BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Felton, dkk.(1994) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilankeputusan mahasiswa sekolah bisnis untuk memilih profesi sebagai akuntan publik. Faktor-faktor yang diperhitungkan sebagai faktor yang mempengaruhi pemilihan karir pada penelitian ini meliputi lima hal, yaitu nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial/ gaji, jumlah tawaran lowongan pekerjaan, persepsi mahasiswa tentang benefit profesi akuntan publik, persepsi mahasiswa tentang pengorbana profesi akuntan publik. Hasil penelitian menunjukkan mahasiswa yang memilih untuk berprofesi sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan penghargaan finansial/ gaji jangka panjang dan kesempatan kerja yang lebih menjanjikan dari profesi ini lebih besar dari pada pengorbanannya.

Wijayanti (2001), dalam penelitiannya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi menunjukkan bahwa dari 7 (tujuh) faktor yang diteliti, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan tersedianya lapangan kerja, hanya faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan nilai-nilai sosial yang dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Sedangkan faktor pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan akses lowongan kerja

tidak dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Andriati (2001), meneliti tentang faktor-faktor yang mepengaruhi mahasiswa akuntansi di Jawa dalam memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Hasil penelitiannya menunjukkan ada perbedaan pendapat mengenai personalitas diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Rahayu, dkk. (2003) dalam penelitiannya menemukan bahwa mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dari universitas negeri dan universitas swasta banyak yang berminat untuk memilih karir sebagai akuntan perusahaan. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan mengenai penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja, sedangkan untuk faktor nilai-nilai sosial dan personalitas tidak terdapat perbedaan pandangan. Berdasarkan gender-nya, maka perbedaan persepsi/pandangan mahasiswa akuntansi terlihat pada faktor pelatihan profesional dan lingkungan kerja, sedangkan untuk factor penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas tidak terdapat perbedaan pandangan.

Trironia (2004) meneliti faktor–faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi akuntan oleh mahasiswa akuntansi. Variabel independen yang digunakan ialah penghargaan finansial/ gaji, pengakuan profesional, pelatihan profesional, lingkungan kerja, nilai–nilai sosial, dan keamanan kerja. Hasil penelitian menunjukkan penghargaan finansial, pengakuan profesional,

keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik atau non publik. Ernawati dan Wibowo (2004) meneliti pengaruh gender terhadap keinginan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik. Variabel independen yang digunakan yaitu sifat pekerjaan, gaji, jumlah tawaran lowongan kerja, persepsi mahasiswa tentang benefit profesi akuntan publik, persepsi mahasiswa tentang pengorbanan profesi akuntan publik,gender. Hasil penelitian tidak ada perbedaan signifikan terhadap faktor–factor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan publik dan akuntan non publik.

Rasmini (2007) meneliti faktor-faktor yang berpengaruh pada keputusanpemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa akuntansi di Bali. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa dan mahasiswi S1 akuntansi di Bali. Variabel-variabel yang membedakan pemilihan profesi antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dengan mahasiswa yang memilih profesi nonakuntan publik adalah :

a. Pekerjaan yang memberikan tantangan secara intelektual, memperoleh tunjangan-tunjangan.
b. Pekerjaan yang aman dari PHK.
c. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
d. Dapat menjadi konsultan yang dinamis pada perusahaan.

e. Dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya.

f. Dapat menjadi direktur perusahaan.

g. Dapat memperluas wawasan dan kemampuan sehingga lebih professional dalamakuntansi.

h. Mudah mendapat promosi.

i. Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan.

j. Bahwa kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir.

k. Akuntan publik memberi keamaan kerja lebih terjamin.

l. Berkarir di kantor akuntan publik memperoleh penghargaan tinggi dari masyarakat.

Berdasarkan nilai *discriminant loading*,aktor yang paling dominan yang mempengaruhi pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa akuntansi adalah adanya persepsi bahwa karir di akuntan publik memberikan keamanan kerja lebih terjamin (tidak mudah kena PHK).

Merdekawati dan Sulistyawati (2011) juga melakukan penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non publik. Faktor–faktor yang di uji dalam penelitian tersebut antara lain penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai–nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa akuntansi semester 6 yang berasal dari 6 universitas yang terdapat di Semarang yaitu UNISULA, UNIKA, USM, UDINUS, UNISBANK, WIDYA bisnis school, dengan total sampel yang

terkumpul sebanyak 125 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai–nilai sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.

