

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Pengharapan

Konsep dari pemilihan profesi ini berhubungan dengan teori motivasi yakni teori pengharapan (*expectancy theory*). Motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu (Gibson *et al*, 1997 dalam Widyasari, 2010).

Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Teori pengharapan merupakan salah satu dari teori motivasi, definisi dari teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi individu itu (Robbins, 2006 dalam Widyasari, 2010).

Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki dua arti, yaitu:

1. Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu

2. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Dewasa ini penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan dari Victor Vroom, dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/ gaji atau promosi. Dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut. Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada tiga hubungan (Robbins, 2006 dalam Aprilyan, 2011):

- a. *Hubungan upaya-kinerja*. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
- b. *Hubungan kinerja-imbalan*. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.
- c. *Hubungan imbalan-sasaran pribadi*. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan

karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka. Misalnya apakah karir tersebut dapat memberikan imbalan organisasi yang layak seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/ gaji atau promosi. Dengan kata lain mahasiswa mempunyai pengharapan terhadap karir yang dipilihnya ini dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor-faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial/ gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas (Widyasari, 2010).

Pengharapan individu akan mempengaruhi sikap individu tersebut, sikap individu terbentuk dari tiga komponen, yaitu (Robbins, 1996 dalam Setiyani, 2005) :

1. *Cognitive component* merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang yang akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani.
2. *Emotional component* merupakan perasaan yang bersifat emosi yang dimiliki seseorang untuk menyukai sesuatu, yang akan menyebabkan individu untuk mencapai keinginannya.
3. *Behavioral component* merupakan keinginan untuk bertindak secara lebih khusus dalam merespon kejadian dan informasi dari luar untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Luthans (1998 dalam Sijabat, 2004) motivasi ditentukan oleh *expectancies* dan *valances*. *Expectancies* merupakan keyakinan individu mengenai kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan menimbulkan hasil tertentu. Sedangkan *valances* adalah nilai yang diberikan individu atas *outcome* (hasil) atau *rewards* (imbalan) yang akan diterima.

2.1.2 Kode Etik Akuntan Indonesia

Etika merupakan peraturan-peraturan yang dirancang untuk mempertahankan suatu profesi pada tingkat yang bermartabat, mengarahkan anggota profesi dalam hubungannya satu dengan yang lain, dan memastikan kepada publik bahwa profesi akan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi. Titik tolak yang baik untuk mempertimbangkan etika adalah dengan memeriksa konteks di mana sebagian persoalan etis muncul terhadap hubungan di antara orang-orang. Setiap hubungan di antara dua atau lebih individu menyertakan didalamnya ekspektasi pihak-pihak yang terlibat (Simamora, 2002 dalam Nurlan, 2011).

Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia dimaksudkan sebagai pedoman dan aturan bagi seluruh anggota, baik yang berpraktik sebagai akuntan publik, bekerja di lingkungan dunia usaha, pada instansi pemerintah, maupun di lingkungan dunia pendidikan dalam pemenuhan tanggung jawab profesionalnya. Etika professional bagi praktik akuntan di Indonesia disebut kode etik (Simamora, 2002 dalam Nurlan, 2011).

Alasan yang mendasari Kode Etik adalah perlunya kepercayaan masyarakat dalam kualitas jasa yang diberikan suatu profesi tanpa memandang siapa (individu) yang melakukan pemberian jasa tersebut.

Etika profesional dikeluarkan oleh organisasi profesi untuk mengatur perilaku anggotanya dalam menjalankan praktik profesinya bagi masyarakat. Setiap manusia yang memberikan jasa dari pengetahuan dan keahliannya pada pihak lain harusnya memiliki rasa tanggungjawab pada pihak-pihak yang dipengaruhi oleh jasanya itu. Kode Etik Akuntan Indonesia adalah pedoman bagi para anggota Ikatan Akuntan Indonesia untuk bertugas secara bertanggung jawab dan obyektif (Sukrisno, 2004).

Terdapat beberapa keuntungan dari adanya kode etik (Mathews & Perrera, 1991 dalam Nurlan, 2011):

1. Para profesional akan lebih sadar tentang aspek moral dari pekerjaannya.
2. Kode etik berfungsi sebagai acuan yang dapat diakses secara lebih mudah.
3. Ide-ide abstrak dari kode etik akan ditranslasikan ke dalam istilah yang konkret dan dapat diaplikasikan ke segala situasi.
4. Anggota sebagai suatu keseluruhan akan bertindak dalam cara yang lebih standar pada garis profesi.
5. Menjadi suatu standar pengetahuan untuk menilai perilaku anggota dan kebijakan profesi.
6. Anggota akan menjadi dapat lebih baik menilai kinerja dirinya sendiri.

