



Analisis Profesionalisme Dan Komitmen Sebagai Fresh Graduate Pada Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman

Syahri Ramadhan¹, Aqwa Naser Daulay²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email : ¹ramadhansyahri752@gmail.com ²aqwanaserdaulay@uinsu.ac.id

Abstract This research aims to analyze the levels of professionalism and commitment among fresh graduates working at the Accounting Services Office of PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. Fresh graduates represent a relatively new workforce in the industry, making it essential to understand the extent of their grasp of professionalism and their commitment to the company they are employed in. The research employed interview methods to gather data from the Manager Operational working at the accounting services office. The collected data were subjected to various statistical and qualitative analysis tools to evaluate their levels of professionalism and commitment. The results of this research indicate that a significant majority of fresh graduates at the Accounting Services Office of PT. Eriadi Fatkhur Rokhman have exhibited commendable levels of professionalism, possessing a strong understanding of workplace ethics and accountant professional standards. They have also demonstrated a high level of commitment to the company and their jobs. However, the research has also identified several factors influencing the levels of professionalism and commitment among fresh graduates, such as management support, training, and career development. Hence, recommendations are provided to enhance the professionalism and commitment of fresh graduates, including more intensive training programs, stronger management support, and clearer career development opportunities. This research provides valuable insights into the significance of professionalism and commitment in the workplace, particularly for fresh graduates in the accounting services industry. The research findings can serve as guidance for companies to improve human resource development and ensure that fresh graduates become valuable assets within the organization.

Keywords: Professionalism, Commitment, Fresh Graduate

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat profesionalisme dan komitmen terhadap fresh graduate yang bekerja di Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. Fresh graduate merupakan kelompok pekerja yang relatif baru dalam industri, sehingga penting untuk memahami sejauh mana mereka memahami konsep profesionalisme dan sejauh mana komitmen mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Penelitian ini menggunakan metode wawancara untuk mengumpulkan data dari Direktur Operasional yang bekerja di kantor jasa akuntansi tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar fresh graduate di Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman telah menunjukkan tingkat profesionalisme yang baik, dengan pemahaman yang kuat tentang etika kerja dan standar profesi akuntan. Mereka juga menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi tingkat profesionalisme dan komitmen fresh graduate, seperti dukungan dari manajemen, pelatihan, dan perkembangan karir. Oleh karena itu, rekomendasi diberikan untuk meningkatkan profesionalisme dan komitmen fresh graduate, termasuk program pelatihan yang lebih intensif, dukungan manajemen yang lebih kuat, dan kesempatan pengembangan karir yang lebih jelas. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang pentingnya profesionalisme dan komitmen dalam lingkungan kerja, khususnya bagi fresh graduate di industri jasa akuntansi. Hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi perusahaan dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dan memastikan bahwa fresh graduate menjadi aset yang berharga dalam organisasi.

Kata Kunci : Profesionalisme, Komitmen, Fresh Graduate

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, profesionalisme dan komitmen terhadap organisasi menjadi dua aspek kunci yang sangat penting dalam mengukur kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan. Profesionalisme auditor, khususnya, memiliki peran yang sangat vital dalam menjaga integritas dan kualitas layanan jasa akuntansi. Dalam kerangka yang sama, komitmen terhadap organisasi adalah faktor yang memengaruhi sejauh

Received: Desember 20, 2023; Accepted: Januari 13, 2024; Published: Maret 30, 2024

* Syahri Ramadhan ramadhansyahri752@gmail.com

mana seorang karyawan akan berkontribusi pada kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja.

Profesionalisme dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku seorang dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja sebagaimana yang diatur oleh organisasi (Nugraini, 2015). Hal ini mencakup pemahaman mendalam terhadap etika kerja, standar profesi, dan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang akurat dan dapat dipercaya. Seorang karyawan yang profesional bukan hanya memiliki pengetahuan teknis yang mendalam, tetapi juga mempraktikkan etika kerja yang tinggi dalam setiap langkah pekerjaannya.