Absara, Apriliyan (2011) meneliti analisis faktor–faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik, faktor–factor yang dianalisis dalam pemilihan karir tersebut antara lain nilai interistik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai–nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Sampel yang digunakan sebanyak 135 rsponden yang diambil dari 2 Universitas yang berlokasi di Semarang yaitu UNDIP dan UNIKA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara stimulan variabel nilai interistik pekerjaan, gaji, lingkungan pekerjaan, pelatihan profesional, berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Wicaksono (2011) meneliti mengenai persepsi faktor–faktor yang membedakan pemilihan karir sebagai akuntan. Dalam penelitian ini, persepi mahasiswa tersebut diprediksikan dipengaruhi oleh variabel gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai–nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa akuntansi Universitas Diponegoro dan Unika Soegijapranata Semarang. Hasil analisis menunjukkan ada perbedaan persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional,

nilai–nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan ditinjau dari factor personalitas tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa.

Penelitian Andersen (2012) menguji persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor–faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan, baik sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan swasta maupun akuntan pendidik. Faktor-faktor yang digunakan sebagai variabel adalah gaji, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan kesetaraan *gender*. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan metode wawancara pada beberapa kampus di Kota Semarang (UNDIP, UNIKA, UNNES,UNISSULA, UDINUS, UNISBANK, STIE TOTALWin serta PPA UNDIP). Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan persepsi antara karir akuntan publik dan akuntan non publik dinilai dari factor gaji/penghargaan finansial, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja. Hasil tidak ada perbedaan persepsi ditemukan pada faktor lingkungan kerja dan kesetaraan *gender*.

Tabel. 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	TAHUN	VARIABEL DEPENDEN	VARIABEL INDEPENDEN						
				PF/G	PP	NNS	PPK	P	LK	NI
1.	AMBARI, RAMANTHA	2017	PROFESI AAKUNTAN PUBLIK		B	B	B	B	B	
2.	ANDERSEN	2012		B	B	B	B	TB	TB	
3.	WICAKSONO	2011		B	B	B	B	TB	B	TB
4.	APRILIYAN, ABSARA	2011		B	B				B	B
5.	MERDEKAWATI, SULISTYAWATI	2011			B	B	TB	TB	TB	
6.	RASMINI	2007		B	TB	TB	B		B	
7.	TRIRONIA	2004		B	B	B			B	TB
8.	RAHAYU, EKO ARIF, DODDY SETIAWAN	2003		B	B	B	B	B	B	B
9.	WIJAYANTI	2001		B	TB	B			TB	TB
10.	ANDRIATI	2001			TB		B	B		B
11.	FELTON, dkk	1994		B	TB	TB			TB	B

KETERANGAN :

PF/G = PENGHARGAAN FINANSIAL/GAJI

PP = PENGAKUAN PROFESIONAL

NNS = NILAI NILAI SOSIAL

PPK = PERITMBANGAN PASAR KERJA

P = PERSONALITAS

LK = LINGKUNGAN KERJA

NI = NILAI INTRINSIK

2.2 Teori Motivasi

2.2.1 Definisi Motivasi

Konsep dari pemilihan profesi ini berhubungan dengan teori motivasi yaitu teori pengharapan (*expectancy theory*), teori ini dikemukan oleh Viktor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari

hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakan. Menurut kamus Bahasa inggris (Achols dan Shadily, 1984), motivasi berasal dari *motivation* yang berarti dorongan atau rangsangan, yang kata kerjanya adalah *to motivate.*

Rivai (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai – nilai tersebut merupakan hal "*invisible*" yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Gibson dkk.(1997), motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan prilakuknya terhadap pekerjaan tertentu. Secara spesifik Handoko(1994) memberikan definisi mengenai motivasi yang merupakan tenaga atau factor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, mengorganisir tingkah lakunya.

2.2.2 Teori Pengharapan

Penjelasan yang bisa diterima dalam motivasi adalah teori pengharapan dari Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "Work And Motivation" . Teori ini berbunyi, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dari perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakan akan mengarah kepada hasil yang diinginkan, dengan kata lain jika seseorang ingin memperoleh sesuatu dan sekitarnya ada jalan yang

terbuka untuk mendapatkannya, maka seseorang tersebut akan berupaya mendapatkannya. Dalam istilah praktisnya, teori pengharapan menjelaskan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial, atau promosi. Teori ini berfokus pada tiga hubungan (Robbins, 2006):

1. Hubungan upaya-kinerja. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
2. Hubungan kinerja-imbalan. Sampai sejauh mana individu itu meyakinkan bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan-sasaran pribadi. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran kebutuhan pribadi serta potensi daya tarik imbalan bagi individu tersebut.