7. Profesi dapat membuat anggotanya dan juga publik sadar sepenuhnya atas kebijakan-kebijakan etisnya.
8. Anggota dapat menjustifikasi perilakunya jika dikritik.

Rerangka Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia memuat delapan prinsip-etika (Standar Profesional Akuntan Publik, 2001: 001.14) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab Profesi

Dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

2. Kepentingan Umum (Publik)

Akuntan sebagai anggota IAI berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepentingan publik, dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme. Satu ciri utama dari suatu profesi adalah penerimaan tanggung jawab kepada publik.

3. Integritas

Akuntan sebagai seorang profesional, dalam memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya tersebut dengan menjaga integritasnya setinggi mungkin. Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional.

4. Obyektivitas

Dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya, setiap akuntan sebagai anggota IAI harus menjaga obyektivitasnya dan bebas dari benturan kepentingan. Obyektivitas adalah suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang diberikan anggota. Anggota bekerja dalam berbagai kapasitas yang berbeda dan harus menunjukkan obyektivitas mereka dalam berbagai situasi.

5. Kompetensi dan kehati-hatian Profesional

Akuntan dituntut harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan penuh kehati-hatian, kompetensi, dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesionalnya pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik, legislasi, dan teknik yang paling mutakhir.

6. Kerahasiaan

Akuntan harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan, kecuali bila ada hak atau kewajiban profesional atau hukum untuk mengungkapkannya.

7. Perilaku Profesional

Akuntan sebagai seorang profesional dituntut untuk berperilaku konsisten selaras dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesinya.

8. Standar Teknis

Akuntan dalam menjalankan tugas profesionalnya harus mengacu dan mematuhi standar teknis dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, akuntan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan objektivitas.

2.1.3 Profesi Akuntan Publik di Indonesia

Perkembangan profesi akuntan khususnya akuntan public sangatlah dinamis dari masa ke masa. Profesi akuntan publik tumbuh dengan cepat dan mendapat perhatian yang besar dari pemerintah Republik Indonesia. Pemerintah Republik Indonesia telah melakukan penataan ulang profesi akuntan public dengan memberlakukan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Pemberlakuan UU Akuntan Publik tentu tidak semata memperbaiki kondisi profesi akuntan public yang kerap dirundung masalah seperti: rendahnya fee seorang akuntan public, sebaran akuntan public yang tidak merata, dan semakin sulitnya menemukan akuntan public muda. Untuk itu pemerintah Republik Indonesia harus memberikan solusi untuk permasalahan tersebut. Banyak kalangan meragukan kesiapan profesi

akuntan public di Indonesia, baik dari sisi jumlah, maupun kualitas (Purba, 2015)

Berikut ini kondisi profesi Akuntan di Indonesia:

Tabel 2.1

Data Akuntan, Akuntan Publik, dan KAP di Indonesia

Uraian	2011	2012	2013	2014	2015
Akuntan	50.879	52.270	53.800	53.800	53.800
Akuntan Publik	985	1.016	999	1.053	1.109
KAP	408	387	377	388	397

Sumber: Pusat Pembinaan Profesi Keuangan,

Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan, 2015.

