

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi perkembangan yang semakin maju, persaingan antara Rumah Sakit menjadi semakin ketat. Persaingan yang dihadapi oleh Rumah Sakit saat ini bukan hanya dari lokal saja, tetapi juga dari dunia internasional. Hal ini mendorong setiap Rumah Sakit untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pendayagunaan sumber daya yang dimilikinya sehingga Rumah Sakit tetap mampu bersaing dan bertahan.

Salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan Rumah Sakit adalah faktor sumber daya manusia. Tenaga kerja merupakan salah satu komponen yang penting dalam menggerakkan dan melaksanakan roda operasi.

Berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja, Rumah Sakit berkewajiban untuk memberikan imbalan kepada tenaga kerja berupa gaji dan upah sesuai dengan kontribusi masing-masing dalam pencapaian tujuan Rumah Sakit sehingga pegawai merasa puas dan termotivasi untuk berprestasi lebih baik yang pada akhirnya akan turut menentukan prestasi Rumah Sakit.

Dapat dijelaskan bahwa pengelolaan dan pengendalian kepegawaian terutama pada pos gaji dan upah merupakan suatu hal yang penting, karena gaji dan upah memiliki nilai yang material, sehingga perlu mendapat perhatian, disebabkan adanya

kemungkinan terjadinya efisiensi dan kecurangan atau manipulasi. Sistem penggajian dan kepegawaian dapat ditingkatkan keefektifannya jika ditunjang oleh suatu pengendalian intern yang baik, sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan dapat diminimalisir.

Untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan jujur, perusahaan perlu melakukan berbagai macam upaya. Upaya itu meliputi cara penerimaan tenaga kerja baru, evaluasi tenaga kerja, pelatihan, promosi, dan pemberian imbalan (kompensasi) menjadi bagian yang penting dalam pengendalian intern perusahaan.

Dengan berkembangnya Rumah Sakit, pemakaian sumber daya manusia bertambah banyak. Peningkatan pemakaian sumber daya manusia menyebabkan pengendalian intern semakin kompleks, sehingga menyebabkan keterbatasan pimpinan mengendalikannya. Hal ini menyebabkan pimpinan melimpahkan wewenangnya kepada pihak manajemen untuk mengelola. Sebagai akibat dari pelimpahan wewenang tersebut, muncul pengendalian intern yang diharapkan dapat memberikan tingkat keyakinan yang tinggi pada pimpinan perusahaan bahwa apa yang dilaporkan bawahannya adalah benar, dapat dipercaya, serta dapat mendorong efisiensi usaha dan secara terus menerus memonitor bahwa kebijakan yang ditetapkan memang telah dijalankan. Pengendalian intern yang memadai menghasilkan informasi yang andal, kemudian diolah dan disajikan oleh manajemen dalam suatu laporan keuangan yang berguna bagi banyak pihak yang berkepentingan atas Rumah Sakit tersebut.

Selain auditor intern, pihak lain yang dianggap mampu (kompeten) dan independen oleh pihak manajemen untuk dapat mengkaji ulang pengendalian intern

tersebut adalah auditor ekstern. Oleh karena itu sebagai pihak yang independen, auditor diharapkan memberikan penilaiannya terhadap operasi perusahaan dan kewajaran laporan keuangan yang dibuat oleh pihak manajemen.

Tugas penelaahan dan penilaian yang dilakukan oleh akuntan publik selalu didasarkan pada suatu rencana sistematis yang disebut program pemeriksaan. Program pemeriksaan ini sangat tergantung pada hasil penelitian serta pengujian atas pengendalian intern yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian mengenai masalah tersebut guna penyelesaian dan penyusunan skripsi dengan topik:

**“PERANAN AUDIT INTERN DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS  
PENGENDALIAN GAJI DAN UPAH”**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam penggajian dan pengupahan sering ditemui adanya penyelewengan-penyelewengan. Oleh karena itu perlu diperhatikan beberapa masalah berikut:

1. Apakah sistem penggajian dan pengupahan yang ditetapkan sudah efektif?
2. Bagaimana peranan audit intern dalam membantu manajemen menganalisis pelaksanaan penggajian dan pengupahan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk meneliti efektivitas sistem penggajian dan pengupahan yang diterapkan di Rumah Sakit
2. Untuk mengetahui peranan audit intern dalam membantu manajemen menganalisis pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat:

1. Bagi penulis, untuk memperoleh pengetahuan atau gambaran nyata mengenai penerapan teori yang telah diperoleh. Selain itu sebagai salah satu syarat dalam menempuh sidang sarjana lengkap Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha.
2. Bagi Rumah Sakit, diharapkan mendapat gambaran atas penerapan prosedur yang telah dijalankan serta sebagai informasi tambahan mengenai pengembangan sistem gaji dan upah di masa yang akan datang, sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau informasi yang bermanfaat.

