

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Setelah mempelajari dan menguraikan unsur sistem pengendalian intern penerimaan kas dan pengeluaran kas yang dijalankan di *Jogja Traditional Treatment* dan telah membandingkan dengan unsur sistem pengendalian intern yang seharusnya dijalankan menurut teori sistem akuntansi serta telah melakukan pembahasan seperti yang telah penulis bahas pada BAB IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Jogja Traditional Treatment* sudah melaksanakan pengendalian intern penerimaan kas dan pengeluaran kas, terbukti dengan adanya struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, fungsi yang terkait, dokumen, dan catatan akuntansi yang digunakan.
2. Sistem akuntansi penerimaan kas pada *Jogja Traditional Treatment* dimulai dari prosedur administrasi ditangani oleh bagian kasir, kemudian dilanjutkan dengan prosedur penerimaan kas yang ditangani oleh bagian keuangan, setelah itu dilanjutkan dengan prosedur pencatatan oleh bagian akuntansi. Untuk sistem akuntansi pengeluaran kas pada *Jogja Traditional Treatment* dimulai dari prosedur administrasi yang ditangani oleh bagian supervisor, kemudian dilanjutkan dengan prosedur pengeluaran kas ditangani oleh bagian keuangan, lalu setelah itu dilanjutkan prosedur pencatatan kedalam jurnal.

3. Sistem akuntansinya sudah baik karena semua transaksi telah tercatat dan terdokumentasi. Pelaksanaan kerja yang sehat sesuai tugas dan fungsi setiap unit organisasi dan karyawan yang berkualitas dan bertanggung jawab.

## 5.2. Saran

Pelaksanaan sistem pengendalian intern terhadap penerimaan kas dan pengeluaran kas di Jogja *Traditional Treatment* masih terdapat kekurangan/kelemahan, untuk itu penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat membantu memperbaiki kekurangan/kelemahan yang ada yaitu:

1. Sebaiknya dilakukan pemisahan bagian dalam struktur organisasi, sehingga tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian jelas.
2. Untuk menambah wawasan dan kualitas kerja karyawan serta menghilangkan kejenuhan dan kepenatan dalam suasana kerja perlu diadakan pelatihan dan ketrampilan yang rutin minimal setahun sekali, misalnya dengan seminar yang diisi oleh motivator atau ahli kecantikan ternama, dan hal-hal lain yang bertujuan untuk meningkatkan semangat, *attitude*, dan kualitas jasmani serta rohani seluruh karyawan.