EVALUASI PENCATATAN DAN PELAPORAN DANA PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN BERDASARKAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rapih

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi

Oleh:

Hotdi Aurora M

NIM : 992114013

NIRM : 990051121303120013

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGYAKARTA

2003

Skripsi

EVALUASI PENCATATAN DAN PELAPORAN DANA PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN BERDASARKAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Oleh:

Hotdi Aurora M

NIM : 992114013

NIRM : 990051121303120013

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I — Tanggal: 31 Juli 2003

Dra. YF. Gien A., M.M., Akt.

Pembimbing II — Tanggal: 8 Agustus 2003

Drs. YP. Supardiyono, M.Si., Akt

Skripsi

EVALUASI PENCATATAN DAN PELAPORAN DANA PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN BERDASARKAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

Hotdi Aurora M

NIM : 992114013

NIRM : 990051121303120013

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
Pada tanggal 3 September 2003
dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

	Nama lengkap	Tanda tangan
Ketua	Drs. YP. Supardiyono, M. Si., Akt.	.....
Sekretaris	Drs. G. Anto Listianto, MSA., Akt.	.....
Anggota	Dra. YF. Gien A., M. M., Akt.	.....
Anggota	Drs. YP. Supardiyono, M. Si., Akt.	.....
Anggota	Fr. Reni Retno A. SE., M. Si., Akt	.....

Yogyakarta, 30 Agustus 2003

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma

Dekan

Drs. Hg. Suseno TW., M.S.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 8 Agustus 2003

Penulis,

Hotdi Aurora M

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Dalam takut akan TUHAN ada ketenteraman yang besar, bahkan ada perlindungan bagi anak-anakNYA"

(Amsal 14 : 26)

Skripsi ini kupersembahkan untuk

- *Tuhan Yesus dan Bunda Maria*
- *Mama dan Bapakku,*
  T Marsaulina S dan R Abner S
- *Abang dan Adikku,*
  David dan Tresy
- *Kekasihku, Sahabatku, FX Purwanto*

ABSTRAK

EVALUASI PENCATATAN DAN PELAPORAN
DANA PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN
BERDASARKAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

Studi Kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih
Tahun 2002

Hotdi Aurora M
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2003

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pencatatan dan pelaporan akuntansi untuk dana pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Rumah Sakit Panti Rapih.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Langkah-langkah dalam teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab perumusan masalah adalah: pertama, mendeskripsikan pencatatan dan pelaporan akuntansi terhadap dana pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Rumah Sakit Panti Rapih; kedua, menghitung biaya amortisasi sumber daya manusia dari dana pembinaan dan pengembangan menurut akuntansi suber daya manusia; ketiga, menganalisis pencatatan dan pelaporan akuntansi terhadap dana pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia menurut akuntansi sumber daya manusia; keempat, membandingkan pencatatan dan pelaporan akuntansi terhadap dana pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia menurut akuntansi sumber daya manusia dengan yang diterapkan oleh Rumah Sakit Panti Rapih.

Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan analisis data dan pembahasan memperlihatkan bahwa Rumah Sakit Panti Rapih belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia. Hasil tersebut dapat dilihat dari pencatatan dan pelaporan akuntansi menurut Rumah Sakit Panti Rapih yang membebankan dana pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai biaya pembinaan dan pengembangan.

ABSTRACT

EVALUATION ON RECORDING AND REPORTING
OF RESEARCH AND DEVELOPMENT FUND
BASED ON HUMAN RESOURCE ACCOUNTING

Case Study on Panti Rapih Hospital Yogyakarta
2002

Hotdi Aurora M
Sanata Dharma University
Yogyakarta
2003

The aim of this research was to find out how an accounting recording and reporting of research and development fund for human resource that done by Panti Rapih Hospital.

The method use to collect data were interview, observation, and documentation. The step in data analysis technique used to answer the problem were: (1) describing the accounting recording and reporting of research and development fund for human resource that done by Panti Rapih Hospital; (2) calculate the ammortisation expense of human resource from research and development fund for 2002 based on human resource accounting; (3) analized the accounting recording and reporting of research and development fund for human resource based on human resource accounting; (4) compare the accounting recording and reporting of research and development fund for human resource based on human resource accounting and by Panti Rapih Hospital.

The result of this research based on the data analysis and the discussion showed that Panti Rapih Hospital had not applied human resource accounting. The result can see from the accounting recording and reporting by Panti Rapih Hospital that placed research and development fund for human resource as a research and development expense.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat akal dan budi yang diberikan-Nya, sehingga skripsi ini dapat selesai. Menjadi sebuah anugerah tersendiri bagi penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan seluruh proses penulisan ini, terlebih lagi kepuasan yang tak ternilai, yang penulis rasakan.

Banyak pihak yang sangat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, saya mengucapkan terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan perhatiannya. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Hg. Suseno Triyanto Widodo, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
2. Fr. Reni Retno Anggraini, S.E, M.Si, Akt, selaku Ketua Jurusan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
3. Dra. YF Gien Agustinawansari, M.M.,Akt, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama proses pengerjaan skripsi ini.
4. Drs. YP. Supardiyono, M.Si, Akt, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama proses pengerjaan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma yang telah berbagi ilmu dan berproses bersama dengan penulis selama kuliah di Universitas Sanata Dharma.

6. Suster Inarita, CB dan Bapak Amir selaku Wakil Direktur Bagian Sumber Daya Manusia dan Informasi yang telah memberikan kesempatan dan membantu saya selama penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Direksi dan karyawan Rumah Sakit Panti Rapih yang telah membantu saya selama penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh karyawan Sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma yang selalu melayani dengan ramah selama penulis kuliah di Universitas Sanata Dharma.
9. Mama dan Papaku tercinta, T Marsaulina S dan R Abner S yang telah memberikan motivasi, semangat, perhatian baik moril maupun materiil dan mendampingiku baik dalam suka maupun duka.
10. Kekasihku, Sahabatku, FX Purwanto, yang selalu setia mendampingi aku, melewati hari-hari yang semakin mendewasakan. Selalu denganmu nikmati hari, hadapi semua selalu berdua, hari-hari indah.
11. Teman-temanku, Akuntansi A Angkatan 1999 Andi, Ani, Bambang, Betty, Doddy, Herly, Intan, Ipam, Kiki, Lili, Melisa, Nunik, Papat, Pipit, Ria, Rius, Sinta, Sari, Thomas, Tutut, Vivi, Yoyok dan teman-teman yang lain yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, bersama kalian jadikan hidupku lebih hidup. Sendang Sono, Sendang Jatiningsih, Sendang Sriningsih, Muntilan, Bantul, Kaliurang, Parangtritis, Klaten, Sekatenan, dan Kampus Sadhar Mrican, petualangan seru!
12. Pak Wakijan, terima kasih karena selalu bersedia membukakan pintu ruang dosen, sehingga saya dapat memasukkan dan mengambil skripsi.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Definisi operasional	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
F. Sistematika Penulisan	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Sumber Daya Manusia	7
B. Akuntansi Sumber Daya Manusia	8
1. Definisi Akuntansi Sumber Daya Manusia	8
2. Tujuan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	10
C. Pendidikan dan Pelatihan	10
1. Pendidikan	11
2. Pelatihan	12
3. Metode Pelatihan	13
4. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	14

D. Biaya 15
1. Definisi Biaya 15
2. Pengakuan Biaya 16
E. Investasi 17
F. Pencatatan dan Pelaporan Dana Pembinaan
dan Pengembangan sebagai Investasi 17
G. Dampak Pengakuan Sumber Daya Manusia sebagai
Aktiva Dibanding Laporan Keuangan Konvensional 21
BAB III. METODE PENELITIAN 24
A. Jenis Penelitian 24
B. Tempat dan Waktu Penelitian 24
C. Subyek Penelitian 24
D. Obyek Penelitian 24
E. Data yang Diperlukan 25
F. Teknik Pengumpulan Data 25
G. Teknik Analisis Data 26
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 28
A. Sejarah Perkembangan Rumah Sakit Panti Rapih 28
B. Falsafah, Visi dan Misi, dan Tujuan Rumah Sakit
Panti Rapih 47
1. Falsafah Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit
Panti Rapih 47
2. Visi Rumah Sakit Panti Rapih 48
3. Misi Rumah sakit Panti Rapih 48
4. Tujuan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Panti Rapih .. 49
C. Tugas dan Wewenang 49

BAB V. ANALISIS DATA, DAN PEMBAHASAN 52
A. Deskripsi Data 52
B. Analisis Data 56

C. Pembahasan 65
BAB VI. PENUTUP 69
A. Kesimpulan 69
B. Keterbatasan Penelitian 70
C. Saran 70
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Halaman

TABEL 4.1 Tabel Pembangunan di Rumah Sakit Panti Rapih 44

TABEL 5.1 Tabel Golongan/Ruang Pertama dan Tertinggi 52

TABEL 5.2 Tabel Peserta Pembinaan dan Pengembangan Per Golongan dan Ruang 53

TABEL 5.3 Tabel Perbandingan Pencatatan dan Pelaporan Dana Pembinaan dan Pengembangan 67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Selama ini informasi akuntansi yang digunakan sebagai dasar oleh pihak eksternal untuk pengambilan keputusan adalah laporan keuangan, yang menyajikan perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu.

Salah satu unsur penentu prestasi perusahaan adalah sumber daya manusia atau *man power,* karena merekalah yang menggerakkan sumber daya lainnya untuk bekerja . Oleh karena itu, informasi mengenai sumber daya manusia penting untuk dilaporkan karena dengan adanya informasi ini para pemakai informasi akuntansi terutama pihak eksternal dapat mengetahui bagaimana kekayaan sumber daya manusia suatu perusahaan telah bertambah dan berkurang dalam suatu periode. Disamping itu, dengan mengakui sumber daya manusia sebagai investasi dalam informasi akuntansi maka akan dapat membantu para pengambil keputusan seperti investor, kreditor, pemerintah, dan lainnya untuk membuat prediksi yang lebih mencerminkan kondisi yang sebenarnya mengenai hasil atau peristiwa dimasa lalu, sekarang, dan masa yang akan datang. R. Lee Brummet (Ningsih, 2001: 140) mengatakan bahwa "Laporan keuangan akan lebih lengkap dan lebih berdaya guna bagi manajer dan investor bila laporan keuangan tersebut meliputi sumber daya manusia".

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam organisasi, hal ini dilatarbelakangi oleh dua alasan yang menyebutkan bahwa: pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, dan menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis (Tunggal, 1995: 20).

Sumber daya manusia juga merupakan faktor penting dalam menghasilkan laba, karena merekalah yang menggerakkan sumber daya lainnya untuk bekerja. Tanpa sumber daya manusia maka sumber daya lain seperti finansial, fisik, kemampuan teknologi lain tidak akan dapat dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk atau jasa, atau dengan kata lain perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktifitas dan labanya tanpa adanya karyawan kompeten yang berdedikasi terhadap tujuan perusahaan walaupun perusahaan tersebut memiliki sumber daya lain cukup melimpah. Oleh karena itu, peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting karena mencakup serangkaian pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang mempertinggi nilai sumber daya manusia tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah dengan mengadakan pembinaan dan pengembangan untuk meningkatkan efektifitas karyawan

sehingga mampu mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan bagi karyawan yang potensial. Hal ini dikarenakan pengembangan berhubungan erat dengan sumber daya manusia dengan tujuan utamanya adalah "meningkatkan nilai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan" (Tunggal, 1995: 2).

Program pembinaan dan pengembangan membutuhkan alokasi dana yang besar dari perusahaan, oleh karena itu dituntut kecermatan yang tinggi dari perusahaan dalam pengalokasian dan pencatatan dana yang dikeluarkan. Dana pembinaan dan pengembangan dalam perusahaan seringkali dicatat dan dilaporkan sebagai biaya, namun apabila dilihat dari akuntansi sumber daya manusia dana pembinaan dan pengembangan dicatat dan dilaporkan sebagai investasi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan mengenai pencatatan dan pelaporan akuntansi untuk dana pembinaan dan pengembangan berdasarkan akuntansi sumber daya manusia.

B. Rumusan Masalah

"Apakah pencatatan dan pelaporan akuntansi untuk dana pembinaan dan pengembangan pada Rumah Sakit Panti Rapih telah didasarkan pada akuntansi sumber daya manusia?"

C. Definisi Operasional

Pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. (Daryanto, 1997: 105)

Pengembangan adalah proses, cara, perbuatan menjadikan maju (baik, sempurna, dan sebagainya). (Daryanto, 1997: 350)

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pencatatan dan pelaporan akuntansi untuk dana pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia didalam Rumah Sakit Panti Rapih.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit Panti Rapih

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mencatat dan melaporakan dana sumber daya manusia dengan mempergunakan akuntansi sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Sanata Dharma

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan dan sebagai bahan pertimbangan dalam mempelajari masalah yang sama dengan penelitian ini di masa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan baru bagi penulis dan dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh kedalam praktik yang sesungguhnya.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang teori yang berkaitan dengan pengertian sumber daya manusia, akuntansi sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan, biaya, dan investasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subyek dan obyek penelitian, teknik pengumpulan data, data yang dicari dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini berisi mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan operasional rumah sakit.

BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi data, analisis data, dan pembahasannya.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini berisi kumpulan dari hasil penelitian dan pembahasan, saran-saran untuk perusahaan dan keterbatasan-keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

Menurut Ketentuan Pokok Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1969, pengertian sumber daya manusia dalam arti tenaga kerja khususnya di perusahaan (Ningsih, 2001: 139-151):

> "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaannya baik didalam maupun diluar hubungan kerja dan berguna dalam menghasilkan sesuatu barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat."

Prof. William Paton mengatakan pendapatnya mengenai arti penting sumber daya manusia yang dikutip oleh Sri Ningsih (2001: 139) sebagai berikut:

> "*In the business enterprise, a well organized and loyal personel may be a more important "asset" than a stock merchandise*".

Inti pemikiran Paton tersebut secara tidak langsung menunjukkan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, maka perusahaan dapat mengalami kesulitan dalam menjalankan usahanya.

