

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah ketidakpastian keadaan ekonomi, akibat krisis moneter yang berkepanjangan, bangsa Indonesia saat ini berusaha menata kembali kehidupan berbangsa dan bernegara. Banyak aspek kehidupan bangsa yang memerlukan perbaikan segera. Aspek-aspek tersebut meliputi hampir semua bidang, diantaranya politik, ekonomi, sosial, budaya dan tidak lupa masalah kesehatan yang terkena dampak sangat hebat dari krisis ekonomi. Kesehatan rakyat Indonesia berada dalam kondisi kritis, yang dimulai sejak awal krisis ketika harga sembilan bahan pokok meningkat tajam.

Rumah sakit memiliki peranan penting dalam meningkatkan dan memenuhi kebutuhan masyarakat dalam perawatan kesehatan, selain kebijakan yang dikeluarkan dan upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kesehatan masyarakat.

Dalam mempertahankan kelangsungan hidup rumah sakit, manajemen memiliki tanggungjawab untuk dapat mengelola dan memanfaatkan secara efektif seluruh sumber daya yang dimiliki. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para pasien. Tetapi sumber daya manusia yang dibutuhkan haruslah sumber daya yang

memiliki profesionalisme yang tinggi dan dapat diandalkan. Untuk memenuhi tuntutan tersebut maka manajemen harus melakukan seleksi yang ketat dalam pemilihan calon karyawan karena tanpa adanya karyawan yang baik, tujuan rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang memuaskan dan meningkatkan kesehatan masyarakat tidak akan tercapai.

Sistem pengendalian intern yang memadai sangat membantu sebuah rumah sakit dalam menjalankan aktivitasnya. Walaupun pengendalian intern yang diterapkan tidak menjamin bahwa kesalahan tidak akan terulang kembali tetapi setidaknya dengan adanya pengendalian, kesalahan yang mungkin terjadi dapat dihindari atau diminimalisasi.

Penyeleksian karyawan yang ketat juga harus diikuti dengan efektivitas pembayaran gaji dan upah kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika hasil kerja yang diperoleh baik maka gaji dan upah yang wajar dan tepat harus haruslah menjadi hak mereka. Dengan adanya pembayaran gaji dan upah yang sesuai, karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini memberikan manfaat yang berarti bagi sebuah rumah sakit. Itulah salah satu wujud pengendalian intern yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan rumah sakit.

Biaya tenaga kerja yaitu gaji dan upah yang bagi beberapa rumah sakit merupakan unsur biaya yang cukup materiil jika dibandingkan dengan unsur-unsur biaya lainnya, sehingga diperlukan suatu pengendalian terhadap unsur biaya gaji yang hal ini tidak bisa langsung diawasi oleh pimpinan rumah sakit karena

ruang lingkup kegiatan rumah sakit yang luas sehingga kemampuan pimpinan terbatas dalam mengendalikan operasi rumah sakit.

Rumah Sakit Santo Borromeus-Bandung adalah salah satu rumah sakit besar yang berada di Bandung yang merupakan organisasi jasa yang bergerak dalam bidang perawatan kesehatan dan memiliki tenaga kerja yang cukup banyak, baik itu tenaga medis maupun tenaga non medis. Oleh karena pelayanan yang baik, alat-alat kesehatan yang tersedia lengkap dan tenaga medis yang berkualitas, maka Rumah Sakit Santo Borromeus banyak diminati oleh para pasien. Selain itu tenaga kerja yang dimiliki cukup banyak. Penulis juga menemukan masalah yang terjadi sehubungan dengan gaji dan upah seperti: masih sederhananya sistem pencatatan kehadiran karyawan yang dilakukan melalui tanda tangan daftar kehadiran dan kurang diperhatikannya pemeriksaan absensi dalam pembayaran gaji. Alasan-alasan tersebutlah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sistem penggajian dan pengupahan Rumah Sakit Santo Borromeus-Bandung.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang disajikan dalam skripsi berjudul:

PERANAN PENGENDALIAN INTERN BAGIAN PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN DALAM MENUNJANG EFISIENSI PEMBAYARAN GAJI DAN UPAH (STUDI KASUS RUMAH SAKIT SANTO BORROMEUS).