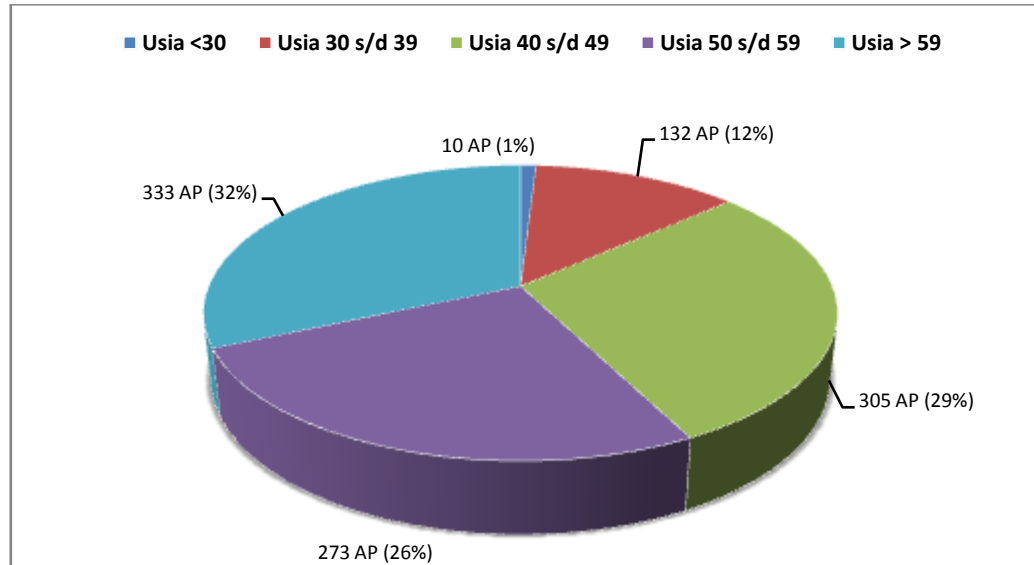
Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jumlah akuntan dari tahun 2011 ke 2012 mengalami kenaikan sebanyak 1.391, dan jumlah akuntan untuk tahun 2013, 2014, 2015 sama yaitu 53.800. untuk jumlah akuntan di tahun 2015 ini di data pada bulan Agustus, dimana jumlah akuntan tahun 2015 masih dalam proses registrasi ulang, dan jumlah akuntan yang sudah melakukan registrasi ulang sebanyak 9.229.

Untuk jumlah akuntan public setiap tahunnya mengalami kenaikan hanya ditahun 2013 mengalami penurunan ssebanyak 17. Dan untuk jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) mengalami penurunan ditahun 2012 dan 2013, untuk tahun 2014 ke 2015 jumlah KAP bertambah 9.

Berikut ini adalah tabel persebaran usia Akuntan Publik (31 Desember 2014):

Tabel 2.2

Persebaran Usia Akuntan Publik di Indonesia



Sumber: Pusat Pembinaan Profesi Keuangan,

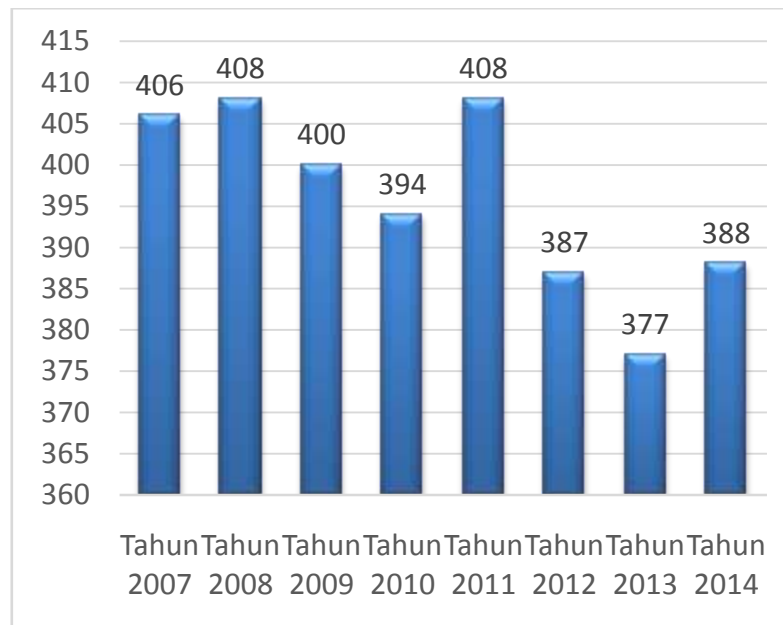
Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan, 2015.

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa di Indonesia sangat minim akuntan public yang berusia <30 tahun yaituhanya 1%. Mayoritas akuntan public di Indonesia berusia >59 tahun yaitu 32% dan kemudian akuntan public berusia 40-49tahun yaitu 29% dan disusuk akuntan public berusia 50-59 tahun sebesar 26%, dan untuk akuntan public usia 30-39 tahun hanya 12%.

