

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk lebih efisien, efektif, dan ekonomis dalam menentukan besarnya biaya operasional perusahaan, karena faktor ini merupakan salah satu hal terpenting untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain. Banyaknya perusahaan-perusahaan sejenis semakin menimbulkan tingkat persaingan yang lebih kompetitif. Contoh riil yang ada disekitar kita adalah banyaknya perusahaan jasa dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat yang menjadi pesaing dari rumah sakit umum daerah. Meskipun pada hakikatnya rumah sakit umum merupakan badan layanan umum yang lebih mementingkan fungsi sosial, tapi untuk kegiatan operasionalnya memerlukan dana lebih guna menunjang tingkat kualitas alat medis dan lainnya. Apabila hanya menggunakan dana APBD dirasa masih belum cukup, persaingan dalam bidang layanan kesehatan ini semakin banyak saja. Hal ini dikarenakan masing-masing layanan bidang kesehatan berlomba-lomba memberikan kualitas pelayanan yang terbaik dari jasa tersebut. Oleh karena itu suatu kualitas jasa kesehatan yang baik harus diimbangi dengan operasional perusahaan yang baik juga.

Dalam melaksanakan kegiatan operasional di rumah sakit diperlukan adanya manajemen rumah sakit yang baik dengan ditunjang oleh personil yang berkualitas agar dapat berkarya secara efisien. Hal penting yang harus

diperhatikan oleh rumah sakit adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki faktor penting dalam menjalankan aktivitas-aktivitas dalam suatu rumah sakit ataupun instansi pemerintah lainnya. Sumber daya manusia dalam rumah sakit dapat diartikan sebagai karyawan atau tenaga kerja fungsional yang bertugas dalam melakukan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Maka dari itu, mereka dapat membantu tercapainya tujuan dari rumah sakit. Rumah sakit akan memiliki kesempatan yang baik untuk menambah kualitas pelayanan kesehatan apabila memiliki tenaga kerja yang tepat dan berkompeten. Sebaliknya karyawan rumah sakit juga membutuhkan rumah sakit sebagai tempat untuk bekerja dan mencari nafkah. Sehingga, karyawan berhak untuk mendapatkan gaji dan upah yang sesuai dengan kinerja mereka.

Gaji mempunyai arti sebagai suatu penghargaan dari usaha karyawan atau tenaga kerja yang sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditentukan, misalnya bulanan dan harian. Gaji merupakan biaya tenaga kerja yang merupakan unsur terbesar yang memerlukan ketelitian dalam penempatan, penggolongan, pencatatan serta pembayarannya.

Menurut Hartadi (1986:2) suatu sistem penggajian dan pengupahan dapat berjalan dengan baik apabila memiliki unsur-unsur pengendalian. Pengendalian intern dalam perusahaan perlu dilakukan untuk menghindari adanya kecurangan dan kesalahan dalam pemberian gaji dan upah. Sistem pengendalian intern akan menghasilkan informasi yang dibutuhkan bagi perusahaan, yaitu untuk mengamankan sumber-sumber dari pemborosan, kecurangan, dan tidak keefisienan, meningkatkan ketelitian dan dapat

dipercayai data akuntansi, mendorong ditaati dan dilaksanakannya kebijakan perusahaan, meningkatkan efisiensi.

Untuk mengatasi kekeliruan akibat tidak teliti dan tidak tepatnya penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayaran atas gaji, maka perlu diatur tingkatan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian juga mengenai ketentuan-ketentuan untuk kesejahteraan sosial para karyawannya harus ditetapkan kebijakan-kebijakan maupun sistem dan prosedur yang didukung dengan formulir-formulir atau catatan-catatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Maka dari itu, perusahaan harus membuat sistem mengenai penggajian, agar masalah seperti yang diuraikan di atas ini bisa teratasi.

Sistem informasi penggajian merupakan salah satu komponen penting pada banyak perusahaan tidak terkecuali pada rumah sakit dimana tidak dapat dikesampingkan karena erat hubungannya dengan sumber daya manusia yaitu para tenaga kerja fungsional rumah sakit yang menjadi pelaksana seluruh aktivitas di rumah sakit. Oleh karena itu dengan sistem penggajian yang baik, akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan terhadap pasien. Sehingga hak dan kewajiban antara pihak rumah sakit dan semua tenaga kerja yang bersangkutan akan saling mendukung dan membuat kegiatan memberikan jasa pelayanan kesehatan terhadap masyarakat bisa sesuai dengan yang diharapkan.

