

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada era modernisasi ini perkembangan teknologi semakin berkembang pesat. Perkembangan teknologi mendorong setiap jenis usaha untuk beralih dari sistem manual menjadi sistem terkomputerisasi agar dapat bertahan dengan pesaing bisnis lainnya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan menerapkan teknologi sesuai dengan karakteristik bisnis yang dijalankan. Agar penggunaan teknologi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien maka perlu dibentuk sistem yang dapat menunjang jalannya kegiatan operasional perusahaan. Sistem teknologi informasi yang dibentuk diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi pengguna terutama manajer perusahaan dalam mengambil keputusan. Perancangan sistem teknologi informasi yang baik harus menerapkan tiga hal yaitu *input* (masukan) – proses – *output* (keluaran). Tujuan penggunaan teknologi informasi yaitu memberikan kemudahan dalam pemrosesan data karena lebih praktis untuk digunakan dan tidak memerlukan waktu yang lama. Selain itu penggunaan teknologi informasi dapat memberikan informasi yang cepat dan akurat terutama dalam mengambil keputusan.

Penerapan teknologi informasi tidak hanya diterapkan pada usaha manufaktur dan dagang, tetapi teknologi informasi juga dapat diterapkan pada usaha jasa. Teknologi informasi dalam usaha jasa berperan penting dalam kegiatan operasional usaha khususnya Rumah Sakit dalam mengelola dan menjaga keamanan data. Menurut Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2014) rumah sakit merupakan institusi yang menyediakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat melalui rawat inap, rawat jalan, dan instalasi gawat darurat. Dengan penerapan teknologi informasi maka kegiatan operasional dari rumah sakit akan berjalan lancar dan mudah terutama dalam pengelolaan data pasien terkait rawat inap dan rawat jalan. Penerapan sistem teknologi informasi tidak hanya memberikan kemudahan dalam kegiatan perawatan pasien saja, namun sistem teknologi informasi memberikan kemudahan dalam alur persediaan obat dalam

Rumah Sakit. Melalui penerapan sistem teknologi informasi maka akan memberikan kemudahan bagi pengguna dalam memperoleh laporan persediaan obat terkait dengan jenis, stok, harga, dan tanggal kadaluarsa dari obat-obat tersebut.

Pada umumnya sebagian besar rumah sakit telah menerapkan sistem terkomputerisasi untuk menunjang kegiatan operasional. Namun penerapan sistem tersebut hanya terbatas pada penjualan dan persediaan rumah sakit. Dalam siklus penggajian, rumah sakit masih menerapkan sistem manual. Hal ini dinilai lebih mudah untuk dilaksanakan dan informasi yang dihasilkan cukup relevan. Namun penggunaan sistem manual tersebut akan berjalan baik jika jumlah karyawan relatif sedikit dengan skala bisnis yang kecil.

Sistem penggajian merupakan faktor utama dalam setiap usaha karena mempengaruhi kegiatan operasional dan kualitas kinerja karyawan. Pengukuran kualitas kinerja karyawan akan bergantung pada gaji yang diterima oleh karyawan. Agar kualitas kinerja karyawan dapat berjalan secara efektif, maka perlu diterapkan sistem penggajian yang berkualitas. Melalui penerapan sistem penggajian yang berkualitas maka akan dihasilkan informasi mengenai gaji karyawan secara baik, cepat dan akurat. Oleh karena itu penerapan sistem penggajian terkomputerisasi perlu diterapkan agar memberikan kemudahan bagi pengguna serta menyediakan informasi yang berkualitas.

Objek penelitian yang diteliti oleh peneliti adalah RSUD Bhakti Rahayu Surabaya yang beralamat di Jalan Ketintang Madya I/16 Surabaya, Jawa Timur. RSUD Bhakti Rahayu Surabaya merupakan jenis usaha yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat. RSUD Bhakti Rahayu Surabaya mulai beroperasi pada tahun 2001 dengan jumlah karyawan mencapai 252 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak baik medis dan non medis. Karyawan tetap dan karyawan kontrak pada RSUD Bhakti Rahayu Surabaya memiliki jumlah jam kerja selama 8 jam. Namun jam kerja dari setiap karyawan tidaklah sama, perbedaan jam kerja dipengaruhi oleh divisi dan shift. Pada divisi Keuangan, *Case Manager*, *Customer Care*, Logistik, dan Sekretariat RS jam kerja pada pukul 08.00 sampai dengan 16.00 dari hari Senin hingga Jumat dan istirahat pada pukul 12.00-

