mengatur seluruh komponen dalam KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya namun tidak terlaksana dengan baik. Pembagian tugas kepada karyawan terutama terhadap PDL telah efektif belum dapat berjalan dengan efisien karena masih terdapat

PDL yang bekerja diluar jam kerja yang disebabkan oleh anggota yang akan membayar pinjaman hanya dapat ditemui oleh PDL selepas jam kerja.

5.1.4 Informasi dan Komunikasi

KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang dalam mendukung fungsi pengendalian internal yang ada belum dapat menghasilkan informasi yang relevan dan berkualitas untuk digunakan dikarenakan dalam melakukan penilaian terhadap ketepatan jaminan, KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang belum menyediakan prosedur penilaian ketepatan jaminan secara tertulis. Dalam mendukung pengendalian internal, KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang belum mengkomunikasikan informasi secara internal dengan maksimal dikarenakan dalam melakukan penilaian jaminan PDL tidak diwajibkan mengkomunikasikan terlebih dahulu terhadap Kepala Cabang. KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang sudah melakukan komunikasi dengan pihak eksternal yang dapat memberikan pengaruh terhadap fungsi pengendalian internal yang ada. KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang melakukan komunikasi kepada dealer motor maupun mobil untuk mencari tau terkait nilai dari kendaraan dalam tahun tertentu.

5.1.5 Pemantauan

KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang sudah melakukan pengembangan terhadap kinerja dari PDL. Pengembangan yang dilakukan oleh KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang yaitu dengan melakukan pemantauan kinerja PDL melalui *WhatsApp Group*. Namun KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang belum melakukan evaluasi terhadap pengembangan yang telah dilakukan. Evaluasi yang dilakukan kepada PDL oleh Kepala Cabang terkait hasil kinerjanya hanya melalui

briefing di pagi hari dan hanya berfokus terhadap hasil yang dicapai oleh PDL bukan proses yang dilakukan oleh PDL dalam melakukan survey.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis yaitu:

5.2.1 Lingkungan Pengendalian

- c. Kepala Cabang sebaiknya selalu mengingatkan dan menekankan mengenai tugas dan tanggung jawabnya saja terutama tanggung jawab serta tugas dari PDL serta lebih intens untuk melakukan komunikasi kepada Pengawas dalam mencari tau terkait kinerja masing-masing PDL yang diawasi oleh Pengawas.
- d. KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang memberikan pelatihan maupun seminar terkait integritas dan juga komunikasi setiap enam bulan untuk memotivasi PDL agar selalu menjunjung tinggi integritas dalam bekerja serta membentuk komunikasi yang baik antara PDL dengan anggota. Seminar maupun pelatihan tersebut dapat meningkatkan *value* pada masing-masing PDL.
- e. Kepala Cabang melakukan evaluasi terhadap kinerja Pengawas dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja PDL secara berkala.
- f. KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang sebaiknya dalam kegiatan operasionalnya memberikan *reward*/penghargaan kepada PDL yang berhasil mencapai tolok ukur keberhasilan kinerjanya. Dan bagi PDL yang tidak dapat mencapai targetnya sebaiknya diberikan sanksi/*punishment* yang sepadan dengan apa yang terjadi.

5.2.2 Penilaian Risiko

- a. Sebaiknya tujuan dari KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang ditempelkan pada ruang kerja PDL yang mudah dilihat oleh PDL setiap saat dan juga Kepala Cabang lebih mengingatkan kepada PDL mengenai tujuan KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang.
- b. Dalam hal pengukuran risiko yang ada, terdapat beberapa hal yang dapat ditambahkan dalam melakukan pengukuran risiko yang ada diantaranya melihat jangka waktu bekerja dari calon anggota dan menetapkan batas minimal yaitu minimal bekerja di perusahaan tersebut yaitu 5 tahun dan berstatus karyawan tetap, melihat profil perusahaan tempat calon anggota bekerja, melihat jumlah anggota keluarga yang ditanggung oleh calon anggota.
- c. Menyelaraskan antara jumlah pinjaman yang diberikan dengan jangka waktu yang diberikan.

5.2.3 Prosedur Pengendalian

- a. Untuk menghindari permasalahan manipulasi data yang dilakukan PDL dalam formulir pengajuan kredit, sebaiknya Kepala Cabang melakukan pengecekan kembali formulir pengajuan pinjaman dari calon anggota tersebut dan menugaskan Pengawas untuk melakukan survey kembali untuk memastikan hasil survey yang dilakukan oleh PDL tersebut telah sesuai dengan ketentuan.
- b. Supaya waktu kerja PDL dapat efisien, maka KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang dapat memberikan opsi bagi anggota yang tidak dapat ditemui saat jam kerja diantaranya anggota dapat membayar

dengan melakukan transfer ke PDL yang bersangkutan, pembayaran dapat dititipkan oleh anggota keluarga yang berwenang.

5.2.4 Informasi dan Komunikasi

- a. KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang sebaiknya membuat prosedur terkait penilaian ketetapan jaminan yang ada di KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang supaya PDL dalam menjalankan tugasnya dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik dan membantu perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditentukan.
- b. Seharusnya Kepala Cabang mewajibkan PDL untuk mengkomunikasikan terlebih dahulu terkait penilaian jaminan untuk menghindari kesalahan dalam penilaian ketepatan jaminan.
- c. Kepala Cabang bekerjasama dengan Pengawas dalam menentukan nilai suatu jaminan dengan mencari informasi terkait nilai suatu kendaraan maupun jaminan yang lain di dealer motor atau mobil yang terpercaya. Nantinya nilai yang sudah ditetapkan dapat dituliskan dalam papan tulis maupun ditempelkan di meja *briefing* yang dapat dilihat oleh seluruh PDL.

5.2.5 Pemantauan

- a. Pengembangan yang dilakukan KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang dirasa masih terdapat celah bagi PDL untuk melakukan ketidakdisiplinan. Dalam mengantisipasi celah tersebut sebaiknya KSP Sarana Bhakti Cabang Utama Bulu Semarang menyediakan bagi setiap PDL buku catatan kunjungan anggota, melakukan pantauan kepada PDL secara acak.

- b. Untuk menguatkan data yang didapatkan saat survei di lapangan, PDL diharapkan untuk dapat menekankan prinsip 5C dan 5P. Prinsip 5C diantaranya *Character, Capital, Capacity, Condition of Economic, Collateral*. Sedangkan untuk prinsip 5P diantaranya *Party, Purpose, Payment, Profitability, Protection*.