Rumah sakit umum merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memegang peranan yang cukup penting dalam pembangunan kesehatan. Rumah sakit umum mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan

terjangkau oleh masyarakat. Tugas pokok rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif) yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan (promotif) dan pencegahan (preventif) serta melaksanakan upaya rujukan. (Keputusan Menteri Kesehatan RI NO.983 tahun 1992).

Dalam rangka menyusun tatanan pelayanan rumah sakit umum, peningkatan serta pengembangan pelayanan kesehatan dan fungsi rumah sakit umum, Departemen Kesehatan RI menentukan standar pelayanan rumah sakit yang berisi kriteria-kriteria penting mengenai jenis disiplin pelayanan yang berhubungan terutama dengan struktur dan proses pelayanan. Peningkatan pelayanan kesehatan bukanlah semata-mata ditentukan oleh tersedianya fasilitas fisik yang baik saja. Namun yang lebih penting adalah sikap mental dan kualitas profesionalisme para personel yang melayaninya.

Menurut Azwar (1996), pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakaian jasa layanan sesuai dengan dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk serta penyelenggaraannya sesuai dengan standar dan kode etik profesi yang sudah ditetapkan.

RSUD Dr. Mohammad Saleh Kota Probolinggo merupakan suatu Badan Layanan Umum (BLU) yang dibawahhi oleh pemerintah daerah yang telah dilengkapi oleh sistem informasi dalam berbagai bidang, salah satu bagian dalam perusahaan tersebut yang telah terkomputerisasi adalah bagian Keuangan, dimana pada bagian ini terkait dengan sistem informasi penggajian perusahaan. Peranan sistem informasi penggajian sangat sensitif terhadap permasalahan

yang dihadapi tenaga kerja. Untuk itu sistem informasi penggajian berfungsi untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan serta berperan dalam mendukung kemajuan perusahaan agar lebih produktif.

Penelitian terkait dengan pentingnya sistem pengendalian bagi sistem penggajian telah dilakukan sebelumnya, pada penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintah dan dan usaha lainnya. Beberapa diantaranya Primatika (2009) melakukan penelitian mengenai Analisis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan yang terdapat di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang, dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian di PDAM Kabupaten Malang belum baik, Meskipun sistem yang ada sudah terkomputerisasi namun, masih ada unsur salah pencatatan nama pegawai dan kesalahan dalam menginput data absensi karyawan, seringnya terjadi pemalsuan tanda tangan absensi karyawan baik sengaja maupun tidak sengaja sehingga dalam sistem penggajian ini tidak berjalan dengan baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2009) melakukan penelitian mengenai Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan Pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta, dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa BMT Al Ikhlas Yogyakarta telah memisahkan tugas dan tanggungjawab fungsional pada masing masing bagian yang berhubungan dengan penggajian karyawan.. Manajemen pusat BMT Al Ikhlas menangani langsung fungsi-fungsi personalia. Prosedur sistem penggajian yang ada di BMT Al Ikhlas Yogyakarta sederhana. Meski jaringan prosedurnya sederhana prosedur tersebut dikatakan baik karena mudah dipahami dan dapat memperlancar proses penggajian karyawan. Hasil analisis terhadap jawaban kuisioner pengendalian intern untuk menilai penerapan sistem

pengendalian intern penggajian karyawan pada BMT Al Ikhlas Yogyakarta menunjukkan bahwa pengendalian internnya baik dan dikategorikan memadai.

Menurut penelitian yang dilakukan Aryani (2012) mengenai Analisis Sistem Pengendalian Intern Atas Penggajian dan Pengupahan pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil dapat disimpulkan bahwa bahwa sistem penggajian dan pengupahan yang ada di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, sudah memisahkan tugas dan tanggungjawab masing-masing fungsi yang berhubungan dengan penggajian dan pengupahan. Untuk sistem pengendalian intern atas sistem penggajian dan pengupahan di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil sudah ada dan memadai sesuai dengan unsur-unsur sistem pengendalian yang baik menurut konsep. Meskipun dalam penerapannya belum dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Penelitian serupa dilakukan oleh Hartono (2012) melakukan penelitian mengenai sistem pengendalian intern yang digunakan dalam proses penggajian serta siklus penggajian yang terdapat di PT. CMA Indonesia, dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa pada PT. CMA Indonesia pengendalian intern yang diterapkan sudah baik dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

RSUD Dr. Mohammad Saleh Kota Probolinggo termasuk dalam klasifikasi rumah sakit umum kelas B sejak tahun 2009. Maka dari itu pembenahan dalam menyesuaikan standart yang sudah diatur dalam KMK No. 340 tentang Klasifikasi Rumah Sakit masih dilakukan. Pada saat ini di RSUD masih membutuhkan penambahan tenaga kerja khususnya dalam tenaga kerja fungsional. Pihak rumah sakit sendiri sudah mengajukan ke pemerintah daerah guna penambahan tenaga fungsional ini. Dikarenakan pemerintah pusat belum

menyusun formasi penambahan tenaga kerja rumah sakit (PNS) di masing-masing daerah. Maka dari pihak RSUD Dr. Saleh Mohammad Kota Probolinggo, sementara ini masih menggunakan tenaga kontrak untuk memenuhi standart klasifikasi rumah sakit umum kelas B.

Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan salah satu tolok ukur kepuasan yang berefek terhadap keinginan pasien untuk kembali kepada institusi yang memberikan pelayanan kesehatan yang efektif dan dapat juga menambah kepercayaan pasien akan pelayanan rumah sakit tersebut. Bentuk pelayanan yang efektif antara pasien dan pemberi pelayanan didasari sering terjadi persepsi. Pasien mengartikan pelayanan yang bermutu dan efektif jika pelayanannya nyaman, menyenangkan dan petugasnya ramah yang mana secara keseluruhan memberikan kepuasan terhadap pasien. Sedangkan pemberi pelayanan mengartikannya pelayanan yang bermutu dan efisien jika pelayanan sesuai dengan standar pemerintah. Sehingga, pemerintah memberikan semacam apresiasi terhadap para pelayan medis baik langsung maupun tidak langsung yang bertujuan untuk memotivasi agar selalu memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada pasien.

Jasa medis merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan maksimal terhadap pasien di instansi pelayanan kesehatan. Tetapi perlu diketahui dana jasa medis yang diberikan kepada *provider* diambil dari pendapatan rumah sakit itu sendiri bukan dari pemerintah. Dan sudah ditetapkan dalam peraturan pusat mengenai jasa pelayanan ini disebutkan pembagiannya dengan proporsi biaya pegawai paling besar 44% (empat puluh empat persen) dan biaya operasional serta investasi

paling kecil 56% (lima puluh enam persen) ini mengacu pada PMK No. 12 tahun 2013 tentang Pola tarif BLU Rumah Sakit pasal 28.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang masalah penggajian pada unit jasa medis di RSUD Dr. Mohammad Saleh. RSUD Dr. Mohammad Saleh merupakan rumah sakit rujukan yang terletak di kota kecil. Peneliti tertarik untuk meneliti prosedur penggajian unit jasa pelayanan atau jasa medis serta pengendalian internalnya terhadap tenaga kerja di RSUD Dr. Mohammad Saleh karena, peneliti menilai jasa medis merupakan aktivitas operasional rumah sakit yang sangat penting dan dapat dijadikan sebagai tolok ukur terhadap peningkatan kinerja pelayanan medis kepada pasien baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pelayanan medis terhadap pasien merupakan kegiatan operasional rumah sakit umum yang harus diperhatikan kualitas pelayanan medisnya sehingga dapat mempengaruhi tingkat perolehan pendapatan rumah sakit umum itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA SISTEM PENGGAJIAN UNIT JASA MEDIS (Studi Kasus di RSUD Dr. Mohammad Saleh)”**.

1.2 Rumusan masalah

Dari latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

- Bagaimanakah implementasi sistem pengendalian internal pada sistem penggajian Unit Jasa Medis di RSUD Dr. Mohammad Saleh Kota Probolinggo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah :

- Untuk menganalisis sistem pengendalian internal khususnya pada sistem penggajian Unit Jasa Medis yang dimiliki oleh RSUD Dr. Mohammad Saleh Kota Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

- Manfaat Teoritis
 - Mengembangkan kreatifitas mahasiswa dalam menganalisis pada suatu kasus.
 - Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan ide dalam praktik dunia kerja dan membandingkannya dengan teori-teori yang didapat dalam perkuliahan.
 - Sebagai pengetahuan tentang implementasi teori sistem mengenai SPI di Rumah Sakit.

- Manfaat Praktis
 - Sebagai masukan dan saran bagi bagi RSUD Dr. Mohammad Saleh guna penyempurnaan sistem pengendalian intern khususnya pada sistem penggajian Unit Jasa Medis.
 - Mengetahui hambatan-hambatan penerapan SIA dalam RSUD Dr. Mohammad Saleh.

1.5 Batasan penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini berfokus pada lingkup fungsi, prosedur dan laporan yang dihasilkan oleh sistem penggajian khususnya Jasa Medis karyawan RSUD Dr. Mohammad Saleh. Karyawan disini meliputi semua tenaga kerja yang ada di rumah sakit yaitu PNS, tenaga kerja kontrak, dan tenaga kerja magang.