

## ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERIADI FATKHUR ROKHMAN

P. Govinda <sup>1)\*</sup>, Juliana Nasution <sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia.

\*E-mail: [govindavinda65@gmail.com](mailto:govindavinda65@gmail.com), [juliananasution@uinsu.ac.id](mailto:juliananasution@uinsu.ac.id)

### Abstrak

Perusahaan pada umumnya harus mampu beradaptasi di tengah perubahan yang begitu cepat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan elemen yang paling berperan dalam mengelola yang merupakan ciri utama organisasi modern seperti yang terlihat saat ini. Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap penggunaan teknologi informasi, sebaiknya perlu dilakukan evaluasi terkait kompetensi SDM dan teknologi informasi segera agar kedepannya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang mana sumber data diperoleh dari sumber pustaka yang berasal dari jurnal, observasi dan wawancara yang masih ada relevansinya dengan topik penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan bahwanya Manajer Operasional dan Bendahara/Penatausahaan yang bekerja pada Kantor Jasa Akuntan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Medan tersebut merasa sudah cukup kompeten terhadap jabatan yang diberikan kepada para karyawan. Secara simultan ada pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia dan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut perlu diperhatikan dan diperhitungkan agar PT. Eriadi Fatkhur Rokhman dapat meningkatkan pelayanan demi memenuhi kepuasan pelanggan dan meningkatkan loyalitas pelanggan yang memakai jasa akuntan.

**Kata Kunci :** Kompetensi SDM, Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan

### Abstract

Companies in general must be able to adapt in the midst of such rapid changes. Human Resources (HR) is the most valuable asset in a company because humans are the element that plays the most role in managing which is the main characteristic of modern organizations as seen today. Employee competence affects the use of information technology, it is better to evaluate the competence of HR and information technology immediately so that in the future the company can improve employee performance. This research uses descriptive research with a qualitative approach, where the data sources are obtained from library sources from journals, observations and interviews that still have relevance to the topic of this research. The results of this study indicate that at the Accounting Services Office of PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan that the Operations Manager and Treasurer / Administration who work at the Accounting Services Office of PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Medan feels that he is quite competent in the positions given to employees. Simultaneously there is an influence between the competence of human resources and information technology in improving employee performance. This needs to be considered and taken into account so that PT. Eriadi Fatkhur Rokhman can improve services to meet customer satisfaction and increase customer loyalty who use accountant services.

**Keywords :** Human Resource Competence, Information Technology, Employee Performance

<i>Article History:</i>	<i>Received: 8<sup>th</sup> April 22</i>	<i>Revised: 15<sup>th</sup> April 22</i>	<i>Accepted: 21<sup>st</sup> April 22</i>
-------------------------	--	--	---

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan pada umumnya harus mampu beradaptasi di tengah perubahan yang begitu cepat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan elemen yang paling berperan dalam mengelola yang merupakan ciri utama organisasi modern seperti yang terlihat saat ini. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penghambat kelancaran kegiatan perusahaan (Mulyani, 2019).

Selain itu, banyak penelitian menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan terbukti sangat mempengaruhi tingkat kinerja organisasi baik secara individu maupun dalam organisasi dan meningkatkan daya saing. Salah satu upaya potensial untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan berbagai kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan kata lain, kesehatan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Untuk itu sangat diperlukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik, misalnya dengan meningkatkan berbagai kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan (Hutasuhut, 2016).

Secara harfiah, kompetensi diartikan sebagai berjuang bersama-sama. Kompetensi berkaitan erat dengan pengertian kapabilitas. Orang yang menyebut dirinya kompeten adalah orang yang memiliki kemampuan. Wibowo (2008:86) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu. Selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai atau citra diri seseorang dengan memiliki kepercayaan diri, pengetahuan dan keterampilan yang sesuai. Menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills) dan atribut pribadi (personal atribut). Pengetahuan lebih terlihat dan mudah dikenali dalam mencocokkan orang dengan pekerjaan, ini adalah kompetensi yang terlihat, sementara keterampilan meskipun beberapa dapat terlihat seperti keterampilan teknis inseminasi buatan. Keterampilan yang dapat meningkatkan kinerja adalah kompetensi tersembunyi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan bekerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Selanjutnya kompetensi pegawai yang dijadikan acuan dalam pembuatan instrumen penelitian menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sedarmayanti (2011), yaitu: pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills) dan atribut pribadi (personal atribut) (Fatmah, 2017).