Sementara itu, komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi (Hanna dan Firnanti, 2013). Tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan tidak hanya mencerminkan motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik, tetapi juga bagaimana mereka merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, pemahaman dan pengukuran tingkat profesionalisme dan komitmen sangat relevan dalam konteks fresh graduate yang baru bergabung dengan dunia kerja, khususnya dalam industri jasa akuntansi. Peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian mengenai **“ANALISIS PROFESIONALISME DAN KOMITMEN SEBAGAI FRESH GRADUATE PADA KANTOR JASA AKUNTANSI PT. ERIADI FATKHUR ROKHMAN”** sebagaimana terlihat dari penjelasan di atas.

Dalam konteks Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman, terdapat dua aspek kunci yang menjadi fokus utama penelitian ini, yaitu profesionalisme dan komitmen terhadap fresh graduate yang baru bergabung dengan organisasi. Pertama, bagaimana tingkat profesionalisme fresh graduate dalam menjalankan tugas sebagai karyawan, termasuk pemahaman mereka terhadap etika kerja, standar profesi. Kedua, sejauh mana komitmen terhadap organisasi, yang mencakup loyalitas dan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan, tercermin dalam perilaku dan sikap fresh graduate di tempat kerja. Bagaimana kedua aspek ini saling memengaruhi, dan apakah faktor-faktor tertentu seperti dukungan manajemen, pelatihan, atau peluang pengembangan karir memainkan peran dalam membentuk tingkat profesionalisme dan komitmen fresh graduate di Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. Penelitian ini akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang peran profesionalisme dan komitmen dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di industri jasa akuntansi.

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk mencapai beberapa hal penting. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat profesionalisme fresh graduate yang bekerja

di Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. Hal ini akan membantu dalam memahami sejauh mana pemahaman mereka terhadap etika kerja, standar profesi, dan kualitas laporan keuangan, yang merupakan komponen kunci dalam menjaga integritas dan kualitas layanan jasa akuntansi. Kedua, penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat komitmen terhadap organisasi yang tercermin dalam perilaku dan sikap fresh graduate. Dengan begitu, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana fresh graduate berkontribusi pada kesuksesan Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman dan sejauh mana mereka merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

KAJIAN TEORI

Profesionalisme

Profesionalisme adalah sikap seseorang yang dapat melakukan pekerjaan dengan keahlian yang memadai dalam bidangnya. Tingkat profesionalisme yang tinggi pada seorang auditor akan berdampak positif pada kinerja mereka, memungkinkan akuntan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan audit yang dapat dipercaya oleh berbagai pihak, termasuk perusahaan dan masyarakat umum (Halim, 2012: 13). Dengan meningkatnya pengaruh profesionalisme, kualitas kinerja seorang auditor akan semakin baik. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan pribadi dalam menjalankan profesinya, pengetahuan yang mendalam tentang tugas auditor, komitmen yang kuat terhadap profesinya, serta kemampuan untuk merencanakan tingkat materialitas dalam laporan keuangan akan meningkatkan kinerja seorang auditor.

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh (Ningsih, 2012:34) telah banyak digunakan oleh para peneliti untuk menilai profesionalisme dalam profesi auditor. Profesionalisme ini tercermin dalam sikap dan perilaku, yang dapat diuraikan dalam lima dimensi, yaitu:

1. Pengabdian sosial, yang menggambarkan dedikasi seorang profesional dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilannya. Mereka bersedia bekerja keras tanpa terlalu memikirkan imbalan ekstrinsik. Mereka melihat pekerjaan sebagai tujuan dalam dirinya sendiri, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan lain.
2. Kewajiban, yang mengacu pada pandangan tentang pentingnya peran profesi dan manfaatnya bagi masyarakat dan para profesional itu sendiri.
3. Kemandirian, yang mengartikan bahwa seorang profesional harus dapat membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak luar, seperti pemerintah, klien, atau pihak yang bukan bagian dari profesi tersebut. Campur tangan dari luar dianggap sebagai penghalang

terhadap kemandirian profesional.

