

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit sebagai salah satu perusahaan jasa yang aktivitas utamanya adalah memberikan pelayanan kesehatan berupa pengobatan dan perawatan orang yang sakit, pada masa ini dirasakan telah semakin berkembang. Namun demikian, melihat pada kegiatan yang dilakukan, maka rumah sakit berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Sebagai suatu organisasi jasa, tujuan utama dari rumah sakit bukanlah untuk mencari keuntungan, akan tetapi lebih pada segi kemanusiaan.

Dalam perkembangannya, persaingan rumah sakit sebagai organisasi pemberi jasa terletak pada mutu pelayanan yang diberikan sebuah rumah sakit. Rumah sakit yang memberikan mutu pelayanan terbaiklah yang akan dipilih masyarakat. Sebagai suatu organisasi yang memberikan jasa pelayanan, maka masalah ketenagakerjaan merupakan bagian yang sangat penting dalam kegiatan rumah sakit karena pelayanan yang diberikan oleh seluruh karyawan rumah sakit merupakan ukuran penilaian mutu daripada rumah sakit itu sendiri.

Dalam menjalankan operasinya, rumah sakit membutuhkan pengelolaan yang baik dari pihak manajemen rumah sakit. Proses manajemen meliputi beberapa fungsi manajemen, yaitu berupa perencanaan, pengorganisasian, pemilihan staf dan pengendalian, untuk melaksanakan fungsi pengendalian

(*Controlling*). Karena adanya keterbatasan manajemen, maka rumah sakit membutuhkan suatu sistem pengendalian intern (*Internal Control System*) yang memadai dan diterapkan secara konsekuen untuk membantu pihak manajemen dalam mengendalikan seluruh kegiatan perusahaan.

Salah satu pengendalian yang dijalankan oleh rumah sakit adalah pengendalian terhadap siklus penggajian dan kepegawaian. Siklus ini penting karena gaji, dan beban pegawai lainnya merupakan komponen utama bagi rumah sakit yang tidak mungkin dihindari dan dapat menimbulkan ketidakefisienan dalam rumah sakit jika pengendaliannya kurang memadai. Selain itu, dalam laporan keuangan, saldo akun gaji memiliki jumlah yang cukup material, sehingga diperlukan pemeriksaan yang lebih mendalam untuk mencegah kemungkinan terjadinya kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja, seperti : kesalahan perhitungan gaji, manipulasi dan kecurangan lain yang mungkin terjadi.

Pemberian gaji juga berhubungan erat dengan kepuasan pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi mereka untuk berkontribusi dengan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, rumah sakit memberikan perhatian yang besar terhadap masalah tenaga kerja.

Berdasarkan alasan dan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas siklus kepegawaian dan penggajian sebagai dasar penyusunan skripsi dengan judul : **“HUBUNGAN PENGENDALIAN INTERN DENGAN LUAS PEMERIKSAAN ATAS SIKLUS PENGGAJIAN DAN KEPEGAWAIAN.”**  
**(Studi Kasus pada Rumah Sakit Santo Yusup, Bandung)**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam menelaah dan menilai prosedur pengendalian intern atas siklus penggajian dan kepegawaian yang diterapkan oleh perusahaan jasa yang diteliti, penulis membatasi pada pembahasan masalah-masalah berikut :

1. Apakah terdapat pengendalian intern atas siklus penggajian dan kepegawaian di R.S Santo Yusup ?
2. Bagaimana penilaian pengendalian intern atas siklus penggajian dan kepegawaian pada R.S Santo Yusup ?
3. Bagaimana hubungan antara pengendalian intern dan luas pemeriksaan atas siklus penggajian dan kepegawaian pada R.S Santo Yusup ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan agar dengan data yang diperoleh, penulis mendapatkan informasi yang cukup yang dapat memberikan jawaban atas masalah-masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengendalian intern atas siklus kepegawaian dan penggajian pada R.S Santo Yusup.
2. Untuk menilai kekuatan dan kelemahan pengendalian intern yang diterapkan pada R.S Santo Yusup.
3. Untuk mengetahui hubungan antara pengendalian intern dan luas pemeriksaan pada R.S Santo Yusup.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian tentang penilaian pengendalian intern atas siklus penggajian dan kepegawaian diharapkan dapat berguna bagi :

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berguna dalam pengendalian intern atas siklus penggajian dan kepegawaian dengan berbagai kekuatan dan kelemahannya.

2. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengalaman penulis, selain itu juga berguna sebagai sarana pembandingan antara teori-teori selama masa perkuliahan dengan prakteknya di dunia nyata.

3. Pihak-pihak lain

Terutama di lingkungan Perguruan Tinggi, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk memperluas wawasan mengenai pengendalian intern atas siklus penggajian dan kepegawaian baik secara teori maupun penerapannya.

#### **1.5 Rerangka Pemikiran dan Hipotesa**

Dengan semakin luasnya ukuran perusahaan, maka pelaksanaan kegiatan operasi perusahaan pun membutuhkan penambahan jumlah sumber daya manusia. Perusahaan perlu melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap tenaga kerjanya. Siklus penggajian dan kepegawaian, yang menangani masalah perekrutan sampai pada pembayaran gaji dan upah tenaga kerja, merupakan salah

satu siklus kegiatan yang penting dalam perusahaan, karena gaji dan upah merupakan pos yang potensial terjadinya kecurangan dan manipulasi yang dilakukan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Kesalahan dalam penyajian jumlah pos gaji dan upah dapat menyebabkan kesalahan material pada laporan keuangan.