Keberadaan pegawai yang kompeten dan profesional merupakan syarat mutlak bagi pegawai yang berkualitas untuk mendukung berjalannya organisasi yang siap bersaing di pasar (Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, 2021). Melalui dukungan teknologi informasi, baik hardware & software yang memadai, suatu organisasi dapat berjalan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, dukungan organisasi dalam pengembangan keterampilan bagi pegawai

merupakan aspek fundamental dalam rangka menciptakan pegawai yang berkualitas, kompeten, dan profesional. Gita (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap penggunaan teknologi informasi, dalam penelitiannya juga ditemukan bahwa kompetensi dalam penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kualitas pelaporan keuangan dalam organisasi. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2019).

Seiring dengan perkembangan zaman, manusia semakin bergantung pada informasi. Informasi merupakan sumber daya yang penting dalam kehidupan individu dan organisasi. Agar kantor dapat memberikan pelayanan yang efektif, informasi tertulis yang akurat harus tersedia sesuai kebutuhan. Teknologi merupakan salah satu bentuk perubahan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Munculnya teknologi informasi telah mempengaruhi bentuk dan substansi informasi, serta akuntansi. Sistem informasi akan memudahkan manajemen untuk menghasilkan informasi keuangan yang handal, relevan, tepat waktu, dapat dipahami dan teruji sehingga dapat membantu pengambilan keputusan.

Sebaiknya perlu dilakukan evaluasi terkait kompetensi SDM dan teknologi informasi segera agar kedepannya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika hal ini diatasi tentunya akan meningkatkan daya saing perusahaan karena dapat memahami faktor apa saja yang menjadi peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Maka dari itu peneliti tertarik dan melakukan penelitian sebagai hasil output magang, dengan judul “**Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman**”.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Secara harfiah, kompetensi diartikan sebagai berjuang bersama-sama. Kompetensi berkaitan erat dengan pengertian kapabilitas. Orang yang menyebut dirinya kompeten adalah orang yang memiliki kemampuan. Menurut Boyatzis dalam Priansa (2014) mengemukakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang dapat membuat seseorang mampu memenuhi apa yang diperintahkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. Sedangkan menurut Pramudyo (2010) menyatakan bahwa fungsi kompetensi adalah kompetensi yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan tidak baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dengan kriteria atau standar yang digunakan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga, kata manajer perusahaan. Seperti yang kita ketahui bahwa di perusahaan itu, rekening kas, aset non-manusia berwujud dan tidak berwujud lainnya sebenarnya dikendalikan oleh manusia. Manusia yang mengelola suatu perusahaan, manusia juga menciptakan nilai tambah, dan tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan mampu menghasilkan keuntungan sebagai nilai tambah bagi perusahaan itu sendiri (Signal & Matrix, 2019).

Kompetensi yang dimaksud meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai berdasarkan strategi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk lebih mudah memahami

pengertian kompetensi secara umum adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja. dituntut oleh perusahaan tempat dia bekerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja seorang pegawai yang telah dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan. Selanjutnya untuk mencapai tujuan organisasi, pimpinan puncak selalu membutuhkan bantuan dari bawahannya. Sehingga apabila kinerja pegawai baik maka akan berdampak positif dan mempengaruhi kinerja pimpinan yang pada gilirannya akan bermuara pada kualitas dan kuantitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Adanya peningkatan kompetensi sangat penting untuk menunjang kemampuan kerja pegawai sekaligus meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka diharapkan kinerja pegawai juga akan semakin tinggi (Firmansyah, 2020). Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai akan menunjukkan kualitas pegawai yang sebenarnya. Kompetensi akan terus diwujudkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dalam memajukan kualitas pegawai.

### **Teknologi Informasi**

Perkembangan teknologi informasi saat ini membuat kebutuhan akan teknologi informasi menjadi sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Teknologi informasi telah menjadi kebutuhan pokok bagi perusahaan, terutama dalam semua kegiatan operasional perusahaan (Rahadi, 2007).

Teknologi informasi selain sebagai teknologi komputer yang ditujukan untuk mengolah dan menyimpan informasi, juga berfungsi sebagai media teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan manusia dan komputer mampu melakukan apa yang tidak dapat dilakukan manusia (Hariyani, 2016a). Semakin banyak kegiatan di perusahaan tidak mungkin dilakukan secara manual, oleh karena itu perlu adanya dukungan keberadaan teknologi dan sekaligus pemanfaatannya untuk kinerja yang maksimal dan tentunya efisien. Pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat kesalahan (Abbas et al., 2014). Menurut (Dwi Sapartiningsih & Kristianto, 2018) pemanfaatan teknologi informasi meliputi (a) pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan (b) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi sehingga masyarakat pelayanan dapat dengan mudah dan murah diakses oleh masyarakat. Dari uraian di atas, pemanfaatan teknologi informasi berupa komputer membantu aparat desa dalam mengelola dokumen desa secara keseluruhan (Tarjo, 2020).