Kata kunci dari teori pengharapan adalah pemehaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Dengan demikian, pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan tentang karir yang dipilihnya. Dengan kata lain, mahasiswa yang mempunyai penghargaan terhadap karir yang dipilihnya dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor-faktor penghargaan finasial/gaji,

pengakuan professional, nilai-nilai social, pertimbangan pasar kerja, personalitas, lingkungan kerja, nilai intrinsik.

2.3 Profesi Akuntan Publik

2.3.1 Akuntan Publik

Profesi Akuntan Publik berkembang sejalan dengan berkembangnya berbagai jenis jenis perusahaan. Perusahaan membutuhkan modal untuk menjalankan profesinya. Modal dapat berasal dari pihak intern perusahaan (pemilik) dan pihak ekstern (investor dan pinjaman dari kreditur). Oleh karena itu, laporan keuangan dibutuhkan oleh kedua pihak tersebut dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan. Laporan keuangan yang akan dibuat manajemen merupakan penyampaian informasi mengenai pertanggung jawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak ekstern maupunintern perusahaan (Setiyani,2005).

Menurut Mulyadi(1997) mendefinisikan Akuntan Publik sebagai berikut "Akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat, terutama bidang pemeriksaaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditor, investor, calon kreditor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak). Disamping itu akuntan public juga menjual jasa lain kepada masyarakat seperti, konsultasi pajak, konsultasi bidang manajemen, penyusunan sistem akuntansi, dan penyusunan laporan keuangan".

Keputusan menteri keuangan Republik Indonesia Nomor: No.43/KMK.017/1997 tanggal 27 Januari 1997, izin menjalankan praktik sebagai

akuntan publik diberikan oleh Menteri Keuangan jika seseorang memenuhi persyaratan sebagai berikut (Mulyadi,2002):

a. Berdomisili di wilayah Indonesia
b. Lulus ujian sertifikasi akuntansi publik yang diselengarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)
c. Menjadi anggota IAI
d. Telah memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit

2.3.2 Pendidikan Profesi Akuntan di Indonesia

Keputusan Mendiknas Nomor 179/U/2001 menyebutkan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) adalah pendidikan tambahan pada pendidikan tinggi setelah program ilmu sarjana Ekonomi pada program studi akuntansi. Keputusan mendiknas ini sekaligus membuka babak baru pemakaian gelar akuntan di Indonesia dengan memberikan perlakuan yang sama kepada semua lulusan S1 akuntansi dari perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Menurut Kholis (2002) lahirnya PPAk dalam persepktif sejarah profesi dan pendidikan akuntansi di Indonesia di pengaruhi banyak factor, yaitu kebutuhan dan pemahaman masyarakat akan profesi akuntansi, peran sentral IAI sebagai wadah organisasi akuntan dan peran pemerintah dalam mengembangkan pendidikan dan profesi akuntan. Selain itu, kehadiran PPAk memang sudah menjadi kebutuhan mendesak bagi pengembangan profesi akuntansi di Indonesia sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi globalisasi dewasa ini.

2.4 Perbandingan Akuntan Publik di Indonesia dengan Negara lain

Sehubungan dengan promosi *good corporate governance* di dalam pelaporan keuangan perusahaan, pelaporan keuangan yang transparan dan dapat diandalkan merupakan kebutuhan yang mutlak untuk mengakomodir kepentingan para *stakeholder* dari perusahaan. Dalam komposisi organ tata keloloa perusahaan, posos akuntan public menempati posisi yang vital dalam fungsinya sebagai pemeriksa yang mewakili pihak-pihak pemangku kepentingan (pemegang saham, pemberi jaminan, pemerintah dan pihak-pihak lainnya). Dengan posisi tersebut, Akuntan Publik (AP) perlu dipertahankan keberadaan dan kualitas profesionalismenya sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan kepercayaan dari masyarakat.*(Sumber Buku: International Accounting, Buku 1 Edisi 6,* Frederick D.S. Choi,*Penerbit : Salemba, 2010, Jakarta.)*