Sementara itu Milton Friedman memandang sumber daya manusia dari ilmu ekonomi sebagai berikut (Ningsih, 2001: 140):

> " *from the broadest and most general point of view, total wealth include all source of "income" of consumable services. On such source is the productive capability of human beings, and accordingly this is one from in which wealth can be held* "

Disini jelas bahwa keberadaan, manfaat, dan potensi sumber daya manusia menjadi variabel yang berpengaruh untuk pelaksanaan kegiatan usaha

(bisnis). Tersedianya sumber daya manusia yang cakap dan handal dapat menciptakan keunggulan saat ini maupun di era mendatang. Agar dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang menuntut iklim kompetisi yang ketat, maka perlu untuk selalu menjaga dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia dapat berupa karyawan tetap atau karyawan yang terikat suatu kontrak kerja, dan karyawan tidak tetap.

B. Akuntansi Sumber Daya Manusia

1. Definisi Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut *The American Accounting association's Committee in Human Resource Accounting*, yang tertulis dalam buku Eric G Flamholtz, "*Human Resource Accounting*", *2nd edition* (Tunggal, 1995: 10), dikemukakan sebagai berikut:

> *"the process of identifying and measuring data about human resource and communicating this information to interested partners."*
> (Artinya: "proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan pengkomunikasian informasi ini terhadap pihak-pihak yang berkepentingan").

Sedangkan menurut Eric Flamholtz dalam bukunya "*Human Resource Accounting*" (Tunggal, 1995: 10-11), dikemukakan sebagai berikut:

> *"Human resource Accounting means accounting for people as an organizational resource"*
> (Artinya: "Akuntansi sumber daya manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber dari organisasi").

Hal ini menyangkut biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan organisasi yang lain untuk merekrut, memilih, mempekerjakan, melatih, dan mengembangkan *human assets* yang juga berhubungan dengan pengukuran nilai ekonomis dari pekerja atau pegawai suatu organisasi.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa tujuan akuntansi sumber daya manusia adalah menyediakan laporan keuangan bagi pihak pemakai dan pengambil keputusan. Melihat arti pentingnya informasi keuangan maka informasi yang dilaporkan tidak boleh menyesatkan bagi pihak pemakai, agar para pemakai informasi tersebut tidak keliru dalam pengambilan keputusan. Walaupun informasi yang disajikan oleh perusahaan sudah memenuhi kualitas informasi kadang-kadang pihak pemakai informasi masih keliru dalam pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan konvensional belum menyajikan informasi tentang faktor sumber daya manusia, sehingga pihak investor atau kreditor tidak dapat memperhitungkan faktor manusia. Dengan adanya gagasan baru dibidang akuntansi yaitu akuntansi sumber daya manusia diharapkan dapat memperbaiki penyediaan informasi keuangan perusahaan sebagai pihak pemakai informasi dapat memperhitungkan faktor sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan.

Tujuan akuntansi sumber daya manusia secara umum adalah menyediakan informasi yang menggambarkan pengukuran nilai sumber daya manusia, tetapi tidak hanya terbatas pada pengukuran sumber daya manusia

sebagai investasi yang digunakan oleh perusahaan, melainkan juga meliputi perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan guna peningkatan mutu barang dan jasa yang dihasilkan.

2. Tujuan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Tujuan dari penerapan akuntansi sumber daya manusia menurut Flamholtz yang dikutip oleh Amin Widjaja Tunggal (1995:30) adalah:

a. Menyediakan rerangka kerja untuk membantu manager dalam menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.
b. Menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi user untuk memperoleh, mengembangkan, menempatkan, mengkonversi, dan menghargai sumber daya manusia.
c. Menyediakan alat pengukuran *cost* dan *value* dari manusia bagi organisasi untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.
d. Memotivasi manager untuk menghargai akibat pengambilan keputusan usaha atas sumber daya manusia.

C. Pendidikan dan Pelatihan

Dalam buku akuntansi sumber daya manusia pembinaan dan pengembangan diistilahkan sebagai pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan karyawan yang diadakan dalam suatu perusahaan merupakan usaha pengembangan karyawan dengan tujuan untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan didalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan yang

dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya yang akan sangat menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik.

Pendidikan dan pelatihan umumnya ditujukan bagi karyawan tetap atau karyawan yang terikat suatu kontrak kerja. Hal ini disebabkan karena pengeluaran atau biaya untuk karyawan yang dimaksud jumlahnya relatif besar dan mempunyai masa manfaat lebih lama dibanding karyawan tidak tetap. Karyawan tersebut dapat diperoleh baik dari hasil *buy out* maupun *buy in. Buy out* adalah apabila karyawan tersebut ditarik dari luar organisasi, sedangkan *buy in* adalah apabila karyawan tersebut ditarik dari dalam perusahaan, misalnya transfer pegawai atau mutasi.

1. Pendidikan

   Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik, dan metode belajar-mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

   Dari pengertian diatas terlihat tiga hal pokok, yaitu:

   a. Bahwa pendidikan merupakan suatu proses belajar-mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.
   b. Sebagai suatu proses, pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif lama dan diselenggarakan dengan pendekatan yang formal dan terstruktur (pendidikan diselenggarakan oleh satuan kerja yang melembaga) dan kegiatannya diarahkan kepada seseorang atau

sekelompok orang yang dipandang menguasai materi yang hendak dialihkan kepada orang lain yang mengikuti program pendidikan yang bersangkutan.

c. Melalui serangkaian kegiatan, baik yang sifatnya kurikuler maupun ekstra kurikuler, yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya, standar pengetahuan tertentu ingin dialihkan kepada orang yang diajar oleh orang yang mengajar. Artinya, sesuatu program pendidikan diarahkan kepada pemenuhan standar pengetahuan dan akademik tertentu.

Dapat dikatakan pula bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan (Suprihanto, 1988: 85-86).

2. Pelatihan

Pelatihan adalah juga proses belajar-mengajar, dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, akan tetapi latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisien, efektifitas, dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat

ditingkatkan secara terarah dan pragmatik. Dengan kata lain latihan dilakukan untuk pemenuhan standar kerja perusahaan agar karyawan yang dilatih dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut House (1967) dalam bukunya "*Toward a Move Organizationally Effective Training Strategy and Practice*", mengatakan bahwa (Tunggal, 1995: 7):

> "Pelatihan dan pengembangan pegawai adalah segala usaha untuk meningkatkan hasil kerja pegawai masa sekarang atau yang akan datang dengan menambah kemampuan pegawai yang dilaksanakan melalui belajar, biasanya dengan mengubah sikap pegawai atau menambah kemampuan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan."

Sedangkan Alex S. Nitisemito (1982: 86) mengatakan bahwa:

> "Latihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan ".

Dalam penelitian ini istilah pendidikan dan pelatihan akan digunakan secara senafas karena yang ditonjolkan bukanlah perbedaan-perbedaan yang terdapat antara kedua istilah tersebut, melainkan pentingnya kedua jenis kegiatan tersebut untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Metode Pelatihan

Metode yang dapat digunakan dalam pelatihan ada tiga, yaitu:

a. *Apprentice Training*

Dalam metode ini pegawai baru ditempatkan dibawah asuhan pegawai lama yang lebih berpengalaman yang akan mengajarkan bagaimana cara melaksanakan suatu tugas kepada pegawai baru.

b. *On The Job Training* (pelatihan dalam pekerjaan)

Dalam metode ini latihan dilaksanakan dengan cara menempatkan pegawai baru tersebut untuk memangku jabatannya, tetapi ia didampingi oleh seorang pegawai yang berpengalaman yang akan memberi petunjuk bagaimana cara melaksanakan tugasnya, atau dengan kata lain pegawai baru belajar melalui praktek dan pengalaman.

c. *Off The Job Training* (pelatihan diluar tempat kerja)

Pelatihan menurut metode ini diadakan diluar aktivitas perusahaan, yaitu pada lokasi tertentu yang disediakan untuk kepentingan tersebut. Dalam hal ini pegawai baru dibebaskan dari tekanan dan desakan yang terus menerus di tempat kerja, sehingga mereka dapat memusatkan perhatian sepenuhnya pada pengelaman belajar.

4. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan dari dilakukannya suatu pendidikan dan pelatihan adalah:

a. Menurunkan total *cost* pada tingkat *operative*
b. Menghasilkan pegawai baru yang cekatan sesuai dengan standar kerja pegawai yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Mengurangi kerugian karena terjadinya kerusakan barang atau jasa.

d. Mengurangi perpindahan pegawai.

e. Mengurangi tingkat absensi pegawai

Dari seluruh tujuan diatas maka tujuan kedualah yang amat erat hubungannya dengan konsepsi akuntansi sumber daya manusia, karena hal ini identik dengan usaha meningkatkan nilai sumber daya manusia suatu perusahaan.

D. Biaya

1. Definisi Biaya

FASB (1980) mendefinisikan biaya sebagai berikut:

> "Biaya adalah aliran keluar (*outflows*) atau pemakaian aktiva atau timbulnya hutang (atau kombinasi keduanya) selama satu periode yang berasal dari penjualan atau produksi barang, atau penyerahan jasa atau pelaksanaan kegiatan yang lain yang merupakan kegiatan utama suatu entitas."

Sedangkan IAI (1994) mendefinisikan biaya (beban) sebagai berikut:

> "Beban (*expense*) adalah penurunan manfaat ekonomi selama satu periode akuntansi dalam bentuk arus keluar atau berkurangnya aktiva atau terjadinya kewajiban yang mengakibatkan penurunan ekuitas yang tidak menyangkut pembagian kepada penanam modal." (Paragraf 70)

Dari pengertian diatas dapat dilihat bahwa biaya pada akhirnya merupakan aliran keluar aktiva, secara konseptual biaya lebih bersifat penurunan aktiva. Penggunaan aktiva dapat dikatakan sebagai biaya apabila penggunaan tersebut berkaitan langsung dengan penyerahan produk

(menghasilkan pendapatan) dan bukan pengubahan aktiva menjadi potensi jasa (aktiva) yang lain.

2. Pengakuan Biaya

Pada dasarnya *cost* memiliki dua kedudukan penting, yaitu: (a) sebagai aktiva dan (b) sebagai beban pendapatan biaya. Atas dasar konsep kontinuitas usaha, *cost* mula-mula diperlakukan sebagai aktiva dan kemudian baru diperlakukan sebagai pengurang pendapatan (biaya).

Misalnya, *cost* persediaan pada awalnya dicatat atau diakui sebagai aktiva. Apabila *cost* tersebut telah dinyatakan keluar (dijual) untuk menghasilkan pendapatan, maka *cost* tersebut dinyatakan sebagai biaya, dengan nama cost barang terjual (*cost of goods sold*).

Semua *cost* dapat ditangguhkan pembebanannya sebagai biaya, apabila *cost* tersebut memiliki kriteria sebagai aktiva, yaitu:

a. Memenuhi definisi aktiva (memiliki manfaat ekonomi masa mendatang, dikendalikan perusahaan, berasal dari transaksi masa lalu).
b. Ada kemungkinan yang cukup bahwa manfaat ekonomi masa mendatang yang melekat pada aktiva dapat dinikmati oleh entitas yang menguasai.
c. Besarnya manfaat dapat diukur dengan cukup andal.

Atas dasar hal tersebut, maka *cost* yang dikeluarkan memenuhi kriteria sebagai aktiva, maka *cost* tersebut dapat ditunda pembebanannya. Namun apabila terdapat kasus dimana *cost* yang jenis pengeluarannya terjadi

berulang-ulang setiap periode, *cost* tersebut dapat langsung dibebankan sebagai biaya pada periode terjadinya.

E. Investasi

Supriyono dalam bukunya "Teori Akuntansi Perumusan Teori dan Tujuan Akuntansi" (1985: 108) mengatakan bahwa:

> "Investasi adalah proses pemakaian hasil-hasil pada saat sekarang untuk menaikkan persediaan sumber-sumber ekonomi yang tersedia untuk diproses menjadi hasil pada periode yang akan datang."

Soemarso S.R dalam bukunya "Akuntansi Suatu Pengantar" (1991: 3) mengatakan bahwa:

> "Investasi jangka panjang (*Long term investment*) adalah investasi yang dilakukan dalam jangka waktu beberapa tahun dan tidak dimaksudkan untuk memutarkan kelebihan uang kas dengan tujuan untuk membina hubungan usaha."

F. Pencatatan dan Pelaporan Dana Pembinaan dan Pengembangan sebagai Investasi

Ditinjau dari kriteria yang dikeluarkan FASB tentang pengakuan suatu item sebagai aktiva (investasi) dalam pelaporan keuangan, yaitu *definition, measurement, relevance, dan realibility*, maka sumber daya manusia belum dapat memenuhi kriteria *definition dan reliability*, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan suatu pencatatan dan pelaporan terhadap sumber daya manusia dalam laporan keuangan, misalnya dengan kebijakan perusahaan dalam menentukan suatu standar untuk pengukuran, pengamortisasian, dan penghapusan terhadap

aktiva sumber daya manusia serta melakukan suatu kontrak kerja dengan karyawan.

Prosedur pencatatan untuk masing-masing karyawan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan penjurnalan terhadap pengeluaran-pengeluaran untuk dana pembinaan dan pengembangan untuk tahun 2002 serta menyusun laporan keuangannya.
   a. Dana pembinaan dan pengembangan dicatat sesuai dengan akuntansi konvensional, namun pada akhir tahun akan dihitung saldo bersih investasi pada sumber daya manusia dan untuk itu harus dibuat ayat jurnal penyesuaian.
      1) Saat menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan tahun 2002:

Biaya pembinaan dan pengembangan	XXX	
Kas		XXX

      2) Pada tanggal 31 Desember 2002:

Investasi pada SDM	XXX	
Biaya amortisasi SDM	XXX	
Biaya pembinaan dan pengembangan		XXX

$$\text{Biaya amortisasi per bulan} = \frac{\text{Total Pengeluaran}}{\text{Masa Manfaat Total (dalam bulan)}}$$

      3) Untuk menutup rekening amortisasi SDM ke rekening Sisa Hasil Kegiatan:

Sisa Hasil Kegiatan XXX

Biaya amortisasi SDM XXX

b. Dana pembinaan dan pengembangan dicatat sebagai investasi pada saat terjadinya dan pada akhir tahun dibuat jurnal penyesuaian:

1) Saat menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan tahun 2002:

Investasi pada SDM XXX

Kas XXX

2) Pada akhir tahun dibuat jurnal penyesuaian sebagai berikut:

Biaya amortisasi SDM XXX

Akumulasi amortisasi SDM XXX

$$\text{Biaya amortisasi per bulan} = \frac{\text{Total Pengeluaran}}{\text{Masa Manfaat Total (dalam bulan)}}$$

3) Untuk menutup rekening amortisasi SDM ke rekening Sisa Hasil Kegiatan:

Sisa Hasil Kegiatan XXX

Biaya amortisasi SDM XXX

Didalam neraca:

- Sumber daya manusia diakui sebagai komponen dari "Aktiva Tetap Berwujud", dianggap sebagai komponen dari "Aktiva Lain-lain", atau
- Sumber daya manusia disajikan dalam kelompok tersendiri, yaitu "Aktiva Sumber Daya Manusia" yang dicatat dalam rekening "Investasi pada Sumber Daya Manusia".