Pengetahuan teknologi informasi bukan hanya pengetahuan teknis, melainkan kekuatannya secara strategis. Teknologi informasi yang diimplementasikan harus dapat diterima, artinya dapat diterima oleh setiap orang yang akan menggunakannya. Jika perkembangan teknologi tidak dapat diterima, maka dapat menimbulkan perilaku yang tidak diharapkan seperti penolakan terhadap perubahan (*resistance to change*). Penolakan terhadap perubahan muncul karena tidak semua orang dengan mudah menerima perubahan dan menganggap bahwa perubahan adalah hambatan, bahkan bisa menjadi ancaman. Penolakan terhadap perubahan juga dapat muncul karena kurangnya pengetahuan atau ketidakmampuan seseorang dalam

mengoperasikan teknologi informasi baru. Di sisi lain, bagi masyarakat yang dinamis, perkembangan teknologi informasi merupakan dorongan untuk lebih mengembangkan diri. Teknologi yang semakin berkembang menyebabkan pengolahan data dengan menggunakan perangkat elektronik seperti komputer menjadi sangat menguntungkan. Sistem informasi akuntansi didefinisikan sebagai sistem berbasis komputer yang memproses informasi keuangan dan mendukung keputusan tugas dalam rangka mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2013:260), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan tindakan dalam situasi tertentu. Kemampuan didalam organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya didukung oleh faktor internal dan eksternal organisasi. Kinerja karyawan umumnya didorong oleh promosi, promosi, promosi, inisiatif, kreativitas, penghargaan dan lain-lain. Namun bentuk penghargaan ini tidak sepenuhnya benar, tergantung dari sistem manajemen yang diterapkan oleh organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan sumber daya manusia pada suatu instansi atau perusahaan yang diharapkan mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Rumimpunu et al., 2021).

### **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sugiyono (2016:9) mengemukakan bahwa metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi postpositivisme yang digunakan untuk mengkaji kondisi objek-objek alam. Pengumpulan data diperoleh melalui studi kepustakaan dari berbagai sumber seperti laporan, buku dan jurnal, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan, mendeskripsikan, menjelaskan, menjelaskan, dan menjawab secara lebih rinci masalah yang akan diteliti dengan mempelajari sebanyak mungkin individu, kelompok atau peristiwa. Dalam penelitian kualitatif, manusia adalah instrumen penelitian dan hasilnya ditulis dalam bentuk kalimat atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Jenis sumber data yang digunakan penulis adalah data utama yang diperoleh penulis dari melakukan observasi dan wawancara langsung dengan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksi makna dalam topik tertentu untuk memenuhi kebutuhan. dari penyusunan penelitian ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan bahwanya Manajer Operasional dan Bendahara/Penatausahaan yang bekerja pada Kantor Jasa Akuntan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Medan tersebut merasa sudah cukup kompeten terhadap jabatan yang diberikan kepada para karyawan. Kalau tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan disini sudah tertera saat terbitnya SK atau surat keputusan pengangkatan staf, kini sudah tercantum apa tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Jadi Pimpinan melihat kualitas karyawan berdasarkan kompetensinya, maka mereka memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Hasil kerja yang sudah menggunakan teknologi itu sejauh ini bisa dihitung dengan jari, tidak semuanya. Tapi tentu saja hasil yang baik dapat disajikan, dapat persentase dengan pihak pelanggan mereka. Jadi, walaupun hasilnya kurang baik, mereka filter dulu sama-sama. Jadi disini, setiap ada kegiatan, mereka masing-masing diberi tanggung jawab apa yang ingin mereka lakukan, apa tanggung jawab mereka dan kapan harus selesai. Bagi yang tidak menguasainya tentu akan mengalami kesulitan dan hambatan dalam bekerja. Tapi sejauh ini, mereka tidak memiliki pekerjaan yang tidak bisa mereka selesaikan.

**Tabel 2 Hasil Wawancara**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Menurut Ibu, bagaimana kompetensi pada karyawan pada jabatan masing-masing ?	Menurut saya, kompetensi pada karyawan masing-masing sudah cukup kompeten terhadap jabatan yang diberikan kepada mereka dan sejauh ini karyawan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman menurut saya sudah sangat kompeten pada pekerjaannya masing-masing.
Kriteria apa saja yang ditetapkan dalam kompetensi karyawan ?	Utamanya dia adalah seorang lulusan akuntan, nah walaupun demikian pekerjaan kita tidak selalu berhadapan dengan akuntansi yang biasa mahasiswa dapatkan atau calon pegawai dapatkan. Tetapi, di kantor PT. Eriadi Fatkhur Rokhman ini karyawan ini lebih banyak bekerja dibidang PEMDA-PEMDA (Pemerintah Daerah) dan akuntannya itu lebih sebenarnya tidak terlalu berhadapan dengan akuntansi walaupun nanti didalamnya kita menemui pekerjaan yang berhadapan dengan itu.
Berdasarkan pengalaman selama ini, apa saja kelebihan dan kelemahan kompetensi para karyawan ?	Kelebihannya, selama ini sih karyawan-karyawannya disini bisa menerima atau tanggap dalam satu pekerjaan baru yang mereka hadapi. Nah kelemahan mereka itu, terkadang mereka belum faham nih dengan urusan terkait dengan PEMDA-PEMDA sehingga mereka harus