Berikut ini perkembangan jumlah Kantor Akuntan Publik dari tahun 2007-2014 :

Tabel 2.3

Perkembangan Jumlah KAP



Sumber: Pusat Pembinaan Profesi Keuangan,

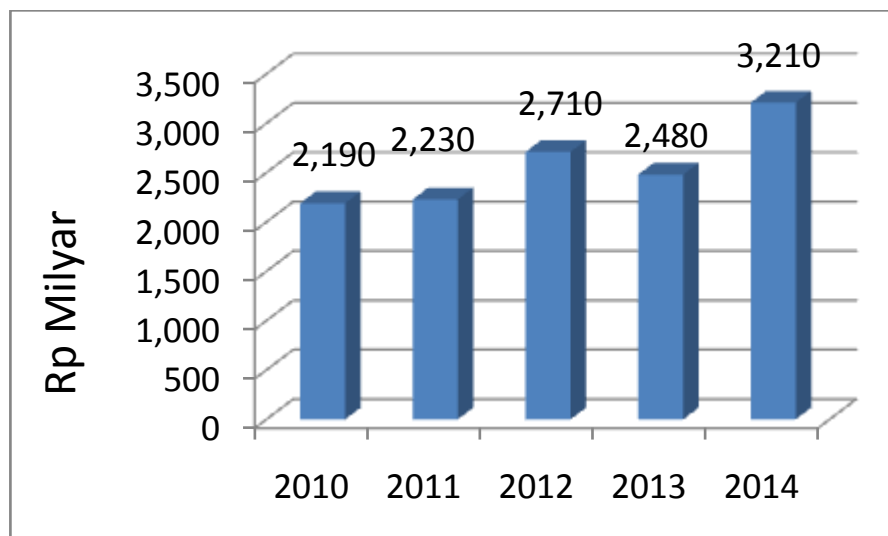
Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan, 2015.

Dapat dilihat dalam tabel bahwa perkembangan Jumlah Kantor Akuntan Publik tidak seimbang, mengalami kenaikan dan penurunan.

Berikut ini perkembangan pendapatan Kantor Akuntan Publik dari tahun 2010-2014 :

Tabel 2.4

Perkembangan Pendapatan KAP



Sumber: Pusat Pembinaan Profesi Keuangan,

Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan, 2015.

Dapat dilihat dalam tabel bahwa perkembangan Pendapatan Kantor Akuntan Publik mengalami kenaikan dari tahun 2010 sampai tahun 2012, hanya saja pada tahun 2012 ke 2013 mengalami penurunan dan mengalami kenaikan kembali ditahun 2014.

2.2. Profesi Akuntan

2.2.1 Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia (Sukrisno,

2004). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, akuntan publik adalah akuntan yang sesuai dengan Undang-Undang terdaftar pada register Negara dan mempunyai izin Menteri Keuangan untuk membuka kantor akuntan.

Mulyadi, 1992 dalam Oktavia, 2005 mendefinisikan akuntan publik adalah akuntan professional yang menjual jasanya kepada masyarakat terutama 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). Disamping itu akuntan publik juga menjual jasa lain kepada masyarakat seperti konsultasi pajak, konsultasi bidang manajemen, penyusun sistem akuntansi, dan penyusun laporan keuangan.

Ketentuan mengenai akuntan publik di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2011 Akuntan Publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini, yang dimaksud jasa akuntan publik disini merupakan jasa yang digunakan dalam pengambilan keputusan ekonomi dan berpengaruh secara luas dalam era globalisasi yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat dan efisien serta meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan.

Certificate in Public Accounting adalah sertifikasi yang paling tua dan dikenal dalam akuntansi. CPA bertujuan menyediakan kualifikasi, minimal professional bagi auditor eksternal. Tanggung jawab auditor eksternal adalah

menyediakan jaminan tentang keandalan laporan keuangan perusahaan. Akuntan public bersertifikasi (*Certified Publik Accountant-CPA*) diizinkan (oleh hukum) untuk menjadi auditor eksternal (Hansen dan Mowen, 2012).

Kantor Akuntan Publik merupakan suatu bentuk organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha dibidang pemberisan jasa professional dalam prakti akuntan publik (Sukrisno, 2004).

Etika Kompartemen Akuntan Publik terdiri dari (Sukrisno, 2004) :

1. Independensi

Dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap mental independen di dalam memberikan jasa professional sebagaimana diatur dalam standar professional akuntan publik yang ditetapkan oleh IAI.

2. Integritas dan Objektivitas

Dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus mempertahankan integritas dan objektivitas , harus bebas dari benturan kepentingan dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material.

