

Proses Audit Internal Di RSKIA

Ade Ismail

Program Studi Akuntansi STIE STEMBI, mailafni@gmail.com

Abstrak

Tujuan Untuk mengetahui proses audit internal di RSKIA
Desain/Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif
Temuan Proses audit internal di RSKIA sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku
Implikasi RSKIA mampu meningkatkan kualitas proses audit internal
Originalitas Penelitian ini belum pernah dilakukan di RSKIA
Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Audit, Audit Internal, Indikator kerja

I. Pendahuluan

RSKIA Kota Bandung adalah rumah sakit milik Pemerintah Kota Bandung, yang merupakan pengembangan dari Rumah Sakit Bersalin Astanaanyar. Hal ini berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 122/Menkes/SK/II/Tahun 2009 tentang Penetapan Status RSKIA Kota Bandung menjadi Kelas B. Dengan adanya Keputusan Menteri Kesehatan RI tersebut maka RSKIA Kota Bandung harus segera memenuhi persyaratan sebagai rumah sakit khusus ibu dan anak kelas B. RSKIA Kota Bandung juga merupakan Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 14 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Kota Bandung.

Pada triwulan III pencapaian IKM di RSKIA kota Bandung mencapai 75 atau sama dengan nilai B, hal ini belum sesuai target yang telah ditetapkan pada triwulan III yakni 80 dan pada triwulan III mengalami penurunan dari pada triwulan II, Semakin rendah pencapaian realisasi waktu tanggap pelayanan Dokter IGD, maka semakin baik capaian kinerja sehingga pada pencapaian 100% seluruh pasien dilayani lebih dari 5 menit.

Fenomena yang terjadi di RSKIA terkait dengan kinerja pelayanan dapat dilihat berdasarkan table berikut ini:

INDIKATOR KINERJA PELAYANAN TRIWULAN III TAHUN 2017 RSKIA KOTA BANDUNG

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET		REALISASI	CAPAIAN KINERJA (%)	KET / DATA KINERJA
			2017	TW 3			
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	80	80	75	93.75	Pada triwulan III pencapaian IKM di RSKIA Kota Bandung mencapai 75 atau sama dengan nilai B, hal ini belum sesuai target yang telah ditetapkan pada Triwulan 3 yakni 80 dan pada triwulan III mengalami penurunan daripada triwulan II
2.	Rata-rata lama Waktu tanggap pelayanan Dokter di IGD	menit	5	5	6	83.33	Semakin rendah pencapaian realisasi waktu tanggap pelayanan Dokter IGD, maka semakin baik capaian kinerja. Sehingga pada pencapaian indikator ini masih kurang dari 100%, seluruh pasien dilayani lebih dari 5 menit.
3.	Rata-rata lama Waktu tunggu pelayanan obat	menit	30	30	32.00	93.75	Semakin rendah pencapaian realisasi waktu tanggap pelayanan obat di rawat jalan, maka semakin baik capaian kinerja. Sehingga pada pencapaian indikator ini belum terpenuhi 100%, seluruh resep terlayani lebih dari 30 menit.

Sedangkan fenomena yang terjadi terkait dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET		REALISASI	CAPAIAN KINERJA	KET / DATA KINERJA
			2017	TW 3			
1.	Jumlah Persentase Pegawai yang mendapatkan Pelatihan Minimal 20 Jam per tahun	%	80	80	63	78.75	Pada triwulan III pencapaian Jumlah Persentase Pegawai yang mendapatkan Pelatihan Minimal 20 Jam per tahun dari Total Pegawai 314 Orang hanya sekitar 200 Orang yang telah memenuhi syarat Pelatihan Minimal 20 Jam per tahun. Ini menunjukkan bahwa target 80 persen indikator ini pada triwulan III belum Tercapai
2.	Tersedianya Data Informasi Administrasi Kepegawaian (Informasi Analisis Jabatan, Standard jabatan, Deskripsi jabatan, Spesifikasi jabatan, Rencana SDM	%	100	100	85	85.00	Pada triwulan III Tersedianya Data Informasi Administrasi Kepegawaian belum mencapai 100 Persen berdasar data di pengelola kepegawaian masih belum tersedianya Sitem Informasi Manajemen Rumah Sakit menjadi kendala dalam Pencapaian Indikator ini
3.	Terlaksananya Kegiatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian (Cuti, kenaikan Pangkat, Kenaikan Gaji Berkala, Pengurusan PAK dll)	%	100	100	95.00	95.00	Pada triwulan III terlaksananya Kegiatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian belum bisa dilaksanakan 100 persen hal ini ditemukan pada pegawai yang mengeluh terhadap pelayanan kepegawaian terutama dalam hal pengurusan kenaikan angka kredit dan pengurusan dokumentasi pensiun

