

**PENGARUH PELAKSANAAN DIKLAT DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI DAN  
KEUANGAN RUMAH SAKIT ORTOPEDI PROF. DR. R. SOEHARSO  
SURAKARTA TAHUN 2010**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Mencapai Gelar S-1  
Program Studi Pendidikan Akuntansi**



**YUSUP ADIYANSAH**  
A. 210 060 137

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2010**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) berkembang dengan pesat. Iptek memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap berbagai perkembangan di bidang tenaga kerja. Hal ini membuat sumber daya manusia memerlukan adanya peningkatan kualitas yang memenuhi standar dunia kerja. Untuk itu diperlukan berbagai upaya agar daya saing antar karyawan semakin tinggi.

Untuk memenuhi kebutuhannya, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara optimal. Karyawan merupakan faktor terpenting atau dengan kata lain banyak sumber daya lain yang tidak begitu kuat dibandingkan dengan SDM dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat pencapaian tujuan perusahaan. Orang atau karyawan merupakan faktor yang vital dibalik kesuksesan, karena dengan ide-ide barunya, keterampilan menyelesaikan masalah dan menangkap peluang ataupun ketepatannya dalam mengambil keputusan.

Manusia akan melaksanakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin apabila terpenuhi kebutuhannya baik yang berupa materi maupun non materi. Untuk mencapai sumber daya yang berkualitas diperlukan perhatian terhadap aspek-aspek kritis dari SDM yang merupakan faktor yang dapat menentukan

kinerja karyawan yang selanjutnya dapat mempengaruhi kualitas perusahaan tersebut.

Rumah sakit Ortopedi Prof. DR. R Soeharso Surakarta adalah salah satu perusahaan atau organisasi yang bergerak di bidang jasa yang memerlukan banyak karyawan untuk dipekerjakan sebagai anggota penentu keberhasilan demi mencapai tujuan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi rumah sakit sangat didominasi oleh upaya-upaya yang dilakukan instansi tersebut guna perbaikan mutu pelayanan. Hal ini dimulai dari usaha-usaha manusia di dalamnya untuk mengefisiensi dan mengefektifkan sumber daya manusia yang ada secara optimal.

Oleh sebab itu, rumah sakit Ortopedi Prof. DR. R Soeharso Surakarta hendaknya meningkatkan koordinasi di setiap aktivitas operasional dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki dengan terdidik dan terlatih melalui adanya pelaksanaan pendidikan dan latihan (diklat) bagi seluruh karyawan rumah sakit. Diharapkan agar nantinya sumber daya yang dimiliki dapat memecahkan permasalahan yang akan dihadapi di masa yang akan datang.

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan (Ranupandjoyo dan Suad Husnan, 1999:80).

Latihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 2000:88).

Meskipun instansi rumah sakit Ortopedi Prof. DR. R Soeharso Surakarta telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu karyawan khususnya bidang akuntansi dan keuangan, tetapi banyak sekali hal-hal tidak begitu diperhatikan oleh setiap karyawan. Sebagai contoh adalah pendidikan dan pelatihan (diklat). Kurangnya minat karyawan dalam mengikuti diklat membuat mereka tidak bisa terfokus dalam melaksanakan pekerjaannya. Diklat sangatlah penting untuk menunjang kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Program pengembangan sumber daya manusia dalam setiap instansi melalui diklat telah diselenggarakan dalam berbagai jenis, baik diklat dalam lingkungan rumah sakit maupun diklat di luar lingkungan rumah sakit. Namun, pengembangan karyawan melalui diklat tersebut masih belum optimal dan juga masih belum memperhatikan pada aspek pengelolaannya. Gambaran tersebut memperlihatkan dengan kondisi pasca pelaksanaan diklat yang selama ini masih memperlihatkan kelemahan-kelemahannya, yakni

1. Ukuran dan kriteria karyawan yang mengikuti diklat masih belum jelas.
2. Karyawan yang mengikuti diklat tidak diikuti penempatan pada posisi yang seharusnya.
3. Karyawan yang mengikuti diklat belum bisa menerapkan pada pekerjaan yang diembannya.

Uraian di atas menggambarkan bahwa pelaksanaan diklat masih belum menemui sasaran (objek) yang sebenarnya, yakni menyangkut keikutsertaan dalam diklat, misalnya jabatan atau tugas yang diembannya. Pada umumnya,

tujuan setiap organisasi, baik organisasi publik maupun swasta dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat menjalankan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi kerja dapat diperoleh melalui pengembangan pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan demikian, pengembangan pegawai merupakan upaya untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja itu dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya” (Ranupandojo dan Husnan, 1983:67-71)

Penggunaan teknologi dan penerapan Sistem Akuntansi Instansi (SAI) rumah sakit dengan komputerisasi yang tentunya lebih modern sering kali terjadi berbagai kendala teknis, hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan untuk mengikuti petunjuk-petunjuk yang ada melalui pelaksanaan diklat.

Untuk itu pelaksanaan diklat sangat penting demi menunjang kerir bagi setiap karyawan rumah sakit serta sebagai acuan pihak rumah sakit Ortopedi Prof. DR. R Soeharso Surakarta dalam menerima calon pegawai baru yang diharapkan memiliki pengetahuan yang luas tentang bidang pekerjaan khususnya bidang akuntansi dan keuangan.