Laporan keuangan disusun oleh suatu perusahaan dengan tujuan untuk menyediakan informasi keuangan agar dapat dipergunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pihak pengguna laporan keuangan perusahaan yang dalam hal ini adalah perusahaan jasa diantaranya adalah pihak manajemen perusahaan dan pemerintah. Berdasarkan pertimbangan tersebut, laporan keuangan hendaknya disajikan secara wajar, agar tidak mengakibatkan kekeliruan yang fatal.

Agar laporan keuangan menghasilkan informasi yang andal, maka perusahaan menyusun sistem pengendalian intern dalam rangka membantu mencapai tujuannya tersebut. Pengendalian intern ini dapat membantu manajemen mengendalikan aktivitas yang terjadi dalam perusahaan, bahkan sampai pada pengolahan data akuntansi, sejak terjadinya sampai penyusunan laporan keuangan. Tujuan dari sistem pengendalian intern suatu perusahaan akan tercapai apabila terdapat unsur-unsur yang mendukung sistem pengendalian intern yang memadai. Unsur-unsur tersebut adalah seperti yang terdapat dalam buku auditing yang dikemukakan oleh Arens, Elder dan Beasley (2006 : 203), sebagai berikut :

1. *Adequate segregation of duties.*
2. *Proper authorization of transactions and activities.*

3. *Adequate documents and records.*
4. *Physical control over assets and records.*
5. *Independent checks of performance.*

Untuk memperoleh keyakinan bahwa laporan keuangan menyajikan nilai yang wajar, diperlukan keterlibatan pihak auditor untuk memeriksa kewajaran laporan keuangan perusahaan. Selain pihak manajemen, pihak auditor juga wajib untuk memahami pengendalian intern yang diterapkan perusahaan.

Hasil pemahaman akan pengendalian intern tersebut dapat digunakan auditor untuk menentukan luasnya pemeriksaan yang akan dilakukan. Dimana pengendalian intern yang tidak andal dapat menyebabkan kemungkinan terjadinya salah saji sehingga laporan keuangan disajikan secara tidak wajar dan menyebabkan resiko pengendalian yang direncanakan semakin besar. Oleh sebab itu, auditor perlu memperluas lingkup pemeriksaannya agar dapat menilai kewajaran penyajian. Dalam Standar Auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (SA-IAI), hal ini telah dinyatakan secara jelas terutama dalam standar pekerjaan lapangan yang kedua yaitu (IAI, SPAP, 2001 :150.1) :

“Pemahaman yang memadai atas struktur pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang harus dilaksanakan.”

Karena luas pemeriksaan berhubungan dengan jumlah bukti yang harus dikumpulkan, maka dengan semakin luasnya lingkup pemeriksaan akan menyebabkan semakin banyak pula jumlah bukti yang harus dikumpulkan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menguraikan hipotesa sebagai berikut :  
“Ada hubungan yang signifikan antara pengendalian intern dengan luas pemeriksaan atas siklus penggajian dan kepegawaian.”

## 1.6 Alat Uji Hipotesis

Dalam melakukan pengujian statistik akan digunakan alat analisa korelasi rank Spearman. Rumus korelasi rank Spearman adalah suatu perhitungan yang mengukur erat atau tidaknya hubungan antara 2 variabel ordinal. Artinya  $r'$  merupakan ukuran atas kadar atau derajat hubungan antara data yang disusun menurut peringkat data (*ranked data*). Koefisien korelasi  $r$  dihitung dengan nilai aktual dari  $x$  dan  $y$ , sedangkan koefisien rank Spearman adalah nilai peringkat  $x$  dan  $y$ .

Rumusnya :

$$r' = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

$r'$  = koefisien korelasi Spearman

$n$  = jumlah responden

$\alpha = 0,05$

$di$  = selisih rangking data  $x$  dan  $y$

Apabila ada 2 atau lebih data yang nilainya sama, maka harus digunakan suatu faktor koreksi dalam perhitungan  $r'$ , adapun faktor koreksi  $r'$  adalah:  $T(x/y) = (t^3 - t) / 12$ , dimana  $t$  adalah jumlah rank kembar dalam penelitian. Sehingga rumus yang digunakan untuk menghitung  $r'$  adalah :

$$r' = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2 \sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$\sum x^2 = ((n^3 - n)/12) - \sum T x^2$$

$$\sum y^2 = ((n^3 - n)/12) - \sum T y^2$$

Tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  merupakan tingkat data yang umum dilakukan dalam melakukan penelitian di bidang sosial.

Tingkat signifikansi  $r'$  kemudian diuji kebenarannya dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{r' \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r'^2}}$$

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Tolak  $H_0$  pada taraf jika nilai  $r'$  merupakan hasil perhitungan adalah lebih besar atau sama dengan  $r'$  tabel.

Tolak  $H_0$  jika  $r'$  hitung  $\geq r'$  tabel

2. Terima  $H_0$  jika nilai  $r'$  merupakan perhitungan lebih kecil daripada nilai dalam  $r'$  tabel.

Terima  $H_0$  jika  $r'$  hitung  $< r'$  tabel

Dimana :

$H_0$  = Tidak ada hubungan yang signifikan antara pengendalian intern dengan luas pemeriksaan atas siklus penggajian dan kepegawaian.

$H_1$  = Ada hubungan yang signifikan antara pengendalian intern dengan luas pemeriksaan atas siklus penggajian dan kepegawaian.

### **1.7 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

Penelitian ini mengambil tempat di Rumah Sakit Santo Yusup yang berlokasi di Jln. Cikutra No. 7 Bandung mulai dari pertengahan bulan Maret sampai pertengahan bulan Mei.