

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

##### **1. Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan**

Nauli (2009) meneliti tentang apakah ada perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi semester awal dan semester akhir terhadap profesi akuntan dengan mengambil sampel pada Fakultas Ekonomi Universitas Lampung. Motivasi penelitian ini adalah melihat begitu besarnya minat para mahasiswa untuk mengambil jurusan akuntansi. Hal itu juga dipengaruhi oleh perkembangan profesi akuntan dan kebutuhan perusahaan terhadap laporan keuangan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang menghasilkan data deskriptif dan metode kuantitatif dengan menggunakan uji beda rata-rata yaitu uji normalitas dan uji U-test. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa semester awal dan semester akhir, namun pada mahasiswa semester akhir yang memilih untuk menjadi akuntan pendidik hanya sebesar 3.3% saja.

Persamaan dengan penelitian saat ini adalah penelitian dilakukan pada mahasiswa akuntansi yang menekankan pada persepsi mahasiswa tersebut terhadap karir atau profesi akuntan saat ini. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan uji yang dibantu dengan spss, sedangkan pada penelitian penulis

hanya menggunakan metode kualitatif dan metode yang digunakan pada penelitian saat ini ialah metode observasi dengan menyebar kuesioner kepada informan dan melakukan wawancara sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan metode kuesioner.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik**

Penelitian ini ditulis oleh Suyono (2014) yang meneliti tentang faktor apa yang berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik yang dilakukan pada Program Studi Akuntansi UNSIQ Wonosobo. Motivasi penelitiannya adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pemilihan karir terutama sebagai akuntan publik. Hal itu juga dikarenakan profesi akuntan publik termasuk profesi dengan pendapatan yang besar. Variabel independen pada penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir, sedangkan variabel dependennya adalah akuntan publik. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan data primer dan uji linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut adalah semua faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir tersebut berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Persamaan dengan penelitian saat ini adalah menggunakan faktor-faktor yang sama dan menggunakan data primer namun metode yang digunakan pada penelitian saat ini berupa metode observasi dan wawancara, berbeda dengan metode pada penelitian sebelumnya yang menggunakan metode kuesioner. Sedangkan perbedaannya adalah objek yang diteliti pada penelitian ini adalah

akuntan publik sedangkan pada penelitian penulis yaitu akuntan pendidik. Selain itu yaitu subjek yang diteliti pada penelitian ini yaitu mahasiswa akuntansi UNSIQ sedangkan pada penelitian penulis yaitu mahasiswa Jurusan Akuntansi pada empat perguruan tinggi yang sedang menempuh mata kuliah Skripsi. Peneliti tidak menduplikasi penelitian ini, namun hanya mengambil teori dalam penelitian ini khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir. Jadi, pada umumnya metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan penelitian saat ini berbeda yaitu pada penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan observasi dan wawancara sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan kuesioner dengan metode kuantitatif.

### **3. Perbedaan Persepsi, Motivasi, dan Minat Mahasiswa Akuntansi atas Pemilihan Bidang Kerja**

Chirdiansah (2012) meneliti tentang perbedaan persepsi, motivasi, dan minat mahasiswa Akuntansi angkatan 2008 Universitas Brawijaya Malang dalam pemilihan bidang kerja setelah menjadi Sarjana Akuntansi. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui apakah perbedaan persepsi, motivasi, dan minat mempengaruhi pemilihan bidang kerja mahasiswa akuntansi setelah menjadi Sarjana Akuntansi. Hasil dari penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya lebih menginginkan pekerjaan pada bidang akuntansi daripada non akuntansi. Hal itu dikarenakan bidang pekerjaan akuntansi sesuai dengan bidang studi yang ditempuh oleh para responden sehingga mereka merasa lebih cocok apabila bekerja di bidang akuntansi. Peneliti juga menyimpulkan adanya perbedaan persepsi, motivasi, dan minat mahasiswa akuntansi terhadap

