

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir, dan berikut ini akan di jelaskan tiga penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan di lakukan oleh peneliti saat ini.

1. Sri Rahayu, Eko Arief Sudaryono, dan Doddy Setiawan (2003)

Penelitian tersebut mengklasifikasikan, karir menjadi empat kelompok, yaitu Akuntan Publik, Akuntan Perusahaan, Akuntan Pendidik dan Akuntan Pemerintahan. Karir yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi dari universitas negeri dan universitas swasta berturut-turut adalah karir sebagai akuntan perusahaan, kemudian akuntan pemerintahan, akuntan publik dan akuntan pendidik.

Temuan dari penelitian tersebut menunjukkan mahasiswa Akuntansi yang berjenis kelamin laki-laki dan mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin perempuan dari universitas negeri dan universitas swasta banyak yang berminat untuk memilih karir sebagai akuntan perusahaan, sementara karir sebagai akuntan pendidik kurang diminati oleh mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin laki-laki dari universitas negeri dan universitas swasta. Hasil yang berbeda di temui pada mahasiswa akuntansi

yang berjenis kelamin perempuan yang ternyata kurang meminati karir sebagai akuntan publik.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu, Eko Arif Sudaryono dan Doddy Setiawan (2003). Sekalipun demikian terdapat persamaan dan perbedaan antara peneliti tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Adapun persamaan dan perbedaannya sebagai berikut :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Sri Rahayu, Eko Arief Sudaryono dan Doddy Setiawan:

- a. Menggunakan variabel independen yang sama sebagai pengukur faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.
- b. Penelitian ini meneliti mahasiswa jurusan akuntansi berdasarkan gender.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Sri Rahayu, Eko Arief Sudaryono dan Doddy Setiawan:

- a. Ruang lingkup penelitian yang di lakukan Sri Rahayu, Eko Arief dan Doddy Setiawan (2003) meliputi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir di beberapa universitas negeri dan universitas swasta yang ada di wilayah Jakarta, Yogyakarta dan Surakarta. Sedangkan penelitian yang akan

dilakukan ini hanya meneliti persepsi mahasiswa akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.

- b. Analisis data yang digunakan dalam penelitian Sri Rahayu, Sko Arief Sudaryono dan Doddy Setiawan (2003) adalah uji Kruskal-Wallis. Sedangkan uji yang digunakan oleh peneliti adalah *Independent sample t-test*.

2. Reni Yendrawati (2007)

Dalam penelitian tersebut menggunakan mahasiswa akuntansi Strata Satu di 4 perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Variabel yang digunakan yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja serta pertimbangan pasar kerja. Hasil dari penelitian tersebut, tidak ada perbedaan pandangan mengenai faktor nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar. Namun untuk penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional sangat mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir. Karir yang paling banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi adalah karir sebagai akuntan perusahaan, kemudian akuntan pemerintah, akuntan publik, dan akuntan pendidik. Berdasarkan *gender*-nya terdapat perbedaan pandangan pada faktor pertimbangan pasar kerja, sedangkan untuk faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, dan lingkungan kerja tidak terdapat perbedaan pandangan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Reni Yendrawati:

Menggunakan beberapa variabel independen yang sama sebagai pengukur faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Reni Yendrawati:

- a. Populasi penelitian ini terdapat pada mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya yang telah menempuh kuliah semester empat minimal setelah memperoleh matakuliah auditing, sedangkan penelitian terdahulu mengambil sampel pada empat perguruan tinggi swasta di Yogyakarta.
- b. Alat uji yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah *Uji Kruskal-Wallis* sedangkan dalam penelitian ini menggunakan *Uji Independent sample t-test*.

3. Kunartinah dan J. Widiatmoko (2003)

Penelitian yang dilakukan oleh Kunartinah (2003) yang meneliti tentang Perilaku Mahasiswa Akuntansi STIE Stikubank Semarang dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik yang bertujuan untuk menemukan apakah terdapat perbedaan antara mahasiswa Akuntansi STIE Stikubank Semarang yang memiliki karirnya sebagai Akuntan Publik dengan non Akuntan Publik berdasarkan beberapa

faktor di antaranya adalah faktor intrinsik, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, persepsi mahasiswa dan personalitas.