4. Keyakinan terhadap peraturan profesi, yaitu keyakinan bahwa penilaian terbaik terkait pekerjaan profesional dapat datang dari sesama profesional, bukan dari pihak yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang tersebut.
5. Hubungan dengan sesama profesi, yang mencerminkan penggunaan ikatan profesi sebagai pedoman dalam pekerjaan, termasuk melalui organisasi formal dan kelompok kolega informal, yang menjadi landasan dalam membangun kesadaran profesional di antara para profesional tersebut.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi digambarkan (Sopiah, 2008) sebagai hubungan psikologis antara karyawan dengan perusahaan yang ditandai dengan keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap misi dan nilai-nilai perusahaan, kemauan bekerja keras untuk memajukan kepentingan perusahaan, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan posisinya sebagai karyawan. Komitmen adalah keadaan berdedikasi terhadap tujuan organisasi tertentu dan berniat untuk tetap menjadi anggotanya (Robbins, 2006).

Rasa memiliki dan keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi, serta kemauan untuk mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kepentingan diri sendiri, merupakan contoh komitmen organisasi. Salah satu tujuan manajemen yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia adalah perbaikan organisasi dan tujuan utama kebijakan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen penting. Pertama, keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan prinsip inti organisasi. Kedua, ada keinginan dan kemauan untuk memberikan kontribusi usaha yang lebih besar kepada organisasi. Ketiga, adanya keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi. Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh komitmen organisasi ini (Nainggolan & Ginting, 2019).

Fresh Graduate

Seorang lulusan baru atau sering disebut sebagai fresh graduate, adalah seseorang yang baru-baru ini menyelesaikan pendidikan sarjana mereka dan belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Fresh graduate akan segera menghadapi dunia kerja dan oleh karena itu perlu memiliki pemahaman yang kuat dalam pengetahuan teoritis dan praktis. Biasanya, karena mereka belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya, mereka memiliki pemahaman yang terbatas tentang dunia kerja (Caballero & Walker, 2010) dan sering kali belum mengenal industri, minat, dan keterampilan yang diperlukan (Sulastiana & Sulistiobudi, 2017). Sebelum memasuki dunia kerja, fresh graduate harus bersaing tidak hanya dengan lulusan lainnya, tetapi

juga dengan pelamar yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

Transisi dari kehidupan di perguruan tinggi ke dunia kerja membawa fresh graduate menghadapi tantangan berubah dari mahasiswa menjadi pekerja. Mereka harus memperoleh keterampilan dan kualitas esensial agar bisa sukses dalam lingkungan baru ini, seperti kebiasaan kerja yang efektif, keterampilan organisasi, kemampuan membangun hubungan, dan atribut lainnya yang mungkin tidak diajarkan dalam pendidikan mereka. Priksat dkk. (2018) menyatakan bahwa perusahaan sering melihat lulusan baru sebagai kurang memiliki keterampilan praktis. Selain itu, Tulu (2017) mengemukakan bahwa meskipun lulusan baru memiliki pengetahuan dan pengalaman praktis, hal tersebut mungkin belum sepenuhnya sesuai dengan harapan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metodologi penelitian kualitatif untuk menggali pemahaman mendalam tentang profesionalisme dan komitmen sebagai fresh graduate pada Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. Penelitian kualitatif mencakup pengumpulan informasi yang dikumpulkan secara organik dengan tujuan memahami fenomena yang terjadi dan menggunakan peneliti sebagai alat utama (Anggito & Setiawan, 2018). Dalam rangka memperoleh data yang komprehensif dan mendalam, penelitian ini akan terutama mengandalkan wawancara sebagai teknik utama pengumpulan data. Subjek penelitian adalah direktur operasional di perusahaan ini yang memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam tentang praktik kerja, standar profesi, dan hubungan organisasi dengan fresh graduate. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk menggali pandangan dan pengalaman direktur operasional terkait profesionalisme dan komitmen sebagai fresh graduate di lingkungan kerja.