profesi akuntan. Berdasarkan perbedaan tersebut, diperoleh hasil bahwa persepsi, motivasi, dan minat mahasiswa akuntansi yang memilih pekerjaan di bidang non akuntansi lebih rendah dibandingkan dengan yang memilih pekerjaan pada bidang akuntansi. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang persepsi atau pandangan mahasiswa jurusan akuntansi terhadap profesi akuntan, sedangkan perbedaannya adalah disini menggunakan variabel independen yang luas tidak hanya pada persepsi saja namun juga pada motivasi dan minat. Kemudian profesinya juga lebih luas yaitu menyangkut seluruh profesi pada bidang akuntansi dan non akuntansi sedangkan pada penelitian saat ini hanya fokus pada satu profesi saja yaitu Akuntan Pendidik.

#### **4. Accounting Career From the Perspektive of the Malaysian University Students.**

Ghani dan Said (2008) meneliti tentang persepsi mahasiswa di Malaysia terkait dengan karir akuntan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan 1500 kuesioner kepada responden dan hasil dari penelitian ini adalah bahwa faktor gaji dan kualitas pendidikan merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa Malaysia dalam karir akuntan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama meneliti tentang persepsi mahasiswa terkait dengan karir akuntan, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini lebih fokus pada akuntan publik dan sampel yang digunakan adalah mahasiswa dari Malaysia dan metode pengumpulan yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan metode observasi dan wawancara.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Pengertian Persepsi**

Persepsi adalah pandangan individu terhadap suatu hal tertentu dan menafsirkan suatu objek berdasarkan informasi ataupun pengalaman dari orang yang bersangkutan. Kemp dan Dayton (1985) dalam Yendrawati (2007) menyatakan bahwa persepsi yaitu proses di mana seseorang menyadari keberadaan lingkungannya serta dunia yang mengelilinginya. Persepsi terjadi karena setiap manusia memiliki indra untuk menyerap objek-objek serta kejadian di sekitarnya. Setiap individu memiliki persepsi masing-masing yang berbeda dengan individu lainnya. Persepsi merupakan tanggapan atau penerimaan langsung dari sesuatu hal, atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Persepsi tersebut tidak selamanya akan sesuai dengan fakta yang ada dan terjadi sebenarnya namun hal tersebut bersifat wajar karena persepsi hanya sebuah pandangan saja dan tidak harus sesuai dengan faktanya.

### **2.2.2. Pengertian Karir**

Karir berasal dari bahasa Belanda *carriere* yang dapat artinya pekerjaan atau jabatan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa penghargaan finansial (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu, pegawai, maupun oleh organisasi berkenaan dengan karir pegawai, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu. Untuk meniti karir, seorang karyawan harus memiliki atau memenuhi persyaratan tertentu guna mendukung peningkatan

karirnya ( Nursasi, 2009). Karir yang bagus akan berdampak pada masa depan yang bagus pula, dan sebaliknya karir yang kurang bagus juga akan berdampak pada masa depan yang kurang bagus pula. Namun, pemilihan karir juga didasarkan pada minat para mahasiswa itu sendiri. Dan tentunya para mahasiswa juga akan mempertimbangkan tentang persepsi dan faktor-faktor yang akan berpengaruh pada pemilihan karir sebelum mereka menentukan akan memilih karir apa setelah lulus dari studinya.