Dalam penerimaan tenaga kerja baru, suatu instansi harus memperhatikan berbagai faktor yang dirasa cukup memadai untuk dapat memenuhi persyaratan yang sesuai dengan kreteria yang dibutuhkan oleh

instansi yang bersangkutan. Faktor yang sangat dibutuhkan oleh instansi agar calon tenaga kerja dapat diterima sebagai karyawan adalah pengalaman kerja.

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan oleh seorang pekerja mengenai kemampuan kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, pengalaman kerja yang juga disebut dengan senioritas tertentu (Nitisemito, 2000:146).

Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja rumah sakit tersebut semakin diyakin bahwa orang tersebut mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Diyakini pula bahwa tenaga kerja tersebut dapat cepat untuk bersosialisasi dengan karyawan lain di rumah sakit tempatnya bekerja dan jika semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon tenaga kerja, maka semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki serta kesempatan diterima menjadi karyawan lebih besar.

Oleh karena itu, instansi rumah sakit Ortopedi Prof. DR. R Soeharso Surakarta sebaiknya mengakomodasi kegiatan-kegiatan pertukaran pengalaman kerja melalui jalur sebagai berikut :

1. Pertemuan seperti diskusi kelompok, seminar dan rapat kerja.
2. Pemberian informasi lewat brosur atau jurnal.
3. Pelatihan dan pengembangan serta studi banding untuk memperoleh pengalaman kerja yang baru.
4. Proses rotasi dan mutasi karyawan dalam memperluas dan pengayaan pekerjaan.
5. Perusahaan dapat membuka semacam klinik untuk tempat konsultasi mengenai pengalaman kerja para karyawan atau manajer.

Dengan pengalaman kerja, karyawan akan dengan mudah memahami cara kerja peralatan-peralatan yang semakin modern baik itu komputerisasi maupun penerapan metode penyusunan laporan keuangan sebagai acuan dasar Sistem Akuntansi Instansi rumah sakit, penyesuaian dilingkungan kerja dan kerja sama antar karyawan mudah terjalin, biaya pelatihan dapat ditekan, dan secara psikologis akan tenang menghadapi masalah pekerjaan. Sistem Akuntansi Instansi (SAI) berlaku untuk seluruh unit organisasi Pemerintah Pusat dan unit akuntansi pada Pemerintah Daerah dalam rangka pelaksanaan Dekonsentrasi dan atau Tugas Pembantuan serta pelaksanaan Anggaran Pembiayaan dan Perhitungan.

Pada setiap perusahaan, faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sesuai rencana. Jadi bagaimanapun matangnya perencanaan yang telah dibuat atau pengoperasian teknologi yang modern sekalipun tidak akan menjadi sangat berarti apabila para pekerjanya tidak mempunyai pengalaman kerja. Akan tetapi, tidak semua calon karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk diterima menjadi karyawan. Kurangnya pengalaman kerja berdampak pula pada kurangnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja. Hal ini akan berdampak pada lemahnya kinerja karyawan apabila kelak diterima untuk bekerja di sebuah instansi khususnya di bidang akuntansi dan keuangan.

Demikian jelaslah bahwa pelaksanaan diklat dan pengalaman kerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting bagi rumah sakit karena

dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Pelaksanaan Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta Tahun 2010”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya pendidikan dan pelatihan (diklat) mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal.
2. Karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.
3. Kurangnya pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas agar penguraian penelitian lebih terarah dan terfokus, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut :



1. Penelitian hanya difokuskan pada pelaksanaan diklat yang telah dilakukan oleh karyawan selama bekerja atau sebelum bekerja sebagai karyawan bagian akuntansi dan keuangan di Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta tahun 2010.
2. Penelitian hanya difokuskan pada pengalaman kerja karyawan di bagian akuntansi dan keuangan selama bekerja dan sebelum bekerja di Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta tahun 2010.
3. Data yang akan diperoleh berasal dari angket yang diberikan pada karyawan bagian akuntansi dan keuangan di Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta tahun 2010.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan diklat terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta tahun 2010?
2. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta tahun 2010?
3. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan diklat dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta tahun 2010?

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan diklat terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta tahun 2010.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta tahun 2010.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan diklat dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta tahun 2010.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini bisa di bagi menjadi dua, yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis. Adapun manfaat yang didapatkan, antara lain :

1. Manfaat praktis :
  - a. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan di bidang penelitian.

b. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam kebijakan dan memperhatikan kemajuan karyawan.

c. Bagi karyawan Rumah Sakit

Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa meningkatkan kinerja dalam memberikan peran positif di Rumah Sakit dan dapat menambah pengetahuan di bidang akuntansi dan keuangan.

d. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat teoritis :

a. Bagi dunia pendidikan

Penelitian ini bisa dijadikan rujukan untuk pengembangan penelitian berikutnya.

b. Bagi instansi-instansi terkait

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan oleh instansi terkait sebagai pengetahuan dan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan dunia kerja.

## **G. Sistematika Penelitian**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Penjelasan dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini membahas tentang penjelasan teori-teori tentang kinerja karyawan, pelaksanaan diklat, pengalaman kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang pengertian metode penelitian, objek penelitian, populasi, teknik pengumpulan data, teknik uji prasyarat analisis dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang penyajian data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan, implikasi dan saran

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**