Neraca Rumah Sakit "X" per 31 Desember 200X

AKTIVA		PASSIVA	
AKTIVA LANCAR		Hutang Lancar	XXX
Kas	XXX	Modal - akumulatif sampai dengan awal tahun ini	XXX
Bank-Giro	XXX	Modal SDM	XXX
Bank-Deposito	XXX	Sumbangan Tahun ini	XXX
Piutang	XXX	Pendapatan Terbebani PPh Final Tahun ini	XXX
Persediaan Barang	XXX	Sisa Hasil Kegiatan Tahun ini	XXX
Jumlah Aktiva Lancar	XXX		
AKTIVA SDM			
Investasi pada SDM	XXX		
Akumulasi Amortisasi SDM	XXX		
Investasi pada SDM (besih)	XXX		
AKTIVA TETAP			
Tanah dan Bangunan	XXX		
Inventaris	XXX		
Jumlah Aktiva Tetap	XXX		
TOTAL AKTIVA	XXX	TOTAL PASSIVA	XXX

Investasi pada sumber daya manusia ditempatkan pada posisi antara aktiva lancar dan aktiva tetap karena sumber daya manusia tidak dapat dikategorikan sebagai aktiva yang lancar yang merupakan aktiva likuid yang dapat digunakan dan diuangkan sewaktu-waktu maupun aktiva tetap yang dapat

dikuasai dan ditukarkan dengan aktiva lain. Dalam laporan keuangan laba/rugi biaya amortisasi sumber daya manusia akan dikelompokkan sebagai biaya operasional, karena pengeluaran untuk sumber daya manusia tersebut bertujuan untuk menghasilkan laba dan berkaitan langsung dengan kegiatan usaha.

G. Dampak Pengakuan Sumber Daya Manusia sebagai Aktiva Dibanding Laporan Keuangan Konvensional

Akuntansi sumber daya manusia mengakui pengeluaran-pengeluaran untuk memperoleh dan meningkatkan nilai sumber daya manusia sebagai salah satu aktiva perusahaan, sedangkan dalam akuntansi konvensional pengeluaran-pengeluaran untuk sumber daya manusia diakui sebagai biaya. Oleh karena itu penyajian sumber daya manusia dalam neraca, laporan Laba/Rugi, dan laporan perubahan modal sumber daya manusia akan tampak perbedaan sebagai berikut:

1. Neraca
   a. Aktiva

      Dengan dimasukkannya sumber daya manusia sebagai salah satu komponen dari aktiva maka akan tampak perubahan dalam nilai total aktiva perusahaan. Nilai total aktiva perusahaan akan naik sebesar saldo rekening investasi sumber daya manusia pada setiap akhir tahun. Hal ini disebabkan karena diakuinya sumber daya manusia tersebut sebagai salah satu aktiva perusahaan.

   b. Modal Sumber Daya Manusia

Dengan diakuinya sumber daya manusia sebagai salah satu aktiva maka dalam laporan neraca perlu diakui adanya modal sumber daya manusia. Jumlahnya adalah sebesar saldo modal sumber daya manusia setiap akhir tahun.

2. Laporan Laba/Rugi

   a. Biaya Operasional

      Pencatatan biaya operasi menurut akuntansi sumber daya manusia akan mengalami peningkatan dibanding dengan akuntansi konvensional. Pelatihan dan pendidikan dalam akuntansi konvensional seluruhnya akan diakui sebagai biaya, sedangkan untuk akuntansi sumber daya manusia, biaya-biaya tersebut akan menambah nilai investasi pada sumber daya manusia yang kemudian diamortisir selama masa manfaatnya.

   b. Laba/Rugi

      Laba menurut akuntansi sumber daya manusia akan mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena biaya amortisasi dan penghapusan sumber daya manusia jumlahnya lebih besar dari pada biaya pendidikan dan pelatihan yang telah dikeluarkan.

3. Laporan Perubahan Modal Sumber Daya Manusia

   Dalam akuntansi konvensional akan dibuat laporan perubahan laba yang ditahan. Dengan diakuinya sumber daya manusia sebagai salah satu elemen modal perusahaan maka perlu dibuat satu laporan tambahan, yaitu

laporan perubahan modal sumber daya manusia. Laporan tersebut meliputi pencatatan terhadap modal sumber daya manusia pada saat karyawan diterima dan kemudian akan dikurangi dengan biaya amortisasi dan penghapusan terhadap sumber daya manusia, sehingga akan didapatkan hasil modal sumber daya manusia pada akhir periode yang bersangkutan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih. Hasil analisis dan kesimpulan yang diperoleh hanya berlaku bagi Rumah Sakit Panti Rapih.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Panti Rapih pada bulan Mei sampai bulan Juni tahun 2003.

C. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang berhubungan dengan program pembinaan dan pengembangan, misalnya: bagian pengembangan SDM atau pihak manajemen personalia, dan departemen akuntansi.

D. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah biaya-biaya yang telah dikeluarkan untuk pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia Rumah Sakit Panti Rapih tahun 2002.

UNIVERSITAS SANATA DHARMA PERPUSTAKAAN YOGYAKARTA

E. Data yang Diperlukan

1. Neraca untuk periode tahun 2002
2. Perhitungan Sisa Hasil Kegiatan untuk periode tahun 2002
3. Perincian biaya-biaya dalam Perhitungan Ssisa Hasil Kegiatan

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

   Mengumpulkan data dengan mengadakan tanya jawab langsung pada Wakil Direksi Bidang Pelayanan Sumber Daya Manusia dan Informasi atau karyawan yang ditunjuk yang dapat memberikan data dalam hubungannya dengan masalah dana pembinaan dan pengembangan yang akan diteliti.

2. Observasi

   Data diperoleh dengan mengadakan pengamatan di dalam Rumah Sakit Panti Rapih guna memperoleh gambaran secara umum kegiatan yang ada dalam Rumah Sakit Panti Rapih.

3. Dokumentasi

   Mengumpulkan informasi dari berbagai informasi yang ada didalam Rumah Sakit Panti Rapih yang berkaitan dengan pencatatan akuntansi untuk dana pembinaan dan pengembangan dan akuntansi sumber daya manusia.

G. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan mengenai pencatatan dan pelaporan akuntansi terhadap dana pembinaan dan pengembangan bagi sumber daya manusia pada Rumah Sakit Panti Rapih, penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan kebijakan Yayasan Panti Rapih untuk masa kerja dan upah pokok pekerja Rumah Sakit Panti Rapih.
2. Mendeskripsikan kebijakan Yayasan Panti Rapih untuk penetapan dana pembinaan dan pengembangan pekerja Rumah Sakit Panti Rapih.
3. Mendeskripsikan jumlah peserta pembinaan dan pengembangan pekerja Rumah Sakit Panti Rapih dalam tahun 2002 untuk tiap golongan dan ruangnya.
4. Mendeskripsikan dana pembinaan dan pengembangan yang dibebankan oleh Rumah Sakit Panti Rapih untuk tahun 2002.
5. Mendeskripsikan pencatatan akuntansi untuk dana pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia menurut Rumah Sakit Panti Rapih.
6. Menganalisis posisi keuangan dan hasil-hasil usaha Rumah Sakit Panti Rapih di akhir tahun
7. Menghitung biaya amortisasi sumber daya manusia dari dana pembinaan dan pengembangan untuk tahun 2002 menurut akuntansi sumber daya manusia.
8. Melakukan penjurnalan terhadap pengeluaran-pengeluaran yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk tahun 2002.

9. Membandingkan pelaporan akuntansi yang diterapkan oleh Rumah Sakit Panti Rapih dengan pelaporan menurut akuntansi sumber daya manusia.
10. Membandingkan perbedaan pencatatan dan pelporan akuntansi untuk dana pembinaan dan pengembangan yang diterapkan oleh Rumah Sakit Panti Rapih dengan akuntansi sumber daya manusia.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perkembangan Rumah Sakit Panti Rapih

Rumah Sakit Panti Rapih untuk pertama kalinya didirikan dengan nama Rumah Sakit Onder de Bogen yang diambil dari nama gedung biara pusat konggregasi di maastricht. Gagasan untuk mendirikan Rumah Sakit Onder de Bogen muncul dari para misionaris untuk mengembangkan karyanya bagi masyarakat pribumi dengan membangun sebuah rumah sakit pada tahun1920-an. Gagasan itu pada awalnya ditawarkan kepada suster-suster Fransiskanes untuk mengelola rumah sakit tersebut. Tujuannya adalah agar rumah sakit tersebut tidak hanya sekadar berfungsi sebagai tempat penyembuhan secara fisik, akan tetapi dengan imannya para suster juga mampu memberikan warna religius dalam proses penyembuhan itu. Tetapi dengan sangat terpaksa para suster Fransiskenas menolak tawaran tersebut karena mereka mengkonsentrasikan karyanya dalam bidang pendidikan.

Untuk memperoleh tenaga, akhirnya pada tahun 1921 diputuskan meminta bantuan kepada kongregasi Suster-suster Carolus Boromeus (CB) yang berpusat di Maastricht, Belanda.

Keputusan itu diambil kemungkinan besar tidak dapat dilepaskan dari keberadaan Ir. Julius Robert Anton Marie Schmutzer. Dia adalah seorang tokoh awam yang memiliki semangat tinggi dalam meluaskan Kerajaan Allah. Dengan

kerja kerasnya, di Ganjuran (sebuah desa diselatan Yogyakarta) berhasil dibangun suatu masyarakat Katolik, meskipun masih kecil tetapi memiliki semangat tinggi. Bahkan atas jasanya pula, dalam perkembangannya berhasil dibangun sebuah gereja dan rumah sakit di Ganjuaran. Keluarga Schmutzer juga memiliki hubungan erat dengan Kongregasi Suster CB, karena Nyonya C.T.M Schmutzer Van Rykckevorsel adalah lulusan sekolah perawat yang dikelola oleh para Suster CB di Maastricht. Dapat diperkirakan bahwa Kongregasi Suster CB dihubungi oleh pengurus (Dewan) Gereja Yogyakarta kemungkinan besar berkat gagasan keluarga Schmutzer. Selain itu para Suster CB juga telah membuka karya kesehatan di daerah misi Jakarta dan Bandung.

Meskipun pada awalnya merasa enggan dengan alasan kekecewaaan para Suster CB atas karya kesehatan yang selama ini telah dilakukan di Indonesia., akhirnya setelah beberapa tahun dipertimbangkan, Kongregasi Suster CB menerima pekerjaan itu sebagai panggilan dari Allah. Hal itu dapat dilihat dari tulisan yang ada dalam buku peringatan Pesta Intan Kongregasi Suster CB di Indonesia yang menyatakan bahwa: "Setelah mempertimbangkan beberapa hal, kiranya tidak ada alasan lagi bagi Kongregasi untuk tidak menanggapi dan menerima panggilan Bintang, yang makin berkilauan di ufuk timur untuk ketiga kalinya". Keputusan Kongregasi Suster CB itu jelas tidak terjadi begitu saja. Kemungkinan besar pendekatan-pendekatan yang dilakukan Gereja Yogyakarta juga ikut mendorong lahirnya keputusan tersebut.

Sebagai persiapan lanjut pendirian rumah sakit misi itu, pengurus Gereja Yogyakarta mengadakan rapat pada tanggal 22 Februari 1927. rapat itu dihadiri oleh:

1. L.Th. Schlattmann sebagai ketua,
2. J.F.M. Strater sebagai sekertaris,
3. J.M. Gatzen sebagai anggota,
4. Ch. J. Odenthal sebagai anggota, dan
5. J.R.A.M. Schmutzer sebagai anggota.

Dalam rapat itu disetujui untuk mendirikan sebuah yayasan yang akan bertindak sebagai wakil Gereja Yogyakarta untuk mengurusi rumah sakit. Nama yayasan itu adalah Rumah Sakit "Onder de Bogen" atau dalam bahasa Belanda *Onder de Bogen Stichting*. Dari nama yang dipilih itu dapat dilihat dengan jelas adanya hubungan Kongregasi Suster CB. Tampaknya para pengurus Gereja Yogyakarta sengaja memilih nama itu untuk menghargai kesediaan para Suster CB mengelola rumah sakit misi di Yogyakarta, karena "Onder de Bogen" sebetulnya merupakan nama gedung biara pusat kongregasi di Maastricht.

Dalam rapat itu diputuskan bahwa rumah sakit yang akan didirikan merupakan kepanjangan tangan Gereja untuk pelayanan kesehatan masyarakat dan akan melayani semua orang tanpa memandang agama serta ras. Keterbukaan layanan itu sangat sesuai dengan pandangan dan tujuan Kongregasi Suster CB. Rapat itu juga memutuskan bahwa kepengurusan Yayasan "Onder de Bogen" ditetapkan oleh pejabat Gereja Yogyakarta. Susunan pengurus Yayasan untuk

pertama kalinya ditetapkan oleh Mgr.A.P.F. Van Velsen sebagai pimpinan Gereja yang membawahi Gereja Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Ketua : L. Th. Schlattmann

Sekertaris : J.F.M. Strater

Anggota : J.M. Gatzen

J. Van Baal

C.F.M. Duijzings

W.A. Hattink

J.R.A.M. Schmutzer

Untuk memperlancar proses pendirian Yayasan "Onder de Bogen", dibentuklah sebuah kepanitiaan yang terdiri dari Ir. J.R.A.M. Schmutzer, Ir. J.T. Rietveld, Mr. TH.W.A.F. Versteegh, H.A. Sterneberg, dan Ir. W.A. Hattink. Berkat kerja keras panitia itu, akhirnya secara resmi, melalui akte notaris, didirikan Yayasan "Onder de Bogen" pada tanggal 20 Mei 1927.