Pendekatan kualitatif dan penggunaan wawancara kepada direktur operasional akan memberikan sudut pandang yang mendalam tentang profesionalisme dan komitmen dalam konteks organisasi ini. Dengan fokus pada pengalaman dan pandangan manajer operasional, penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana praktik kerja, etika, dan komitmen berperan dalam hubungan antara fresh graduate dan perusahaan. Selain itu, pendekatan kualitatif juga akan memungkinkan penelitian ini untuk menjelajahi konteks organisasi dan dinamika internal yang mungkin memengaruhi tingkat profesionalisme dan komitmen sebagai fresh graduate.

Peneliti mengamati keadaan lokasi dan peristiwa yang terjadi selama pengamatan. Peneliti mengetahui langsung semua peristiwa dan mampu mengumpulkan data berdasarkan

fakta karena mengikuti kegiatan magang yang dimana peneliti berada di lapangan selama 1 bulan yaitu pada tanggal 16 Januari s/d 16 Februari 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Saat melakukan wawancara kepada Direktur Operasional tentang Profesionalisme dan Komitmen sebagai fresh graduate pada Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman, temuan penelitian dijadikan pedoman dan disusun dalam beberapa pertanyaan. Direktur Operasional Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman diwawancarai dan hasilnya tercantum sebagai berikut.

Pertanyaan dan Tanggapan Informan

1. **Pertanyaan:** Bagaimana Bapak mengukur tingkat profesionalisme yang diharapkan dari seorang fresh graduate yang ingin bekerja di kantor jasa akuntansi ini?

Jawaban Narasumber: Kami mengukur tingkat profesionalisme berdasarkan pemahaman mereka terhadap etika kerja, seperti konflik kepentingan, kerahasiaan, dan independensi. Selain itu, kami juga melihat sejauh mana mereka memahami struktur KJA dan bagaimana mereka menerapkannya dalam pekerjaan mereka.

2. **Pertanyaan:** Bagaimana perusahaan ini mendukung pengembangan profesionalisme fresh graduate, khususnya dalam hal pelatihan dan pengawasan?

Jawaban Narasumber: Kami memiliki program pelatihan intensif yang mencakup etika kerja, standar profesi, dan keterampilan teknis akuntansi. Selain itu, kami memberikan pengarahan birokrasi dan memberikan mereka arahan untuk membaca seputar pemerintahan daerah (PEMDA). Mereka juga harus tahu sermuanya berasal dari peraturan-peraturan pemerintah dan harus mengikutinya.

3. **Pertanyaan:** Bagaimana perusahaan ini memotivasi dan mendorong komitmen fresh graduate terhadap organisasi?

Jawaban Narasumber: Kami mencoba memotivasi mereka dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan karir dalam jangka panjang. Kami memiliki program pengembangan karir yang jelas, yang memberikan gambaran tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan posisi dan tanggung jawab mereka di perusahaan ini.

4. **Pertanyaan:** Bagaimana Bapak melihat hubungan antara tingkat profesionalisme fresh graduate dan komitmen mereka terhadap perusahaan?

Jawaban Narasumber: Saya percaya ada hubungan erat antara kedua hal tersebut. Semakin tinggi tingkat profesionalisme seseorang, semakin besar komitmennya terhadap

perusahaan. Ketika seseorang merasa bahwa perusahaannya mendukungnya untuk menjadi seorang profesional yang baik, mereka lebih cenderung merasa terhubung dan berkomitmen untuk berkontribusi pada kesuksesan perubahan.

5. **Pertanyaan:** Apa tantangan utama yang dihadapi fresh graduate dalam mencapai tingkat profesionalisme yang diharapkan dalam pekerjaan mereka?

