

## **ABSTRAK**

Upaya pemerintah untuk mewujudkan pembangunan nasional di bidang kesehatan adalah dengan menyelenggarakan berbagai sarana pelayanan kesehatan, diantaranya rumah sakit. Rumah Sakit Immanuel sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang integrative dan komprehensif, dituntut untuk mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kritis akan pelayanan kesehatan. Untuk itu Rumah Sakit Immanuel perlu dikelola dengan manajemen yang besar dan dapat guna memenuhi semua tuntutan tersebut.

Pengendalian intern penggajian menjadi sangat penting karena dapat memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan perencanaan yang telah dilakukan pada saat awal. Suatu sistem pengendalian intern tidak terlepas sepenuhnya dari kemungkinan terjadinya penyimpangan. Ada batas-batas tertentu yang tidak memungkinkan suatu pengendalian yang ideal dapat tercapai dengan baik. Batas-batas tersebut adalah persekongkolan, biaya, dan kelemahan manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis menetapkan judul “PERANAN AUDIT INTERN DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PENGENDALIAN GAJI DAN UPAH”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peranan audit intern dalam menunjang efektivitas dan efisiensi pengendalian intern gaji dan upah.

Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis yang bertujuan memberikan gambaran yang jelas objek penelitian dan kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan melalui studi kepustakaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis dapat menarik simpulan bahwa audit internal yang diterapkan oleh Rumah Sakit Immanuel cukup memadai, hal ini dapat terlihat dengan terpenuhinya unsur-unsur pengendalian intern dan dengan adanya audit intern yang memadai dapat berperan dalam menunjang efektivitas dan efisiensi pengendalian intern gaji dan upah.

Dengan demikian, hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa audit intern atas gaji dan upah dapat menunjang efektivitas dan efisiensi pengendalian intern gaji dan upah. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya dilakukan pemisahan antara auditor intern dengan kegiatan operasional Rumah Sakit Immanuel, sehingga auditor internal bebas dalam melaksanakan tugasnya.

# DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Hasil Penelitian.....	6
1.5 Rerangka Pemikiran.....	7
1.6 Metodologi Penelitian.....	12
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	14

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Audit Intern**

2.1.1 Pengertian Audit Intern.....	15
2.1.2 Fungsi Dan Tanggungjawab Audit Intern.....	16
2.1.3 Tujuan Dan Ruang Lingkup Audit Intern.....	16
2.1.4 Program Audit Intern.....	18
2.1.5 Laporan Audit Intern.....	19

2.1.6 Tindak Lanjut Audit Intern.....	19
2.1.7 Independensi, Kompetensi, dan Objektivitas Audit Intern.....	20
2.1.7.1 Independensi Audit Intern.....	20
2.1.7.2 Kompetensi Audit Intern.....	21
2.1.7.3 Objektivitas Audit Intern.....	21
2.2 Pengertian Efektivitas.....	22
2.3 Pengendalian Intern.....	22
2.3.1 Pengertian Pengendalian Intern.....	22
2.3.2 Tujuan Pengendalian Intern.....	23
2.3.3 Komponen-Komponen Pengendalian Intern.....	25
2.3.4 Keterbatasan Pengendalian Intern.....	34
2.3.5 Pentingnya Pengendalian Internal.....	36
2.4 Pemahaman Atas Pengendalian Internal.....	37
2.4.1 Alasan Pemahaman Atas Pengendalian Internal.....	38
2.4.2 Prosedur Pemahaman Atas Pengendalian Internal.....	40
2.4.3 Dokumentasi Pemahaman Atas Pengendalian Internal.....	41
2.5 Pengendalian Gaji Dan Upah.....	42
2.5.1 Pengertian Gaji Dan Upah.....	42
2.5.2 Arti Penting Gaji Dan Upah.....	43
2.5.3 Pengertian Siklus Kepegawaian dan Penggajian.....	44
2.5.4 Tujuan Pengendalian Gaji dan Upah.....	45
2.5.5 Pentingnya Pengendalian Gaji dan Upah.....	45

2.6 Hubungan Audit Intern Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Gaji Dan Upah.....	46
---	----

### **BAB III METODE PENELITIAN DAN OBJEK PENELITIAN**

3.1 Objek Penelitian.....	47
3.2 Gambaran Umum Rumah Sakit.....	47
3.2.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit.....	47
3.2.3 Struktur Organisasi .....	50
3.2.3 Deskripsi Kerja.....	52
3.3 Metode Penelitian.....	62
3.3.1 Pengumpulan Data.....	63
3.3.2 Rancangan Analisis.....	64

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Kebijakan dan Prosedur Kepegawaian.....	66
4.1.1 Prosedur Penerimaan, Pengangkatan, dan Penempatan Pegawai.....	66
4.1.2 Pendidikan dan Pelatihan.....	70
4.1.3 Hak Pegawai.....	70
4.1.4 Prosedur Pemberhentian Pegawai.....	76
4.2 Prosedur Penggajian dan Pengupahan.....	77
4.2.1 Prosedur Pencatatan Waktu Kerja Pegawai.....	77
4.2.2 Prosedur Penghitungan Gaji dan Upah.....	78

4.2.3	Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah.....	78
4.2.4	Prosedur Pemotongan Gaji Pegawai.....	79
4.3	Pengendalian Intern Gaji dan Upah Rumah Sakit Immanuel.....	80
4.3.1	Lingkungan Pengendalian.....	80
4.3.1.1	Integritas dan Etika.....	81
4.3.1.2	Komitmen Terhadap Kompetensi.....	81
4.3.1.3	Filosofi Manajemen dan Gaya Organisasi.....	83
4.3.1.4	Struktur Organisasi.....	83
4.3.1.5	Penetapan Wewenang dan Tanggung Jawab.....	84
4.3.1.6	Kebijakan dan Praktek Sumber Daya Manusia.....	85
4.3.2	Penaksiran Risiko.....	85
4.3.3	Aktivitas Pengendalian.....	87
4.3.3.1	Pemisahan Tugas yang Memadai.....	87
4.3.3.2	Otorisasi yang Memadai Atas Transaksi Atau Kegiatan.....	88
4.3.3.3	Dokumen dan Catatan yang Memadai.....	88
4.3.3.4	Pengendalian Fisik Atas Aktiva dan Catatan.....	89
4.3.3.5	Pengecekan Independen Atas Kinerja.....	89
4.3.4	Informasi dan Komunikasi.....	89
4.3.5	Pemantauan.....	91
4.4	Audit Intern Rumah Sakit Immanuel.....	92
4.4.1	Independensi Audit Intern.....	92
4.4.2	Kompetensi Audit Intern.....	93

4.5 Pelaksanaan Audit Intern.....	93
4.5.1 Program Audit Intern.....	94
4.5.2 Laporan Hasil Audit.....	96
4.6 Pelaksanaan Audit Intern Atas Gaji dan Upah.....	97
4.7 Peranan Audit Intern Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Gaji dan Upah.....	98

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran.....	102

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **SURAT PERNYATAAN**

## **LAMPIRAN**

# LAMPIRAN

1. Struktur Organisasi
2. Sumber Daya Manusia
3. Diagram Arus Data Pembayaran Gaji
4. Rekap Absensi
5. Kontrak Perjanjian Kerja
6. Surat Tugas Kerja Lembur
7. Surat Permohonan Cuti