	menguasai terlebih dahulu dan mendapatkan pelajaran yang sebenarnya mereka sama sekali kerjakan.
Bagaimana tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan ?	Nah untuk tugas masing-masing kita memberikan jobdesknya tertentu ya. Jadi satu orang itu bisa dapat jobdesk 2, jadi mereka punya tanggung jawab pada pekerjaan itu masing-masing biasa 2 atau bahkan lebih tergantung dari pekerjaan yang kita terima. Jadi kita melihat kualitas karyawan itu berdasarkan kompetensinya, jadi kita memberikan tanggung jawab itu sesuai kemampuan mereka.
Bagaimana rencana kedepan anda untuk pengembangan dan apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai keinginan tersebut ?	Kita bisa mengembangkan pemikiran atau pekerjaan-pekerjaan lain, sehingga karyawan-karyawan nanti yang bergabung di institusi pekerjaan ini bisa lebih menguasai semua pekerjaan baru ataupun yang belum pernah dipekerjakan selama ini.
Kriteria apa saja yang ditetapkan dalam menilai kinerja karyawan saat ini ?	Kriteria sejauh ini yang paling utama ia mau berusaha, mau belajar dan bisa menanggapi semua arahan yang diberikan dan bisa menerapkan dipekerjannya sehari-hari.
Menurut Ibu, kelebihan dan kelemahan penilaian kinerja karyawan yang ada saat ini ?	Kalau untuk kelebihan seperti yang tadi sudah saya sampaikan, Karyawan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman selama ini mereka bisa menerima dan tanggap dalam menerima arahan. Dan kalau kelemahannya, mereka selalu dihadapkan dengan pekerjaan yang mungkin baru mereka kerjakan. Selama ini kita tidak pernah berurusan dengan corporate yaa, kita lebih banyak berurusan dengan Pemerintah Daerah. Nah kalau corporate terhitung masih jarang mengerjakan untuk meriview asset-aset tetap, jadi mereka masih belum biasa untuk mengerjakan itu. Nah tapi selama ini yang kita arahkan mereka bisa menerima dan mengerti gitu. Jadi kita bisa menyanggupi semua pekerjaan yang dilimpahkan kepada kami gitu.
Siapa saja yang menilai kinerja karyawan saat ini ?	Kalau yang menilai kinerja karyawan terutama Manajer Operasional. Manajer Operasional berdiskusi kembali dengan Direktur

	Operasional. Direktur Operasional akan berdiskusi dengan Komisaris.
Bagaimana keinginan Ibu, terkait dengan desain atau gambaran penilaian kinerja karyawan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman untuk kedepannya ?	Tentunya keinginan gambaran saya untuk kedepannya terhadap PT. Eriadi Fatkhur Rokhman kita bisa memberikan pengetahuan yang baru untuk karyawan terutama untuk memperluas pengetahuan mereka dibidang pekerjaan yang selama ini berbeda-beda mereka terima. Dan kedepannya saya harap PT. Eriadi Fatkhur Rokhman ini tidak hanya bisa memberikan pelayanan terhadap kinerja yang sifatnya dalam pembuatan seperti standar operasional, analisis jabatan. Tapi bahkan bisa menerima pekerjaan baru seperti menghitung aset tetap, pendapatan satu perusahaan jadi mereka mempunyai pengetahuan yang lebih saat mereka bergabung di perusahaan kami.
Bagaimana Hubungan kerja masing-masing jabatan ?	Hubungan kerjanya sebenarnya gini, memang di perusahaan ini kita memiliki satu-satu kayak ada bidang bendahara, staff keuangan, IT gitu. Jadi penilaian mereka itu ya terhadap ya tanggung jawab mereka masing-masing, dikarenakan pekerjaan disini semuanya memang dikerjakan secara bersama-sama tapi secara menyeluruh kita punya bagian-bagian tertentu. Nah dibagian-bagian tertentu itu, itulah kita menjadikan penilaian terhadap karyawan.
Apa yang Ibu ketahui tentang teknologi informasi ?	Kalau teknologi informasi sebenarnya kita tidak terlalu mempergunakan teknologi terbaru saat ini. Karena pekerjaan kita secara ini ya sebenarnya hanya menyusun-menyusun atau memformat data yang kami dapat menjadi satu dokumen. Jadi tidak terlalu terkait dengan teknologi informasi yang terbaru.
Bagaimana menurut Ibu penggunaan teknologi didalam pekerjaan yang sedang Ibu lakukan ?	Penggunaan teknologi didalam pekerjaan akuntansi di PT. Eriadi Fatkhur Rokhman ini tidak terlalu menggunakan alat teknologi yang canggih ataupun yang terbaru. Karena sifat kami itu hanya menyusun-menyusun atau membantu meriview, jadi sebenarnya kerjaan yang itu aja yang berulang dikerjakan. Tapi memang berurusan dengan PEMDA yang berbeda-beda,