Satu tahap telah terlampaui dengan penuh keberhasilan, akan tetapi tantangan lain segera menghadang, yaitu bagaimana cara mendirikan bangunan rumah sakit itu. Para pengurus yayasan menyadari sepenuhnya bahwa tidaklah mungkin dapat membangun gedung rumah sakit yang langsung baik. Oleh karena itu, untuk tahap pertama hanya akan dibangun sebuah rumah sakit kecil, yang secara arsitektur pada masa-masa selanjutnya dapat dikembangkan sesuai dengan kemampuan.

Sebagai tanda dimulainya pembangunan fisik rumah sakit, pada tanggal 17 September 1928 diadakan upacara peletakan batu pertama yang dilakukan oleh Nyonya C.T.M. Schmutzer. Kehormatan yang diberikan kepada keluarga Schmutzer itu tidak dapat dilepaskan dari peran besarnya selama dilakukannya usaha untuk merealisasi berdirinya rumah sakit "Onder de Bogen".

Selain sebagai salah satu penyandang dana yang utama, keluarga Schmutzer juga berjasa dalam menghubungkan pengurus Gereja Yogyakarta dengan Kongregasi Suster CB di Maastricht. Bahkan, sebagai penghargaan kepada administratur gula Gondang Lipoera itu, bentuk bangunan rumah sakit pun dibuat berdasarkan gagasannya (Ir.J.R.A.M. Schmutzer) yang ingin menyamakan bentuknya dengan bangunan biara induk CB di Maastricht. Selain itu, penyamaan bentuk bangunan juga dimaksudkan sebagai tanda kegembiraan dan terima kasih dari umat Katolik di Yogyakarta atas kesediaannya berkarya meningkatkan kesejahteraan masyarakat Yogyakarta.

Pada bulan Januari 1929 datang dengan selamat lima orang suster CB sebagai realisasi atas kesanggupan Kongregasi Suster CB untuk memenuhi permohonan pihak Gereja Yogyakarta. Kelima suster itu adalah Moeder Gaudentia Brand, Sr. Yudith de Laat, Sr. Ignatia Lemmens, Sr. Simonia, dan Sr. Ludolpha de Groot. Ketika mereka tiba, pembangunan fisik rumah sakit sedang berlangsung dan belum dapat ditempati. Oleh karena itu, untuk sementarawaktu mereka berlima dititipkan di biara Kongregasi Suster-suster OSF di Jalan

Panembahan Senopati (sekarang). Tampaknya para Suster CB cukup kerasan tinggal bersama para Suster OSF.

Meskipun sudah merasa seperti tinggal di biara sendiri, kemudian para Suster CB diminta pindah ke rumah Ir. Hattink yang terletak di Jalan Dr. Suroto (sekarang). Selain sebagai suatu upaya pengurus Gereja yogyakarta dalam memberikan tempat yang lebih baik, pemindahan itu berkaitan dengan keluarga Hattink yang mengambil cuti ke negeri Belanda. Baru beberapa waktu tinggal disana, tiba-tiba keluarga Hattink mengiriman telegram yang memberitakan bahwa akan segera pulang ke Yogyakarta. Itu berarti para Suster CB harus pindah lagi.

Pada tanggal 4 April 1929 kelima Suster pindah ke konpleks Rumah Sakit "Onder de Bogen", meskipun secara keseluruhan bangunan belum selesai. Bahkan, rumah biara pun belum lengkap berdiri. Untuk mendukung kegiatan sehari-hari, para Suster CB meminjam berbagai perkakas rumah tangga dari susteran OSF dan beberapa mebelair dari pastoran Kotabaru.

Pada bulan Agustus 1929 pembangunan fisik Rumah Sakit "Onder de Bogen" dapat diselesaikan. Kompleks bangunan rumah sakit terdiri dari dua bangsal perawatan, satu unit kamar bedah, satu unit dapur, sebuah kapel, dan suatu rumah biara kecil untuk para Suster CB. Dengan selesainya proses pembangunan fisik rumah sakit, maka pada tanggal 24 Agustus 1929 diadakan upacara pemberkatan yang dipimpin oleh Mgr. A.P.F. Van Velsen, SJ.

Pembukaan Rumah Sakit "Onder de Bogen" secara resmi dilakukan pada tanggal 14 September 1929. peresmiannya dilakukan oleh Sri Sultan Hamengku Buwono VIII dengan dihadiri oleh beberapa pejabat tinggi, baik dari lingkungan Gereja, pemerintah kolonial Belanda setempat, maupun Kraton. Bahwa Sri Sultan berkenan meresmikan pembukaan Rumah Sakit "Onder de Bogen" dapat dipahami bahwa kehadiran rumah sakit misi itu disambut cukup hangat oleh masyarakat Yogyakarta. Kehangatan sambutan masyarakat itu tampak juga dari semakin banyaknya anggota masyarakat pribumi yang datang ke Rumah Sakit "Onder de Bogen". Bahkan, Sri Sultan kemudian memberikan hadiah berupa sebuah mobil ambulance sebagai ungkapan penghargaan atas pelayanan yang diberikan Rumah Sakit "Onder de Bogen".

Kesediaan masyarakat untuk berobat ke Rumah Sakit "Onder de Bogen" merupakan sesuatu yang cukup membanggakan. Apalagi bila dibandingkan dengan rumah sakit yang dikelola oleh Kongregasi Suster CB di Jakarta dan Bandung yang dalam perkembangannya hanya dinikmati oleh orang-orang kulit putih. Kebanggaan atas perkembangan awal itu memang wajar, tetapi jelas masih jauh dari gagasan dan tauladan Moeder Gruyters. Masyarakat pribumi yang datang ke Rumah Sakit "Onder de Bogen" masih terbatas dari kalangan priyayi Kraton dan belum menyentuh ke lapisan yang paling menderita. Keadaan itu diketahui oleh Pimpinan Umum Kongregasi Suster CB di Maastricht. Oleh karena itu, beliau mendesak kepada para Suster CB yang berkarya di "Onder de Bogen" agar menyediakan fasilitas untuk rakyat kecil.

Perkembangan awal memang belum memuaskan pengelola Rumah Sakir "Onder de Bogen", baik para Suster CB maupun Yayasan. Akan tetapi, karena perekonomian dunia pada awal dasawarsa tiga puluhan sedang krisis dengan terjadinya malaisme, hampir tidak mungkin untuk membangun bangsal baru. Keprihatinan Rumah Sakit "Onder de Bogen" tampaknya juga dirasakan oleh warga Gereja Yogyakarta. Para bruder dari Kongregasi FIC merasa terpanggil untuk ikut memecahkan problem tersebut. Untuk itu, mereka memberikan bantuan berupa bangunan bangsal Theresia yang diperuntukkan khusus bagi orang-orang miskin. Bangsal baru itu berkapasitas dua puluh lima tempat tidur.

Tersedianya bangsal untuk orang miskin semakin memantapkan hati para Suster CB dalam berkarya. Mereka semakin yakin bahwa karya di Yogyakarta tidak menyimpang dari ajaran pendiri Kongregasi Suster CB. Ini sangat penting artinya dalam upaya meningkatkan kualitas layananberkat semangat kerja yang tinggi yang tak mengenal lelah dari para Suster CB itulah setahap demi setahap masyarakat luas Yogyakarta menjadi semakin mengenal dan percaya kepada kemampuian Rumah Sakit "Onder de Bogen".

Banyaknya anggota masyarakat yang datang meminta kesembuhan dan berbagai bentuk layanan kesehatan lainnya, semakin mendesak untuk memenuhi kebutuhan memperluas bangunan. Oleh karena itu, pada tahun 1939 dibangunlah bangsal baru yang diperuntukkan khusus bagi bagian kandungan. Nama bangsal baru itu adalah bangsal Anna. Selain itu, untuk melayani para pasien juga

dibutuhkan tenaga perawat yang memadai. Kebutuhan itu tidak mungkin dicari dengan membuka pendaftaran pegawai, karena diluar sangat jarang lembaga pendidikan yang menghasilkan tenaga perawat. Dengan pertimbangan untuk mencukupi kebutuhan Rumah Sakit "Onder de Bogen" sendiri, pada tahun 1939 juga dibuka pendidikan tenaga perawat kesehatan untuk anak-anak lulusan Sekolah Rakyat (Dasar). Lulusan sekolah perawat itu dikenal dengan sebutan Mantri jururawat.

Pergantian nama Onder de Bogen menjadi Panti Rapih terjadi pada saat invasi Jepang terhadap Indonesia, mereka menolak semua yang berbau imperealisme barat. Mereka memaksa untuk mengganti Onder deBogen dengan nama dari bahasa Melayu. Pada akhirnya didapat sebuah nama Panti Rapih yang berarti rumah penyembuhan oleh Mgr. Soegijapranata, SJ.

Tahun 1945 merupakan tahun yang penuh harapan bagi Rumah Sakit Panti Rapih. Kekalahan Jepang terhadap Sekutu bukan saja merupakan awal terbukanya kesempatan untuk membenahi dan mengembangkan Rumah Sakit Panti Rapih, tetapi juga berarti para Suster CB berkebangsaan Belanda dapat berkarya sekembali dari diinternir. Kekuatan komunitas Suster CB di Yogyakarta pun diharapkan pulih kembali seperti sebelum tahun 1942. namun demikian, dalam kenyataannya tidak semua harapan dapat terwujud dengan baik. Kekalahan Jepang ternyata tidak segera dapat disusul dengan situasi damai. Kehadiran pasukan Belanda yang membonceng Sekutu mengakibatkan bangsa Indonesia bergolak untuk mempertahankan kemerdekaan yang telah

diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945. benturan kepentingan antara Indonesia dan Belanda menjadikan bentrokan senjata yang tidak dapat dihindarkan lagi.

Di tengah gejolak heroik perang kemerdekaan Indonesia, para Suster CB pengelola Rumah Sakit Panti Rapih mulai melangkahkan kaki untuk mengadakan konsolidasi. Berbagai peralatan medis yang ketika penjajahan Jepang disembunyikan di biara, mulai dikeluarkan lagi untuk mendukung pelayanan kesehatan. Begitu pula peralatan medis yang dahulu disembunyikan oleh dokter Picauli yang bekerja di Rumah Sakit Bethesda. Para perawat Rumah Sakit Panti Rapih yang semasa penjajahan Jepang dipindahtugaskan ke rumah sakit lain, mulai dihubungi kembali dan diajak untuk bekerja kembali di Rumah Sakit Panti Rapih.

Langkah konsolidasi itu merupakan wujud untuk mengembangkan rasa nasionalisme. Dengan konsolidasi, pelayanan kesehatan bagi masyarakat Indonesia pun meningkat. Tersedianya peralatan serta tenaga medis dan para medis secara lebih lengkap tentu menjadikan kualitas layanan semakin dapat memenuhi kebutuhan bangsa Indonesia. Kualitas layanan Rumah Sakit Panti Rapih yang memadai itu dapat dilihat dari kepercayaan yang diberikan pemerintah Indonesia untuk merawat dan mengobati penyakit TBC Panglima Angkatan Perang RI, Jenderal Soedirman. Tanpa peralatan yang cukup, hampir dapat dipastikan bahwa perawatan dan pengobatan tidak akan dapat dilakukan secara baik.

Salah satu problem cukup serius yang dihadapi Rumah Sakit Panti Rapih pada periode itu adalah tidak adanya dana untuk biaya operasional rumah sakit. Obat-obatan, makanan, dan perlengkapan untuk mencuci, seperti sabun, merupakan beberapa kebutuhan primer yang pemenuhannya memerlukan dana yang tidak sedikit. Selain itu, karyawan rumah sakit – dari tukang kebun, perawat sampai dokter – membutuhkan gaji untuk menghidupi keluarganya. Dari mana Rumah Sakit Panti Rapih dapat memperoleh dana yang besar itu? Adalah tidak mungkin untuk membebani semua pasien dengan memperhitungkan jasa layanan, karena sebagian besar orang yang berobat termasuk orang yang tidak mampu. Apalagi dalam situasi perang. Jelas merupakan tidakan yang tidak tepat untuk menarik bayaran (ongkos perawatan) dari para gerilyawan yang terluka karena membela negara.

Dalam suasana perang kemerdekaan seperti itu jelas tidak mungkin mengharapkan pemasukan dari pasien sebagai tulang punggung operasionalisasi Rumah Sakit Panti Rapih. Lalu, bagaimana Rumah Sakit Panti Rapih dapat hidup tanpa dana yang tidak cukup? Paling tidak ada empat kekuatan yang dimiliki Rumah Sakit Panti Rapih, sehingga dapat bertahan hidup meskipun situasinya menjepit.

Kekuatan pertama adalah sikap iman untuk "memuliakan Allah dan mengabdi sesama" yang diyakini, dihayati, dan dijalankan oleh para Suster CB yang berkarya di Rumah Sakit Panti Rapih. Sikap iman ini merupakan modal yang sangat penting. Dengan iman itu, para Suster CB termotivasi untuk tetap

bertahan, sekalipun penderitaan datang silih berganti. Sebagaimana Yesus yang tetap bertahan memegang prinsipnya dengan konsekuensi harus menanggung kematian di kayu salib.

Salah satu langkah yang diambil oleh para Suster CB yang berkarya di Rumah Sakit Panti Rapih dalam mengekspresikan iman adalah kesediaannya untuk menekan sekecil mungkin pengeluaran yang tidak mendukung pelayanan kesehatan. Pada masa itu adalah hal yang biasa apabila seorang suster mengenakan pakaian yang "tambal-tambalan". Semua itu dilakukan untuk mengutamakan pelayanan dan pengabdian kepada sesamanya.