### **2.2.3. Teori Perkembangan Karir**

#### **a. Teori perkembangan karir Ginzberg**

Menurut Ginzberg perkembangan dalam proses pilihan karir mencakup tiga tahap yang utama, yaitu fantasi, tentatif, dan realistik. Dua masa daripadanya, yaitu tentatif dan realistik, masing-masing dibagi atas beberapa tahap. Masa tentatif mencakup usia lebih kurang 11 sampai 18 tahun (masa anak bersekolah di SMP dan SMA) dan meliputi empat tahap, yaitu minat, kapasitas, nilai dan transisi. Masa realistik adalah masa usia anak mengikuti kuliah atau mulai bekerja. Masa ini pun bertahap, yaitu eksplorasi, kristalisasi, dan spesifikasi. Mengenai masa fantasi ciri utamanya adalah memilih karir anak bersifat sembarangan, artinya asal pilih saja. Pilihannya tidak didasarkan pada pertimbangan yang masak mengenai kenyataan yang ada tetapi berdasarkan kesan atau khayalannya belaka. Dalam masa tentatif pun pilihan karir orang mengalami perkembangan. Mula-mula pertimbangan karir itu hanya berdasarkan kesenangan, ketertarikan atau minat, sedangkan faktor-faktor lain tidak dipertimbangkan. Menyadari bahwa minatnya berubah-ubah maka anak mulai menanyakan kepada

diri sendiri apakah dia memiliki kemampuan (kapasitas) melakukan suatu pekerjaan, dan apakah kapasitas itu cocok dengan minatnya.

Teori Ginzberg mempunyai tiga unsur, yaitu proses (bahwa pilihan suatu pekerjaan adalah suatu proses), *irreversibilitas* (bahwa pilihan pekerjaan tidak bisa diubah atau dibalik), dan kompromi (bahwa pilihan pekerjaan itu kompromi antara faktor-faktor yang main, yaitu minat kemampuan dan nilai). Teori ini kemudian mendapat revisi pada tahun 1970. Proses yang semula berakhir pada awal masa dewasa atau akhir masa remaja, kemudian dirumuskan bahwa hal ini tidak demikian halnya tetapi berlangsung terus. Mengenai *irreversibilitas*, adanya pembatasan pilihan tidak mesti berarti bahwa pilihan tersebut bersifat menentukan. Apa yang terjadi sebelum orang berumur 20 tahun mempengaruhi karirnya. Terjadinya kesempatan bisa saja menyebabkan orang berubah dalam pekerjaannya (Munandir,1996:90).

#### **2.2.4. Akuntan Pendidik**

Akuntan pendidik bertugas untuk memberikan pendidikan kepada para mahasiswanya dalam sebuah lembaga maupun perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, berkompeten, dan sesuai dengan yang dibutuhkan di lingkungan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka para akuntan pendidik juga harus menyusun kurikulum atau sistem pendidikan yang dapat menunjang keberhasilan tersebut dan menghasilkan lulusan yang mempunyai kompetensi yang memadai untuk dapat bersaing dalam mendapatkan peluang kerja yang persaingannya semakin ketat. Setiap karir atau jenis profesi mempunyai persyaratan sendiri-sendiri yang berbeda. Begitu pula untuk menjadi

akuntan pendidik terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang akan menjadi akuntan pendidik. Adapun persyaratannya adalah sebagai berikut :

1. Memiliki ijazah minimal S-2
2. Ijazah harus sesuai dengan bidang ilmu dan program studi tempatnya bekerja
3. Memiliki nilai TOEFL 500 atau IELTS 5.5
4. S1 dan S2 selinier (Rohmanah, 2014).

Undang-undang no.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa dosen memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat, pendidikan, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kewajiban seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya adalah:

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat
2. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
4. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran

5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Gaji akuntan pendidik dapat dipengaruhi oleh lembaga pendidikan tempat mereka bekerja dan tingkatan atau jabatan para akuntan pendidik tersebut. Semakin besar lembaga pendidikan itu maka gaji yang akan diperoleh semakin banyak. Begitu juga semakin tinggi jabatan atau posisi akuntan pendidik tersebut pada lembaga atau Perguruan Tinggi tempatnya bekerja, maka semakin tinggi pula gaji/penghargaan finansial yang diperolehnya. Lingkungan kerja akuntan pendidik merupakan lingkungan kerja yang rutin dan mengharuskan untuk berinteraksi langsung dan memberikan ceramah kepada para mahasiswanya. Berbeda dengan para akuntan pemerintah, swasta, dan akuntan publik yang tidak perlu memberikan ceramah di depan banyak orang. Dalam perkembangan pasar kerja para akuntan pendidik mempunyai syarat yaitu minimal mempunyai ijazah S2, jadi untuk lulusan S1 *Fresh Graduate* harus melanjutkan pendidikannya terlebih dahulu sebelum menjadi akuntan pendidik. Berbeda dengan pegawai akuntan yang tidak memiliki persyaratan tersebut sehingga para lulusan S1 langsung bisa bekerja. Pandangan sebagian besar masyarakat mengenai akuntan pendidik pun sangat tinggi mereka juga menghormati orang-orang yang berprofesi sebagai akuntan pendidik. Para akuntan pendidik juga masih dapat menjalani hobi mereka seperti menulis karya ilmiah yang kemudian dipublikasikan dalam jurnal ilmiah. Untuk menjadi akuntan pendidik, tidak diperlukan keahlian kerja tertentu namun hanya keterampilan berkomunikasi dan

menerangkan kepada mahasiswanya, berbeda dengan para akuntan yang hanya bekerja dikantor yang tidak memerlukan interaksi yang lebih kepada orang lain.

## **2.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir**

### **1. Gaji atau Penghargaan Finansial**

Gaji atau penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan (Wijayanti, 2001). Faktor gaji atau penghargaan finansial ini perlu di pertimbangkan karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan gaji yang sepadan dengan pekerjaannya dan memberikan kepuasan bagi orang tersebut. Mahasiswa kebanyakan akan cenderung memilih suatu pekerjaan yang akan memberikannya imbalan yang besar, hal tersebut berkaitan dengan kebutuhan ekonomi yang harus dipenuhi oleh para karyawan.

Gaji atau penghargaan finansial dapat diukur dengan:

1. Gaji awal yang tinggi
2. Dana pensiun
3. Kenaikan gaji lebih cepat ( Rahayu, 2003 ).

Persepsi mahasiswa mengenai gaji akuntan pendidik didefinisikan sebagai besaran gaji yang tergantung pada tingkatan pendidikan para akuntan pendidik.

Semakin tinggi tingkat pendidikannya maka akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi karena memiliki tingkat pengalaman yang tinggi pula. Mahasiswa juga berpendapat bahwa besaran gaji yang diterima oleh para akuntan pendidik juga dipengaruhi oleh ukuran lembaga pendidikan tempat akuntan pendidik

bekerja. Semakin besar ukuran lembaga pendidikan yang ditempati oleh para akuntan pendidik, maka semakin besar pula gaji yang akan diterima oleh para akuntan pendidik. Selain itu, posisi akuntan pendidik pada lembaga tersebut juga mempengaruhi besarnya gaji/penghargaan financial yang diperoleh oleh akuntan pendidik. Semakin tinggi posisi atau jabatannya maka gaji/penghargaan financial yang diperoleh juga relatif akan semakin besar.

## **2. Pelatihan Profesional**

Pelatihan professional berhubungan dengan peningkatan keahlian, prestasi, dan pengembangan diri. Pada Rahayu (2003) akuntan publik dianggap lebih memerlukan pelatihan dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi, sedangkan pada akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah Rahayu menganggap bahwa pelatihan kerja kurang diperlukan, sedangkan bagi akuntan pendidik mahasiswa menganggap tidak diperlukannya pelatihan kerja, sehingga pengalaman kerja yang bervariasi lebih sedikit diperoleh dibandingkan karir sebagai akuntan perusahaan dan pemerintah. Pada hasil penelitian sebelumnya oleh Suyono (2014) menyebutkan bahwa mahasiswa beranggapan bahwa untuk menjadi akuntan pendidik tidak memerlukan pelatihan kerja tertentu dan tidak mempertimbangkan pelatihan professional. Namun para akuntan pendidik harus mampu berkomunikasi dengan baik, karena dalam pekerjaannya para akuntan pendidik harus berhubungan dan berinteraksi langsung dengan para mahasiswanya dalam memberikan pengajaran pada lembaga atau Perguruan Tinggi tempatnya bekerja.