Untuk mendapatkan izin menjadi Akuntan Publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Akuntan Publik Pasal 5 ayat 1, seseorang harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan public yang sah;

- b. Berpengalaman praktik memberikan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3;
- c. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- d. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak;
- e. Tidak pernah dikenai sanksi administrative berupa pencabutan izin Akuntan Publik;
- f. Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hokum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
- g. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri; dan
- h. Tidak berada dalam pengampunan.

Berikut ini adalah gambaran jenjang karir akuntan publik (Mulyadi, 2002 dalam Aprilyan, 2011):

1. *Auditor junior*, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
2. *Auditor senior*, bertugas untuk melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.

3. *Manajer*, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit : mereview kertas kerja, laporan audit dan management letter.
4. *Partner*, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing.

Profesi Akuntan Publik ini mempunyai ciri yang berbeda dengan profesi lain (seperti profesi dokter dan pengacara). Profesi Akuntan Publik memperoleh honorarium dari kliennya dalam menjalankan keahliannya, namun demikian akuntan publik harus independent, tidak memihak kepada kliennya yang memanfaatkan jasa akuntan terutama pihak lain selain kliennya (Oktavia, 2005).

2.2.2 Akuntan Non Publik

2.2.2.1 Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Tugas-tugas yang dikerjakan dapat berupa penyusunan sistem akuntansi, penyusunan laporan keuangan akuntansi kepada pihak-pihak di luar perusahaan, penyusunan laporan akuntansi kepada manajemen, penyusunan anggaran, menangani masalah perusahaan dan melakukan pemeriksaan intern (Soemarso, 2004 dalam Aprilyan, 2011).

Sedangkan menurut Kamus Istilah Akuntansi Keuangan (Andi, 2005) akuntan perusahaan merupakan akuntan yang bekerja sebagai karyawan pada suatu perusahaan.

Pekerjaan akuntansi dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Akuntansi manajemen berguna untuk menghasilkan informasi khusus bagi pengguna internal seperti manajer dan karyawan yang berfungsi untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam pembuatan, perencanaan, pengendalian dan keputusan. Sedangkan akuntansi keuangan berguna untuk menghasilkan informasi bagi pihak internal maupun eksternal, seperti manajer, karyawan, investor, kreditur, maupun pemerintah yang terkait dengan penyusunan laporan keuangan yang berhubungan dengan perusahaan secara keseluruhan (Hansen dan Mowen, 2006 dalam Widyasari 2010).

Sebagai ahli dalam akuntansi, akuntan manajemen harus cerdas, siap sedia mengikuti perkembangan terbaru, serta memahami kebiasaan dan praktik dari semua Negara tempat perusahaan mereka beroperasi (Hansen dan Mowen, 2012).

Seorang akuntan manajemen yang bersertifikasi (*Certified Management Accountants - CMA*) telah lulus suatu ujian kualifikasi yang ketat, memiliki pengalaman yang dibutuhkan, dan berpartisipasi dalam melanjutkan pendidikan. Syarat untuk mendapatkan CMA adalah lulus ujian kualifikasi yang terdiri dari empat bidang, yaitu (Hansen dan Mowen, 2012) :

1. Ilmu ekonomi, keuangan, dan manajemen
2. Akuntansi dan pelaporan keuangan

3. Pelaporan manajemen, analisis, dan isu-isu perilaku

4. Analisis keputusan dan system informasi

Salah satu tujuan utama CMA adalah membuat akuntansi manajemen menjadi disiplin ilmu yang diakui, professional, dan terpisah dari profesi akuntan publik.

Akuntan intern adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Jabatan tersebut yang dapat diduduki mulai dari Staf biasa sampai dengan Kepala Bagian Akuntansi atau Direktur Keuangan. Tugas mereka adalah menyusun sistem akuntansi, menyusun laporan keuangan kepada pihak-pihak eksternal, menyusun laporan keuangan kepada pemimpin perusahaan, menyusun anggaran, penanganan masalah perpajakan dan pemeriksaan intern. Sertifikasi yang tersedia untuk akuntan internal adalah *Certificate in Internal Auditing*. Pemeriksaan internal berbeda dengan pemeriksaan eksternal dan akuntansi manajemen, serta banyak auditor internal merasa membutuhkan suatu sertifikasi khusus. Seorang auditor bersertifikat (*Certified Internal Auditor - CIA*) telah lulus ujian komprehensif yang didesain untuk memastikan kompetensi teknis dan memiliki pengalaman kerja selama dua tahun (Hansen dan Mowen, 2012).