	jadi tidak terlalu menggunakan teknologi dalam menyusun pekerjaan di kantor ini.
Kendala apa saja yang Ibu temukan dalam mengoperasikan komputer atau labtop dan akses internet ?	Dikatakan sejauh ini susah yaa atau sulit, karena rata-rata disini sudah bisa mengoperasikan dan menggunakan laptop atau mengakses internet. Jadi, tidak ada kendala yang sampai saat ini ditemukan terlalu sulit sih.
Apakah Ibu bisa mengoperasikan layanan-layanan dengan menggunakan teknologi secara baik dan benar ?	Sejauh ini kita selalu bekerjasama dengan tim. Ya walaupun saya belum begitu misalnya satu pekerjaan tidak faham, ya kita saling koordinasi, saling kerja sama ni. Agar tidak menjadi kesalahan yang fatal.
Jika Ibu bekerja tidak menggunakan teknologi informasi, berapa lama Ibu dapat menyelesaikan tugas pekerjaan ?	Nah tiap tugas kita punya prosedur persiapannya untuk berapa lama pekerjaan, tergantung dari pekerjaan yang kita terima bisa 1 bulan, 2 bulan bahkan 3 bulan paling lama maksimalnya. Jika kita tidak menggunakan teknologi informasi, pastinya kita tetap mengoperasikan komputer ni. Beda ya mengenai teknologi informasi atau mengoperasikan dengan komputer. Nah berapa lamanya itu kita tidak bisa menyesuaikan, karena tergantung dengan jenis pekerjaan yang kita terima gitu. Jadi tidak bisa ditetapkan berapa lama kita bisa menyelesaikan tugas tersebut.
Bagaimana hasil kinerja dari yang sudah menggunakan teknologi dan bagaimana bagi yang kurang menguasainya ?	Hasil kerja yang sudah menggunakan teknologi itu sejauh ini sih paling bisa dihitung dengan jari yaa, tidak semua gitu. Bagi yang tidak menguasainya pastinya tentu sangat mengalami kesulitan dan kendala dalam pekerjaan. Tapi sejauh ini sih, kita tidak ada pekerjaan yang tidak bisa kita selesaikan gitu.

Sumber : Hasil wawancara dengan Manajer Operasional

**Tabel 2 Hasil Wawancara**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Menurut Kakak, bagaimana kompetensi pada karyawan pada jabatan masing-masing ?	Menurut saya sendiri, kompetensi dari setiap karyawan disini itu sudah baik. Karena sudah mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.
Kriteria apa saja yang ditetapkan dalam kompetensi karyawan ?	Kalau kriteria khusus mungkin disini belum ya, tapi kalau kriteria umum tentunya ya wajib mampu menggunakan aplikasi komputer seperti microsoft office, excel, powerpoint. Nah disini itu memang dituntut harus bisa menggunakan itulah. Dan juga tentunya selain mampu menggunakan itu, kita itu juga harus bisa disiplin waktu dalam hal mengerjakan suatu pekerjaan.
Berdasarkan pengalaman selama ini, apa saja kelebihan dan kelemahan kompetensi para karyawan ?	Kelebihan mungkin semua atau setiap karyawan mampu mengerjakan proyek sekaligus dalam jangka waktu yang sama dan kalau kelemahannya mungkin karena banyaknya proyek itu ada juga biasa namanya <i>human eror</i> atau kurang focus atau mungkin kurang teliti. Sehingga dokumen ataupun pernyataan yang dihasilkan salah huruf atau salah ketik gitu. Yang umum sih memang, belum ada yang terlalu <i>danger</i> lah gitu, masih pada umumnya aja.
Bagaimana tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan ?	Kalau tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan disini itu sudah tertera saat terbitnya SK atau surat keputusan pengangkatan staf, nah disitu sudah tertera semua apa tugas dan tanggung jawab kita masing-masing seperti saya misalnya contohnya ditetapkan sebagai Bendahara atau Penatausahaan tentunya tugas dan tanggung jawab saya adalah mengatur keluar masuknya keuangan perusahaan begitu juga dengan staf-staf lainnya. Misalnya staf administrasi umum maka tugas dan tanggung jawab adalah mengendalikan segala surat keluar masuk ataupun mengarsipkan file-file ataupun membantu kinerja dari proyek yang telah ditetapkan oleh Komisaris seperti itu.