### **3. Nilai-nilai Sosial**

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya. Nilai-nilai sosial tersebut meliputi kesempatan berinteraksi, kesempatan untuk menjalani hobi, kepuasan pribadi, dan perhatian perilaku individu. Akuntan pendidik merupakan sebuah pekerjaan yang mengharuskan untuk berinteraksi dengan orang lain maka kesempatan untuk berinteraksinya cukup besar. Disamping menjalankan tugas, para akuntan pendidik juga dapat menjalani hal lain seperti menciptakan karya tulis ilmiah yang merupakan kesempatan untuk menjalani hobi selain memberikan pengajaran. Tidak hanya menjalani hobi saja, namun dengan membuat karya tulis ilmiah tersebut pun mampu untuk menambah faktor gaji/penghargaan financial yang didapatnya. Para akuntan pendidik memiliki kesempatan yang besar untuk memperoleh hal tersebut.

### **4. Pertimbangan Pasar Kerja**

Ketersediaan lapangan pekerjaan sangat memengaruhi para mahasiswa dalam memilih pekerjaan tertentu. Banyaknya para lulusan yang mencari pekerjaan membuat para perusahaan atau institusi juga selektif dalam memilih karyawannya. Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Para mahasiswa pun akan memilih suatu pekerjaan yang memiliki kemudahan dalam mengaksesnya dan mempunyai keamanan kerja dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak mempunyai keamanan kerja dan susah untuk diakses. Pertimbangan pasar kerja

juga merupakan faktor yang relevan dalam pemilihan karir. Pekerjaan yang terjamin atau tidak gampang memutuskan hubungan kerja karyawan akan banyak dipilih oleh mahasiswa (Meliana, 2014).

Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama, jauh dari kasus PHK. Hasil penelitian dari Rahayu (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap bahwa keamanan kerja dan profesi akuntan pemerintah dan akuntan pendidik lebih aman dibandingkan dengan profesi akuntan yang lain yaitu akuntan publik dan akuntan perusahaan. Lebih aman disini yaitu mereka dapat bekerja pada suatu lembaga dengan waktu yang cukup lama tanpa adanya ancaman PHK pada lembaga tempatnya bekerja tersebut.

## **5. Lingkungan Kerja**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2003) yang dikutip dalam penelitian Suyono (2014) menunjukkan bahwa karir sebagai akuntan pendidik pekerjaannya lebih rutin dibanding karir yang lain. Hal ini menyebabkan para akuntan pendidik lebih banyak menghabiskan waktu di lembaga tempat mereka bekerja dan bertemu langsung dengan orang yang mereka didik dan rekan sesama akuntan pendidik yang lain. Sebagian mahasiswa mendefinisikan lingkungan kerja akuntan pendidik sebagai lingkungan kerja yang membosankan karena jenis pekerjaannya yang rutin setiap hari, membutuhkan waktu dan konsentrasi yang cermat, banyak ceramah dan menjelaskan, dan dituntut untuk membuat penelitian atau riset. Namun, sebagian mahasiswa lainnya beranggapan bahwa lingkungan