1.2 Identifikasi Masalah

Karena gaji dan upah merupakan komponen utama pada sebagian besar rumah sakit maka harus dikendalikan sebaik mungkin untuk menghindari terjadinya pengeluaran sejumlah uang yang material dan terjadinya pencurian melalui *fraud*.

1. Mengapa terjadi banyak masalah dalam sistem penggajian dan pengupahan di Rumah Sakit Santo Borromeus?
2. Apakah sistem pengendalian intern gaji dan upah di Rumah Sakit Borromeus telah memenuhi tujuan dan komponen pengendalian?
3. Sejauh mana sistem pengendalian intern gaji dan upah dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji dan upah serta bagaimana melakukan sistem pengendalian intern gaji dan upah yang baik?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi di atas, maksud dan tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui penyebab timbulnya masalah yang terjadi di Rumah Sakit Santo Borromeus.
2. Untuk mengetahui dan menilai sistem pengendalian intern gaji dan upah di Rumah Sakit Santo Borromeus berdasarkan tujuan dan komponen pengendalian intern.

3. Untuk mengetahui peranan sistem pengendalian intern gaji dan upah dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji dan upah serta sistem pengendalian intern yang baik dalam penggajian dan pengupahan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Perkembangan Ilmu**

Karya ilmiah ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perkembangan sistem pengendalian intern khususnya bidang penggajian dan menambah pengetahuan yang lebih luas.

2. **Perkembangan Penelitian**

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan pembaca mengenai peranan sistem pengendalian intern dan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

3. **Kegunaan Praktis**

Memberikan masukan yang bermanfaat bagi rumah sakit untuk menilai pengendalian intern yang telah ada, melakukan koreksi dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam rumah sakit sehubungan dengan pengendalian intern gaji dan upah.

1.5 Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang penting dalam keberhasilan sebuah organisasi ialah memelihara hubungan yang memuaskan diantara manajemen dengan para pekerja. Untuk itu diperlukan suatu bagian yang dapat berbuat banyak untuk mendorong dan menciptakan hubungan seperti itu, apakah itu merupakan persoalan yang sederhana sekedar menjaga agar uang pembayaran gaji dan upah disiapkan tepat pada waktunya ataukah itu meluas sampai pada pengembangan sistem gaji dan upah yang memberikan imbalan atas prestasi yang baik.

Pengendalian dapat dilakukan sebelum pekerjaan, pada saat pelaksanaan pekerjaan atau setelah pelaksanaan pekerjaan berakhir. Pengendalian pelaksanaan aktivitas rumah sakit pada dasarnya adalah merupakan tugas dan tanggung jawab pimpinan rumah sakit.

Pengertian pengendalian menurut Strong (1996) yang dikutip oleh Hasibuan (1996) adalah sebagai berikut:

Controlling is the process of regulating the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans.

Artinya: pengendalian adalah suatu proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu organisasi agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.

Pengertian pengendalian menurut Koontz (1996) yang dikutip oleh Hasibuan (1996) adalah sebagai berikut:

Control is the measurement and correction of the performance of subordinates in order to make sure that enterprise objectives and the plans devised to attain them are accomplished.

Artinya: pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dapat terselenggara.

Terry (1996) mendefinisikan pengendalian sebagai berikut:

Controlling can be defined as the process of determining what is to be accomplished, that is the standard; what is being accomplished, that is the performance and if necessary applying corrective measure so that performance take place according to plans, that is in conformity with the standard.