2.2.2.2 Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian di bidang akuntansi (Soemarso, 2004 dalam Widyasari, 2010).

Menurut Kamus Akuntansi Istilah Keuangan (Andi, 2005) akuntan pendidik adalah akuntan yang memberikan jasa pengajaran dengan menyumbangkan pengetahuannya untuk mengembangkan pendidikan akuntansi dan mengadakan penelitian akuntansi agar sesuai dengan perkembangan zaman.

Untuk dapat menjadi akuntan pendidik, calon akuntan pendidik harus memenuhi kualifikasi yang diatur dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan peraturan lebih lanjut yang ditentukan oleh universitas yang bersangkutan. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 46 (2) menjelaskan bahwa dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana (Kuningsih, 2013).

Jenjang karir akuntan pendidik adalah sebagai berikut (Kuningsih, 2013):

- a. Asisten ahli, merupakan jabatan dosen setingkat di bawah jabatan lektor.
- b. Lektor, merupakan jabatan dosen setingkat di bawah jabatan lektor kepala.
- c. Lektor kepala, merupakan jabatan dosen setingkat di bawah jabatan profesor.
- d. Profesor, merupakan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi yang mempunyai kewenangan membimbing calon doktor. Profesor memiliki kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah yang disebarluaskan kepada masyarakat.

2.2.2.3 Akuntan Pemerintah

Menurut Abdul Halim (1995) dalam Oktavia (2005), akuntan pemerintah adalah auditor yang bekerja di instansi pemerintah, yang tugas utamanya adalah melakukan audit atas pertanggung jawaban keuangan dari berbagai unit organisasi dalam pemerintahan. Sedangkan menurut Mulyadi (1992) dalam Oktavia (2005) akuntan pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggung jawaban yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintahan atau pertanggung jawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Akuntan yang bekerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan badan Pemeriksa Keuangan (BaPeKa), dan instansi pajak.

BPKP adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia dalam bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Akuntan yang bekerja di BPKP mempunyai tugas pokok melaksanakan pemeriksaan terhadap laporan keuangan instansi pemerintah, proyek-proyek pemerintah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan perusahaan-perusahaan swasta yang pemerintah mempunyai penyertaan modal yang besar didalamnya. Sedangkan BaPeKa adalah unit organisasi dibawah Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) yang tugasnya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggung jawaban keuangan Presiden dan aparat dibawahnya. Instansi pajak

adalah unit organisasi dibawah Departmen Keuangan yang tugas pokoknya adalah mengumpulkan beberapa jenis pajak yang dipungut oleh pemerintah. Tugas pokok akuntan yang bekerja di instansi pajak adalah memeriksa pertanggung jawaban keuangan masyarakat wajib pajak kepada pemerintah dengan tujuan untuk memferivikasi apakah kewajiban pajak telah dihitug oleh wajib pajak sesuai dengan pasal-pasal yang tercantum dalam undang-undang pajak yang berlaku (Oktavia, 2005).