<p>Bagaimana rencana kedepan anda untuk pengembangan dan apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai keinginan tersebut ?</p>	<p>Menurut saya, setiap staf itu di fasilitasi laptop masing-masing yang memiliki kecepatan lebih baik dari yang pada umumnya gitu. Sehingga bisa mempermudah kinerja kita yang misalnya ada banyak kegiatan di waktu yang sama, karena walaupun kita menggunakan laptop pribadi mungkin sedikit terkendala. Terkendalanya itu karena laptop sudah banyak dimasukkan file-file pribadi kita gitu. Atau mungkin walaupun tidak bisa diberikan satu-satu, pinomat ada 1 dan 2 disini ada. Kita harus selalu perhatikan bagaimana kinerja dari laptop itu gitu, apakah bekerja dengan baik, lancer, tidak ada sendat ataupun gangguan seperti itu sih. Dan kedepannya harapannya mungkin ruangan kali ya, kita butuh yang sedikit lebih besar karena memang kalau kita kedatangan tamu yang jumlahnya lumayan banyak itu kita kekurangan tempat untuk menerima mereka. Jadi mungkin membutuhkan ruangan yang lebih besar, sehingga kinerja kita juga lebih efisien kedepannya.</p>
<p>Kriteria apa saja yang ditetapkan dalam menilai kinerja karyawan saat ini ?</p>	<p>Kriterianya itu masih pada yang umumnya ya, bisa menggunakan aplikasi computer baik itu microsoft excel, word, powerpoint seperti itu. Nah mungkin kalau kepada tanggung jawab masing-masing kita juga harus bisa mampu menggunakan email, google drive gitu dan kalau saya sendiri misalnya sebagai bendahara ya wajib mampu menggunakan aplikasi accounting seperti accurate, zahir dan lain sebagainya gitu.</p>
<p>Menurut Kakak, kelebihan dan kelemahan penilaian kinerja karyawan yang ada saat ini ?</p>	<p>Kelebihannya itu kita mampu bisa mengerjakan bebearpa proyek, beberapa kegiatan dalam waktu yang bersamaan gitu. Namun dibalik kemampuan itu tadi yaitu adalah kelemahannya yaitu kadang kita kurang fokus, salah dalam pengetikan seperti itu. Masih hal-hal yang umumnya</p>
<p>Siapa saja yang menilai kinerja karyawan saat ini ?</p>	<p>Kalau bicara kinerja karyawan, siapa yang menilai. Tentunya pasti para Bapak, Ibu atasan kita, Bapak Komisaris, Pak Direktur, Ibu Manajer, Bapak Manajer pastinya mereka yang</p>

	<p>memiliki hak dan tanggung jawab penuh terhadap penilaian kinerja karyawan. Kalau dari segi pandangan saya sendiri, tadi ya seperti itu penilai kinerja dalam hal pengerjaan beberapa proyek yang bersamaan. Nah, kalau penilaian khususnya itu saya kurang faham mungkin Ibu atau Bapak Pimpinan yang lebih tahu ataupun lebih spesifik apa yang mereka lihat dari para pegawainya.</p>
<p>Bagaimana keinginan Kakak, terkait dengan desain atau gambaran penilaian kinerja karyawan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman untuk kedepannya ?</p>	<p>Ya tentunya mungkin, tidak muluk-muluk, tidak jauh-jauh dari perusahaan yang lainnya tentunya yang dinilai pertama pastinya kejujuran, sikap/attitude dari dari seorang karyawan itu sendiri. Bagaimana juga dia menjalankan ibadahnya bagaimana dia bisa mengatur waktu, bagaimana dia berattitude, bagaimana dia berpakaian, bagaimana dia mengerjakan mungkin.</p> <p>adalah kriteria tersendiri bagi Bapak, Ibu Pimpinan mungkin, tapi kalau secara umumnya yaitu attitude yang paling diutamakan.</p>
<p>Bagaimana Hubungan kerja masing-masing jabatan ?</p>	<p>Alhamdulillah, disini hubungan kinerja kita baik ya. Karena memang mungkin ruangan kita yang dibbilang cukup terbatas, sehingga mempermudah hubungan kinerja dari masing-masing karyawan disini gitu. Jadi tidak adanya pembatas yang membatasi kami dalam berkomunikasi gitu, namun tentunya meskipun hubungan kami baik tentunya kami juga mengetahui apa batasan kami terhadap Bapak, Ibu Pimpinan. Tidak pulalah kami sembarangan bagaimana terhadap Bapak atau Ibu Pimpinan disini gitu.</p>
<p>Apa yang Kakak ketahui tentang teknologi informasi ?</p>	<p>Teknologi informasi disini seperti secara umum pastinya microsoft office ya, microsoft excel, word, powerpoint itu-itu terus yang akan kita otak-atik, kita Kelola dengan baik. Maka memang kita juga dituntut harus bisa ahli secara lihai lah menggunakan itu, nah selain itu kita</p>