Kekuatan kedua adalah kesadaran yang tinggi akan profesi karyawan Rumah Sakit Panti Rapih. Mereka sepenuhnya sadar bahwa bekerja di rumah sakit merupakan karya pengabdian dan bukan semata-mata untuk mencari kekayaan atau keuntungan pribadi. Kesadaran itu menjadikan muncul dan tumbuhnya perasaan senasib sepenanggungan yang semakin kuat. Langkanya dana operasional Rumah Sakit Panti Rapih memang merupakan keprihatinan bersama, namun demikian tidak berarti harus menurunkan semangat kerja. Keteladanan yang diberikan para suster dengan tidak pernah menuntut gaji merupakan inspirasi yang selalu hidup dalam keluarga Rumah Sakit Panti Rapih.

Kekuatan ketiga yang dimiliki Rumah Sakit Panti Rapih adalah sikap penuh pengabdian yang tanpa pamrih dari pengurus Yayasan. Sikap seperti itu terekspresikan dalam diri dr. Sentral yang merangkap Direktur Rumah Sakit Panti Rapih dan dr. Sim Ki Ay. Selain tidak menerima gaji atas jerih payah

kerjanya, mereka berdua tidak jarang justru mengeluarkan uang pribadi untuk menutup biaya operasional Rumah Sakit Panti Rapih. Seperti yang masih diingat oleh para suster yang berkarya pada masa penjajahan Jepang. "Penyelenggaraan Ilahi" ini menjadikan tersedianya berbagai kebutuhan Rumah Sakit Panti Rapih, meskipun dalam jumlah kecil.

Kekuatan keempat dari Rumah Sakit Panti Rapih adalah strategi untuk bersikap bersahabat, baik kepada bangsa Indonesia yang sedang berjuang mempertahankan kemerdekaan maupun kepada Belanda yang ingin kembali menjajah Indonesia. Dengan sikap ini tidak berarti bahwa pengelola Rumah Sakit Panti Rapih oportunistis. Akan tetapi, sikap ini dipilih untuk menjaga keselamatan para pasien yang sedang dirawat. Para prinsipnya, Rumah Sakit Panti Rapih berpihak pada bangsa Indonesia, tetapi itu tidaklah berarti bahwa harus bersikap konfrontatif dengan Belanda. Demikian pun para pemimpin tinggi Indonesia cukup banyak yang menampilkan strategi diplomasi dan bukan militer dalam mempertahankan kemerdekaan.

Sikap tidak bermusuhan, meskipun berbeda prinsip, itu menjadikan pasukan Belanda tidak berani mengganggu aktivitas pelayanan kesehatan yang dijalankan Rumah Sakit Panti Rapih. Bahkan, mereka membantu pengadaan obat-obatan, makanan, dan juga air yang pada waktu itu sangat dibutuhkan oleh Rumah Sakit Panti Rapih. Tujuan bantuan itu adalah untuk memperoleh simpati, namun demikian Rumah Sakit Panti Rapih tidak mengubah prinsipnya untuk

membela tanah air Indonesia. Hal itu kelihatan pada disalurkannya bahan-bahan bantuan tersebut kepada para gerilyawan.

Berkat sikap nasionalismenya, pada masa pasca-perang kemerdekaan kepercayaan masyaraka terhadap layanan kesehatan yang diberikan Rumah Sakit Panti Rapih menjadi semakin meningkat. Pasien yang datang dan dirawat di Rumah Sakit Panti Rapih semakin lama semakin banyak. Peningkatan jumlah pasien itu bukan berarti bahwa jumlah pemasukan bagi Rumah Sakit Panti Rapih meningkat. Republik Indonesia adalah negara muda dan baru saja lepas dari ancaman pasukan Belanda, sehingga kemampuan untuk menata kehidupan ekonomi dan politiknya secara baik belum dimiliki. Dalam keadaan seperti ini dan terlebih lagi sebagian besar pasien tergolong tidak mampu, sulitlah meminta kepada pasien untuk menanggung seluruh biaya perawatan.

Situasi memperihatinkan tidak hanya terjadi pada sarana pelayanan dan perawatan pasien saja. Prasarana fisiknya pun jauh dari memadai. Berbagai bangsal masih belum permanen. Sr. Edith menjelaskan bahwa ketika ia datang pertama kali di Rumah Sakit Panti Rapih, bangsal Carolus dan Albertus lebih mirip dengan sebuah barak militer. Bangunannya bukan dari tembok, tetapi anyaman bambu yang dilapisi semen. Kemudian tiang-tiangnya dibuat dari kayu yang tidak diupam, sehingga tampak sangat kasar.

Akan tetapi keadaan yang serba kekurangan itu tidak selamanya terjadi. Berkat "strategi pengeluaran ketat" yang dijalankan Sr. Edith sebagai pemegang kendali keuangan Rumah Sakit Panti Rapih, sedikit demi sedikit keadaan dapat

diatasi. Ini tidak berarti bahwa secara ekonomis Rumah Sakit Panti Rapih sudah makmur , tetapi hanya mampu sedikit menabung, baik dengan jalan menyediakan cadangan beras, obat-obatan penting, maupun peralatan dapur. Apabila dilihat dari simpanan yang dapat ditabungkan di Bank, jelas Rumah Sakit Panti Rapih masih tergolong rumah sakit miskin.

Bersamaan dengan itu, situasi politik Internasional menunjukkan perkembangan yang menggembirakan. Meskipun perang dingin antara blok Barat (kapitalis) dan blok Timur (komunis) masih mengkhawatirkan banyak negara, akan tetapi pada umumnya masyarakat sepertinya tidak mau lagi mengulangi bencana Perang Dunia. Bangsa Barat yang merupakan motor utama Perang Dunia II, merasa telah ikut merusak kehidupan bangsa-bangsa lain. Oleh karena itu, banyak diantara mereka mendirikan berbagai lembaga sosial yang bertujuan sebagai ujung tombak pembelaan terhadap kaum miskin yang tertindas. Lembaga-lembaga donor yang memiliki motivasi dasar membela orang-orang kecil yang tertindas pada umumnya adalah lembaga milik umat Katolik atau Gereja, akan tetapi PBB dan lembaga non-Katolik pun juga ada. Miserior dan propaganda FIDE merupakan lembaga-lembaga yang dapat digolongkan dalam ketegori tersebut. Selain tiu, tidak kecil pula artinya bantuan dari Perserikatan Bangsa Bangsa (UNO) melalui badan Unicef; juga dari pemerintah RI sendiri melalui Departemen Kesehatan.

1. Pembangunan Prasarana Fisik

Berkat bantuan-bantuan dari berbagai lembaga tersebut, RSPR dapat memulai proses pembenahan dan pengembangan dirinya untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat Yogyakarta dan sekitarnya. Secara bertahap prasarana fisik mulai direnovasi, seperti bangsal Carolus, Albertus, Yacinta, dan Poliklinik umum pada akhir tahun 1950-an. Pembangunan itu menggunakan model pembiayaan ¾ dan ¼. Maksudnya 75% dari total biaya diperoleh dari pihak penyandang dana, sedangkan 25%-nya ditanggung oleh Rumah Sakit Panti Rapih.

Proses pengembangan prasarana fisik Rumah Sakit Panti Rapih dilanjutkan pada dasawarsa enam puluhan. Pada tahun 1960 bangsal Theresia I berhasil direnovasi dan diubah fungsinya menjadi bangsal yang khusus untuk bagian kandungan (bangsal Elisabeth). Renovasi dan pengubahan fungsi itu juga terjadi untuk bangsal Theresia II pada tahun 1961 yang dijadikan bangsal khusus penyakit TBC. Bahkan pada tahun yang sama, berhasil pula didirikan dua buah bangunan baru sekaligus, yaitu asrama perawat dan kamar jenasah.

Seakan Rumah Sakit Panti Rapih berpacu dengan waktu. Hampir setiap tahun ada aktivitas pembangunan prasarana fisik, baik yang berupa renovasi bangunan lama, maupun pendirian bangunan baru. Tingginya frekuensi pembangunan di Rumah Sakit Panti Rapih dapat dilihat dari data dibawah ini.

Tabel 4.1
Pembangunan di Rumah Sakit Panti Rapih

Tahun	Aktivitas	Objek
1960	Renovasi	Bangsal Theresia I diubah menjadi bangsal Elisabeth
1961	Renovasi	Bangsal Theresia II diubah menjadi bangsal untuk penderita penyakit TBC
	Pendirian	Asrama perawat dan kamar jenasah
1962	Pendirian	Rumah dinas (dua buah)
1963	Renovasi	Biara Suster-suster CB di Panti Rapih
1965	Pendirian	Dapur, kamar cuci,rumah diesel, rumah ketel uap, garasi (tiga buah), sebuah rumah dinas, dan Asrama St. Martha
1967	Pendirian	Rumah dinas: empat buah rumah dokter dan sebuah rumah karyawan
	Renovasi	Memperluas biara
1968	Pendirian	Sebuah rumah dinas
1971	Pendirian	Kamar bayi Lusia, kamar obat, dan Laboratorium
		Memasang fasilitas interkom
1973	Pendirian	Asrama perawat: Flamboyan lantai I
1978	Pendirian	Apotik, kantor bagian pendidikan dan gudang medis
	Renovasi	Memperluas kamar bedah
1979	Pendirian	Asrama perawat: Flamboyan lantai II

Dari data sederhana diatas dapat dipahami bahwa biaya yang harus dikeluarkan besar. Seperti sudah diungkapkan, sebagian besar aktivitas membangun yang dilakukan Rumah Sakit Panti Rapih dibiayai dengan dana bantuan. Oleh karena itu, pembangunan tidak menjadikan ongkos berobat di

Rumah Sakit Panti Rapih menjadi mahal. Pemihakan terhadap masyarakat kecil tetap merupakan prioritas dalam pelayanan Rumah Sakit Panti Rapih. Pada saat itu pun Rumah Sakit Panti Rapih dihadapkan pada penentuan sikap antara:

a. Mengembangkan diri dan melengkapi diri dengan segala fasilitas dan tenaga untuk mengimbangi kemajuan teknologi medis yang semakin melaju dengan pesatnya, yang akhirnya menempatkan diri Rumah Sakit Panti Rapih sebagai rumah sakit superspesialistik dan mercusuar penyelenggaraan pelayanan kesehatan di wilayah Yogyakarta, namun akan berakibat: membatasi ruang gerak dan lingkup pelayanan, yakni hanya kepada orang-orang mampu dan berada saja.
b. Menitik beratkan pada penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat luas, dengan segala resiko dan akibatnya. Untunglah Pengurus Yayasan Panti Rapih dengan dukungan Kongregasi Suster-suster St. Carolus Borromeus telah menjatuhkan pilihan dan memutuskan untuk mengambil sikap: menitikberatkan pelayanan Rumah Sakit Panti Rapih pada penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat luas.

2. Peningkatan Sumber Daya Manusia

Para pengelola Rumah Sakit Panti Rapih yang didalamnya adalah para Suster CB dan Pengurus Yayasan sangat menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam merealisasikan cita-cita, bahkan boleh dikatakan

menentukan berhsail tidaknya cita-cita tersebut. Oleh karena itu, mereka berusaha memperhatikan aspek tersebut dengan sungguh-sungguh. Kesungguhan perhatian itu tercermin dalam usaha-usaha mereka meningkatkan kualitas para karyawan Rumah Sakit Panti Rapih, baik perawat maupun pegawai administrasi.

Adanya pembagian kerja atau spesialisasi yang disertai pembagian kekuasaan dan tanggung jawab secara jelas merupakan salah satu tuntutan dan ciri organisasi yang menanggapi zaman. Menyadari hal ini, disusnlan struktur organisasi yang baik. Kedudukan yang paling tinggi dalam organisasi Rumah Sakit Panti Rapih adalah Direksi, yang paling sedikit dijabat oleh tiga orang. Direksi bertanggung jawab kepada pengurus Yayasan Panti Rapih.

Selain menyusun struktur organisasi, para pengelola Rumah Sakit Panti Rapih juga berusaha meningkatkan kemampuan karyawannya agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Salah satu usahanya adanya mengadakan penataran bagi karyawan dan karyawati, baik awam maupun para Suster CB. Penatar itu biasanya dilakukan dengan menjalin kerja sama dengan Lembaga Konsultan Gereja pimpinan Pater Kadarman, SJ yang bergerak dibidang konsultasi manajemen bagi instansi-instansi Katolik. Di samping berguna untuk meningkatkan kemampuan, penataran itu juga diharapkan memberi manfaat bagi peningkatan motivasi dan dedikasi kerja karyawan Rumah Sakit Panti Rapih

Khusus untuk tenaga perawat, sebetulnya usaha peningkatan kualitas bukan merupakan hal baru. Setelah membuka Sekolah Mantri Jururawat pada tahun 1939, Rumah Sakit Panti Rapih berusaha meningkatkan kemampuan tenaganya dengan membuka Sekolah Kebidanan pada tahun 1942. Sekolah kebidanan itu mensyaratkan pendidikan SMP atau yang sederajat bagi calon siswanya. Pada tahun 1970 pola pendidikan Kebidanan di Rumah Sakit Panti Rapih diperbarui dengan mengikuti pola yang dianjurkan oleh pemerintah. Langkah penyesuaian diambil pada tahun 1956. mulai saat itu yang diterima di sekolah perawat Panti Rapih hanya lulusan SMTP ke atas. Pembukaan sekolah perawat model baru yang lebih dikenal dengan nama Pendidikan Perawat A di Rumah Sakit Panti Rapih tidak dapat dilepaskan dari peranan Sr. Theophile Giesbert. Atas usahanya, surat izin dari pemerintah untuk membuka sekolah perawat dapat diperoleh.

B. Falsafah, Visi dan Misi, dan Tujuan Rumah Sakit Panti Rapih

1. Falsafah pelayanan kesehatan Rumah Sakit Panti Rapih :
   a. Setiap pasien adalah citra Allah yang unik yang patut dihargai dan dikasihi.
   b. Setiap pasien adalah pribadi yang bermartabat dan mempunyai hak untuk memperoleh layanan optimal agar dapat menjadi bagian dari masyarakat umum sehingga derajat kesehatan masyarakat dapat terwujud

c. Layanan diberikan secara menyeluruh dilandasi iman, pengharapan, dan kasih yang diwujudkan dalam semangat pendampingan dan layan kepada para pasien dan keluarganya.

d. Karyawan Rumah Sakit Panti Rapih adalah bagian integral tak terpisahkan dari karya Rumah Sakit Panti Rapih dan kesejahteraan mereka secara wajar dan terhormat menjadi bagian pula dari tujuan penyelenggaraan pelayan kesehatan Rumah Sakit Panti Rapih.