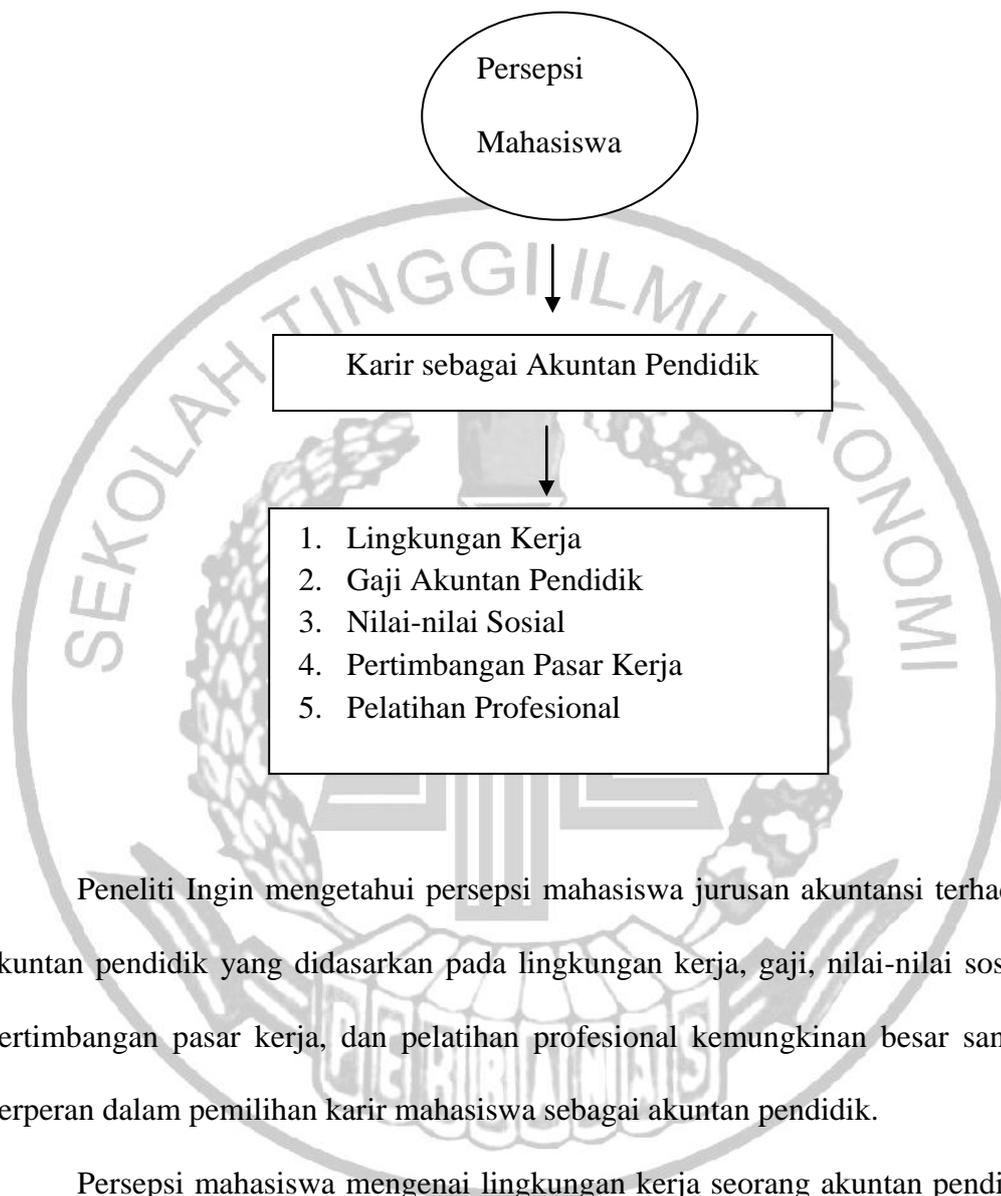
kerja akuntan pendidik merupakan lingkungan kerja yang kondusif dan tidak membosankan karena lebih banyak berinteraksi dengan orang banyak, bertemu dengan hal-hal baru, dan mendorong kita untuk terus belajar, dan kompetitif.