2.3 Penelitian Terdahulu

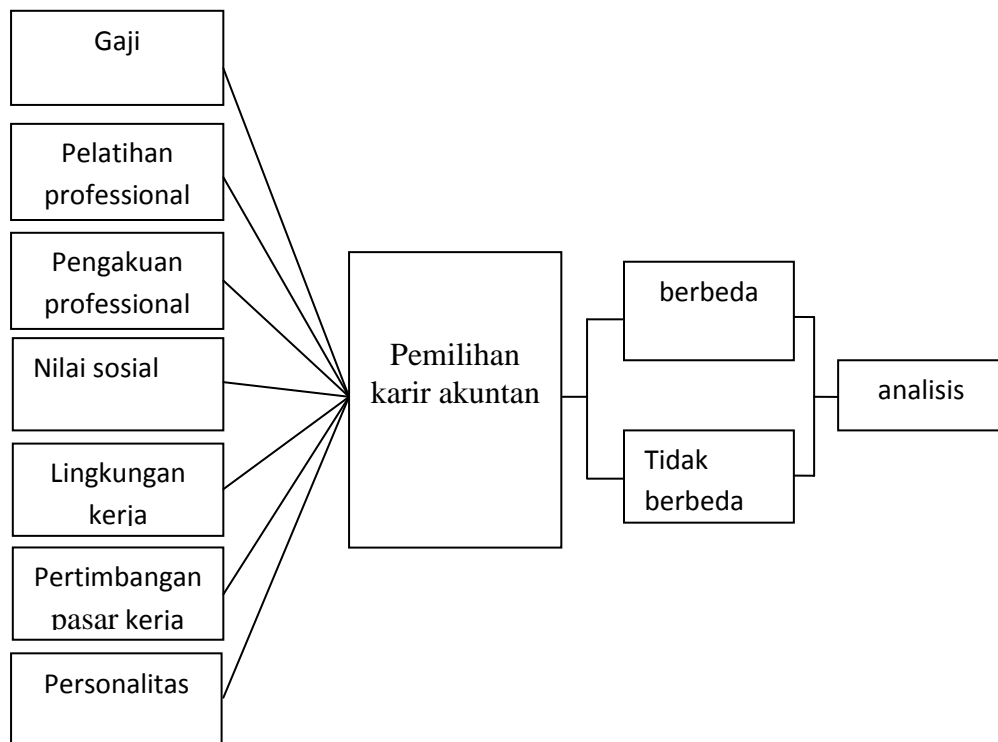
Peniliti dan Tahun	Objek Penelitian	Topik Penelitian	Hasil Penelitian
Sri Rahayu Eko Arief Doddy Setiawan (2003)	130 mahasiswa PTS di Yogyakarta, Jakarta, Surakarta semester 6	Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir	Terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik ditinjau dari dari penghargaan financial, pelatihan professional, pengakuan professional, dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk faktor nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas tidak terdapat perbedaan yang signifikan.
Jadongan Sijabat (2004)	Mahasiswa akuntansi di Jawa Tengah	Perbedaan faktor-faktor yang berpengaruh dalam	Mahasiswa yang memilih akuntan publik lebih mempertimbangkan penghasilan awal , penghasilan jangka panjang,

		pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan public	pelatihan professional dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik lebih mempertimbangkan nilai intrinsik pekerjaan. Sedangkan faktor pertimbangan pasar kerja tidak menunjukkan adanya perbedaan.
Rediyana Setiyani (2005)	Mahasiswa PTN yang ada di pulau Jawa	Faktor-faktor yang membedakan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan publik dan non akuntan public	Faktor-faktor yang membedakan Gaji, Pelatihan professional, Pengakuan professional, Lingkungan kerja, untuk Nilai intrinsik pekerjaan Pertimbangan pasar kerja nilai-nilai sosial tidak ada perbedaan
Rasmini (2007)	Seluruh PTN dan PTS yang ada di Bali	faktor-faktor berpengaruh pada keputusan pemilihan profesi	Secara keseluruhan terdapat perbedaan ditinjau dari semua faktor yaitu jenis pekerjaan, gaji, lowongan pekerjaan, dan lingkungan kerja bahwa karir di akuntan publik memberikan keamanan kerja yang lebih terjamin.
Yuanita Widyasari (2010)	mahasiswa akuntansi DIII Universitas Diponegoro dan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.	Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir	Secara keseluruhan ada perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dari keinginan karir akuntan yang ditinjau dari gaji/ penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan dari personalitas

			disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak ada perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi.
Lara Absara Aprilyan (2011)	135 mahasiswa akuntansi yang ada di salah satu Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Semarang	Faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan public	Secara simultan variabel nilai intrinsik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan public, namun secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.
Eri Wicaksono, 2011	Sampel penelitian ini adalah 95 mahasiswa akuntansi Universitas Diponegoro dan Unika Soegijapranata Semarang.	Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir profesi akuntan	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 faktor personalitas tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa.

2.4 Kerangka Pemikiran

Hubungan antara variabel gaji, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas dengan pemilihan karir mahasiswa akuntansi dalam kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat pada gambar berikut:



2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Gaji atau Penghargaan Finansial

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 karyawannya (Aprilyan, 2010).