	<p>juga ada aplikasi accounting tadi seperti accurate, zahir gitu. Kemudian juga karena kita Kantor Jasa Akuntan yang banyak bekerja sama dengan PEMDA-PEMDA, bekerja sama dalam hal teknologi informasi juga misalnya itu kita kemari ada bekerja sama dengan Pemerintah Deli Serdang terkait teknologi informasi. Tepatnya DISDUKCAPIL kemarin kita itu ada buat aplikasi namanya senyum kalau nggak salah, jadi aplikasi itu kita kerja sama juga kebetulan kita juga ada perusahaan satu lagi yang khusus menangani teknologi itu gitu. Jadi kalau berbicara tentang teknologi informasi, kita juga menjual jasa terkait teknologi informasi itu gitu.</p>
<p>Bagaimana menurut Kakak penggunaan teknologi didalam pekerjaan yang sedang Kakak lakukan ?</p>	<p>Penggunaan teknologi ya tentunya digunakan dengan baik ya. Ya karena tiap hari itu aja yang kita pegang gitu, itu aja yang kita kelola gitu. Jadi ya, memang dituntut harus bisa lihalah menggunakan teknologi itu.</p>
<p>Kendala apa saja yang Kakak temukan dalam mengoperasikan komputer atau labtop dan akses internet ?</p>	<p>Kendala yang saya hadapi saat mengoperasikan komputer yang pertama, kemarin komputer sempat lelet mungkin karen kebanyakan file juga atau mungkin sering digunakan sehingga panas. Saya juga kurang faham, tapi sempat lelet. Kemudian kalau akses internet juga seperti itu sempat lelet, begitu ditanyak sama yang menanggungjawapi itu intenetnya pihak wifinya ada kendala katanya dari pusat. Ya kendala-kendala itu sih saya rasa masih kepada kendala yang umum, tidak ada yang harus diperhatikan sekali cumin mungkin dari adanya kendala itu perlu kita buat perhatian khusus terhadap pengoperasian komputer maupun akses internet yang ada di kantor.</p>
<p>Apakah Kakak bisa mengoperasikan layanan-layanan dengan menggunakan teknologi secara baik dan benar ?</p>	<p>Alhamdulillah, saya dan temen-temen lainnya bisa menggunakan teknologi informasi disini secara baik dan benar. Ya tentunya mungkin bekal juga dari zaman kuliah sudah belajar tentang teknologi informasi yang ada gitu ya. Dan alhamdulillah juga disini kita itu misalnya ada yang kurang faham kita saling membantu</p>

	<p>ataupun tanya bagaimana sih pengerjaan ini gitu, tapi umumnya disini semuanya alhamdulillah sudah sudah mampu menggunakan teknologi secara baik dan benar.</p>
<p>Jika kakak bekerja tidak menggunakan teknologi informasi, berapa lama Kakak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan ?</p>	<p>Wah, kalau tidak menggunakan teknologi informasi mungkin berat. Karena semua sistem pengerjaan kita itu menggunakan menggunakan teknologi informasi. Penyusunan SOP, penyusunan RESTRA, riview laporan keuangan semuanya itu menggunakan teknologi informasi itu tadi word, excel, powerpoint. Kalaupun kita nggak pakai itu, tentunya sulit dan akan sangat-sangat lama kalau menggunakan manual misalnya catatan atau mesin ketik ya seperti itu dan nggak bisalah itu kalau kayak gitu. Tapi kalau terkait keuangan mungkin membuat laporan keuangan bisa ya memakan waktu 1 bulan kalau dia manual saya rasa. Karenakan mulai dari mencatat apa-apa saja di buku kas, baru buat lagi jurnalnya, baru buat lagi buku besarnya sampai kepada laporan keuangan itu membutuhkan banyak waktu jika tidak menggunakan teknologi informasi.</p>
<p>Bagaimana hasil kinerja dari yang sudah menggunakan teknologi dan bagaimana bagi yang kurang menguasainya ?</p>	<p>Hasil kinerja dari menggunakan teknologi tentunya baik bisa dipaparkan, bisa di persentasekan dengan pihak customer kita. Nah kalaupun hasilnya itu kurang baik, kita filter dulu sama-sama. Jadi disini itu setiap ada kegiatan, kita masing-masing diberikan tanggung jawab apa yang mau dikerjakan, apa tanggungjawabnya dan harus selesai kapan. Begitu tanggung jawab itu selesai, kita itu dituntut untuk bisa memaparkan ataupun memberikan pernyataan persentase kepada seluruh bagian di kantor ini bahwa inilah yang kita kerjakan, ini yang kita sampaikan atau paparkan kepada para customer kita. Jika hasilnya kurang, maka akan kita cari sama-sama apa yang harus diperbaiki gitu.</p>