Penelitian ini menggunakan Uji Man Whitney U dan Chi Square dengan populasi mahasiswa akuntansi STIE Stikubank Semarang, obyek penelitian yang dipilih untuk menjadi responden adalah mahasiswa akuntansi semester V, minimal setelah memperoleh mata kuliah auditing.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara mahasiswa yang memilih karirnya sebagai akuntan publik dan non akuntan publik berdasarkan faktor intrinsik, penghasilan dan faktor pertimbangan pasar kerja. Sekalipun demikian terdapat persamaan dan perbedaan antara peneliti tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Adapun persamaan dan perbedaannya sebagai berikut :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Kunartinah:

Menggunakan sebagian variabel independen yang sama, antaranya adalah penghasilan finansial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Kunartinah:

- a. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa aktif jurusan Akuntansi STIE Perbanas Surabaya sedangkan penelitian terdahulu menggunakan mahasiswa Akuntansi STIE Stikubank Semarang yang minimal setelah memperoleh mata kuliah auditing sebagai populasinya penelitiannya.
- b. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Independent sample t-test* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Chi Square.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Persepsi

Persepsi memiliki beberapa pengertian. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:675) “persepsi dapat didefinisikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indranya”.

Pengertian lain tentang persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan kita dapat menafsirkan dan memahami lingkungan sekitar kita (Kretner dan Kinichi, 2005:208).

Miftah Thoha (2009:141-142) dalam bukunya yang berjudul Perilaku Organisasi menyatakan bahwa persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman.

Jadi persepsi dapat diartikan sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya melalui panca indranya (melihat, mendengar, mencium, menyentuh dan merasakan).

Persepsi timbul karena adanya dua faktor baik internal maupun eksternal. Timbulnya proses persepsi ini, menunjukkan bahwa fungsi persepsi itu sangat dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu: (1) Obyek atau peristiwa yang dipahami, (2)

lingkungan terjadinya persepsi dan (3) orang-orang yang melakukan persepsi (Miftah, 2009:140)

2.2.2 Pengertian Karir

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001: 391) “karir dapat didefinisikan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan dan sebagainya atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju”.

Karir adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja, entah dibayar atau tidak, yang membantu seseorang bertumbuh dalam ketrampilan, keberhasilan dan pemenuhan kerja (Dessler, 1998: 46)

Veithzal (2004:282) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik menyatakan bahwa karir adalah seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.

2.2.3 Siklus Karir

Adapun siklus karir adalah sebagai berikut (Dessler, 1998: 472-474) :

Tahap Pertumbuhan

Tahap ini berlangsung dari lahir sampai seseorang mencapai usia 14 tahun dan sebuah periode selama seseorang mengembangkan konsep dirinya dengan mengidentifikasi dan berinteraksi dengan orang lain seperti keluarga, teman dan para guru. Sejak awal tahap ini, permainan peran merupakan suatu hal yang

penting, dan anak-anak bereksperimen dengan berbagai perilaku. Pada akhir tahap ini, remaja mulai berpikir realistis tentang alternatif pekerjaan.

Tahap Eksplorasi

Tahap ini terjadi pada saat di mana seseorang melakukan eksplorasi secara serius berbagai alternatif pekerjaan. Orang yang berada pada tahap ini berusaha untuk menyesuaikan alternatif-alternatif yang ada dengan apa yang mereka pelajari tentang diri mereka dan tentang minat serta kemampuan mereka dari sekolah, kegiatan bersenang-senang dan pekerjaan. Di akhir tahap ini, tampaknya pilihan yang lebih sesuai akan diputuskan, dan orang yang bersangkutan mencoba pekerjaan. Tahap ini berlangsung kira-kira usia 15 sampai 24 tahun.

Tahap Pemantapan

Periode, kira-kira dari usia 24 sampai 44 tahun, yang merupakan inti dari sebagian besar kehidupan kerja seseorang.

1. Sub tahap Percobaan

Periode percobaan kira-kira berlangsung pada usia 25 sampai 30 tahun, orang menetapkan apakah bidang pilihan itu cocok atau tidak. Apabila tidak, maka beberapa perubahan perlu diupayakan.

2. Sub tahap Stabilisasi

Di sini tujuan perusahaan ditetapkan dan orang melakukan perencanaan karir secara lebih eksplisit dalam menentukan urusan promosi, perubahan jabatan dan/atau kegiatan pendidikan apa saja yang nampaknya perlu untuk mencapai tujuan. Periode ini berlangsung kira-kira usia 30 tahun samapai 40 tahun.

