

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang dikenal memiliki kinerja yang cukup baik. PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang selalu berupaya mewujudkan konsep *Good Corporate Governance* (GCG). Salah satu bentuk penerapan konsep GCG adalah dengan selalu berupaya untuk beroperasi seefisien dan seefektif mungkin. Selain itu konsep GCG juga memnuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan Akuntabilitas melalui mekanisme pelaporan keuangan yang baik.

Konsep GCG juga mengharuskan perusahaan untuk memaksimalkan pengendalian dalam perusahaan untuk semua kegiatan operasi disemua siklus transaksi yang dimiliki oleh perusahaan. Sebagai perusahaan penyedia jasa layanan listrik, PT PLN (Persero) juga menjalankan lima siklus transaksi utama, yaitu; 1. Siklus pendapatan, 2. Siklus pengeluaran, 3. Siklus Produksi, 4. Siklus Sumber daya manusia, 5. Siklus Keuangan.

Pada penelitian ini penulis ingin menitik beratkan analisis pada siklus pengeluaran yaitu pada biaya kesehatan pegawai. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kemajuan Perseroan diperlukan usaha-usaha pengembangan kemampuan, keterampilan dan peningkatan produktivitas pegawai agar usaha tersebut dapat dilaksanakan dengan lancar, diperlukan kerjasama yang baik antara Perseroan. Serikat Pekerja dan Pegawai serta

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang baku dan terpadu yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama yang disingkat PKB.

Salah satu usaha yang dilakukan oleh PT.PLN (Persero) adalah pemberian pemeliharaan kesehatan bagi para pegawainya. Tentunya pemeliharaan kesehatan sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat melakukan aktivitas pegawai secara baik dan pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan untuk keluarga pegawai.

Namun, dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh PT.PLN (Persero), untuk dapat dikaji kembali apakah prosedur pemberian biaya kesehatan pegawai telah berjalan dengan baik sehingga tidak terjadi penyimpangan dan penyalahgunaan. Selain itu analisis penerapan prosedur pemberian biaya kesehatan pegawai harus dilakukan agar pegawai maupun keluarga mendapatkan hak perawatan kesehatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hasil diskusi awal dengan Pihak PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat, maka ditemukan beberapa permasalahan terkait mekanisme pemberian tunjangan pemeliharaan kesehatan. Adapun beberapa permasalahan yang dianggap dapat menimbulkan dampak negatif pada pihak PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat, antara lain :

1. Masalah terkait kebijakan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat tentang peraturan perawatan kesehatan dengan tidak mengganti restitusi obat, antara lain vitamin untuk anak diatas usia 5 tahun,

pengobatan kulit untuk kecantikan dan obat-obatan yang diluar medis seperti jamu atau herbal. Masalah terkait kebijakan ini:

- a. Tetapi kebijakan ini sulit untuk diterapkan karena pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat (dalam hal ini bagian SDM) yang bertanggungjawab melakukan penilaian atas jenis obat memiliki keterbatasan dalam pengetahuan atas jenis obat-obatan yang termasuk atau tidak termasuk kriteria diatas.
- b. Tulisan yang tertulis pada kuitansi seringkali tidak terbaca dengan baik.

2. Masalah terkait Restitusi dan pemberian jaminan rawat jalan, antara lain:

- a. Masih ada pegawai yang meminta perawatan kesehatan atau meminta obat ke dokter poliklinik untuk keluarganya, tetapi pasien keluarganya tidak datang.
- b. Jumlah pemberian obat melebihi ketentuan, contohnya obat penyakit ringan maksimal 4 jenis obat dengan masa 5 hari.

3. Masalah terkait rawat inap, antara lain:

- a. Pengelola perawatan kesehatan tidak bisa mengetahui pasti jenis obat dan tindakan yang diberikan oleh pihak rumah sakit kepada pasien pegawai atau keluarga pasien.
- b. Tindakan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit tidak diinformasikan lebih dulu kepada pihak PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat.

Terkait penyelenggaraan mekanisme pengelolaan biaya perawatan kesehatan terdapat keinginan kuat dari manajemen untuk meningkatkan efisiensi penggunaan fasilitas biaya bantuan kesehatan, sehingga semua jajaran diharapkan mampu untuk dapat melakukan penertiban atau penghematan biaya kesehatan dengan cara melakukan sosialisasi dalam rangka menertibkan praktek-praktek kecurangan penggunaan obat dan unsur lainnya dalam meningkatkan disiplin biaya kesehatan dan pengawasan yang lebih ketat kepada semua pegawai dan keluarga yang menggunakan biaya perawatan kesehatan.

Berikut ini disajikan tabel anggaran dan realisasi biaya pengobatan PT. PLN (Persero) wilayah Kalimantan Barat tahun 2013.

Tabel 1.1
Anggaran Biaya Pengobatan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat
Tahun 2013

KANTOR	PEGAWAI	PENSIUN	JUMLAH BIAYA
	BIAYA	BIAYA	
WILAYAH	119.816.267	113.688.259	233.504.526
CABANG PONTIANAK	144.483.469	128.584.423	273.067.892
CABANG SINGKAWANG	45.078.853	32.238.494	77.317.347
CABANG SANGGAU	77.406.472	18.218.068	95.624.539
CABANG KETAPANG	81.421.218	4.843.740	86.264.958
SEKTOR KAPUAS	140.305.525	27.092.472	167.397.997
JUMLAH	608.511.804	324.665.456	933.177.260

Sumber : Data olahan PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat

Tabel 1.2
Realisasi Biaya Pengobatan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat
Tahun 2013

KANTOR	PEGAWAI	PENSIUN	JUMLAH BIAYA
	BIAYA	BIAYA	
WILAYAH	124.033.403	122.508.900	246.542.303
CABANG PONTIANAK	151.450.177	137.966.119	289.416.296
CABANG SINGKAWANG	44.281.781	32.597.062	76.878.843
CABANG SANGGU	71.939.100	17.568.050	89.507.150
CABANG KETAPANG	75.181.180	4.510.000	79.691.180
SEKTOR KAPUAS	125.272.790	25.655.750	150.928.540
JUMLAH	592.158.431	340.805.881	932.964.312

Sumber : Data olahan PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah biaya pengobatan cukup besar sehingga diperlukan pengendalian agar biaya yang dikeluarkan benar-benar efektif.

Dari rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui masih terdapat permasalahan dalam mekanisme pengelolaan biaya kesehatan pegawai. Sehingga berdasarkan kondisi di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait prosedur atau mekanisme pengendalian biaya kesehatan di PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat dengan judul penelitian

“Analisis Prosedur Pengendalian Biaya Kesehatan Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana mekanisme pengendalian biaya kesehatan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat?

2. Bagaimana keefektifan dan keefesienan pengendalian biaya kesehatan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana mekanisme pengendalian biaya kesehatan pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat.
2. Mengetahui bagaimana keefektifan & keefesienan pengendalian biaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Dengan mengetahui mekanisme pengendalian biaya kesehatan pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat diharapkan dapat di deteksi kelemahan-kelemahan yang dapat mengakibatkan terjadinya *fraud* atau kecurangan yang dapat mengakibatkan kerugian.
2. Penilaian keefektifan dan keefesienan pengendalian biaya kesehatan pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat sangat diperlukan untuk dapat mengetahui kinerja pengelolaan biaya kesehatan pegawai untuk kemudian dapat dijadikan dasar bagi perbaikan dimasa yang akan datang.