#### **2.2.6. Persepsi Mahasiswa Akuntan Pendidik**

Mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai akuntan pendidik lebih mengharapkan pekerjaan yang keamanan kerjanya terjamin dan sifat pekerjaan yang rutin sehingga tidak mengalami kesulitan untuk melakukan sehari-hari. Seiring dengan perkembangan perekonomian yang pesat dan kebutuhan perusahaan akan laporan keuangan, maka dibutuhkan akuntan yang semakin banyak pula. Dalam konteks permasalahan inilah diperlukan pemenuhan kebutuhan akan tenaga akuntan pendidik untuk meningkatkan kualitas lulusan. Mahasiswa akan memperoleh informasi mengenai profesi sebagai akuntan pendidik baik secara formal maupun non formal, hal tersebut yang akan menimbulkan perbedaan persepsi antar mahasiswa. Persepsi tersebut juga belum tentu tepat dan sesuai dengan kenyataan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa setiap mahasiswa akan memilih profesi tertentu jika persepsinya atas profesi itu baik.

### 2.3. Kerangka pemikiran

Gambar 2.3



Peneliti Ingin mengetahui persepsi mahasiswa jurusan akuntansi terhadap akuntan pendidik yang didasarkan pada lingkungan kerja, gaji, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan pelatihan profesional kemungkinan besar sangat berperan dalam pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan pendidik.

Persepsi mahasiswa mengenai lingkungan kerja seorang akuntan pendidik yang dituntut untuk banyak berbicara dan mengajarkan ilmunya kepada mahasiswa sehingga mahasiswa dapat memahami teori yang diajarkan. Akuntan pendidik juga dituntut untuk lebih berinteraksi dengan mahasiswa, membuat penelitian ataupun riset. Disamping itu, jenis pekerjaan akuntan pendidik adalah

pekerjaan yang rutin sehingga banyak menyita waktu. Persepsi mahasiswa mengenai gaji akuntan pendidik yang kecil, jika baru saja berkecimpung didalam pekerjaan sebagai pendidik dan belum menjadi dosen atau guru tetap.

Besarnya gaji akuntan pendidik dipengaruhi oleh tanggung jawab serta beban pekerjaan dan ukuran lembaga pendidikan tempat para akuntan pendidik bekerja. Semakin besar ukuran lembaga pendidikan dan jabatan mereka, maka akan semakin besar gaji yang diterima oleh para akuntan pendidik. Selain itu, gelar para akuntan pendidik juga mempengaruhi besarnya gaji para akuntan pendidik. Semakin tinggi gelar yang disandang oleh akuntan pendidik, maka semakin besar pula gaji yang diperoleh. Gelar tersebut akan berpengaruh pada posisi atau jabatan para akuntan pendidik pada lembaga tempatnya bekerja. Semakin tinggi posisi atau tingkatannya, maka semakin tinggi pula gaji/penghargaan financial yang diterima oleh para akuntan pendidik. Faktor nilai-nilai sosial ini berkaitan dengan tanggapan orang lain mengenai profesi yang dipilih. Dalam hal ini, yaitu pemilihan profesi sebagai akuntan pendidik. Faktor pelatihan profesional menyangkut dengan penghargaan non-finansial atau selain gaji yang akan diberikan ketika memilih profesi sebagai akuntan pendidik dan apakah sebelum menjadi akuntan pendidik seseorang tersebut itu diperlukan pelatihan khusus atau tidak baik itu secara rutin atau tidak rutin dan dilaksanakan diluar lembaga tempatnya bekerja ataukah dilakukan diluar lembaga tempat akuntan pendidik itu bekerja.

Sedangkan pertimbangan pasar kerja adalah berkaitan dengan bagaimana pangsa pasar atau peluang kerja serta kemudahan dalam mengakses profesi

sebagai akuntan pendidik. Persepsi positif maupun negatif yang muncul di kalangan mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja dan gaji akuntan pendidik sangat wajar terjadi. Hal itu disebabkan pendapat dan minat mereka berbeda antara mahasiswa yang satu dengan yang lain. Selain itu, kurangnya informasi-informasi yang benar dari berbagai sumber mengenai lingkungan kerja dan gaji akuntan pendidik juga mempengaruhi perbedaan persepsi yang timbul dari mahasiswa.