Jawaban Narasumber: Tantangan utama yang dihadapi fresh graduate adalah kesungguhan dan keyakinan seseorang tersebut. Mereka harus memiliki keingintahuan yang tinggi, tujuannya untuk bisa menghadapi tantangan tersebut dan setiap apa yang diperintahkan oleh perusahaan bisa dilakukan.

6. **Pertanyaan:** Bagaimana perusahaan mengukur tingkat komitmen fresh graduate terhadap organisasi ini?

Jawaban Narasumber: Kami mengukur komitmen melalui pekerjaan yang dilakukan apakah baik dan benar. Kemudian tidak membuat pekerjaan atasan dipersulit seperti revisi yang terlalu banyak, karena sudah ada contoh-contoh yang diberikan sebelumnya.

7. **Pertanyaan:** Bagaimana perusahaan merespons jika seorang fresh graduate menunjukkan rendahnya tingkat komitmen terhadap organisasi?

Jawaban Narasumber: Tidak pernah ada, walaupun ada perusahaan akan memberi arahan kepada mereka. Tetapi, sejatinya di perusahaan ini tidak pernah ada yang menunjukkan rendahnya tingkat komitmen terhadap perusahaan.

8. **Pertanyaan:** Bagaimana Bapak melihat peran komitmen fresh graduate dalam meningkatkan kualitas layanan jasa akuntansi yang diberikan oleh perusahaan ini?

Jawaban Narasumber: Saya percaya bahwa komitmen fresh graduate adalah kunci dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada klien. Mereka yang merasa terhubung dengan organisasi dan tujuan perusahaan akan lebih bersemangat dan peduli terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas layanan yang kami berikan kepada klien kami. Mereka juga harus saling menopang dan saling mengoreksi/revisi antara satu sama lain, sehingga membuat pekerjaan menjadi sukses.

Pembahasan

Hasil penelitian dari wawancara dengan Direktur Operasional mengungkapkan sejumlah wawasan yang penting terkait profesionalisme dan komitmen sebagai fresh graduate pada Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. Pertama-tama, tingkat profesionalisme diukur dengan memperhatikan pemahaman fresh graduate tentang etika kerja, seperti konflik kepentingan, kerahasiaan, dan independensi. Selain itu, pemahaman mereka tentang struktur Kantor Jasa Akuntansi (KJA) dan penerapan standar profesi menjadi faktor

penting dalam menentukan tingkat profesionalisme.

Perusahaan mendukung pengembangan profesionalisme melalui program pelatihan intensif yang mencakup etika kerja, standar profesi, dan keterampilan teknis akuntansi. Program pelatihan ini memberikan pemahaman mendalam tentang berbagai aspek yang memengaruhi profesionalisme dalam pekerjaan. Selain pelatihan, arahan mengenai peraturan pemerintah dan hubungannya dengan pekerjaan di perusahaan memberikan dasar hukum yang diperlukan untuk mendukung pemahaman etika dan profesi akuntan.

Komitmen fresh graduate terhadap organisasi dipotensialkan dengan adanya program pengembangan karir yang jelas. Program ini memberikan visi tentang bagaimana mereka dapat memajukan karir mereka di perusahaan, menciptakan insentif untuk tetap berkomitmen dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen karyawan dapat ditingkatkan melalui penawaran peluang karir yang jelas dan berkesinambungan.

Selain itu, Direktur operasional menyebutkan bahwa terdapat hubungan erat antara tingkat profesionalisme dan komitmen fresh graduate terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat profesionalisme, semakin besar komitmen mereka terhadap perusahaan. Ini menggarisbawahi pentingnya mendukung fresh graduate dalam pengembangan profesionalisme mereka untuk memotivasi mereka untuk berkomitmen dan berkontribusi pada perusahaan. Dengan demikian, hasil wawancara ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana perusahaan ini menjaga dan meningkatkan tingkat profesionalisme dan komitmen sebagai fresh graduate, serta bagaimana kedua aspek tersebut berperan dalam menciptakan kualitas layanan jasa akuntansi yang tinggi.

