BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Prosedur Pelaksanaan Pemberian Dana Pemeliharaan Kesehatan (Dapelkes) di PT. Pos Indonesia (Persero) Klass II Bandung

Dilihat dari tahapan-tahapan pelaksanaan pemberian Dapelkes yang dimulai dari menghadapnya karyawan/keluarga/pensiunan ke bagian MSDM tepatnya pada bagain Restitusi/Mutasi pengobatan dengan menunjukkan bukti pengobatan/kwitansi, kemudian bagian Restitusi melakukan pemeriksaan dan penghitungan biaya Dapelkes yang akan diberikan, membuatkan permohonan Dapelkes yang harus ditandatangani karyawan/keluarga/pensiunan sebagai pihak pemohon Dapelkes untuk kemudian diajukan kepada Manajer SDM. Setelah itu Manajer SDM memeriksa dan mencocokkan antara kwitansi dengan kertas/formulir yang diajukan kemudian disahkan. Untuk selanjutnya difiatkan oleh KA.KP II serta ditandatangani Manajer Akuntansi dan Manajer Keuangan. Bagian Restitusi mencatatnya pada buku besar dan barulah diuangkan.

Berdasarkan tahapan-tahapan tersebut, prosedur pelaksanaan pemberian Dapelkes penulis anggap sudah cukup memadai. Sesuai dengan pengertian prosedur itu sendiri, seperti menurut **Dra. Sedarmayanti, M.Pd (1996:85)** :

> *"Prosedur kerja adalah rangkaian tata kerja yang berkaitan satu sama lain sehingga menunjukkan adanya suatu urutan tahap demi tahap tentang pelaksanaan kerja yang harus ditempuh dalam rangka menyelesaikan suatu bidang tugas."*

Dan menurut **Drs. Zaki Baridwan, Msc. Ak (1985:3)** :

"Prosedur adalah suatu urutan-urutan dari pekerjaan biasa yang melibatkan beberapa orang dalam suatu bagian atau lebih disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang sering terjadi."

Analisis penulis ada 3 hal yang harus terdapat dalam suatu prosedur, yaitu :

1. Suatu urutan-urutan dari pekerjaan
2. Melibatkan beberapa orang dalam suatu bagian atau lebih
3. Disusun untuk menjamin perlakuan yang seragam/sama terhadap transaksi-transaksi lain

Dan dalam pelaksanaan pemeberian Dapelkes telah mencakup ketiga hal tersebut, yaitu :

1. Suatu urutan-urutan pekerjaan

   Urutan-urutan tersebut dapat dilihat dari mulai karyawan/pensiunan menunjukkan bukti dan mengisi permohonan, kemudian hal-hal yang dilakukan oleh bagian Restitusi dengan pencatatan dan penghitungan besarnya Dapelkes yang harus diberikan, kemudian hal-hal yang dilakukan oleh Manajer SDM, Manajer Akuntansi, Manajer Keuangan sampai pada KA.KP II Bandung.

2. Melibatkan beberapa orang dalam satu bagian atau lebih

   Pelaksanaan pemberian Dapelkes telah melibatkan bagian Restitusi/Mutasi pengobatan, Manajer SDM, Manajer Akuntansi dan KA. KP II Bandung

3. Menjamin perlakuan yang seragam/sama

Dengan adanya poin 1 dan poin 3 di atas dapat dikatakan bahwa prosedur pelaksanaan pemberian Dapelkes disusun untuk menjamin perlakuan yang sama/seragam terhadap transaksi pemberian Dapelkes lain.

Penulis juga menganalisis bahwa dalam pelaksanaan pemberian Dapelkes telah melakukan internal cek, misalnya apabila karyawan/pensiun mengajukan permohonan harus menunjukkan bukti pengobatan, bagian Restitusi memeriksa dan membuatkan permohonan, mengisi kartu restitusi kemudian diajukan ke Manajer SDM, setelah disahkan dicatat pada buku besar. Manajer SDM memeriksa kecocokan dengan penghitungan besar biaya yang ada di kertas/formulir.

Kegiatan pemeriksaan kwitansi, penghitungan dan pencatatan merupakan kegiatan internal cek yang dilakukan oleh bagian Restitusi. Sedangkan pemeriksaan dan pencocokkan kwitansi dengan kertas/formulir yang berisi tentang besar biaya Dapelkes merupakan kegiatan internal cek yang dilakukan oleh Manajer SDM.

Maka dapat dikatakan bahwa setiap bagian melaksanakan kegiatan pengendalian sehingga akan mengurangi terjadinya kesalahpahaman atau kesalahan penulisan mengenai data yang ada serta pemberian Dapelkes, karena sebelumnya sudah diperiksa dan dicocokkan oleh masing-masing bagian sehingga pemberian Dapelkes sesuai dengan aturannya.

4.2 Analisis Cara Penghitungan Pemberian Dapelkes

Analisis penulis terhadap cara penghitungan Dapelkes yang akan diberikan kepada karyawan/pensiunan telah sesuai. Contoh : Salah satu karyawan menunjukkan bukti pengobatan untuk biaya pemeriksaan dokter dan obat sebesar Rp 22000. Maka penghitungannya adalah :

1. Tarif untuk dokter umum dalam Dapelkes adalah sebesar Rp 7000
2. Untuk tarif pengobatan diberikan sebesar 70% (rata-rata)

Jumlah seluruhnya yang harus diberikan adalah sebesar :

(Rp 22000 – Rp 7000) * 70% = Rp 17500.

