



---

**PELATIHAN PROFESIONAL BERKELANJUTAN TERHADAP KARYAWAN  
AUDITOR KAP HELIANTINO DAN REKAN**

**Rutinaias Haholongan<sup>1\*</sup>, Rahmat Yuliansyah<sup>2</sup>, Bayu Pratama<sup>3</sup>, Raimon<sup>4</sup>**

<sup>123}</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

---

**Informasi Artikel**

**Sejarah Artikel:**

Diterima 12 Desember 2023

Revisi 13 Desember 2023

Disetujui 21 Desember 2023

**Kata Kunci:**

Pelatihan Profesional, KAP  
Heliantino, Profesional,  
Berkelanjutan, kode etik

---

**ABSTRAK**

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global, khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila suatu organisasi ingin tetap eksis di tengah persaingan yang semakin ketat. Masalah yang diselesaikan yaitu, terjadinya penurunan produktivitas, beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan seharusnya dan menjadi hambatan dalam proses kerja, permasalahan dalam kedisiplinan oleh karyawan, dan Ketepatan deadline dalam mengerjakan pekerjaan, dan saat komunikasi internal perusahaan sangat buruk sehingga sering menimbulkan konflik dan kesalahpahaman. Komunikasi yang buruk memiliki konsekuensi bisnis nyata. Metode kegiatan yang digunakan pada pelatihan profesional berkelanjutan terhadap karyawan KAP Heliantino dan rekan ini adalah sebagai berikut: metode ceramah dan metode diskusi dan tanya jawab. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pada prinsip-prinsip umum seperti kejujuran, integritas, dan moral, kemampuan komunikasi, karakteristik seseorang, kecerdasan sosial yang melekat, serta kemampuan beradaptasi dengan baik di dalam kehidupan maupun dunia kerja. Peserta mampu melakukan inspeksi, observasi, konfirmasi, penghitungan ulang, pelaksanaan kembali, prosedur analitis, dan permintaan keterangan.

---

*E-mail Penulis:* [rutinaias@gmail.com](mailto:rutinaias@gmail.com)

---

**PENDAHULUAN**

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global, khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila suatu organisasi ingin tetap eksis di tengah persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja SDM dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan

---

dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi SDM-nya.

Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Menurut Hasibuan, (2001:93) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengamatan, kesungguhan serta waktunya. Pelatihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian pelatihan harus dilakukan secara terus menerus untuk memperbaiki kinerja dan prestasi karyawan. Hasil-hasil tersebut perlu dikaitkan dengan tujuan program yang membantu karyawan yang dilatih untuk memahami tujuan program.

Mangkunegara (2003:61) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari sudut pandang inilah tampak arti penting program pelatihan dan pendidikan bagi karyawan karena karyawan akan merasa adanya perhatian dari organisasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting sehingga pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai. Melalui usaha tersebut, maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja para pegawai. Pelatihan bagi organisasi dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi karyawan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

### **Sasaran Kegiatan**

Menciptakan komunikasi yang baik antara manajemen dengan karyawan. Komunikasi yang baik diklaim dapat menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. melakukan evaluasi kerja secara berkala. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yang paling efektif. Selain memberikan keterampilan dan pengetahuan baru, Anda juga bisa menggali potensi setiap individu. Strategi ini juga bisa dijadikan sebagai cara meningkatkan kinerja individu dan tim. Sehingga, bisa mencapai tujuan perusahaan bersama dengan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang baru.

### **Masalah yang ingin dipecahkan**

Hasil analisis permasalahan yang ditemui pada Karyawan terkait dengan kinerja professional karyawan dan hasil survey pendahuluan di lapangan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan produktivitas, beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan seharusnya dan menjadi hambatan dalam proses kerja.
2. Permasalahan dalam kedisiplinan oleh karyawan, dan Ketepatan deadline dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Saat komunikasi internal perusahaan sangat buruk sehingga sering menimbulkan konflik dan kesalahpahaman. Komunikasi yang buruk memiliki konsekuensi bisnis nyata.