2. Visi Rumah Sakit Panti Rapih:

Sebagai Rumah Sakit rujukan yang memandang pasien sebagai sumber inspirasi dan motivasi kerja dengan memberikan pelayanan kepada siapa saja secara profesional dan penih kasih dalam suasana syukur kepada Tuhan.

3. Misi Rumah Sakit Panti Rapih adalah:

a. Rumah sakit Panti Rapih menyelenggarakan prelayanan kesehatan menyeluruh secara ramah, adil, profesional, ikhlas, dan hormat dalam semangat iman Katolik yang gigih membela hak hidup insani dan berpihak kepada yang berkekurangan.

b. Rumah Sakit Panti Rapih memandang karyawan sebagai mitra karya dengan memberdayakan mereka untuk mendukung kualitas kerja demi kepuasan pasien dan keluarganya, dan dengan mewajibkan diri menyelenggarakan kesejahteraan karyawan secara terbuka,

proporsional, adil dan merata sesuai dengan perkembangan dan kemampuan.

4. Tujuan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Panti Rapih

Mengabdi sesama yang menderita dan sakit, agar nama Tuhan semakin dimuliakan dengan:

a. Masyarakat mencapai status kesehatan yang optimal melalui pendekatan layanan Holistik (menyeluruh) yang meliputi aspek biologis, psikologis, sosial, spiritual, dan intelektual.
b. Menciptakan budaya kerja yang dipenuhi buah penghayatan iman sejati guna mewujudkan pengabdian yang penuh kasih, saling menghargai, membela hak hidup setiap insan, dan sekaligus mewujudkan kesejahteraan umum bagi seluruh karyawan secara wajar.
c. Mengupayakan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi kedokteran bagi seluruh lapisan masyarakat.

C. Tugas dan Wewenang

1. Pengurus Yayasan Panti Rapih

Wewenangnya sebagai penentu kebijaksanaan dasar.

Tugasnya memimpin, memperhatikan, mengarahkan, dan mangawasi seluruh unti karya yayasan, diantaranya Rumah Sakit panti Rapih

2. Direktur

UNIVERSITAS SANATA DHARMA PERPUSTAKAAN YOGYAKARTA

Wewenangnya sebagai pimpinan tertinggi pengelolaan Rumah Sakit Panti Rapih.

Tugasnya memperhatikan dan melaksanakan ketentuan-ketentuan yang berasal dari pejabat atau instansi atasan, dan mengoptimalkan pendayagunaan seluruh sumber daya yang tersedia dan dibutuhkan untuk operasi Rumah Sakit Panti Rapih.

3. Wakil Direktur Bidang Pelayanan Medis

   Bertugas untuk merencanakan perkembangan bagian, seksi, unitnya, dan menyiapkan usulan-usulan yang dapat dimuat dalam rencana kerja anggaran tahunan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan organisasi di bidang pelayanan medik.

4. Wakil Direktur Bidang Pelayanan Keperawatan

   Bertugas untuk merencanakan perkembangan bagian, seksi, unitnya, dan menyiapkan usulan-usulan yang dapat dimuat dalam rencana kerja anggaran tahunan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan organisasi di bidang pelayanan keperawatan.

5. Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Logistik

   Bertugas untuk merencanakan perkembangan bagian, seksi, unitnya, dan menyiapkan usulan-usulan yang dapat dimuat dalam rencana kerja anggaran tahunan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan organisasi di bidang keuangan.

6. Wakil Direktur Bidang Sumber Daya Manusia dan Informasi

Bertugas untuk merencanakan perkembangan bagian, seksi, unitnya, dan menyiapkan usulan-usulan yang dapat dimuat dalam rencana kerja anggaran tahunan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan organisasi di bidang pelayanan sumber daya manusia dan informasi.

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Kebijakan Yayasan Panti Rapih untuk masa kerja dan upah pokok pekerja Rumah Sakit Panti Rapih.

   a. Upah pokok pekerja untuk masa berlaku 1 Februari 2002 sampai dengan 31 Januari 2004

      Untuk saat ini, skala upah pokok Pekerja di lingkungan Yayasan tercantum pada Daftar Skala Upah Pokok Pekerja yang merupakan petikan lampiran keputusan pengurus Yayasan Panti Rapih Nomor: 13/YPR/K-B/V/2001 Tanggal 28 Mei 2001. (lihat lampiran 1)

   b. Pembagian golongan/ruang pertama dan tertinggi pekerja

Tabel 5.1
Golongan/Ruang Pertama dan Tertinggi

No.	Jenis Pekerjaan dan Ijazah	Golongan/ Ruang Pertama	Golongan/ Ruang Tertinggi
1.	Pekarya, SLTP	Ia – 04	IIb
2.	Sekuriti, SLTA	IIa	IIIa
3.	Pengemudi, SLTP	Ic	IIc
4.	Tenaga administrasi/non-kesehatan		
	a. SLTP	Ib	IIb
	b. SLTA	IIa	IIIa
	c. S.M / D-III	IIb	IIIb
	d. Sarjana	IIIa	IVb
	e. Magister / Master / Sederajat	IIIb	IVb
5.	Tenaga kesehatan:		

	a. POS / Asper	Ib	IIb
	b. Juru Kesehatan (SDK)	Ib	IIb
	c. Penjenang Kesehatan (C/E/F)	Ib	IIc
	d. SPK / SAA / SMAK	IIa	IIIb
	e. S.M / D-III / Sederajat	IIb	IIIc
	f. D-IV / Sarjana Ilmu Terapan	IId	Iva
	g. Sarjana	IIIa	IVb
	h. Magister / Master / Sederajat	IIIb	IVc
6.	Dosen		
	a. D-III	IIb	IIIc
	b. D-IV / Sarnaja Ilmu Terapan	IId	IVa
	c. Sarjana	IIIa	IVb
	d. Magister / Master / Sederajat	IIIb	IVc
	e. Doktor / Sederajat	IIIc	IVc

(Sumber: Buku Perjanjian Kerja Bersama Antara Yayasan Panti Rapih dan Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Panti Rapih)

2. Kebijakan Yayasan Panti Rapih untuk penetapan dana pembinaan dan pengembangan pekerja Rumah Sakit Panti Rapih, yaitu:

Anggaran untuk program pembinaan dan pengembangan karyawan = 5 % x (Biaya Gaji + Kesejahteraan)

Besarnya anggaran sebesar 5% sifatnya tidak mutlak, dapat melebihi 5% atau lebih kecil dari 5%, disesuaikan dengan kebutuhan yang sesungguhnya pada saat itu.

3. Jumlah peserta pembinaan dan pengembangan pekerja Rumah Sakit Panti Rapih dalam tahun 2002 untuk tiap golongan dan ruangnya.

Tabel 5.2
Peserta Pembinaan dan Pengembangan Per Golongan dan Ruang

Golongan/Ruang	Total Peserta (orang)	Perincian Peserta (orang)	Masa Kerja (tahun)
Ia	0	-	-
Ib	5	1	12
		3	10

		1	7
Ic	11	1	26
		1	22
		3	20
		1	19
		1	16
		1	14
		1	13
		1	10
		1	4
Id	23	2	24
		3	23
		3	22
		1	21
		4	20
		4	19
		1	18
		4	16
		1	10
IIa	20	1	23
		2	21
		5	19
		3	17
		4	3
		5	1
IIb	41	2	28
		2	26
		1	22
		6	19
		4	12
		8	6
		1	5
		10	4
		6	2
		1	0
IIc	58	2	25
		4	18
		4	16
		1	14
		2	12
		18	10

		16	8
		5	7
		4	6
		2	5
IId	32	2	20
		1	18
		3	16
		1	15
		8	14
		8	13
		8	12
		1	11
IIIa	34	1	28
		2	26
		1	24
		1	23
		1	22
		5	18
		14	16
		3	14
		1	13
		1	4
		1	3
		1	2
		1	1
		1	0
IIIb	37	7	22
		10	20
		7	19
		7	18
		1	8
		1	7
		2	4
		1	3
		1	0
IIIc	12	1	28
		1	26
		5	24
		1	12
		2	9
		1	7

		1	6
IIId	3	1	14
		1	13
		1	11
IVa	2	1	18
		1	14
IVb	1	1	17
IVc	0	-	-
IVd	0	-	-
IVe	0	-	-

(Sumber: Rumah Sakit Panti Rapih)

4. Dana pembinaan dan pengembangan yang dibebankan oleh Rumah Sakit Panti Rapih untuk tahun 2002.

   Total pengeluaran untuk pembinaan dan pengembangan pekerja Rumah Sakit Panti Rapih tahun 2002 = Rp229.908.680,00

5. Pencatatan akuntansi untuk dana pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia menurut Rumah Sakit Panti Rapih.

   Saat dana pembinaan dan pengembangan dikeluarkan, dilakukan pencatatan sebagai berikut:

   Biaya pembinaan dan pengembangan Rp229.908.680,00
   Kas Rp229.908.680,00

B. Analisis Data

1. Posisi keuangan dan hasil-hasil usaha Rumah Sakit Panti Rapih di akhir tahun.

   Pada akhir periode, disajikan pelaporan sebagai berikut:

Rumah Sakit Panti Rapih
PERHITUNGAN SISA HASIL KEGIATAN
Untuk Tahun yang Berakhir Tanggal 31 Desember 2002

Keterangan	Jumlah
PENDAPATAN:	
Penunjang Medik	Rp. 37.765.941.305
Rawat Inap	Rp. 20.037.193.286
Rawat Jalan	Rp. 6.733.492.057
Rupa-rupa	Rp. 359.300.499
TOTAL PENDAPATAN	Rp. 64.895.927.147
BIAYA:	
Biaya Pegawai:	
a. Gaji	Rp. 14.391.403.646
b. Kesejahteraan Non-Gaji	Rp. 2.839.601.278
c. Pembinaan dan Pengembangan	Rp. 229.908.680
Pemakaian Bahan	Rp. 38.254.338.318
Pemeliharaan Gedung dan Inventaris	Rp. 1.878.692.245
Rupa-rupa	Rp. 3.005.124.802
Penyusutan Bangunan dan Inventaris	Rp. 3.399.927.387
TOTAL BIAYA	Rp. 63.998.996.356
SISA HASIL KEGIATAN	Rp. 896.930.791

(Sumber: Rumah Sakit Panti Rapih)

Rumah Sakit Panti Rapih
NERACA
Per 31 Desember 2002

Keterangan	Jumlah
AKTIVA	
AKTIVA LANCAR:	
Kas	Rp. 270.062.327
Bank – Giro	Rp. 4.087.477.364
Bank – Deposito	Rp. 12.500.000
Piutang	Rp. 4.605.172.022
Persediaan Barang	Rp. 4.932.834.284
JUMLAH AKTIVA LANCAR	Rp. 13.908.045.997
AKTIVA TETAP:	
Tanah dan Bangunan	Rp. 8.678.444.166
Inventaris	Rp. 2.896.547.106
JUMLAH AKTIVA TETAP	Rp. 11.574.991.272
TOTAL AKTIVA	Rp. 25.483.037.269
PASSIVA	
Hutang Lancar	Rp. 5.379.646.145
Modal – akumulatif sampai dengan awal tahun ini	Rp. 19.206.460.333
Sumbangan Tahun Ini	0
Pendapatan Terbebani PPH Final Tahun Ini	0
Sisa Hasil Kegiatan Tahun Ini	Rp. 896.930.791
TOTAL PASSIVA	Rp. 25.483.037.269

(Sumber: Rumah Sakit Panti Rapih)

2. Menghitung biaya amortisasi pada Sumber Daya Manusia.

$$\text{Biaya amortisasi} = \frac{\text{Total Pengeluaran}}{\text{Masa Manfaat Total (dalam bulan)}}$$

Masa manfaat total (taksiran) = 5 tahun (@ 12 bulan)

$$\text{Biaya amortisasi} = \frac{\text{Rp229.908.680,00}}{60} = \text{Rp3.831.811,333 per bulan}$$

Biaya amortisasi untuk 1 tahun = Rp3.831.811,333 x 12

= Rp45.981.736,00

3. Melakukan penjurnalan terhadap pengeluaran-pengeluaran untuk dana pembinaan dan pengembangan untuk tahun 2002 serta menyusun laporan keuangannya..

   a. Dana pembinaan dan pengembangan dicatat sesuai dengan akuntansi konvensional, namun pada akhir tahun akan dihitung saldo bersih investasi pada sumber daya manusia dan untuk itu harus dibuat ayat jurnal penyesuaian.