3. Sub tahap Krisis Pertengahan Karir

Periode krisis pertengahan karir kira-kira berlangsung pada pertengahan usia 40 sampai 45 tahun, di mana orang sering melakukan penilaian kembali karirnya relatif terhadap ambisi dan tujuan awal ditetapkan. Mereka bisa menyadari bahwa impian mereka tidak terealisasi atau telah dicapai pada saat ini, atau apa yang mereka capai tidak seperti impian mereka yang mereka harapkan sebelumnya.

Tahap Pemeliharaan

Periode pemeliharaan kira-kira berlangsung antara usia 45 sampai 65 tahun, di mana banyak orang dengan mudahnya bergerak dari sub tahap stabilisasi ke tahap pemeliharaan. Selama pemeliharaan ini seseorang menciptakan suatu tempatnya di dunia kerja dan berbagai upaya diarahkan pada memelihara posisi tersebut.

Tahap Kemerosotan

Periode ini, banyak orang yang menghadapi menurunnya tingkat pengaruh dan tanggung jawab dan belajar untuk menerima dan mengembangkan peran baru sebagai pembimbing atau orang yang dipercaya oleh mereka yang lebih muda. Kemudian ada pensiun yang tak terhindarkan, setelah seseorang mendapatkan alternatif pemanfaatan waktu dan upaya yang telah dilakukannya pada pekerjaannya.

2.2.4 Pengertian Akuntan

Akuntan adalah orang yang menjalankan pekerjaan akuntansi sesuai dengan undang-undang No.34 tahun 1954 tentang jabatan akuntan. Menurut undang-undang tersebut gelar akuntan hanya diberikan kepada:

1. Mereka yang dinyatakan lulus dari universitas negeri jurusan akuntansi atau badan perguruan tinggi lainnya yang dibentuk menurut undang-undang atau diakui pemerintah.
2. Mereka dinyatakan lulus dalam suatu ujian lain yang menurut pendapat ahli dapat menjalankan pekerjaan akuntan dan ijazahnya dapat disamakan dengan ijazah tersebut diatas.

Dalam bukunya Dasar-dasar Akuntansi, Al Haryono Jusup (2005:7-8) mengemukakan : “Pada umumnya akuntansi di bedakan menjadi dua bidang, yaitu akuntansi publik dan akuntansi intern. Akuntan publik adalah akuntansi yang memberikan jasanya untuk melayani kebutuhan masyarakat. Untuk itu akuntansi publik menerima imbalan jasa dari pemakai jasa. Sedangkan Akuntan intern adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan tertentu”. Berbeda dengan dengan akuntan publik, akuntan intern hanya melakukan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan di mana ia bekerja. Namun jabatan akuntan intern sangat beraneka ragam, ada yang disebut kontroler, bendahara atau kepala bidang keuangan.

Profesi akuntan di Indonesia menurut Moenaf Hamid Regar yang dikutip oleh Sofyan Safri Harahap (1991:40) dapat dikelompokkan menjadi:

1. Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan professional yang menjual jasanya kepada masyarakat umu, terutama dalam bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan

tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditur, investor, calon kreditur, calon investor dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak).

2. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah profesi akuntan yang memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi kepada masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan yang ada, guna melahirkan akuntan-akuntan yang terampil dan profesional. Profesi akuntan pendidik sangat dibutuhkan bagi kemajuan profesi akuntansi itu sendiri karena ditangan merekalah para calon-calon akuntan dididik.

Akuntan pendidik harus dapat melakukan *Itransfer of knowledge* kepada mahasiswanya, memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan menguasai pengetahuan bisnis dan akuntansi, teknologi informasi dan mampu mengembangkan pengetauannya melalui penelitian.