Dalam memenuhi tujuan dari pihak manajemen maka hal-hal mengenai pemeliharaan, pelayanan dan juga kestabilan organisasi harus di atur dan diawasi sedemikian rupa agar dalam pelaksanaannya dapat menjamin mutu pelayanan kesehatan sampai pada tingkat yang diharapkan, Rumah sakit merupakan suatu organisasi nirlaba yang dalam kegiatannya memberikan pelayanan jasa yang maksimum dan pengorganisasian yang baik. Dalam pengelolaan kegiatan tersebut di perlukan adanya audit operasional untuk mencegah hal yang tidak diinginkan.

Audit di lingkungan RSKIA merupakan penilaian dan analisis komprehensif terhadap program-program audit. Juga diartikan sebagai pemeriksaan kualitas kegiatan yang berada di lingkungan Rumah Sakit Ibu dan Anak Kota Bandung dengan menitik beratkan pada peningkatan atau perbaikan yang terdapat dalam pelayanan terhadap pasien yang berobat ke RSKIA dengan prosedur atau peraturan yang terdapat di lingkungan RSKIA.

Tujuan dari Satuan Pengawasan Internal (SPI) menurut Institute Of Internal Auditor (IIA) adalah (1) apakah informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat di andalkan (2) apakah resiko perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisir (3) Apakah peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal bisa diterima dan telah diikuti (4) Apakah kriteria operasi yang memuaskan telah di penuhi (5) Apakah sumber daya telah digunakan secara efisien dan ekonomis; dan (6) Apakah tujuan organisasi telah dicapai secara efektif.

Ruang lingkup audit di RSKIA meliputi, audit strategi korporasi/kompatibilitas, audit fungsi SDM, audit kepuasan karyawan, audit ketaatan/kepatuhan manajerial. Adapun kendala bagi tim audit RSKIA atau disebut dengan Satuan Pengawasan Internal (SPI) adalah masih double job atau bekerja ganda dengan pekerjaan lainnya yang bila mana melaksanakan SPI maka pekerjaan yang satunya akan terbengkalai.

Proses audit dilaksanakan dengan mewawancara atau menilai langsung kinerja karyawan maupun bertanya kepada kepala seksi tentang kemajuan serta kinerja bawahannya.

II. Kajian Teori

Internal Audit diseluruh dunia melakukan kegiatan yang cukup bervariasi tergantung pada kondisi dan kebutuhan organisasi (Pusdiklatwas BPKP 2014:05).

American Accounting Association (AAA) dalam Pusdiklatwas BPKP (2014:05) memaparkan bahwa Internal Audit adalah proses sistematis untuk secara objektif memperoleh dan mengevaluasi asersi mengenai tindakan dan kejadian-kejadian ekonomis untuk meyakinkan derajat kesesuaian antara asersi ini dengan kriteria yang di tetapkan dan mengomunikasikannya kepada pengguna yang berkepentingan.

Definisi Internal Audit Internal (pengawasan Internal) menurut Standar Audit Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yang dikutip oleh M.Fahrudin,S.E.,M.Acc dalam Pusklatwas BPKP (2014:05) Pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, reuiu, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah di tetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik.

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) No. 1 Tahun 2007 yang di kutip dalam jurnal oleh Acang Armana (2014:05) mendefinisikan bahwa Satuan Pengawasan Internal adalah Unit organisasi pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan dalam lingkungan kewenangan nya.