      1) Saat menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan tahun 2002:

Biaya pembinaan dan pengembangan	Rp229.908.680,00	
Kas		Rp229.908.680,00

      2) Pada tanggal 31 Desember 2002:

Investasi pada SDM	Rp183.926.944	
Biaya amortisasi SDM	Rp 45.981.736	
Biaya pembinaan dan pengembangan		Rp229.908.680,00

      3) Untuk menutup rekening amortisasi SDM ke rekening Sisa Hasil Kegiatan:

Sisa Hasil Kegiatan Rp229.908.680,00

Biaya amortisasi SDM Rp229.908.680,00

Sehingga, menurut akuntansi sumber daya manusia akan tampak posisi keuangan Rumah Sakit Panti Rapih sebagai berikut:

Rumah Sakit Panti Rapih
PERHITUNGAN SISA HASIL KEGIATAN
Untuk Tahun yang Berakhir Tanggal 31 Desember 2002

Keterangan	Jumlah
PENDAPATAN:	
Penunjang Medik	Rp 37.765.941.305,00
Rawat Inap	Rp 20.037.193.286,00
Rawat Jalan	Rp 6.733.492.057,00
Rupa-rupa	Rp 359.300.499,00
TOTAL PENDAPATAN	Rp 64.895.927.147,00
BIAYA:	
Biaya Pegawai:	
a. Gaji	Rp 14.391.403.646,00
b. Kesejahteraan Non-Gaji	Rp 2.839.601.278,00
Pemakaian Bahan	Rp 38.254.338.318,00
Pemeliharaan Gedung dan Inventaris	Rp 1.878.692.245,00
Rupa-rupa	Rp 3.005.124.802,00
Penyusutan Bangunan dan Inventaris	Rp 3.399.927.387,00
Amortisasi SDM	Rp 45.981.736,00
TOTAL BIAYA	Rp 63.815.069.412,00
SISA HASIL KEGIATAN	Rp 1.080.857.735,00

(Menurut Akuntansi Sumber Daya Manusia)

Rumah Sakit Panti Rapih
NERACA
Per 31 Desember

Keterangan	Jumlah
AKTIVA	
AKTIVA LANCAR:	
Kas	Rp 270.062.327,00
Bank – Giro	Rp 4.087.477.364,00
Bank – Deposito	Rp 12.500.000,00
Piutang	Rp 4.605.172.022,00
Persediaan Barang	Rp 4.932.834.284,00
JUMLAH AKTIVA LANCAR	Rp 13.908.045.997,00
Aktiva SDM	
Investasi pada SDM (bersih)	Rp 183.926.944,00
AKTIVA TETAP:	
Tanah dan Bangunan	Rp 8.678.444.166,00
Inventaris	Rp 2.896.547.106,00
JUMLAH AKTIVA TETAP	Rp 11.574.991.272,00
TOTAL AKTIVA	Rp 25.666.964.213,00
PASSIVA	
Hutang Lancar	Rp 5.379.646.145,00
Modal – akumulatif sampai dengan awal tahun ini	Rp 19.206.460.333,00
Sumbangan Tahun Ini	0,00
Pendapatan Terbebani PPH Final Tahun Ini	0,00
Sisa Hasil Kegiatan Tahun Ini	Rp 1.080.857.735,00
TOTAL PASSIVA	Rp 25.666.964.213,00

(Menurut Akuntansi Sumber Daya Manusia)

b. Dana pembinaan dan pengembangan dicatat sebagai investasi pada saat terjadinya dan pada akhir tahun dibuat jurnal penyesuaian:

1) Saat menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan tahun 2002:

Investasi pada SDM	Rp229.908.680,00	
Kas		Rp229.908.680,00

2) Pada akhir tahun dibuat jurnal penyesuaian sebagai berikut:

Biaya amortisasi SDM	Rp229.908.680,00	
Akumulasi amortisasi SDM		Rp229.908.680,00

3) Untuk menutup rekening amortisasi SDM ke rekening Sisa Hasil Kegiatan:

Sisa Hasil Kegiatan	Rp229.908.680,00	
Biaya amortisasi SDM		Rp229.908.680,00

Sehingga menurut akuntansi sumber daya manusia, akan tampak posisi keuangan perusahaan sebagai berikut:

Rumah Sakit Panti Rapih
PERHITUNGAN SISA HASIL KEGIATAN
Untuk Tahun yang Berakhir Tanggal 31 Desember 2002

Keterangan	Jumlah
PENDAPATAN:	
Penunjang Medik	Rp 37.765.941.305,00
Rawat Inap	Rp 20.037.193.286,00
Rawat Jalan	Rp 6.733.492.057,00
Rupa-rupa	Rp 359.300.499,00
TOTAL PENDAPATAN	Rp 64.895.927.147,00
BIAYA:	
Biaya Pegawai:	
a. Gaji	Rp 14.391.403.646,00
b. Kesejahteraan Non-Gaji	Rp 2.839.601.278,00
Pemakaian Bahan	Rp 38.254.338.318,00
Pemeliharaan Gedung dan Inventaris	Rp 1.878.692.245,00
Rupa-rupa	Rp 3.005.124.802,00
Penyusutan Bangunan dan Inventaris	Rp 3.399.927.387,00
Amortisasi SDM	Rp 45.981.736,00
TOTAL BIAYA	Rp 63.815.069.412,00
SISA HASIL KEGIATAN	Rp 1.080.857.735,00

(Menurut Akuntansi Sumber Daya Manusia)

Rumah Sakit Panti Rapih
NERACA
Per 31 Desember

Keterangan	Jumlah
AKTIVA	
AKTIVA LANCAR:	
Kas	Rp 270.062.327,00
Bank – Giro	Rp 4.087.477.364,00
Bank – Deposito	Rp 12.500.000,00
Piutang	Rp 4.605.172.022,00
Persediaan Barang	Rp 4.932.834.284,00
JUMLAH AKTIVA LANCAR	Rp 13.908.045.997,00
Aktiva SDM	
Investasi pada SDM	Rp 183.926.944,00
Akumulasi amortisasi SDM	Rp 45.981.736,00
Investasi pada SDM (bersih)	Rp 183.926.944,00
AKTIVA TETAP:	
Tanah dan Bangunan	Rp 8.678.444.166,00
Inventaris	Rp 2.896.547.106,00
JUMLAH AKTIVA TETAP	Rp 11.574.991.272,00
TOTAL AKTIVA	Rp 25.666.964.213,00
PASSIVA	
Hutang Lancar	Rp 5.379.646.145,00
Modal – akumulatif sampai dengan awal tahun ini	Rp 19.206.460.333,00
Sumbangan Tahun Ini	0,00
Pendapatan Terbebani PPH Final Tahun Ini	0,00
Sisa Hasil Kegiatan Tahun Ini	Rp 1.080.857.735,00
TOTAL PASSIVA	Rp 25.666.964.213,00

(Menurut Akuntansi Sumber Daya Manusia)

C. Pembahasan

1. Membandingkan pelaporan akuntansi menurut Rumah Sakit Panti Rapih dengan pelaporan menurut akuntansi sumber daya manusia.

Rumah Sakit Panti Rapih
PERHITUNGAN SISA HASIL KEGIATAN
Untuk Tahun yang Berakhir Tanggal 31 Desember 2002

Keterangan	Menurut RSPR	Menurut ASDM
PENDAPATAN:		
Penunjang Medik	Rp37.765.941.305,00	Rp37.765.941.305,00
Rawat Inap	Rp20.037.193.286,00	Rp20.037.193.286,00
Rawat Jalan	Rp 6.733.492.057,00	Rp 6.733.492.057,00
Rupa-rupa	Rp 359.300.499,00	Rp 359.300.499,00
TOTAL PENDAPATAN	Rp64.895.927.147,00	Rp64.895.927.147,00
BIAYA:		
Biaya Pegawai:		
a. Gaji	Rp14.391.403.646,00	Rp 14.391.403.646
b. Kesejahteraan Non-Gaji	Rp 2.839.601.278,00	Rp 2.839.601.278
c. Pembinaan dan Pengembangan	Rp 229.908.680,00	-
Pemakaian Bahan	Rp38.254.338.318,00	Rp38.254.338.318,00
Pemeliharaan Gedung dan Inventaris	Rp 1.878.692.245,00	Rp 1.878.692.245,00
Rupa-rupa	Rp 3.005.124.802,00	Rp 3.005.124.802,00
Penyusutan Bangunan dan Inventaris	Rp 3.399.927.387,00	Rp 3.399.927.387,00
Amortisasi SDM	-	Rp 45.981.736,00
TOTAL BIAYA	Rp63.998.996.356,00	Rp63.815.069.412,00
SISA HASIL KEGIATAN	Rp 896.930.791,00	Rp 1.080.857.735,00

Rumah Sakit Panti Rapih
NERACA
Per 31 Desember

Keterangan	Menurut RSPR	Menurut ASDM
AKTIVA		
AKTIVA LANCAR:		
Kas	Rp 270.062.327,00	Rp 270.062.327,00
Bank – Giro	Rp 4.087.477.364,00	Rp 4.087.477.364,00
Bank – Deposito	Rp 12.500.000,00	Rp 12.500.000,00
Piutang	Rp 4.605.172.022,00	Rp 4.605.172.022,00
Persediaan Barang	Rp 4.932.834.284,00	Rp 4.932.834.284,00
Jumlah Aktiva Lancar	Rp13.908.045.997,00	Rp13.908.045.997,00
AKTIVA SDM		
Investasi pada SDM	-	Rp229.908.680,00
Akumulasi amortisasi SDM	-	Rp 45.981.736,00
Investasi pada SDM (bersih)	-	Rp183.926.944,00
AKTIVA TETAP:		
Tanah dan Bangunan	Rp 8.678.444.166,00	Rp 8.678.444.166,00
Inventaris	Rp 2.896.547.106,00	Rp 2.896.547.106,00
Jumlah Aktiva Tetap	Rp11.574.991.272,00	Rp11.574.991.272,00
TOTAL AKTIVA	Rp 25.483.037.269	Rp25.666.964.213,00
PASSIVA		
Hutang Lancar	Rp 5.379.646.145,00	Rp 5.379.646.145,00
Modal – akumulatif sampai dengan awal tahun ini	Rp19.206.460.333,00	Rp19.206.460.333,00
Sumbangan Tahun Ini	Rp 0,00	Rp 0,00
Pendapatan Terbebani PPH Final Tahun Ini	Rp 0,00	Rp 0,00
Sisa Hasil Kegiatan Tahun Ini	Rp 896.930.791,00	Rp 1.080.857.735,00
TOTAL PASSIVA	Rp25.483.037.269,00	Rp25.666.964.213,00

Catatan: RSPR = Rumah Sakit Panti Rapih

ASDM = Akuntansi Sumber Daya Manusia

2. Perbedaan pencatatan dan pelaporan akuntansi yang diterapkan oleh Rumah Sakit Panti Rapih dengan Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3
Perbandingan Pencatatan dan Pelaporan
Dana Pembinaan dan Pengembangan

Elemen yang Dibandingkan	Menurut RSPR (dengan akuntansi konvensional)	Menurut ASDM	Keterangan
1. Elemen biaya	Sebagai biaya yang mengurangi pendapatan didalam perhitungan Sisa Hasil Kegiatan	sebagai investasi pada SDM, kemudian diamortisasi selama masa manfaatnya	
2. Manfaat Ekonomis	-	Ada harapan akan memperoleh manfaat dimasa yang akan datang	
3. Penyajian dalam Neraca	-	Disajikan dalam kelompok aktiva SDM sebagai Investasi pada SDM, sehingga nilai total aktiva RSPR naik sebesar saldo rekening Investasi pada SDM	
4. Hasil yang diperoleh	Laba sebesar Rp896.930.791,00	Laba sebesar Rp1.080.857.735,00	Laba menurut ASDM mengalami kenaikan karena didalam perhitungan Sisa Hasil Kegiatan dana pembinaan dan

			pengembangan SDM tidak dicatat sebagai biaya, akan tetapi dimasukkan kedalam neraca sebagai komponen aktiva SDM

Dalam Bab III telah diuraikan bahwa pencatatan dan pelaporan akuntansi untuk dana pembinaan dan pengembangan dievaluasi berdasarkan telah atau belum diterapkannya pencatatan dan pelaporan akuntansi untuk dana pembinaan dan pengembangan berdasarkan akuntansi sumber daya manusia. Dari pembahasan diatas, maka dapat dilihat bahwa pencatatan dan pelaporan akuntansi untuk dana pembinaan dan pengembangan menurut Rumah Sakit Panti Rapih belum didasarkan pada akuntansi sumber daya manusia.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan pencatatan dan pelaporan akuntansi untuk dana pembinaan dan pengembangan yang diterapkan oleh Rumah Sakit Panti Rapih belum didasarkan pada akuntansi sumber daya manusia. Kesimpulan ini dapat dilihat dari perbedaan pencatatan dan pelaporan akuntansi dana pembinaan dan pengembangan menurut Rumah Sakit Panti Rapih dengan akuntansi sumber daya manusia sebagai berikut: dana pembinaan dan pengembangan menurut Rumah Sakit Panti Rapih dilaporkan dalam perhitungan sisa hasil kegiatan dan dicatat sebagai biaya pembinaan dan pengembangan, sedangkan dana pembinaan dan pengembangan menurut akuntansi sumber daya manusia dilaporkan dalam Neraca dan dicatat sebagai investasi pada sumber daya manusia dan pada sisi aktiva. Investasi pada sumber daya manusia tersebut kemudian akan diamortisasi sesuai masa manfaatnya dan dilaporkan dalam perhitungan sisa hasil kegiatan yaitu sebagai biaya amortisasi sumber daya manusia.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penulis kurang dapat menelusuri kebenaran data yang ada di Rumah Sakit Panti Rapih, tetapi data-data tersebut diperoleh dari Rumah Sakit Panti Rapih.

C. Saran

Pencatatan dan pelaporan dana pembinaan dan pengembangan yang didasarkan pada akuntansi sumber daya manusia dapat memudahkan Rumah Sakit Panti Rapih untuk menilai besarnya investasi yang telah ditanamkan oleh Rumah Sakit Panti Rapih untuk meningkatkan masa manfaat dan kualitas kerja sumber daya manusia yang dimilikinya dan membandingkannya dengan hasil yang diperoleh sehingga dapat membantu pengambilan keputusan dalam hal pembinaan dan pengembangan dimasa yang akan datang. Berdasarkan manfaat diatas, Rumah Sakit Panti Rapih sebaiknya menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam mencatat dan melaporkan dana pembinaan dan pengembangan sebagai informasi bagi pihak intern Rumah Sakit Panti Rapih saja mengingat bahwa belum diakuinya konsep akuntansi sumber daya manusia di dalam Prinsip-prinsip Akuntansi Indonesia (PAI).

DAFTAR PUSTAKA

Bismoko, J., dan A. Supratiknya. (1998). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Chariri, Anis., dan Imam Ghozali. (2001). Teori Akuntansi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Cin Tan Lie. (2000). Usulan Pencatatan dan Pelaporan Sumber Daya Manusia sebagai Aktiva. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Daryanto. (1997). Kamus Bahasa Indonesia Lengkap. Surabaya: Apollo.

Hassan, Tarmidi. (November, 1998). *Investasi Dalam Keahlian*. Atma Nan Jaya Tahun XI Nomor 12 Halaman 139-153.

Ningsih, Sri. (Januari, 2001). *Perlakuan Akuntansi Terhadap Sumber Daya Manusia: Asset Sekaligus Investor bagi Perusahaan*. Jurnal Akuntansi dan Investasi Volume 2 Nomor 1 Halaman 139-151.