Artinya: pengendalian dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Pengendalian yang baik juga harus didukung dengan adanya peranan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Untuk menjamin tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas maka rumah sakit harus menetapkan kebijakan yang tepat dalam hal gaji dan upah karena kedua hal tersebut biasanya menimbulkan konflik dalam rumah sakit jika tidak ditangani dengan baik. Kadangkala karyawan protes akan gaji yang sama besar jumlahnya dengan karyawan baru untuk pekerjaan yang sama. Oleh karena itu pihak rumah sakit harus teliti dan seksama dalam penetapan dan pembayaran gaji dan upah kepada karyawan agar tercipta hubungan yang memuaskan antara karyawan dengan pihak rumah sakit. Menurut PP No. 8 tahun Tahun 1981 tentang Perlindungan “Upah”, pengertian upah yang dikutip oleh Ruky (2002) sebagai berikut:

“.....suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan

perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.”

Peraturan Menteri No. 3 tahun 1996 tentang Pemutusan Hubungan Kerja memberikan definisi yang lebih detail tentang upah. Upah mencakup:

“upah pokok, segala tunjangan berkala dan teratur, harga pembelian dari cara yang diberikan kepada pekerja, penggantian untuk perumahan yang diberikan cuma-cuma dan penggantian untuk pengobatan dan perawatan kesehatan.”

Pengertian gaji dan upah menurut Mulyadi (1997) adalah sebagai berikut:

Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Karena pentingnya penggajian dan pengupahan bagi sebuah rumah sakit maka perlu diterapkan sistem pengendalian intern gaji dan upah dalam mengendalikan sejumlah uang yang material dan meminimalisasi kesalahan yang mungkin terjadi sehingga efektivitas pembayaran gaji dan upah dapat tercipta.

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (2001) pengendalian intern adalah:

Suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Mulyadi (1997) tujuan sistem pengendalian intern adalah:

1. Menjamin kekayaan organisasi
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
3. Mendorong efisiensi
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Menurut Anthony dan Govindarajan (2001) pengertian efektivitas adalah:

Effectiveness is determined by the relationship between a responsibility center's, output and its objectives.

Berdasarkan definisi di atas maka efektivitas lebih menitikberatkan pada suatu tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Atas dasar kerangka pemikiran di atas maka penulis menarik suatu hipotesis bahwa:

Pengendalian intern gaji dan upah berperan dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji dan upah.

1.6 Metodologi Penelitian

Penulis menggunakan metode deskriptif analitis yaitu suatu metode yang menggambarkan keadaan rumah sakit berdasarkan data yang diperoleh dari rumah sakit, kemudian akan dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pengendalian intern gaji dan upah dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji dan upah di Rumah Sakit Santo Borromeus.

Jenis data yang digunakan:

1. Data primer, diperoleh secara langsung dari Rumah Sakit Santo Borromeus dengan cara melakukan wawancara langsung yaitu melakukan tanya jawab dengan Staf Seksi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Staf Seksi Administrasi Sumber Daya Manusia yang menangani masalah penggajian Rumah Sakit Santo Borromeus dalam menangani penggajian dan pengupahan. Data ini dikumpulkan pada saat penulis melakukan penelitian lapangan.

2. Data skunder, diperoleh melalui pengumpulan data-data dengan membaca dan mempelajari buku referensi dan sumber lain yang berkaitan dengan topik yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian langsung ke objek yang akan diteliti untuk memperoleh data primer melalui wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berwenang dalam menangani penggajian dan pengupahan dan pengisian kuisisioner yaitu metode pengumpulan data di mana penulis membuat pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan mempelajari buku-buku atau literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

Dalam mengolah data kuisisioner digunakan perhitungan Champion (1990) yaitu:

$$\frac{\text{Jumlah jawaban "Ya"}}{\text{Jumlah pertanyaan kuisisioner}} \times 100\% = \text{Tingkat pemenuhan kriteria}$$

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang penulis butuhkan maka penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Santo Borromeus yang berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda No. 100 Bandung. Penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2006.