Fungsi audit internal yaitu melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan proses pengelolaan risiko, pengendalian, dan governance, dengan pendekatan yang sistematis, teratur dan menyeluruh. Maksud dari pernyataan tersebut yaitu audit internal membantu organisasi dengan cara mengidentifikasi dan mengevaluasi resiko signifikan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengelolaan risiko dan sistem manajemen mutu. Berdasarkan hasil penilaian risiko tersebut, fungsi audit internal mengevaluasi kecukupan dan efektifitas sistem manajemen mutu, yang mencakup governance, kegiatan operasi, dan sistem informasi organisasi.

Proses audit internal pada prinsipnya merupakan serangkaian tahapan pelaksanaan audit yang dimulai sejak penerimaan penugasan sampai dengan terbitnya laporan hasil audit. Langkah langkah atau tahapan tahapan audit ada 6 (enam) yaitu sebagai berikut:(1) Persiapan Penugasan Audit: Persiapan penugasan audit adalah proses awal yang dilaksanakan pada proses audit. Dalam tahap ini dimulai dengan penunjukan tim yang akan terlibat dalam suatu penugasan oleh Satuan Audit Internal. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar tim yang akan melaksanakan tugas di suatu unit mempunyai payung hukum yang kuat bahwa tim tersebut melaksanakan audit atas perintah dari atasan dan bukan karena kehendak pribadi; (2) Survey Audit Pendahuluan: Survey pendahuluan merupakan proses yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai risiko dari suatu unit yang akan diperiksa. Oleh karena itu survey pendahuluan di sini meliputi langkah-langkah analisis terhadap risiko mikro yang terkait dalam suatu unit yang akan diaudit; (3) Pelaksanaan Pengujian: Setelah melaksanakan survey pendahuluan, maka auditor dapat menentukan cakupan dan luas audit yang hendak dilaksanakan pengujiannya. Pada tahap survey pendahuluan auditor baru mengumpulkan informasi informasi awal tentang kondisi auditee. Pada tahap pelaksanaan pengujian ini auditor perlu mencari bukti yang akan menguatkan informasi yang diperoleh pada survey pendahuluan tersebut. Bukti audit yang cukup, kompeten, relevan dan catatan lainnya; (4) Penyelesaian Penugasan Audit: Penyelesaian penugasan audit ini merupakan tahapan terakhir dari proses pekerjaan lapangan. Dalam tahap ini auditor memantapkan berbagai temuan yang telah dirangkum selama proses pekerjaan lapangan. Di sini auditor memperoleh keyakinan yang memadai bahwa temuan yang dirangkumnya telah dijalankan sesuai prosedur, obyektif dan independen;(5) Pelaporan Hasil Audit: Laporan hasil audit ini merupakan media untuk menyampaikan permasalahan serta temuan berikut dengan rekomendasi yang terdapat dalam suatu unit kepada manajemen unit tersebut. Manajemen auditee hendaknya mengetahui temuan-temuan serta rekomendasi yang dihasilkan dari proses audit tersebut. Hal ini karena laporan hasil audit akan sangat berguna bagi manajemen dalam proses pembuatan keputusan di masa yang akan datang;(6) Pemantauan Tindak Lanjut: Tindak lanjut dilaksanakan berdasarkan kesepakatan yang telah disetujui oleh auditee terkait dengan pelaksanaan rekomendasi yang telah diberikan.

III. Metode Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Pendekatan yang digunakan dengan tehnik wawancara dengan tim SPI (dr dewi Ketua SPI,dr Novadianty anggota SPI,Rindaniah anggota SPI).. Unit analisis yang diteliti yaitu tim SPI RSKIA. Sumber data yang digunakan didapat dari dokumen SPI RSKIA. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan

observasi langsung. Jenis data yang diteliti adalah primer yaitu data langsung dari sumbernya. Metode analisis yang digunakan yaitu deskriptif.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Tahapan Audit fungsi sumber daya manusia di RSKIA adalah mengevaluasi kegiatan-kegiatan kepegawaian yang dilakukan dalam suatu organisasi, baik bagian per bagian ataupun satuan kerja ataupun unit kerja secara keseluruhan. Dari hasil pemeriksaan dan pengendalian yang yang di amati secara langsung antara lain sebagai berikut: (1). Seberapa jauh manajemen sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan dilaksanakan, (2). Di manakah letak ketidakpuasan pembinaan sumber daya manusia tersebut dalam rangka pencapaian tujuan organisasi berdasarkan prosedur-prosedur yang ada., (3). Langkah koreksi yang bagaimanakah yang mungkin dapat diambil untuk mengatasi kekurangan atau kelemahan yang ada, (4). Sebagaimana baik para pimpinan mengelola tugas-tugas sumber daya manusia, (5). Penilaian yang menyeluruh tentang hasil pemeriksaan kualitas kegiatan-kegiatan kepegawaian dalam suatu organisasi dan sebagainya. Dalam point-point tersebut harus diamatai dengan penuh perhatian untuk memungkinkan tercapainya efisiensi dan efektivitas pengelolaan organisasi.