13.00, kecuali pada hari Sabtu jam kerja pukul 08.00 sampai dengan 13.00 tanpa jam istirahat. Sedangkan pada divisi keperawatan baik ruang OK (*Operatie Kamer*) & RR, VK & Bayi, Poli Umum & UGD, Rawat Inap lantai 2 dan VIP, Poli Spesialis. Divisi Radiologi, Pujasera, *Kitchen & Laundry*, *Driver*, *Security*, *Cleaning Service*, Teknisi, *Front Office* dan Kasir jam kerja akan bergantung pada pembagian 3 shift dengan jam kerja selama 8 jam dari masing-masing shift. Baik karyawan tetap dan karyawan kontrak pelaksanaan pada tanggal 11-10 setiap bulannya, dan pembayaran gaji akan dilaksanakan setiap akhir bulan yaitu pada tanggal 31 dengan periode *cut off* pada tanggal 25 pada bulan tersebut, kecuali untuk Kepala Bagian atau Manajemen perhitungan dan pembayaran gaji akan langsung dilaksanakan oleh Direktur rumah sakit. Agar dapat terhindar dari kesalahan perhitungan dan pembayaran gaji karyawan, maka diperlukan adanya penggunaan sistem informasi yang tepat dan memadai untuk merekap setiap transaksi yang ada dan mengarsip dokumen yang terkait sehingga tidak menyebabkan kesalahan pembayaran gaji karyawan dan kerugian pada rumah sakit

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada RSUD Bhakti Rahayu Surabaya perhitungan gaji karyawan dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer yang didukung dengan program *Microsoft Excel* baik pada saat melakukan input data yaitu menginput nama karyawan, jumlah kehadiran karyawan yang telah dihitung secara manual dari laporan *finger print*, menginput jumlah cuti maupun izin karyawan. Selanjutnya data tersebut akan diproses untuk dilakukan perhitungan gaji karyawan baik dengan mencocokkan dengan jumlah hutang koperasi maupun form lembur karyawan. Perhitungan gaji melalui *Microsoft Excel* dinilai kurang memadai kebutuhan dalam perhitungan gaji karyawan akibatnya terjadi kesalahan baik dalam perhitungan maupun pembayaran gaji karyawan. Selain itu adanya data *finger print* yang kurang mendukung menyebabkan permasalahan dalam penggajian di RSUD Bhakti Rahayu Surabaya. Data *finger print* yang ada tidak dapat terhubung secara langsung pada *Microsoft Excel* sehingga tidak dapat dilakukan perhitungan secara keseluruhan melainkan Staf SDM dan Umum harus menghitung satu-persatu kehadiran karyawan berdasarkan data *finger print*. Oleh karena itu beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di RSUD

Bhakti Rahayu Surabaya terkait dengan sistem penggajian karyawan adalah sebagai berikut:

Permasalahan pertama yaitu waktu pengerjaan yang singkat khususnya pada perhitungan kehadiran karyawan yang berpengaruh pada pembayaran gaji karyawan. Permasalahan tersebut terjadi akibat Staf SDM dan Umum melakukan perhitungan secara manual pada Laporan *Finger Print* dengan mencocokkan pada beberapa dokumen yang terkait seperti jadwal kerja karyawan, rekapan form seperti Form Permohonan Izin Karyawan, Form Cuti Tahunan, Form Cuti Panjang dan Form Tukar Jaga serta dengan mencocokkan pada data *finger print* manual. Selain itu data *finger print* manual tidak selalu mendukung dalam pelaksanaannya sebab karyawan harus melapor terlebih dahulu kepada Staf SDM dan Umum akibat sidik jari yang tidak terbaca. Akibat waktu perhitungan yang singkat serta tidak didukung dengan sistem yang memadai, maka perhitungan gaji karyawan berulang kali mengalami kesalahan yang disebabkan dengan perhitungan kehadiran yang buruk sehingga berpengaruh pada perolehan tunjangan kehadiran oleh masing-masing karyawan.