3. Akuntan Manajemen Perusahaan

Profesi akuntan manajemen perusahaan disebut juga sebagai akuntan intern yang bekerja pada sebuah perusahaan dan berpartisipasi dalam mengambil keputusan mengenai investasi jangka panjang (*capital budgetting*), menjalankan tugasnya sebagai akuntan yang mengatur pembukuan dan pembuatan ikhtisar-ikhtisar keuangan, atau membuat (mendesain) sistem akuntansi

perusahaan. Profesi ini meliputi analisis dari struktur organisasi guna mencapai tingkat keefektifan dan efisiensi dari perusahaan tersebut. Peranan akuntan manajemen sangatlah besar karena dapat membantu manajemen menginterpretasikan data akuntansi yang ada dalam suatu perusahaan, dalam hal ini profesionalisme akuntan sangat menentukan untuk mencari jalan keluar di dalam menghadapi kesulitan yang sedang dialami oleh perusahaan. Akuntan manajemen perlu memiliki kemampuan dalam bidang komunikasi dan manajemen, sehingga dapat berperan dalam proses pengambilan keputusan (Hari Gursida, 1999 dalam Achmas Jainuri, 2009).

4. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan professional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Meskipun banyak terdapat akuntan yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya disebut akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BAPEKA) dan instansi pajak.

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir

1. Penghargaan Finansial/Gaji

Gaji masih dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan dengan imbalan yang diperolehnya. Individu bekerja bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi alasan kuat yang mendasar sampai sekarang mengapa individu bekerja adalah karena faktor ekonomi. Hal ini terkait erat dengan pemenuhan kebutuhan fisiologi.

Wijayanti (2001) mengungkapkan bahwa gaji atau penghargaan finansial merupakan faktor pertimbangan mahasiswa dalam memilih profesi. Mahasiswa berpendapat bahwa dalam menjalankan suatu profesi mereka mengharapkan gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji yang cepat, dan dana pensiun.

2. Pelatihan Profesional

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, karena pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Veithzal, 2004:226).

Pelatihan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standart kualifikasi ketrampilan atau keahlian yang pelaksanaannya dilakukan secara berjenjang, berkait dan berlanjut.

Siswanto (2003:16) menyatakan bahwa penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Tersedianya tenaga kerja pelatihan.
- b. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.
- c. Kurikulum.
- d. Akreditasi.
- e. Sarana dan prasarana pelatihan kerja.

3. Pengakuan Profesional

Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, swasta atau perusahaan. Pengakuan kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja yang dilakukan melalui sertifikasi keterampilan keahlian kerja.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada pasar kerja dan dunia usaha, pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan. Sistem pemagangan adalah upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan atau keahlian tenaga kerja dengan bekerja secara langsung dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan (Siswanto, 2003:17). Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja dari perusahaan atau pemerintah.

4. Nilai-nilai Sosial

Nilai berhubungan dengan sikap dalam arti bahwa nilai dapat digunakan sebagai suatu cara mengorganisasi sejumlah sikap. Gibson mendefinisikan nilai sebagai “Kumpulan perasaan senang dan tidak senang, pandangan, keharusan, kecenderungan dalam diri orang, pendapat rasional dan tidak rasional, prasangka dan pola asosiasi yang menentukan pandangan seseorang tentang dunia” (Gibson et.al, 1989:66)

Dampak nilai yang dianut oleh seseorang akan terlihat pada saat mereka menilai prestasi orang lain. Aspek lain pentingnya nilai terjadi jika kegiatan antar pribadi dalam suatu pertentangan dengan nilai yang berbeda atau sangat berlawanan.

5. Lingkungan Kerja

Menurut Ignatius Wursanto (2003: 287-288) kondisi lingkungan kerja akuntan pendidik dapat dibebankan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

1. Kondisi Lingkungan Kerja yang Menyangkut Segi Fisik

1. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya serta mengatur ventilasi yang baik sehingga pegawai merasa betah bekerja.

2. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti:
 - a. Tersedianya perpustakaan yang sangat memadai dan lengkap.
 - b. Tersedianya tempat ibadah, kantin yang bersih, tempat pertemuan dan sebagainya.
 - c. Tersedianya internet untuk menunjang berjalannya proses belajar mengajar.
3. Letak gedung yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

2. Kondisi Lingkungan Kerja yang Menyangkut Segi Psikis

1. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi:
 - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.
 - b. Merasa aman dari keputusan kerja yang sewenang-wenang.
 - c. Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para pegawai.
2. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertikal dan horisontal.
 - a. Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dan bawahan dan sebaliknya.
 - b. Loyalitas yang bersifat horisontal, yaitu loyalitas antara pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau antara pegawai-pegawai yang setingkat.