Keberadaan Akuntan Publik di Indonesia tidak terlepas dari perkembangan jumlahnya dari tahun ke tahun. Catatan perkembangan jumlah Akuntan Publik di Indonesia tidak menunjukan angka yang lebih baik apabila dibandingkan dengan perkembangan jumlah akuntan public di Negara-negara berkembang lainnya. Apabila dibandingkan dengan Negara tetangga seperti Malaysia (2.460 orang) dan Singapura (15.120 orang) dan Negara dengan perkembangan ekonomi pesat lainnya seperti India (kurang lebih 16.000 orang pada tahun 2004) dan China (kurang lebih 88.000 orang pada tahun 2009), jumlah Akuntan Publik di Indonesia hingga bulan Maret 2011 baru

sebanyak 926 orang. *(Sumber Buku: International Accounting, Buku 1 Edisi 6,* Frederick D.S. Choi,*Penerbit : Salemba, 2010, Jakarta.)*

Tingginya jumlah Akuntan Publik di China dan upaya pemerintah China didalam mengembangkan profesi akuntan public di Negaranya dalam kurun waktu 30 tahun sejak dibukanya profesi akuntan public dalam era reformasi ekonomi China patut untuk dijadikan *benchmark* bagi pemerintah Indonesia maupun organisasi profesi akuntan public (Institut Akuntan Publik Indonesia "IAPI"). Hal ini dimaksudkan untuk menjaga eksistensi dan perkekmbangan jumlah akuntan public di Indonesia.

Menurut Helen Yee(2007), system CPA China telah dimulai oleh Xie Lin yang merupakan akuntan public pertama di China yang diberikan izin pada tahun 1918 oleh Menteri Pertanian dan Perdagangan China untuk mendirikan kantor akuntan pertama di China.

Saat ini, untuk menjadi akuntan public di China, seseorang disyaratkan untuk menjadi anggota dari CICPA (*Chinese Institute of Certified Public Accounntant*) yaitu seseorang diharuskan untuk mempunyai *college degree*, lulus ujian CPA, mempunyai dua tahun pengalaman audit independen di China, tidak pernah mempunyai catatan criminal dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Setelah menjadi akuntan public, berikutnya akuntan public disyaratkan untuk mengikuti 120 jam CPE (*Continue professional Education*) dalam kurun waktu tiga tahun. *(Sumber Buku: International Accounting, Buku 1 Edisi 6,* Frederick D.S. Choi,*Penerbit : Salemba, 2010, Jakarta.)*

Perkembangan industry dan perekonomian di China yang sangat pesat ditunjukan oleh angka produk domestic bruto yang tingggi yang disumbangkan oleh keberadaan jumlah perusahaan yang aktif beroperasional di China yang terdiri dari perusahaan milik Negara sebanyak 192.000 perusahaan, 456.000 perusahaan gabungan public dan swasta, 1.980.000 perusahaan swasta. Sejalan dengan berkembangnya perekonomian dan dunia bisnis di China didukung dengan keberadaan ketentuan *mandatory audit* untuk perusahaan-perusahaan asing diChina, jumlah akuntan public di China pada tahun 2009 telah mencapai jumlah 88.000 orang dengan jumlah kantor akuntan public sebanyak 7.500 kantor akuntan public dengan 60 diantaranya yang mampu memegang perusahaan terbuka.*(Sumber Buku: International Accounting, Buku 1 Edisi 6,* Frederick D.S. Choi,*Penerbit : Salemba, 2010, Jakarta.)*

Sejalan dengan itu, menurut laporan World Bank(2009), keberadaan dukungan pemerintah China untuk profesi akuntan public terealisasi dengan adanya rencana strategis untuk pengembangan profesi akuntan public China oleh pemerintah China untuk mengakomodir kebutuhan perusahaan berskala global. Rencana tersebut bertujuan untuk menghasilkan 200 kantor akuntan public berskala menengah untuk mengakomodasi kebutuhan dari perusahaan terbuka, besar dan menengah, dan badan pemerintah/perusahaan Negara, untuk selanjutnya akan menghasilkan 10 atau lebih kantor akunta public yang akan didukung untuk *go international* untuk memenuhi kebutuhan perusahaan China yang berekspansi keseluruh dunia. Rencana tersebut diupayakan bentuk

optimalisasi struktur dan ukuran kantor akuntan, perepan *talent strategy*, dan peningkatan kompetensi professional akuntan public. *The leading talent stratedy* sabagai salah satu rencana strategi pengembangan akuntan public di China, adalah proyek yang diperkenalkan pada tahun 2007 yang akan berjalan selama 10 tahun untuk menghasilkan 1000 orang calon pemimpin dibidang *accounting* yang akan memperoleh sertifikasi professional dari lembaga internasional.