Pemilihan karir mengutamakan gaji pertama yang tinggi baik pada karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik (Kunartinah, 2003 dalam Widyasari, 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astami (2001) dalam Widyasari (2011) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang berkaitan dengan faktor gaji dalam memilih bidang profesinya baik gaji awal maupun jangka panjang. Mereka lebih setuju untuk mendapatkan gaji awal yang tinggi. Kunartinah (2003) juga menunjukkan bahwa pemilihan karir mengutamakan gaji pertama yang tinggi baik pada karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik

Pada Rahayu (2003) menunjukan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap dengan karir tersebut gaji awal mereka tinggi, dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik yang menganggap bahwa gaji awal dalam karir mereka tidak begitu tinggi. Dana pensiun sangat diharapkan oleh mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik, sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan tidak begitu mengharapkan atas perolehan dana pensiun. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik bahkan kurang mengharapkan dana pensiun. Gaji atau penghargaan finansial yang akan diuji dalam penelitian ini meliputi tiga pertanyaan yaitu mengenai gaji awal yang tinggi, dana pensiun, dan kenaikan gaji lebih cepat.

H₁ : Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dengan karir sebagai non akuntan publik dilihat dari gaji.

2.5.2 Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional adalah hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian (Widyasari, 2010).

Pada Rahayu (2003) menunjukkan karir sebagai akuntan publik dianggap lebih memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi, sedangkan pada akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah 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.

H₂ : Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dengan karir sebagai non akuntan publik dilihat dari pelatihan profesional.

2.5.3 Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan

bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi (Widyasari, 2010).

Widyasari (2010) menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi secara keseluruhan ditinjau dari pengakuan profesional. Pengakuan profesional dianalisis dengan empat pertanyaan yaitu lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang, ada pengakuan apabila berprestasi, memerlukan banyak cara untuk naik pangkat, memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses.

H₃ : Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dengan karir sebagai non akuntan publik dilihat dari pengakuan professional.

2.5.4 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 (Stolle, 1976 dalam Setiyani 2005).

Rahayu (2003) menunjukkan tidak terdapat perbedaan pandangan mengenai pemilihan karir yang dilihat dari faktor nilai-nilai sosial, juga disebutkan bahwa mahasiswa menganggap bahwa karir yang dijalannya dinilai sama oleh masyarakat.

Nilai-nilai sosial dianalisis dengan menggunakan enam indikator yaitu lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, lebih memberikan

kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, lebih memerlukan kesempatan untuk menjalankan hobi, lebih memperhatikan perilaku individu, pekerjaannya lebih bergengsi dibanding karir yang lain, lebih memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang yang lain

H₄ : Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dengan karir sebagai non akuntan publik dilihat dari nilai-nilai sosial.

2.5.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2003) menunjukkan bahwa karir sebagai akuntan pendidik pekerjaannya lebih rutin dibanding karir yang lain. Karir sebagai akuntan pemerintah pekerjaannya rutin yang rutinitasnya sedikit lebih tinggi dibanding akuntan perusahaan. Karir sebagai akuntan publik dianggap karir yang jenis, pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif dan banyak tantangannya, tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Lingkungan kerjanya hampir sama dengan, lingkungan kerja akuntan pendidik.

Widyasari (2010) menunjukkan bahwa ada perbedaan persepsi mahasiswa mengenai lingkungan kerja. Variabel lingkungan kerja dianalisis dengan tujuh pertanyaan, yaitu pekerjaan rutin, pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan, pekerjaannya lebih banyak tantangan, lingkungan kerjanya menyenangkan,

sering lembur, tingkat kompetisi antar karyawan tinggi, ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.

H₅ : Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dengan karir sebagai non akuntan publik dilihat dari lingkungan kerja.

2.5.6 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Jauh dari kasus PHK. Karir yang diharapkan bukan pilihan karir sementara, akan tetapi harus dapat terus berlanjut sampai seseorang nantinya akan pensiun (Rahayu, 2003).

Widyasari (2010) menyatakan bahwa secara keseluruhan tidak ada perbedaan persepsi pemilihan karir sebagai akuntan public dan non akuntan publik ditinjau dari variable pertimbangan pasar kerja. Variabel pertimbangan pasar kerja dianalisis dengan dua indikator yaitu keamanan kerjanya lebih terjamin dan lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui.

H₆ : Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dengan karir sebagai non akuntan publik dari faktor pertimbangan pasar kerja.

2.5.7 Personalitas

Personalitas berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Tidak ada dua orang yang memiliki kesamaan personalitas (Mutmainah, 2006 dalam Widyasari, 2011).

Pada Widyasari (2010) tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir ditinjau dari personalitas. Hasil uji beda pada indikator mencerminkan personalitas seorang yang bekerja secara profesional menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi.

H_7 : Tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dengan karir sebagai non akuntan publik dilihat dari faktor personalitas.