3. Adanya perasaan puas di kalangan pegawai.

6. Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Wheeler (1983), pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi:

1. Tersedianya lapangan kerja

Wheeler (1983) menyatakan mahasiswa jurusan bisnis, psikologis dan pendidikan bahwa faktor jangka pendek seperti suplai kerja bidang akuntansi lebih baik dibandingkan dengan bidang bisnis lain.

2. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Profesi yang dipilih diharapkan bukan merupakan pilihan profesi sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai tiba waktu pensiun.

3. Fleksibilitas karir

Dengan adanya pilihan karir yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi. Karir yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbarui.

4. Kesempatan promosi

Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karir secara vertikal ke arah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Seseorang bekerja tentu

mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari system dan mengurangi *turnover*.

7. **Personalitas**

Personalitas dalam istilah bahasa inggris disebut *personality* yang berarti kepribadian. Gibson et.al (1989:70) mendefinisikan kepribadian adalah “Pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang”.

Ignatius Wursanto (2003:295) dalam buku Dasar-dasar Ilmu Organisasi mendefinisikan kepribadian adalah: “Keseluruhan sikap, kelaziman, pikiran, baik biologis maupun psikologis, yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi peran dan kedudukannya dalam berbagai kelompok serta dapat mempengaruhi kesadaran akan diri individu yang bersangkutan. Pendapat lain mengatakan bahwa kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai. Ciri, kecenderungan dan perangai itu sebagian dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, lingkungan dan budaya. Faktor-faktor ini yang menentukan persamaan dan perbedaan perilaku individu”.

Kepribadian itu sendiri sebenarnya saling berhubungan erat dengan persepsi, sikap, belajar dan motivasi, sehingga setiap analisis tentang perilaku atau setiap upaya untuk memahami perilaku sebenarnya tidak lengkap jika tidak mempertimbangkan kepribadian.

2.2.6 Pengertian Gender

Kata Gender berasal dari bahasa Inggris, berarti jenis kelamin. Dalam *Webster's New World*, gender diartikan sebagai “perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku”. Sedangkan dalam *Women's Studies Encyclopedia* dijelaskan bahwa gender adalah “suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat”.

Seiring dengan pengertian gender menurut Yanti Muhtar (2002), bahwa gender dapat diartikan sebagai “jenis kelamin sosial atau konotasi masyarakat untuk menentukan peran sosial berdasarkan jenis kelamin”. Sementara Mansour Fakih (2008:8) mendefinisikan gender sebagai “suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang di konstruksi secara sosial maupun kultural”.

Dari definisi tentang gender dapat dikatakan bahwa gender merupakan jenis kelamin sosial, yang berbeda dengan jenis kelamin biologis. Dikatakan sebagai jenis kelamin sosial karena merupakan tuntutan masyarakat yang sudah menjadi budaya dan norma sosial masyarakat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan dan membedakan antara peran jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

2.2.7 Teori Feminisme Liberal

Teori ini berasumsi bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Karena itu perempuan harus mempunyai hak yang sama dengan laki-laki. Meskipun demikian, kelompok feminis liberal menolak persamaan secara menyeluruh antara laki-laki dan perempuan. Bagaimanapun juga, fungsi organ reproduksi bagi perempuan membawa konsekuensi logis dalam kehidupan bermasyarakat (Ratna Megawangi, 1999:228).

Teori kelompok ini termasuk paling moderat di antara teori-teori feminisme. Pengikut teori ini menghendaki agar perempuan diintegrasikan secara total dalam semua peran, termasuk bekerja di luar rumah. Dengan demikian, tidak ada lagi suatu kelompok jenis kelamin yang lebih dominan. Organ reproduksi bukan merupakan penghalang bagi perempuan untuk memasuki peran-peran di sektor publik.