Tahapan audit kepuasan karyawan di RSKIA dapat dilihat dari beberapa factor:

A. Faktor Instrinsik :

1. Prestasi dan pengakuan: Penempatan karyawan sesuai dengan bakat yang dimiliki, hal tersebut akan mendorong karyawan bekerja dengan baik. Dan ini akan memberikan dampak positif pada institusi dengan peningkatan produktifitas.
2. Tanggung Jawab: Pekerja akan merasa puas bila dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang dibebarkannya atau bahkan melebihi.
3. Kemajuan dan kemungkinan berkembang :Diperlukannya penghargaan kepada karyawan oleh karena prestasinya dengan meningkatkan status atau level pekerjaannya.)
4. Keragaman ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
5. Otonomi: Karyawan diberikan kebebasan, tidak tergantung dan peluang dalam mengambil keputusan hal tersebut akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

B. Faktor Ekstrinsik

1. Gaji Yang merupakan hal penentu bagi kepuasan karyawan.
2. Hubungan yang saling mendukung antar karyawan.
3. Kondisi kerja yang menunjang
4. Prosedur dan kebijakan perusahaan : dalam hal sistem administrasi dan kebijakan yang dipahami karyawan sehingga memudahkan karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggungjawab tanpa disertai perasaan ketidakpuasan.

Tahapan audit ketaatan yang dilakukan di RSKIA melakukan pengujian ketaatan yang mengkonfirmasi eksistensi, efektivitas, dan kesinambungan operasi pengendalian internal yang diandalkan oleh Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak. yang memperhatikan teknologi yang digunakan oleh sistem informasi.

Berdasarkan hasil pengamatan dan data yang diperoleh, peneliti melihat bahwa tahapan Proses audit internal di RSKIA sudah sesuai dengan yang tercantum pada audit fungsi SDM ,audit kepuasan karyawan dan audit ketaatan manajerial.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tahapan-tahapan audit tersebut sangat di butuhkan Rumah Sakit maupun karyawan untuk melakukan suatu kegiatan yang menunjang akan tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik dan kemajuan Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Kota Bandung.

V. Penutup

Berdasarkan hasil dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa (1). Tahapan audit fungsi SDM mengevaluasi kegiatan-kegiatan kepegawaian yang dilakukan dalam suatu organisasi, baik bagian per bagian ataupun satuan kerja ataupun unit kerja secara keseluruhan. (2). Tahapan audit kepuasan karyawan yang dilaksanakan dapat dilihat dari 2 faktor tersebut yaitu : Faktor Instrinsik dan Faktor Ekstrinsik. (3). Tahapan audit ketaatan yang dilakukan pengujian ketaatan yang

mengkonfirmasi eksistensi, efektivitas, dan kesinambungan operasi pengendalian internal yang diandalkan oleh Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak.

Adapun saran untuk RSKIA mempertimbangkan dengan baik rekomendasi yang diberikan oleh auditor sehingga memperoleh keputusan yang bermanfaat serta bijaksana, yang kemudian harus ditindak lanjuti, Dengan menerapkan berbagai fungsi yang dianggap strategis dalam manajemen sumber daya manusia diharapkan RSKIA akan lebih siap dalam menghadapi prospek dan tantangan dalam bidang SDM di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

Armana, Acang. 2014/2015. Jurnal Ilmiah "Pengaruh Kinerja Satuan Pengawasan Internal Terhadap pelaksanaan system pengendalian internal dan penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance" Universitas Pasundan Bandung.

Divianto, Mei 2012. "Peranan Audit Operasional Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Rawat Inap Di RumahSakit". Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang

Pusdiklatwas BPKP.2014 "Audit Internal". Bogor.