KESIMPULAN

Peneliti menyimpulkan bahwa profesionalisme dan komitmen fresh graduate memainkan peran sentral dalam lingkungan kerja mereka. Pengukuran profesionalisme mencakup pemahaman etika kerja, standar profesi, dan pemahaman teknis yang mendalam. Perusahaan mendukung pengembangan profesionalisme melalui program pelatihan intensif dan arahan terkait peraturan pemerintah. Program pengembangan karir yang jelas juga memotivasi dan mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, hasil penelitian menegaskan bahwa ada keterkaitan erat antara profesionalisme dan komitmen. Semakin tinggi tingkat profesionalisme seseorang, semakin besar komitmen mereka terhadap perusahaan. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan profesionalisme merupakan faktor penting dalam menciptakan karyawan yang

berkomitmen dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada penyediaan layanan jasa akuntansi yang berkualitas tinggi.

SARAN

Perusahaan sebaiknya terus mendorong program pelatihan intensif yang mencakup etika kerja, standar profesi, dan keterampilan teknis akuntansi. Program pelatihan yang kuat akan membantu memastikan bahwa fresh graduate memiliki pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka sebagai auditor. Hal ini akan membantu meningkatkan profesionalisme mereka dalam memberikan layanan jasa akuntansi. Penting untuk menjaga program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur. Program ini dapat memberikan panduan tentang bagaimana fresh graduate dapat memajukan karir mereka di perusahaan. Dengan visi yang jelas tentang masa depan, karyawan akan lebih termotivasi untuk berkomitmen pada perusahaan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan karir mereka.

Selain itu, penting untuk terus memberikan arahan dan pemahaman yang mendalam tentang peraturan pemerintah yang berlaku dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan pekerjaan di perusahaan. Pemahaman yang kuat tentang kerangka hukum dan regulasi yang mengatur profesi akuntan akan membantu memastikan bahwa fresh graduate dapat beroperasi dengan integritas dan independensi yang tinggi. Perusahaan sebaiknya terus memantau dan mendukung komitmen karyawan terhadap organisasi. Ini dapat mencakup mengukur tingkat kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan, serta memberikan umpan balik konstruktif dan penghargaan yang sesuai. Menjaga karyawan merasa terlibat dalam mencapai visi dan tujuan organisasi akan membantu memelihara dan meningkatkan tingkat komitmen mereka.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fatkhur Rokhman dapat memastikan bahwa fresh graduate mereka memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, serta komitmen yang kuat terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas layanan jasa akuntansi yang mereka berikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi, Jawa Barat: CV Jejak.
- Caballero, C., & Walker, A. (2010). *Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods*. *Journal of Teaching and Learning for Graduate*

Employability, 1(1), 13 – 25.

- Halim, Abdul. 2012. *Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hanna, Elizabeth, dan Friska Firnanti. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi. Vol 15, No.1. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Nainggolan , A., & Ginting , M. 2019. *Komitmen Organisasional, Motivasi Layanan Publik dan Kinerja Layanan Dalam Sektor Publik*. Jurnal Ilmiah Akuntansi, 4(1), 48.
- Nugraini, Putri. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prikshat, V., Nankervis, A., Priyono, S., Saleh, N. M., Connell, J., Burgess, J. (2018). *Graduate work-readiness challenges in the Asia-Pacific region and the role of HRM*. An International Journal, 37(2), 121–137.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sopiah, 2008. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulastiana, M., & Sulistiobudi, R. A. (2017). *Psychological Readiness & Job Readiness Training: Membangun Kesiapan Sarjana Baru Untuk Bekerja*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 5(1), 1-18.
- Tulu, D.T. (2017), *Should online social medias (OSMs) be banned at work? The impact of social medias on employee productivity in Ambo University, a case study*. Research in International Business and Finance, 42, 1096-1102.