

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam pembangunan, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik/kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa (Kanter dkk,1989:15).

Sumber daya manusia tersebut dapat diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat sehingga membutuhkan usaha yang terus menerus untuk mencari, memilih, dan melatih calon karyawan. Sebaliknya karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah, sehingga karyawan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karenanya karyawan berhak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kualitasnya. Gaji yang diterima oleh karyawan seharusnya berupa gaji yang wajar.

Terdapat banyak kritikan terhadap berbagai macam sistem penggajian dan perubahannya dari waktu ke waktu. Tetapi pada saat yang sama sejumlah besar organisasi dan perusahaan baik dari sektor publik maupun swasta berupaya untuk menemukan cara-cara baru guna menghubungkan secara lebih langsung antara kinerja organisasional, kontribusi individual dan penggajian. Sementara itu gaji dan upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan besarnya harus sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada. Sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan setiap perusahaan memiliki kelebihan dan kekurangan dengan melihat dari praktek serta peristiwa-peristiwa yang sering terjadi, sehingga kemudian dilakukan perbaikan-perbaikan baik pada organisasi yang terkait, tugas dan fungsinya bahkan terhadap sistem dan prosedur itu sendiri bila dianggap perlu . (Kanter dkk. 1989:15).

Rumah sakit Islam merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Gorontalo, yang saat ini juga tengah berbenah dalam rangka memperbaiki kompetensi pada organisasinya, baik kompetensi rumah sakit maupun kompetensi tiap individu di dalamnya. Hal ini dilaksanakan terutama untuk memperbaiki performa dalam rumah sakit tersebut dalam rangka mempersiapkan diri ke arah yang lebih baik. Aktivitas rumah sakit dalam sistem penggajian berjalan dengan baik, selayaknya rumah sakit melakukan penerapan sistem akuntansi penggajian yang benar dan keterpaduan dari berbagai fungsi yang terkait, sehingga diharapkan dapat mengatasi adanya resiko kecurangan dan penyelewengan terhadap sistem akuntansi penggajian

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian administrasi bahwa sistem penggajian pada rumah sakit Islam Gorontalo masih sangat sederhana serta masih menggunakan sistem manual misalnya dalam penginputan gaji karyawan belum

menggunakan sistem akuntansi seperti aplikasi pendataan dan penghitungan gaji, sehingga hal ini dapat memperlambat proses kegiatan penggajian, dan berpengaruh pada keterlambatan pemberian gaji karyawan yang berakibat pada kinerja karyawan tersebut. Memperhatikan hal-hal tersebut di atas maka penulis memilih judul “Sistem Akuntansi Penggajian KarPada Rumah Sakit Islam Gorontalo”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut yaitu: Belum adanya pencatatan sistem akuntansi penggajian yang tepat pada rumah sakit tersebut sehingga terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji yang di sebabkan oleh perincian gaji yang masih dikerjakan secara manual sehingga membuat waktu pengerjaan semakin lambat yang akan berpengaruh pada keterlambatan pemberian gaji karyawan yang berakibat pada kinerja karyawan .

## **1.3. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yakni: “bagaimana sistem akuntansi penggajian pada Rumah Sakit Islam Gorontalo?”.

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut: untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian pada Rumah Sakit Islam Gorontalo.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan terutama dalam hal mengembangkan sistem akuntansi penggajian berbasis kompetensi bagi karyawan.

#### 1.5.2 Manfaat Praktis

Dapat dipakai oleh pimpinan Rumah Sakit Islam sebagai salah satu cara dalam melakukan penyempurnaan sistem akuntansi penggajian yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dengan pendekatan terhadap kompetensi individu dan aspirasi karyawan.

### 1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian yaitu Rumah Sakit Islam Gorontalo beralamat di jln Agus Salim Kota Gorontalo. Sedangkan waktu penelitian di lakukan awal Maret sampai dengan juli 2013.

### 1.7 Sumber Data

Sumber data terdiri dari:

- 1.7.1 Data primer yaitu data yang di peroleh melalui wawancara dengan bagian Administrasi keuangan Rumah Sakit Islam Gorontalo.
- 1.7.2 Data Sekunder yaitu dokumen-dokumen yang terkait dengan sistem penggajian berupa buku-buku panduan tentang sistem akuntansi penggajian serta data-data berupa daftar hadir, dan kwitansi pembayaran pada rumah sakit.

## **1.8 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini meliputi

### **1. Wawancara**

Suatu pengumpulan data melalui tanya jawab atau wawancara langsung dengan karyawan bagian administrasi untuk mengetahui sistem akuntansi penggajian. Menurut Sugiyono (2010:194) wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

### **2. Dokumentasi**

Suatu pengumpulan data melalui dokumen-dokumen secara tertulis yang berhubungan langsung dengan masalah yang di teliti berupa dokumen-dokumen berupa daftar hadir serta kwitansi penggajian pada Rumah Sakit Islam dan buku-buku panduan tentang sistem akuntansi penggajian.

## **1.9 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu dengan menganalisis data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi dari rumah sakit kemudian dikomparasikan dengan teori-teori tentang sistem akuntansi penggajian, menurut para ahli di mana sistem akuntansi penggajian Rumah Sakit harus mengacu pada doumen-dokumen, fungsi yang terkait, catatan akuntansi yang digunakan, laporan yang di dihasilkan, prosedur yang digunakan serta pengendalian internnya agar dapat menjamin otorisasi

kelengkapan, klasifikasi penilaian dan ketetapan waktu dari setiap transaksi penggajian yang sesuai dengan masalah yang diteliti.