

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. Meskipun pada hakikatnya rumah sakit umum merupakan badan layanan umum yang lebih mementingkan fungsi sosial, tetapi untuk kegiatan operasionalnya memerlukan dana lebih guna menunjang tingkat kualitas alat medis dan lainnya. Apabila hanya menggunakan dana kucuran dari pusat lembaga (Yayasan Pondok Pesantren Karangasem) 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 kompeten. 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. 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 diatas 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 pecegahan (*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.

Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY) Kabupaten Lamongan merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa yang dibawah oleh lembaga keagamaan Muhammadiyah, meski telah memiliki cabang operasi namun rumah sakit ini masih menerapkan sistem informasi yang kurang efektif pada bagian keuangan dengan sistem yang belum tertulis, dimana pada bagian ini terkait dengan sistem informasi penggajian perusahaan. Akibatnya, 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.

Rumah Sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY) Kabupaten Lamongan termasuk dalam klasifikasi rumah sakit umum kelas B sejak tahun 2009. Maka dari

itu membenahan dalam menyesuaikan standar yang sudah diatur dalam KMK No. 340 tentang Klasifikasi Rumah Sakit masih dilakukan. Dari hasil survey pendahuluan, pada saat ini di rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY) masih membutuhkan penambahan tenaga kerja khususnya dalam tenaga kerja dokter spesialis dan tenaga kerja fungsional. Pihak rumah sakit sendiri sudah mengajukan ke pusat lembaga guna penambahan tenaga kerja ini. Dikarenakan lembaga pusat belum menyusun formasi penambahan tenaga kerja rumah sakit (tenaga kerja tetap). Maka dari pihak rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY), sementara ini masih menggunakan tenaga kontrak untuk memenuhi standar 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 terjadinya persepsi. Pasien mengartikan pelayanan yang bermutu dan efektif jika pelayanannya nyaman, menyenangkan, dan para petugasnya ahli dan ramah yang mana secara keseluruhan memberikan kepuasan terhadap pasien. Sedangkan pemberi pelayanan mengartikan pelayanan yang bermutu dan efektif sesuai dengan standar umum rumah sakit. Sehingga pusat lembaga dapat memberikan semacam apresiasi terhadap para pelayan medis baik langsung maupun tidak langsung yang bertujuan untuk memotivasi agar selalu memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal terhadap pasien.

Oleh karena uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang masalah penggajian pada rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY). Rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY) merupakan rumah sakit rujukan yang terletak di desa kecil Paciran di Kabupaten Lamongan. Peneliti tertarik untuk meneliti prosedur penggajian serta pengendalian internalnya terhadap tenaga kerja di rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY) 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. Pelayanan medis terhadap pasien merupakan kegiatan operasional rumah sakit umum yang harus diperhatikan kualitas pelayanannya sehingga dapat mempengaruhi tingkat perolehan pendapatan rumah sakit umum itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL DI RUMAH SAKIT KH. ABDURRAHMAN SYAMSURI (RS-ARSY) KABUPATEN LAMONGAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sistem informasi akuntansi penggajian memiliki peranan penting dalam operasional dan pengembangan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Melihat peranan penting tersebut, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana sistem informasi akuntansi penggajian di rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY) Kabupaten Lamongan?
2. Bagaimana rancangan sistem informasi akuntansi penggajian yang tepat untuk diterapkan di rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY) Kabupaten Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem informasi akuntansi penggajian yang ada dan merancang sistem informasi akuntansi penggajian baru yang tepat dan bisa diterapkan pada rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY) Kabupaten Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi rumah sakit KH. Abdurrahman Syamsuri (RS-ARSY) Paciran dalam mengimplementasikan sistem dan prosedur penggajian.
 - b. Memberikan sumbangan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran dalam mencari alternatif pemecahan atas masalah yang dihadapi oleh perusahaan yang bersangkutan.
2. Bagi Penulis
 - a. Dapat mengembangkan dan mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama proses perkuliahan.

- b. Dapat menambah pengetahuan penulis mengenai sistem informasi akuntansi.
- c. Dapat menambah wawasan penulis mengenai sistem informasi akuntansi yang baik dan pengendalian internal perusahaan yang efektif.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Dapat memberikan referensi yang nantinya digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya di bidang sistem informasi akuntansi.
- b. Dapat menambah wawasan pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut sistem informasi akuntansi siklus penggajian pada perusahaan jasa.