2.2.8 Pengaruh Gender dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pendidik

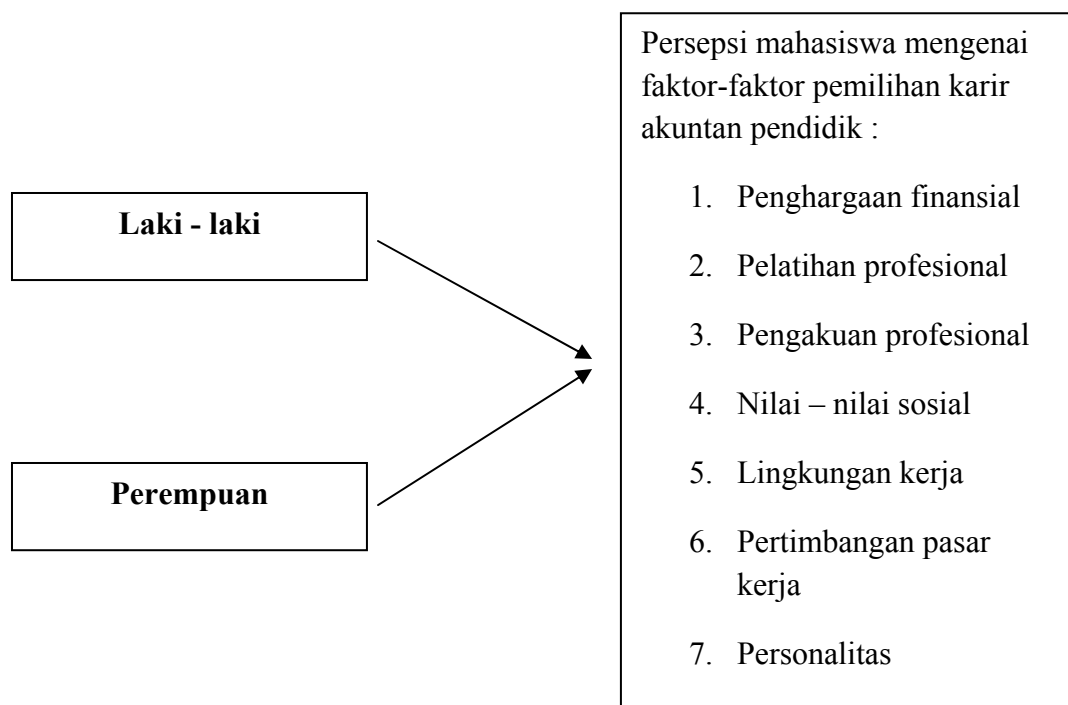
Telah disebut di atas bahwa perbedaan perlakuan antara perempuan dan laki-laki mempengaruhi kehidupan perempuan dan laki-laki baik secara langsung maupun tidak langsung di masyarakat.

Lingkungan Pekerjaan misalnya. Sejak kaum perempuan dapat memperoleh pendidikan dengan baik jumlah perempuan yang mempunyai karier atau bekerja di luar rumah menjadi lebih banyak. Jumlah kaum perempuan yang bekerja meningkat tetapi jenis pekerjaan yang diperoleh masih tetap berdasar

konsep gender. Kaum perempuan lebih banyak bekerja dibidang pelayanan jasa atau pekerjaan yang membutuhkan sedikit keterampilan seperti di bidang administrasi, perawat atau pelayan toko dan hanya sedikit yang menduduki jabatan manager atau pengambil keputusan. Segi upah masih banyak dijumpai bahwa kaum perempuan menerima upah lebih rendah dari laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama, juga perbedaan kesempatan yang diberikan antara karyawan perempuan dan laki-laki di mana laki-laki lebih di prioritaskan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2.1

Skema Kerangka Pemikiran

Analisis mengenai pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan pendidik menunjukkan bahwa kemungkinan besar penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas berperan dalam pemilihan karir mahasiswa. Secara intuitif kerangka pemikiran yang bisa dikemukakan adalah bahwa penghargaan finansial yang tinggi yang diberikan oleh lembaga-lembaga yang mempekerjakan akuntan pendidik akan dapat meningkatkan nilai profesi akuntan di mata para profesi-profesi yang lain khususnya dan di mata masyarakat pada umumnya. Demikian dapat diharapkan bahwa semakin tinggi nilai penghargaan finansial yang diberikan kepada akuntan pendidik maka semakin tinggi karir akuntan pendidik yang diminati oleh mahasiswa akuntansi baik laki-laki maupun perempuan. Sehingga mahasiswa akuntansi dapat memberikan persepsi yang baik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.