Walaupun upaya pengembangan kompetensi profesional yang dijalankan di Indonesia telahmengikuti *best practices* di dunia internasional yaitu melalui persyaratan edukasi yang memadai dalam bidang akuntansi, dari yang teruji didalam CPA Exam Indonesia, dan kepersertaan didalam Pendidikan Profesional yang berkelanjutan (PPL) untuk akuntan public, tetapi catatan tetap menunjukan bahwa perkembangan akuntan public di Indonesia dalam kurun waktu teakhir sangat lambat dibandingkan dengan Negara-negara tersebut. Bercermin dari China yang memiliki jumlah akuntan public yang jauh lebih banyak maka pemerintah Indonesia dapat mempertimbangkan untuk mengikuti *legal framework* di China mengenai ketentuan atas pelaporan keuangan.*(Sumber Buku: International Accounting, Buku 1 Edisi 6,* Frederick D.S. Choi,*Penerbit : Salemba, 2010, Jakarta.)*

Realisasinya adalah melalui upaya legislatif untuk menempatkan ketentuan *mandatory audit* kepada subjek yang lebih luas dibandingkan dengan apa yang sudah tercakup didalam pasal 68 Undang-undang No.40 tahun 2007 mengenai Perseroan Terbatas. Perluasan itu dapat ditunjukan untuk

perusahaan asing, joint venture antara investor dalam negeri dan asing, dan perusahaan yang melakukan kegiatan usaha untuk mendapatkan penghasilan di Indonesia seperti yang dilakukan pemerintah China melalui peraturannya seperti yang terlah disebutkan diatas untuk kepentingan perpajakannya. Dampak dari perluasan itu, selain untuk menjaga eksistensi dan pengembangan akuntan public juga diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada Negara, yaitu melalui peningkatan kualitas laporan keuangan untuk kepentingan perpajakan sehingga potensi pajak dapat digali lebih besar dari perusahaan yang ada di Indonesia.*(Sumber Buku: International Accounting, Buku 1 Edisi 6,* Frederick D.S. Choi,*Penerbit : Salemba, 2010, Jakarta.)*

Tabel 2.2 Jumlah Akuntan Publik di beberapa Negara ASEAN

Negara	Jumlah Penduduk	Jumlah Akuntan Publik
Singapore	5.000.000	15.000
Philipina	88.000.000	15.000
Thailand	66.000.000	6.000
Malaysia	25.000.000	2.500
Vietnam	85.000.000	1.500
Indonesia	230.000.000	1.000

Sumber : IAPI,2010

2.5 Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Akuntan Publik

Pengertian persepsi menurut Kamus Besar Indonesia adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca indra. Dengan demikian persepsi dapat diartikan sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya melalui paca inderanya (melihat,mendengar,mencium,menyentuh dan merasakan).

Menurut Kotler (1990:124), persepsi adalah proses individu dalam memilih informasi , mengorganisasi, menafsir masukan-masukan informasi untuk menciptakan suatu gambaran yang bermakna. Menurut Slamento(2010:102), persepsi ialah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia, melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya yaitu indera penglihat, pengdengar, peraba, perasa dan pencium.

Persepsi dapat disimpulkan sebagai suatu proses pengalam sejak dikenalnya suatu objek melalui organ-organ indera samapi diperolehnya gambaran yang jelas dan dapat dimengerti serta diterima objek tersebut dalam kesadaran kita. Persepsi seseorang tidak selamanya sama dan tepat, tetapi dapat berbeda dari kenyataan yang objektif.

2.6 Karir di Kantor Akuntan Publik

Akuntan publik merupakan profesi yang menjual jasa kepada masyarakat umum terutama dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan yang disajikan klien. Dalam realitanya akuntan publik melaksanakan empat jenis jasa uatam, yaitu atestasi, perpajakan, konsultasi manajemen, dan jasa akuntansi dan pembukuan.

Bervariasinya jasa yang diberikan oleh profesi akuntan publik dapat menimbulkan terjadinya berbagai macam tekanan kerja sehingga dapat berpengaruh buruk pada kinerja, keefektifan dan kesehatan individu, sperti membolos, produktivitas rendah, tingkat turnover yang tinggi dan ketidakpuasan kerja (Gaertner dan Ruhe, 1981).