Permasalahan kedua yaitu kesalahan dalam perekapan form. Pada RSU Bhakti Rahayu Surabaya terdapat lima form yaitu Form Tukar Jaga, Form Permohonan Izin Karyawan, Form Cuti Tahunan, Form Cuti Panjang dan Form Cuti Hamil. Kesalahan pada perekapan form sering terjadi khususnya pada Form Tukar Jaga. Pertama yaitu kesalahan dalam perekapan form akibat nama yang sama dalam satu divisi. Hal tersebut terjadi akibat adanya karyawan yang tidak menuliskan nama lengkap melainkan nama panggilan, serta adanya tanda tangan yang terlihat sama dalam tiap form khususnya pada karyawan yang memiliki kesamaan nama. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesalahan dalam perekapan form oleh Staf SDM dan Umum yang menyangkut jumlah tukar jaga dari karyawan yang bersangkutan dengan indisipliner karyawan terkait surat teguran dan surat peringatan yang dikeluarkan. Kedua yaitu kesalahan dalam perekapan form akibat perbedaan antara Laporan *Finger Print* dengan jadwal tukar jaga dan cuti karyawan. Perbedaan tersebut terjadi akibat adanya keterlambatan dalam pengajuan form baik Form Tukar Jaga, Form Cuti Panjang dan Form Cuti Tahunan sehingga

berpengaruh pada Laporan *Finger Print* dan kesalahan perekapan oleh Staf SDM dan Umum, dimana form tersebut telah direkap dalam *Microsoft Excel* namun belum diinput dalam mesin *finger print* sehingga hasil kehadiran karyawan akan berbeda. Dalam pengajuan Form Tukar Jaga akan dilakukan 2 hari sebelum tukar jaga tersebut dilaksanakan, sedangkan untuk Form Cuti Panjang atau Tahunan diajukan selama 7-14 hari sebelumnya. Oleh karena itu dari permasalahan tersebut perlu dilakukannya perbaikan agar tidak terjadi kesalahan dalam perhitungan baik kehadiran maupun form yang berpengaruh dalam pengeluaran surat teguran ataupun surat peringatan yang akan mempengaruhi jumlah gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut.

Permasalahan ketiga yaitu risiko adanya karyawan fiktif akibat tidak adanya fitur blok yang mendukung. Fitur blok ini diperlukan dalam pemblokiran data karyawan khususnya karyawan yang telah *resign* sehingga tidak mempengaruhi kesalahan baik dalam perhitungan absensi maupun perhitungan gaji. Namun pada RSUD Bhakti Rahayu Surabaya belum menerapkan hal tersebut karena tidak adanya *database* karyawan dan tidak adanya penghapusan data karyawan pada mesin *finger print*, sehingga pada saat mencetak hasil *finger print* karyawan yang telah *resign* masih tetap terlihat dalam absen tersebut. Selain itu karyawan yang telah *resign* hanya sebatas pada ingatan bagian HRD khususnya Staf SDM dan Umum. Hal tersebut tentu akan merugikan pihak RSUD Bhakti Rahayu Surabaya karena akan mempengaruhi pada jumlah gaji yang akan dibayarkan kepada karyawan khususnya oleh Kasubag SDM dan Umum yang harus mengkonfirmasi nama-nama karyawan yang telah *resign* secara berulang-ulang.

Permasalahan keempat yaitu kesalahan dan keterlambatan pembayaran gaji karyawan. Kesalahan tersebut terjadi karena adanya kompleksitas komponen gaji karyawan yang berbeda-beda dipengaruhi oleh status karyawan yaitu karyawan tetap dan kontrak baik medis maupun non-medis serta berdasarkan divisi dan jabatan karyawan. Pertama status karyawan yang mempengaruhi tarif tunjangan yang diperoleh. Kedua perbedaan insentif yang diperoleh dari masing-masing karyawan berdasarkan divisi. Seperti pada divisi keperawatan akan menerima insentif pelayanan yang diberikan setiap melayani pasien yang berobat, insentif

*oncall* yang diberikan kepada perawat bagian ruang operasi (OK) pada saat terjadinya operasi secara mendadak dan insentif resep pada bagian instalasi farmasi pada saat menuliskan resep. Ketiga perbedaan jabatan yang mempengaruhi perolehan tunjangan khusus seperti Kepala Unit akan memperoleh tunjangan jabatan. Selain itu insentif atau tunjangan yang diberikan juga dipengaruhi pada lama bekerja dan potongan gaji karyawan terutama potongan koperasi dikarenakan potongan koperasi tidak semua karyawan ikut terlibat. Hal tersebutlah yang mempengaruhi terjadinya kesalahan dan keterlambatan penggajian karyawan dikarenakan HRD harus menghitung dan melakukan pengecekan satu-persatu. Pihak rumah sakit pernah mengalami kesalahan pembayaran gaji karyawan akibat salahnya perhitungan insentif pelayanan karyawan pada bulan Juli dan Agustus kepada perawat sehingga akan dilakukan pemotongan gaji pada bulan berikutnya. Masalah tersebut harus segera ditangani dengan baik karena akan berpengaruh pada biaya yang harus dikeluarkan oleh RSUD Bhakti Rahayu Surabaya setiap bulannya. Jika dalam perhitungan tersebut tidak dapat diandalkan kebenarannya maka akan merugikan pihak rumah sakit.