Makin banyak pelatihan profesional yang diterima oleh mahasiswa akuntansi baik laki-laki maupun perempuan sebagai calon pekerja maka akan semakin mempermudah mahasiswa akuntansi dalam mendapatkan pekerjaan sesuai yang diinginkan dan juga dapat mempermudah dalam mengerjakan segala pekerjaan yang berkaitan dengan tugasnya sebagai akuntan pendidik pada nantinya. Sehingga akan menjadikan mahasiswa akuntansi sebagai akuntan pendidik yang profesional dan berkualitas. Maka diharapkan semakin tinggi pelatihan profesional yang didapatkan oleh akuntan pendidik maka

semakin baik persepsi mahasiswa akuntansi laki-laki dan perempuan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.

Pada umumnya setiap profesi menginginkan pengakuan profesional terhadap suatu profesi yang di tekuni setelah menghasilkan suatu prestasi yang dapat di banggakan. Begitu pula bagi mahasiswa akuntansi yang menetapkan karirnya sebagai calon akuntan pendidik yang profesional. Semakin tinggi pengakuan profesional yang diberikan oleh lembaga-lembaga yang mempekerjakan para akuntan pendidik maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya dan dedikasinya terhadap profesi dan lembaganya tersebut. Sehingga persepsi mahasiswa akuntansi diharapkan semakin baik terhadap faktor-faktor pemilihan karir yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.

Nilai-nilai sosial juga sangat dibutuhkan pada saat mahasiswa akuntansi tersebut bekerja kelak. Karena nilai-nilai sosial dapat menampakkan pribadi seseorang terhadap kemampuan-kemampuan lain yang dimiliki selain kemampuannya sebagai seorang akuntan pendidik. Sebab bisa jadi kemampuan-kemampuan lain yang dimiliki dapat menunjang karirnya sebagai seorang akuntan pendidik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian semakin tinggi nilai-nilai sosial yang dimiliki oleh seorang akuntan pendidik maka diharapkan semakin baik persepsi mahasiswa akuntansi laki-laki dan perempuan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.

Salah satu faktor yang dapat membentuk akuntan bekerja secara profesional adalah lingkungan kerja, karena dari lingkungan kerjanya akuntan dapat terus belajar memperbaiki diri dan pekerjaannya sehingga dia dapat bersaing dengan baik. Oleh sebab itu semakin baik lingkungan kerja yang ditempati oleh seorang akuntan maka diharapkan semakin baik pula persepsi mahasiswa akuntansi laki-laki dan perempuan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.

Pertimbangan pasar kerja merupakan hal yang sangat penting. Karena para mahasiswa akuntansi sangat tergantung pada hasil pertimbangan pasar kerja. Mahasiswa akuntansi akan melihat pada penawaran dan permintaan pasar terhadap jasa akuntan pendidik. Oleh sebab itu hal ini sangat mempengaruhi mahasiswa akuntansi memilih karir sebagai akuntan pendidik. Dengan demikian semakin tinggi pertimbangan pasar kerja sebagai seorang akuntan pendidik maka diharapkan semakin baik persepsi mahasiswa akuntansi laki-laki dan perempuan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.

Setiap manusia memiliki personalitas yang berbeda-beda yang merupakan bawaan dari lahir yang dapat mempengaruhi cara manusia berperilaku. Sangat penting bagi seorang akuntan pendidik berperilaku dalam suatu keadaan/kondisi tertentu. Karena profesi akuntan dituntut untuk dapat cepat mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah dibuat tersebut, karena memang telah menjadi tugas akuntan dalam mengambil keputusan. Dengan demikian semakin tinggi

personalitas yang dimiliki oleh seorang akuntan pendidik maka diharapkan semakin baik persepsi mahasiswa akuntansi laki-laki dan perempuan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.

Persepsi positif maupun negatif yang muncul di kalangan mahasiswa mengenai penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas seorang akuntan pendidik sangat wajar terjadi. Walaupun informasi yang diterima oleh para mahasiswa tidak berbeda, namun dapat menimbulkan persepsi yang berbeda. Selain itu, kurangnya informasi yang benar mengenai faktor-faktor pemilihan karir yang sesungguhnya juga turut mempengaruhi munculnya persepsi-persepsi tersebut, baik yang positif maupun negatif.

2.4 Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap penghargaan finansial mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.
- H2 : Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap pelatihan profesional mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.

- H3 : Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap pengakuan profesional mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.
- H4 : Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap nilai-nilai sosial mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.
- H5 : Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap lingkungan kerja mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.
- H6 : Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap pertimbangan pasar kerja mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.
- H7 : Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi jenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap personalitas mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan pendidik.