Nitisemito, Alex. (1982). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Edisi Revisi)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. (1978). *Management Personalia Bagian 1*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Ranupandojo, dan Suad Husnan. (1984). *Manajemen Personalia (Edisi 3)*. Yogyakarta: BPFE.

Siagian, S. P. (1987). *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Gunung Agung.

Supriyono. (1985). *Teori Akuntansi Perumusan Teori dan Tujuan Akuntansi (Edisi 1)*. Yogyakarta: BPFE.

Soemarso. (1991). *Akuntansi Suatu Pengantar (Buku Dua Edisi Ketiga)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suprihanto, John. (1988). *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan (Edisi 1)*. Yogyakarta: BPFE.

Suwardjono. (1989). *Teori Akuntansi Perekayasaan Akuntansi Keuangan (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.

Tunggal, Amin Widjaja. (1995). *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

T. Hani Handoko. (1985). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Yogyakarta: Liberty.

LAMPIRAN I

PETIKAN LAMPIRAN KEPUTUSAN PENGURUS YAYASAN PANTI RAPIH
NOMOR: 13/YPR/K-B/V/2001 TANGGAL 28 MEI 2001
TENTANG : DAFTAR SKALA UPAH POKOK PEKERJA YAYASAN PANTI RAPIH

Rupiah

GOLONGAN I							
Ruang a		Ruang b		Ruang c		Ruang d	
MK	UP	MK	UP	MK	UP	MK	UP
0	268.800						
1	-						
2	277.200						
3	-	0	298.200	0	304.600	0	308.800
4	285.600	1	-	1	-	1	-
5	-	2	308.800	2	317.200	2	323.400
6	294.000	3	-	3	-	3	-
7	-	4	319.200	4	329.800	4	338.200
8	302.400	5	-	5	-	5	-
9	-	6	329.800	6	342.400	6	352.800
10	310.800	7	-	7	-	7	-
11	-	8	340.200	8	355.000	8	367.600
12	319.200	9	-	9	-	9	-
13	-	10	350.800	10	367.600	10	382.200
14	327.600	11	-	11	-	11	-
15	-	12	361.200	12	380.200	12	397.000
16	336.000	13	-	13	-	13	-
17	-	14	371.800	14	392.800	14	411.600
18	344.400	15	-	15	-	15	-
19	-	16	382.200	16	405.400	16	426.400
20	352.800	17	-	17	-	17	-
21	-	18	392.800	18	418.000	18	441.000
22	361.200	19	-	19	-	19	-
23	-	20	403.200	20	430.600	20	455.800
24	369.600	21	-	21	-	21	-
25	-	22	413.800	22	443.200	22	470.400
26	378.000	23	-	23	-	23	-
27	-	24	424.200	24	455.800	24	485.200
28	386.400	25		25	-	25	-
29	-	26	434.800	26	468.400	26	499.800

GOLONGAN II							
Ruang a		Ruang b		Ruang c		Ruang d	
MK	UP	MK	UP	MK	UP	MK	UP
0	336.100						
1	351.300						
2	-						
3	372.300	0	376.000	0	381.500		389.100
4	-	1	-	1	-	1	-
5	393.300	2	399.000	2	407.300	2	417.300
6	-	3	-	3	-	3	-
7	414.300	4	422.200	4	432.700	4	445.300
8	-	5	-	5	-	5	-
9	435.300	6	445.200	6	458.500	6	473.600
10	-	7	-	7	-	7	-
11	456.300	8	466.400	8	484.000	8	501.600
12	-	9	-	9	-	9	-
13	477.300	10	491.400	10	509.700	10	529.900
14	-	11	-	11	-	11	-
15	498.300	12	514.600	12	535.200	12	557.900
16	-	13	-	13	-	13	-
17	519.300	14	537.600	14	561.000	14	586.200
18	-	15	-	15	-	15	-
19	540.300	16	560.800	16	586.500	16	614.200
20	-	17	-	17	-	17	-
21	561.300	18	583.800	18	612.200	18	642.500
22	-	19	-	19	-	19	-
23	582.300	20	607.000	20	637.700	20	670.500
24	-	21	-	21	-	21	-
25	603.300	22	630.000	22	663.500	22	698.700
26	-	23	-	23	-	23	-
27	624.300	24	653.200	24	688.900	24	726.700
28	-	25	-	25	-	25	-
29	645.300	26	676.200	26	714.700	26	755.000
30	-	27	-	27	-	27	-
31	666.300	28	699.200	28	740.200	28	783.000

GOLONGAN III							
Ruang a		Ruang b		Ruang c		Ruang d	
MK	UP	MK	UP	MK	UP	MK	UP
0	420.600	0	428.400	0	435.500	0	444.400
1	-	1	-	1	-	1	-
2	450.000	2	459.500	2	469.300	2	478.800
3	-	3	-	3	-	3	-
4	479.400	4	490.600	4	502.000	4	513.200
5	-	5	-	5	-	5	-
6	508.800	6	521.600	6	534.800	6	547.700
7	-	7	-	7	-	7	-
8	538.200	8	552.700	8	567.600	8	582.100
9	-	9	-	9	-	9	-
10	567.600	10	583.800	10	600.300	10	616.600
11	-	11	-	11	-	11	-
12	597.000	12	614.900	12	633.100	12	651.000
13	-	13	-	13	-	13	-
14	626.400	14	646.000	14	665.800	14	685.400
15	-	15	-	15	-	15	-
16	655.800	16	677.000	16	698.600	16	719.900
17	-	17	-	17	-	17	-
18	685.200	18	708.100	18	731.400	18	754.300
19		19	-	19	-	19	-
20	714.600	20	739.200	20	764.100	20	788.800
21	-	21	-	21	-	21	-
22	744.000	22	770.300	22	796.900	22	823.200
23	-	23	-	23	-	23	-
24	773.400	24	801.400	24	829.600	24	857.600
25	-	25	-	25	-	25	-
26	802.800	26	832.400	26	862.400	26	892.100
27	-	27	-	27	-	27	-
28	832.200	28	863.500	28	895.200	28	926.500

GOLONGAN IV									
Ruang a		Ruang b		Ruang c		Ruang d		Ruang e	
MK	UP	MK	UP	MK	UP	MK	UP	MK	UP
0	459.200	0	475.400	0	492.000	0	508.200	0	528.400
1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
2	496.200	2	514.600	2	532.600	2	550.800	2	572.600
3	-	3	-	3	-	3	-	3	-
4	533.100	4	555.000	4	573.400	4	593.000	4	616.600
5	-	5	-	5	-	5	-	5	-
6	570.100	6	592.800	6	614.000	6	635.600	6	660.800
7	-	7	-	7	-	7	-	7	-
8	607.000	8	631.700	8	654.900	8	677.900	8	704.800
9	-	9	-	9	-	9	-	9	-
10	644.000	10	670.900	10	695.500	10	720.400	10	748.700
11	-	11	-	11	-	11	-	11	-
12	681.000	12	709.800	12	736.400	12	762.700	12	793.000
13	-	13	-	13	-	13	-	13	-
14	717.900	14	749.000	14	777.000	14	805.300	14	837.200
15	-	15	-	15	-	15	-	15	-
16	754.900	16	787.900	16	817.900	16	847.600	16	881.200
17	-	17	-	17	-	17	-	17	-
18	791.800	18	827.100	18	857.600	18	890.100	18	925.400
19	-	19	-	19	-	19	-	19	-
20	828.800	20	866.000	20	899.400	20	932.400	20	971.000
21	-	21	-	21	-	21	-	21	-
22	865.800	22	905.200	22	940.000	22	975.000	22	1.013.600
23	-	23	-	23	-	23	-	23	-
24	902.700	24	944.200	24	980.800	24	1.017.200	24	1.057.600
25	-	25	-	25	-	25	-	25	-
26	939.700	26	983.400	26	1.021.400	26	1.059.800	26	1.101.800
27	-	27	-	27	-	27	-	27	-
28	976.600	28	1.022.300	28	1.062.300	28	1.102.100	28	1.145.800

Yogyakarta, 28 Mei 2001
Pengurus Yayasan Panti Rapih

ttd
Prof. Dr. Ag. Dibyo Prabowo, M.Sc.
Ketua

ttd
Sr. Bernadet CB.
Sekretaris

UNIVERSITAS SANATA DHARMA PERPUSTAKAAN YOGYAKARTA

DAFTAR PERTANYAAN

Daftar pertanyaan yang kami ajukan, yaitu:

A. Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Panti Rapih

1. Siapa pendiri Rumah Sakit Panti Rapih?
2. Tahun berapa Rumah Sakit Panti Rapih didirikan?
3. Dimana letak Rumah Sakit Panti Rapih?
4. Apa tujuan Rumah Sakit Panti Rapih didirikan?
5. Siapa pemilik Rumah Sakit Panti Rapih?

B. Struktur Organisasi Persahaan

1. Bagaimana struktur organisasi Rumah Sakit Panti Rapih?
2. Bagaimana pembagian tugas dan wewenang setiap bagian dalam struktur organisasi?

C. Bagian Personalia

1. Berapa jumlah karyawan seluruhnya?
2. Bagaimana sistem penggajian yang dipakai oleh Rumah Sakit Panti Rapih?
3. Berapa jumlah karyawan yang mengikuti program pembinaan dan pengembangan beserta informasi masa kerja karyawan dan golongannya?
4. Usaha apa yang dilakukan Rumah Sakit Panti Rapih untuk memajukan karyawan?

D. Bagian Akuntansi

1. Laporan keuangan terdiri dari apa saja?

2. Bagaimana pendanaan untuk program pembinaan dan pengembangan tahun 2002?
3. Berapa besarnya dana yang dialokasikan untuk program pembinaan dan pengembangan?
4. Bagaimana posisi keuangan Rumah Sakit Panti Rapih tahun 2002?

BIODATA PENULIS

Data pribadi

Nama	: Hotdi Aurora M
Tempat/Tanggal lahir	: Sukabumi, 29 Juni 1981
Jenis kelamin	: Perempuan
Alamat	: Jl. Tongkeng No.9 Rt 04 Rw 06 Merdeka, Sumur Bandung Bandung 40113

Riwayat pendidikan

1. 1985 - 1987 : TK Ria Pembangunan Sentani, Irian Jaya
2. 1987 - 1988 : SD YPPK Sentani, Irian Jaya

   1988 – 1989 : SD Santo Yosep Nabire, Irian Jaya

   1989 – 1990 : SD Slamet Riyadi Bandung, Jawa Barat

   1990 – 1993 : SD Kristus Raja Jayapura, Irian Jaya
3. 1993 - 1995 : SMP Negeri 1 Jayapura, Irian Jaya

   1995 – 1996 : SMP Santa Maria Bandung, Jawa Barat
4. 1996 - 1999 : SMA Santa Maria 2 Bandung, Jawa Barat
5. 1999 - 2003 : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

YAYASAN PANTI RAPIH
RUMAH SAKIT PANTI RAPIH
Jalan Cik Ditiro 30 Yogyakarta 55223
Telepon : 0274 - 514014, 514845, 563333 (hunting system) Fax. : 0274 - 564583
0274 - 552118 Instalasi Gawat Darurat
0274 - 514004, 514006, Informasi/Pendaftaran
email : admin@pantirapih.or.id **http://www.pantirapih.or.id**

SURAT KETERANGAN
Nomor : Rapih/Masa-Umum/0703/L. 683 .

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Hotdi Aurora M.**
NIM : **992114013**
Lembaga : **Jurusan Akuntansi**
Fakultas Ekonomi
Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

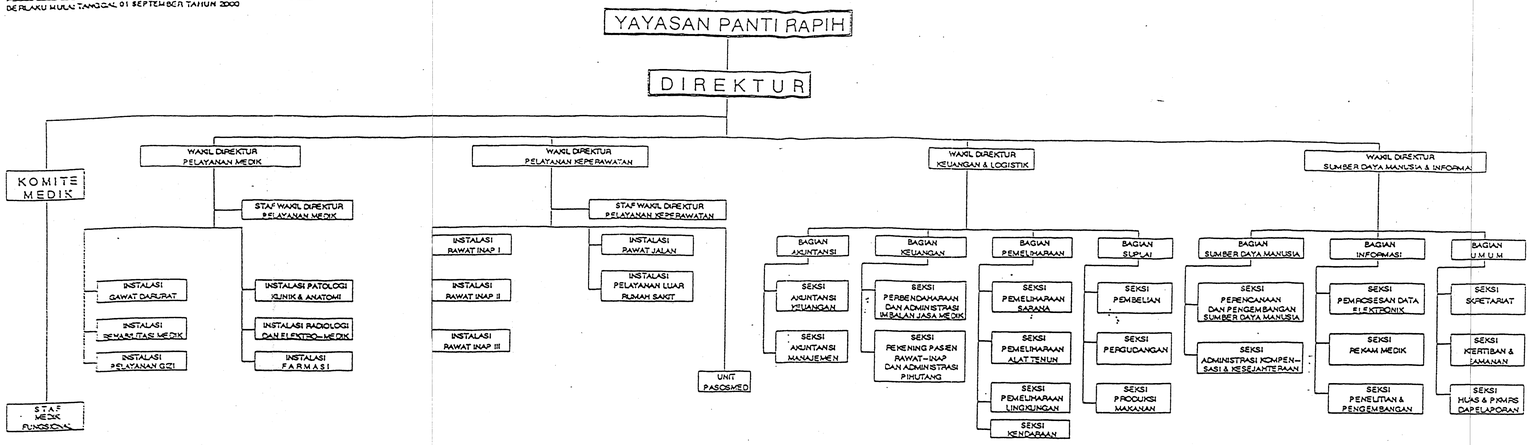
Telah selesai melaksanakan penelitian pada bulan Mei sampai dengan Juni 2003 di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta dengan judul "*Evaluasi Perlakuan Dana Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Akuntansi Sumber Daya Manusia*"

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan, agar dapat diketahui dan diperguanakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 5 Juli 2003

Direktur,

Dr. St. Arif Haliman, MPH

Mydoc./m.s

STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT PANTI RAPIH
DEFINITIF MULAI TANGGAL 01 SEPTEMBER TAHUN 2000