4.3 Analisis Peranan Dapelkes di PT. Pos Indonesia (Persero) Klass II Bandung

Berdasarkan uraian yang terdapat di Bab I, bab II dan bab III penulis melakukan analisis terhadap peranan Dana Pemeliharaan Kesehatan (Dapelkes). Secara keseluruhan peranan Dana Pemeliharaan Kesehatan (Dapelkes) ini bersifat positif atau dengan kata lain menguntungkan. Seberapa jauh positifnya peranan Dana Pemeliharaan Kesehatan (Dapelkes) ini akan penulis coba analisis dengan uraian di bawah ini.

Dimulai dari pengertian dari kesejahteraan itu sendiri, seperti menurut **Dale Yoder (2000, 183)** :

"Benefits may be regarded as the more tangible financial contributions to employees. Special payment to those who are ill, contributions to employees savings, distribution of stock, insurance, hospitalization, and private pensions for example."

Menurutnya bahwa kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit dan pensiun.

Di dalamnya terkandung pengertian bahwa kesejahteraan adalah dipandang sebagai uang bantuan. Sesuai dengan tujuan dari Dana Pemeliharaan Kesehatan (Dapelkes) sendiri bahwa Dapelkes merupakan sumbangan atau bantuan dari perusahaan kepada karyawan/pensiunan beserta keluarganya yang membutuhkan biaya pengobatan. Sebagai uang bantuan tentu saja memiliki keterbatasan yang merupakan kemampuan dari perusahaan itu sendiri untuk memberikannya. Begitu pula dengan pemberian Dapelkes ini, sekalipun pemberian dalam pengobatan tidak 100% tapi perusahaan telah mengatur sedemikian rupa setiap jenis pengobatan mulai dari pengobatan biasa sampai pada jenis pengobatan yang harus melakukan operasi. Apabila dilihat dari yang telah penulis uraikan pada bab III, di sebutkan bahwa dari jenis-jenis potongan terhadap gaji karyawan tidak terdapat potongan untuk Dapelkes tersebut.

Analisis penulis bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawannya, dengan setiap keuntungan yang didapat, perusahaan mengembalikannya kembali kepada karyawan baik dalam bentuk tunjangan-tunjangan ataupun dalam bentuk kesejahteraan.

Apabila penulis menguraikan analisis peranan Dana Pemeliharaan Kesehatan (Dapelkes) ini dalam bentuk poin-poin tertentu, maka uraian tersebut akan terlihat dari dua sisi yaitu terhadap perusahaan dan karyawan. Poin-poin tersebut adalah sebagai berikut :

Bagi Perusahaan :

1. Pemberian Dana Pemeliharaan Kesehatan (Dapelkes) akan meningkatkan motivasi karyawan, sehingga memperlancar pengerjaan tugas-tugas.
2. Dengan meningkatnya motivasi berarti dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga perusahaan akan mendapat keuntungan yang besar.
3. Pemberian Dana Pemeliharaan Kesehatan (Dapelkes) akan menambah kesetiaan (loyalitas) karyawan terhadap perusahaan.

Bagi Karyawan :

1. Mengurangi beban berat yang harus ditanggung karyawan dalam menghadapi peristiwa yang di luar kemauan dan dugaannya, seperti mengalami sakit, kecelakaan, dan sebagainya.
2. Pemberian Dana Pemeliharaan Kesehatan (Dapelkes) akan memberikan rasa tenang bagi karyawan.
3. Memberikan kepuasan kerja.
4. Karyawan merasa diperhatikan perusahaan pada setiap kebutuhannya beserta keluarga yang merupakan tanggung jawabnya.

Dalam pengamatan penulis, pemberian Dana Pemeliharaan Kesehatan (Dapelkes) ini tetap menghadapi hambatan-hambatan. Analisis penulis terhadap *hambatan-hambatan* tersebut serta cara penyelesaiannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mengawasi pemberian Dana Pemeliharaan Kesehatan (Dapelkes) agar sesuai aturan.

   Analisis penulis bahwa hal ini berkaitan dengan moral atau kejujuran dari karyawannya sendiri, baik itu staff-staff yang mengurus pemberian Dapelkes ataupun karyawan yang mengajukan permohonan Dapelkes. Untuk para staff

dengan melibatkan beberapa orang/bagian atau lebih akan memberikan lebih pengawasan terhadap setiap kecurangan yang akan terjadi. Sedangkan bagi karyawan yang mengajukan Dapelkes, apakah pencantuman biaya yang terdapat dalam bukti kwitansi itu telah sesuai kenyataan, hanya karyawan itu sendiri yang mengetahuinya.

2. Besarnya Dana Pemeliharaan Kesehatan (Dapelkes) seringkali tidak mencukupi karyawan yang membutuhkannya.

Analisis penulis, bahwa pemberian dapelkes ini merupakan bantuan, maka besarnya disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Penyelesaian yang penulis dapat berikan adalah dengan memberikan pelatihan serta penyuluhan yang fungsinya memberikan pengertian dan meningkatkan rasa tanggung jawab kepada seluruh karyawan bahwa peningkatan produktivitas sangat berperan demi terpenuhinya segala kebutuhan atau kesejahteraan karyawan.