Berdasarkan uraian masalah diatas pada RSUD Bhakti Rahayu Surabaya masih terdapat kelemahan terutama dalam sistem penggajian. RSUD Bhakti Rahayu Surabaya dinilai perlu melakukan perubahan sistem manual menjadi terkomputerisasi agar meningkatkan pengendalian internal khususnya dalam sistem penggajian. Penerapan sistem terkomputersisasi ini akan memberikan kemudahan bagi para penggunanya dalam mengelola data yang terkait dalam sistem penggajian di RSUD Bhakti Rahayu Surabaya. Penerapan sistem tersebut juga diharapkan agar dapat membantu karyawan dalam menghasilkan laporan yang dapat dipercaya, memberikan informasi yang andal dalam tujuan pengambilan keputusan bagi manajemen dan membantu pihak rumah sakit dalam menjalankan peraturan yang telah berlaku.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti oleh peneliti adalah :

1. Bagaimana analisis dan perancangan pengendalian internal di RSUD Bhakti Rahayu Surabaya terkait sistem penggajian karyawan ?
2. Bagaimana analisis dan perancangan sistem informasi terkait dengan sistem penggajian karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Surabaya dalam upaya meningkatkan efektivitas perhitungan gaji karyawan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah

1. Mengevaluasi penerapan sistem informasi akuntansi penggajian di RSUD Bhakti Rahayu Surabaya dalam meningkatkan pengendalian internal.
2. Merancang sistem informasi akuntansi penggajian yang terintegrasi dengan *database* sehingga memudahkan dalam perhitungan gaji di RSUD Bhakti Rahayu Surabaya.

### **1.4. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam laporan ini ruang lingkup yang diteliti oleh peneliti adalah perancangan sistem informasi akuntansi pada sistem penggajian karyawan RSUD Bhakti Rahayu Surabaya yang dimulai dari perekrutan karyawan baik medis dan non-medis, perekepan form pengajuan karyawan, perhitungan absensi, perhitungan dan pembayaran gaji karyawan, dan pemberhentian karyawan melalui pengajuan surat *resign*.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktik, yaitu :

1. Manfaat Akademis

Memberikan suatu hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai informasi dan wawasan dalam mengembangkan sistem informasi akuntansi terkait dengan penggajian dalam upaya meningkatkan pengendalian internal.

## 2. Manfaat Praktik

Memberikan informasi yang dapat dipertimbangkan oleh RSUD Bhakti Rahayu Surabaya dalam mengurangi risiko terjadinya kesalahan pada sistem penggajian karyawan dan meningkatkan sistem penggajian karyawan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien serta memberikan informasi yang akurat dan cepat.

### 1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Berikut merupakan gambaran penelitian yang diteliti oleh peneliti pada sistem penggajian di RSUD Bhakti Rahayu Surabaya adalah sebagai berikut:

#### BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan latar belakang penelitian secara singkat, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

#### BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi mengenai landasan teori yang terkait dengan permasalahan yang telah dijelaskan, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual yang terkait dengan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini.

#### BAB 3: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas mengenai desain penelitian yang akan digunakan, konsep operasional dari bisnis terkait, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.

#### BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data terkait dengan struktur organisasi, *job description*, dokumen-dokumen yang terkait pada sistem penggajian karyawan dan prosedur pada sistem penggajian lama. Selain itu juga akan membahas analisis dan pembahasan sebagai evaluasi dalam pengendalian internal, evaluasi dalam dokumen, prosedur perbaikan sistem penggajian, kardinalitas, ERD, dan rancangan *interface* terkait dengan sistem penggajian karyawan.



## BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pada bab ini akan berisikan uraian penutup dari peneliti terkait, simpulan, keterbatasan dan saran yang diberikan kepada pihak Rumah Sakit terkait sistem penggajian karyawan secara komputerisasi.