## **1.5 Kerangka Pemikiran**

Salah satu siklus yang ada di Rumah Sakit adalah penggajian dan pengupahan. Siklus ini sangat penting karena melibatkan biaya yang cukup besar dalam keseluruhan biaya operasi perusahaan. Rekening gaji dan upah merupakan rekening yang rawan karena rekening ini sangat mudah terjadi kecurangan dan manipulasi. Oleh karena itu siklus penggajian dan pengupahan perlu dikendalikan agar hal-hal yang tidak diharapkan tidak terjadi.

Namun seiring dengan perkembangannya, sumber daya yang ada di dalamnya semakin banyak. Hal ini dapat menyulitkan pimpinan dalam melakukan pengendalian terhadap sumber daya tersebut. Oleh karena itu, pimpinan harus mendelegasikan tugas dan wewenangnya kepada bawahan atau pihak manajemen.

Pihak manajemen mempunyai kewajiban untuk menyajikan laporan keuangan, sebagai bentuk pertanggungjawaban atas seluruh aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan selama periode tertentu kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti pemegang saham, pemerintah, investor, serikat buruh, kreditur, dinas pajak, dan lain-lain. Laporan keuangan dibuat dan disajikan untuk menyediakan informasi keuangan yang digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil keputusan. Jadi, laporan keuangan disajikan dan dibuat secara wajar sehingga menjamin keandalan agar pemakai tidak salah dalam mengambil keputusan.

Pemeriksaan terhadap laporan keuangan dilakukan oleh pihak yang independen yaitu auditor. Auditor bebas dari kepentingan yang berhubungan dengan perusahaan, melakukan pemeriksaan dan menerbitkan laporan yang berisi pendapatan atas penyajian

laporan keuangan yang telah diperiksanya. Sebelum melakukan pemeriksaan, auditor harus memahami dan memperoleh pengetahuan mengenai bisnis kliennya, hal ini sesuai dengan yang tercantum dalam SPAP. SPAP menyatakan bahwa auditor harus memperoleh pengetahuan pendahuluan tentang perusahaan dan hak kepemilikan, manajemen dan operasi entitas yang akan diaudit, dan harus mempertimbangkan apakah tingkat pengetahuan tentang bisnis memadai untuk melaksanakan pemeriksaan yang akan diperoleh.

Dalam melakukan pemeriksaan, auditor hendaknya memperhatikan dua hal penting, yaitu bahan bukti yang dikumpulkan harus kompeten dan biaya pengumpulan bahan bukti harus seminimum mungkin. Untuk mencapai dua hal tersebut auditor akan mengambil beberapa sampel dari beberapa transaksi yang terjadi atau dengan melakukan metode audit sampel, artinya sejumlah populasi data yang ada diambil beberapa data sebagai sampel audit, jadi tidak perlu semua data diambil.

Audit intern yang dilakukan dengan baik akan berperan dalam menunjang efektivitas pengendalian intern atas gaji dan upah. Audit intern dapat digunakan untuk menilai prestasi kerja serta membantu manajemen untuk melakukan suatu analisa guna menentukan alternative mana yang baik yang harus dilakukan supaya hasil yang diberikan dapat bermanfaat untuk masa yang akan datang.

## **1.6 Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini adalah korelasi *Spearman*. Korelasi *Spearman* diperlukan untuk mengukur keeratan hubungan antara

dua variable dimana dua variable tersebut tidak menyebar menurut distribusi normal, oleh karena itu skala pengukurannya minimal berskala ordinal

Rumus korelasi Spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$r_s$  = Koefisien Korelasi Spearman

$n$  = Jumlah Koresponden

$\alpha = 0,05$

$d_i = R_x - R_y$

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

Tingkat signifikansi  $r_s$  kemudian diuji kebenarannya dengan menggunakan rumus:

$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

Hasil uji ini dibandingkan dengan harga kritis  $t$  dari table dimana jika  $t_{uji} > t_{table}$  maka  $r_s$  memiliki arti diterima. Untuk melihat tingkat pengaruh variable independent terhadap dependen digunakan koefisien determinasi ( $KD$ ), dengan rumus:

$$KD = (r_s^2 * 100 \%)$$

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Kebonjati yang bergerak dalam bidang jasa yang berkedudukan di jl. Kebonjati no 152 Bandung. Peneliti melakukan penelitian sejak bulan September sampai dengan selesai