Sumber : Hasil wawancara dengan Bendahara/Penatausahaan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Manajer Operasional dan Bendahara/Penatausahaan yang ada di Kantor Jasa Akuntan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Medan, diketahui bahwa perusahaan sudah memiliki karyawan yang sudah cukup kompeten yang ditempatkan pada posisi sesuai dengan SK atau Surat Keputusan dan juga mampu menggunakan teknologi informasi yang akan membantu menaikkan kualitas kinerja karyawan. Namun kantor keterbatasan ruangan yang luas agar Ketika kedatangan tamu yang jumlahnya lumayan banyak itu kita kekurangan tempat untuk menerima mereka. Jadi mungkin membutuhkan ruangan yang lebih besar, sehingga kinerja karyawan juga lebih efisien kedepannya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dari pembahasan di atas adalah sebagai berikut :

1. Kantor Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan belum sepenuhnya menyediakan untuk seluruh karyawan laptop/komputer sebagai fasilitas pendukung kegiatan di perusahaan.
2. Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih kurang memahami mengenai terkait dengan tugas pada beberapa instansi.
3. Kurangnya peralatan atau perlengkapan arsip yang kurang memadai;
4. Beberapa karyawan di Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan harus membawa laptop untuk mengerjakan tanggungjawab nya yang ada di perusahaan.

Terdapat beberapa masalah dan juga kendala yang masih harus diperbaiki dan dimaksimalkan kualitasnya agar lebih baik lagi dan dapat sesuai dengan kualitas pelayanan kinerja karyawan di kantor secara tepat. Dalam mengatasi kekurangan dan masalah ini sebaiknya Kantor Jasa Akuntan ini sudah memiliki dan menyiapkan strategi untuk memperbaiki dan memaksimalkannya. Secara simultan ada pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia dan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut perlu diperhatikan dan diperhitungkan agar PT. Eriadi Fatkhur Rokhman dapat meningkatkan pelayanan demi memenuhi kepuasan pelanggan dan meningkatkan loyalitas pelanggan yang memakai jasa akuntan.

### **Saran**

Agar para karyawan Kantor Jasa Akuntan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman Medan semakin baik dan dapat meningkatkan kinerjanya sebaiknya dapat melakukan strategi yang tepat dan memaksimalkan aspek kompetensi SDM dan teknologi informasi agar menimbulkan kenyamanan kerja dan optimalitas kinerja dari para karyawan mereka. Jika karyawan yang bekerja merasa nyaman dan puas maka kinerja mereka pun menjadi optimal dan menghasilkan kinerja yang baik tentunya bagi kantor tersebut. Selanjutnya harapan penulis kepada pembaca agar penelitian dapat menjadi pedoman dalam melakukan kompetensi SDM dan teknologi informasi yang baik dan tepat. Dan juga agar menjadi perusahaan yang tumbuh dan berkembang dengan baik, diharapkan nantinya perusahaan dapat memfasilitasi laptop/komputer kepada

setiap karyawan. Hal ini guna untuk meningkatkan rasanyaman karyawan dan bisa meningkatkan kinerja mereka sehingga perusahaan akan mendapatkan hasil yang lebih maksimal nantinya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 700–709. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i2.428>
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51–59. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2163>
- Hutasuhut, J. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan). *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial ...*, 1(1). <https://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id/index.php/JP2SH/article/download/48/41>
- Mulyani, S. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Enigma. *JURNAL SeMaRaK*, 2(1), 130–143. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i1.2671>
- Paranoan, A., Tandirerung, J. C., Paranoan (2019). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Sistem Infomasi Akuntansi. *Jurnal Akun Nabelo : Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 2(1), 181 -196.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rumimpunu, A. K., Tewal, B., Taroreh, R. N., & Taroreh, R. N. (2021). *KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL , AND JOB SATISFACTION TOWARD EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT MANADO PENINSULA SINTESA HOTEL* *Jurnal EMBA Vol . 9 No . 1 Januari 2021 , Hal . 325-334*. 9(1), 325–334.
- Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Provinsi Bali). *Jurnal Imagine*, 1(1), 1–11.
- Tarjo. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Desa. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 334–340.