Karir profesi akuntan publik pada jenjang partner mengalami tingkat stres yang paling rendah diantara yang alin dan memiliki tingkat kepuasan kerja tertinggi serta mereka pula paling sedikit mengalami psychosomatic distres dan keinginan untuk berpindah kerja (Sanders dkk. 1995). Selain itu, Collins (1993) menunjukan bahwa lingkungan kerja yang cenderung bersuasana stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja meningkat.

2.7 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir MenjadiAkuntan Publik

2.7.1 Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai intrinsik berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan langsung antara pekerjaan dan penghargaan. Nilai intrinsik pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan yang dierima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan (job content).

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan tugas yang bervariasi, dan pekerjaan yang lebih menantang. Pekerjaan yang menyediakan sedikit tantangan akan membuat karyawan cepat bosan. Tetapi apabila karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memberikan tantangan cukup besar akan menciptakan perasaan tidak mampu mengerjakannya sehingga menjadi cepat frustasi karena lingkungannya. Nilai intrinsic pekerjaan mempengaruhi dalam pemilihan profesi, tetapi terdapat perbedaan pandangan mengenai intrinsic reward dan persepsi mahasiswa terhadap

profesi akuntan antara mahasiswa akuntansi yang memilih profesi non akuntan publik (Felton,1994). Andriati (2001) mengungkapkan bahwa intriksik pekerjaan juga sangat mempengaruhi dalam pemilihan profesi akuntan publik maupun non akuntan publik.*(Sumber; Sugiyono 2012:39. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta).*

2.7.2 Penghargaan Financial/Gaji

Penghasilan atau penghargaan finansial/ gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawanya.

Wheeler (1983) menemukan bahwa orangorang bisnis, psikologi, dan bidang pendidikan selain akuntansi beranggapan bahwa akuntansi menawarkan penghasilan yang lebih tinggi daripada pekerjaan dalam bidang pemsaran, manajemen umum, keuangann dan perbankan, peneliti Reha and Lu (1985) melaporkan bahwa akuntan menempatkan penghargaan finansial/ gaji sebagai alasan utama dalam memilih pekerjaan tersebut. Profesi non akuntan, dikatakan bahwa akuntan publik dianggap paling mudah mendapatkan penghargaan finansial/ gaji tinggi, meskipun penghargaan finansial/ gaji awalnya lebih rendah dibanding bidang profesi yang lain (Felton,1994). Wijayanti (2001) mengungkapkan bahwa penghargaan finansial/ gaji merupakan faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam

memilih profesi. *(Sumber; Sugiyono 2012:39. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta)*.

2.7.3 Lingkungan Kerja

Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan rutin dan pekerjaan cepat diselesaikan. Mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan pemerintah menganggap pekerjaannya rutinitas lebih tinggi dibanding akuntan perusahaan.Mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik menganggap jenis pekerjaannya tidak rutin, akan tetapi pekerjaannya mempuanyai banyak tantangan dan tidak dapat dengan cepat terselesaikan.*(Sumber; Sugiyono 2012:39. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta)*.

2.7.4 Pengakuan Profesional

Hasil penelitian Rahayu dkk. (2003) mengungkapkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa profesi yang mereka pilih akan memberikan banyak kesempatan untuk berkembang. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan pendidik menganggap bahwa profesi yang mereka pilih memberikan kesempatan berkembang yang lebih rendah jika dibandingkan dengan profesi akuntan pemerintah.Mahasiswa yang memilih profesi akuntan perusahaan menganggap bahwa pengakuan prestasi atas profesi mereka lebih tinggi dibanding dengan profesi yang lain.*(Sumber; Sugiyono 2012:39. "Metode*

Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta).

2.7.5 Nilai-Nilai Sosial

Wijayanti (2001) mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial, dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu. Pandangan mahasiswa akuntansi terhadap hal-hal tersebut juga berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaan dalam profesi yang dipilih.Sedangkan nilai-nilai sosial tidak dipertimbangan dalam pemilihan profesi adalah prestise pekerjaan dan kerjasama dengan ahli bidang lain. *(Sumber; Sugiyono 2012:39. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta).*