## **METODE PELAKSANAAN**

Metode kegiatan yang digunakan pada pelatihan profesional berkelanjutan terhadap karyawan KAP Heliantino dan rekan ini adalah sebagai berikut: 1. Metode Ceramah; Penjelasan Materi Metode ini dilakukan untuk menjelaskan materi yang akan disampaikan secara lisan tentang bagaimana profesional berkelanjutan terhadap karyawan KAP Heliantino dan rekan yang memiliki sikap dan tata nilai, kemampuan, dan pengetahuan yang lengkap, prinsip serta konsep umum terkait dengan serangkaian tugas pemrosesan pengiriman barang ekspor dan penerimaan barang impor dengan menggunakan sistem manual dan perangkat lunak sesuai perundang-undangan yang berlaku, sehingga pengangkutan barang terlaksana tepat waktu dan efisien biaya. 2. Metode Diskusi dan Tanya Jawab; Metode ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal dari materi yang masih belum dipahami oleh para peserta (Rukaesih,2015).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada sesi pertama, Raimon, SE, M.Si, Ak, CA, QIA, CPA. memaparkan materi tentang ATLAS, Aktivitas Pengendalian, Bukti Audit, dan SPAP update, serta melakukan Tanya jawab kepada peserta. Understanding IT environment general control & application control, bagaimana mendokumentasikan bukti audit tentang efektifitas pengendalian pada computerized business process. Mendokumentasikan pengujian aktivitas pengendalian pada atlas. Siklus Penjualan, Piutang Usaha, dan Penerimaan. Siklus Pembelian Persediaan, Hutang dan Pengeluaran. Penyimpanan dan Pengendalian Kas. Penerimaan dan Pengeluaran Uang. Pengadaan dan Pemakaian Aset Tetap. Penggajian. Pembahasan mencakup walktrough, test control design and implementation, sampling TOC dan kesimpulan. Peserta Training dapat menentukan dan berkesimpulan bahwa bukti audit yang dimilikinya telah cukup dan tepat, informasi yang digunakan sebagai bukti audit adalah relevan, andal dan rinci. Peserta training dapat melakukan dan mendokumentasikan : inspeksi, observasi, konfirmasi, penghitungan ulang, pelaksanaan kembali, prosedur analitis, dan permintaan keterangan. Dalam materi ini meliputi : program audit atlas untuk masing2 akun, lead schedule dan Analisis fluktuasi, Cross reference & tick mark, B280 Komitmen dan Kontijens, C400 Evaluasi Bukti Audit, dan Update SPAP.



**Gambar 1.**

*Pemberian Materi Ceramah disampaikan oleh Raimon, SE, M.Si, Ak, CA, QIA, CPA.*

Pada sesi kedua Rutinaias Haholongan, S.E., M.M. memaparkan materi tentang kode etik akuntan publik dan softskill, serta melakukan tanya jawab kepada peserta. Dalam pemaparan Materi yang diberikan berisikan tentang softskill yang mampu membantu dalam kemampuan yang dimiliki oleh individu secara alami yang mencakup kecerdasan, baik emosional maupun sosial, komunikasi atau berinteraksi dengan individu lain, dan semacamnya. kemampuan komunikasi, karakteristik seseorang, kecerdasan sosial yang melekat, serta kemampuan beradaptasi dengan baik di dalam kehidupan maupun dunia kerja. Pada dasarnya, etika profesi akuntan publik lebih mengacu pada prinsip-prinsip umum seperti kejujuran, integritas, dan moral. Kode etik ini menjadi seperangkat aturan khusus yang ditetapkan oleh badan

pengatur akuntan publik bersertifikat. Peserta dapat memahami ketentuan etika profesi yang berlaku sebagaimana yang diatur dalam Kode Etik Profesi Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAPI dan ketentuan hukum yang berlaku, serta kebijakan yang telah ditetapkan pada SPM KAP Heliantono dan rekan. Membahas formulir terkait: lampiran prosedur SPM untuk Independensi dan kerahasiaan dan A110 Analisis Penerimaan dan Keberlanjutan Hubungan dengan Klien (prosedur mentaati kode etik).

Jakarta.



**Gambar 2.**

*Pemberian Materi Ceramah disampaikan oleh Rutinaias Haholongan, S.E., M.M.*

Pada sesi ketiga atau sesi terakhir, menutup acara pelatihan profesional berkelanjutan terhadap karyawan KAP Heliantono dan rekan, serta melakukan sesi foto bersama.



**Gambar 3.**

*(a) Penutupan, (b) Foto Bersama*

Dalam pelatihan profesional berkelanjutan terhadap karyawan KAP Heliantono dan rekan yang sudah dilakukan oleh peserta bertujuan untuk meningkatkan pada prinsip-prinsip umum seperti kejujuran, integritas, dan moral, kemampuan komunikasi, karakteristik seseorang, kecerdasan sosial yang melekat, serta kemampuan beradaptasi dengan baik di dalam kehidupan maupun dunia kerja. Peserta mampu

melakukan inspeksi, observasi, konfirmasi, penghitungan ulang, pelaksanaan kembali, prosedur analitis, dan permintaan keterangan.

### Evaluasi kegiatan

Pelatihan profesional berkelanjutan terhadap karyawan KAP Heliantino dan rekan yang sudah dilakukan oleh peserta bertujuan untuk meningkatkan pada prinsip-prinsip umum seperti kejujuran, integritas, dan moral, kemampuan komunikasi, karakteristik seseorang, kecerdasan sosial yang melekat, serta kemampuan beradaptasi dengan baik di dalam kehidupan maupun dunia kerja. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yang paling efektif. Selain memberikan keterampilan dan pengetahuan baru juga bisa menggali potensi setiap individu. Peserta mampu melakukan inspeksi, observasi, konfirmasi, penghitungan ulang, pelaksanaan kembali, prosedur analitis, dan permintaan keterangan.

**Tabel 1.**  
*Aktivitas Kegiatan*

<b>Pembicara</b>	<b>Materi</b>	<b>Jam</b>
Raimon, SE, M.Si, Ak, CA, QIA, CPA.	ATLAS, Aktivitas Pengendalian, Bukti Audit, dan SPAP update	09.30 – 11.00
Rutinaias Haholongan, S.E., M.M.	kode etik akuntan publik dan softskill	13.00 - 16.00

### KESIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila suatu organisasi ingin tetap eksis di tengah persaingan yang semakin ketat. Kualitas kinerja SDM dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal. Pelatihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Menciptakan komunikasi yang baik antara manajemen dengan karyawan. Komunikasi yang baik diklaim dapat menunjang kinerja karyawan secara profesional dalam menyelesaikan tugasnya. melakukan evaluasi kerja secara berkala. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yang paling efektif. Strategi ini juga bisa dijadikan sebagai cara meningkatkan kinerja individu dan tim. Pelatihan profesional berkelanjutan terhadap karyawan KAP Heliantino dan rekan yang sudah dilakukan oleh peserta bertujuan untuk meningkatkan pada prinsip-prinsip umum seperti kejujuran, integritas, dan moral, kemampuan komunikasi, karakteristik seseorang, kecerdasan sosial yang melekat, serta kemampuan beradaptasi dengan baik di dalam kehidupan maupun dunia kerja. Peserta mampu melakukan inspeksi, observasi, konfirmasi, penghitungan ulang, pelaksanaan kembali, prosedur analitis, dan permintaan keterangan.

### Saran Kegiatan Lanjutan

Saran kegiatan selanjutnya diperoleh dari hasil evaluasi maupun temuan dilapangan (misalnya permintaan dari mitra PKM)

### **Ucapan terimakasih**

Pada bagian ini, penulis dapat menuliskan orang-orang yang membantu secara teknis saat abdimas dilakukan, seperti penyedia bahan/material abdimas, pengolahan data, penyandang/pemberi dana, atau orang-orang yang memberikan kritik membangun sebelum naskah diterbitkan.

### **REFERENSI**

- Agoes, S. 2017. Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik Edisi 4- Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Evans, R. R. J. (2017). Audit Quality and Audit Report Lag: Case of Indonesian Listed Companies. *Asian Review of Accounting*, Vol.25 (2), 1–30.
- Dessler, Gary. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, Agus. 1991. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta : Rajawali Pers.
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu..2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. Bandung: PT. Refita Aditama.
- Utami,G dan Nugroho,M.A. 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi, dan Pengalmn Auditor Terhadap Pertimbangan tingkat Materialitas 72 Dengan Kredibilitas Klien sebagai Pemoderasi. *Jurnal Nominal*. 3(1) ,75-83.