2.7.6 Pertimbangan Pasar Kerja

Andriati (2001) mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan pertimbangan pasar kerja dalam memilih profesi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik. Hasil penelitan Rahayu dkk.(2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap keamanan kerja dan profesinya lebih aman dibandingkan dengan perofesi akuntan lainnya. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan yang memilih akuntan publik menganggap pekerjaannya kurang aman tetapi masih lebih aman dibandingkan profesi akuntan perusahaan. *(Sumber; Sugiyono 2012:39.*

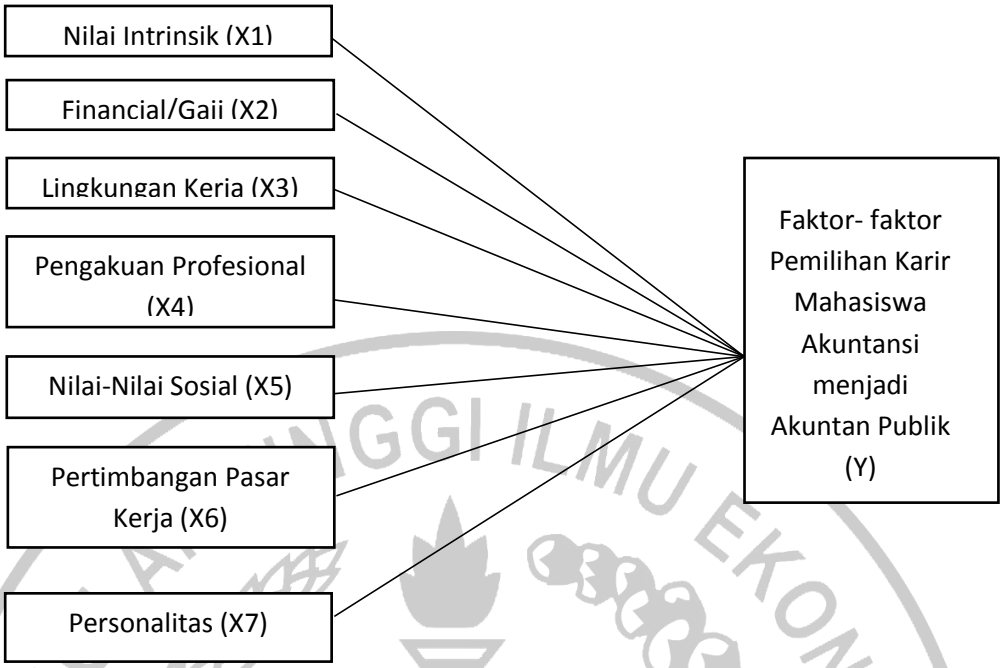
"Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta).

2.7.7 Personalitas

Rahayu dkk. (2003) mengatakan bahwa, personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Djuwita dalam Mazli dkk (2006), mengatakan bahwa faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan antara lain karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan.*(Sumber; Sugiyono 2012:39. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta).*

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan hubungan anatara variabel independen yang meliputi nilai intrinsik, finansial/gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesioanl, pengakuan profesional, nilai – nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas terhadap variabel dependen yakni minat mahasiswa memilih karir sebagai akuntan publik.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.9 Hipotesi Penelitian

2.9.1 Nilai Intrinsik Pekerjaan

H1: Nilai intrinsic pekerjaan tidak terlalu berpengaruh terhadap mahasiswa program studi akuntandi dalam memilih profesi menjadi akuntan publik.

2.9.2 Financial/Gaji

H2: Finansial/gaji sanagat berpengaruh terhadap mahasiswa program studi akuntandi dalam memilih profesi menjadi akuntan publik.

2.9.3 Lingkungan Kerja

H3 : Lingkunga kerja sangat berpengaruh terhadap mahasiswa program studi akuntandi dalam memilih profesi menjadi akuntan publik.

2.9.4 Pengakuan Profesional

H4: Pengakuan profesional sanagat berpengaruh terhadap mahasiswa program studi akuntandi dalam memilih profesi menjadi akuntan publik.

2.9.5 Nilai – Nilai Sosial

H5 : Nilai-nilai social sangat berpengaruh terhadap mahasiswa program studi akuntandi dalam memilih profesi menjadi akuntan publik.

2.9.6 Pertimbangan Pasar Kerja

H6 : Pertimbangan pasasr kerja sangat berpengaruh terhadap mahasiswa program studi akuntandi dalam memilih profesi menjadi akuntan publik.

2.9.7 Personalitas

H7:Personalitas sangat berpengaruh terhadap mahasiswa program studi akuntandi dalam memilih profesi menjadi akuntan publik.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS