



BAB II

KAJIAN PUSTAKA



© Hak Cipta dimiliki IBI KTG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

A. Landasan Teoritis

1. Pengertian Karir

Manusia dalam perjalanan hidupnya menginginkan berbagai kemajuan. Salah satu bentuk kemajuan yang ingin diraihinya adalah keberhasilan dalam karirnya. Oleh karena itu, tujuan dari karir itu sendiri adalah sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa depan sebagai tolak ukur keberhasilan karirnya. Kunci keberhasilan karir pada masa yang akan datang lebih dicerminkan dari pengalaman hidup seseorang daripada posisi yang dimilikinya.

Karir merupakan semua pekerjaan atau jabatan yang dijalani seseorang selama masa kerjanya. Dalam karirnya, seseorang akan mengalami perkembangan jabatan atau tingkatan secara individu dan hal tersebut dapat dicapai selama masa kerja orang tersebut masih berlaku sampai pensiun. Peningkatan atau perkembangan yang dimaksud berupa kenaikan gaji dan kesejahteraan, perbaikan kondisi kerja, perbaikan jaminan keselamatan kerja, serta pemberian wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dan sebagainya (Veithzal, 2009 : 121)

Definisi tentang karir dapat dilihat dari definisi secara etimologis maupun definisi yang diberikan oleh beberapa ahli. Secara etimologis, karir berasal dari bahasa Belanda *carriere* yang artinya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang.

Menurut W.J.S. Poerwadarminta dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008 : 597) mendefinisikan karir sebagai berikut :

“Perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang. Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang.”

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Edwin B. Filipo (2008 : 271) mendefinisikan karir sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisah tetapi ada hubungannya yang memberikan kelangsungan, kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang.

Gibson dkk. (2008 : 305) mengemukakan karir merupakan rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

Dari berbagai definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karir merupakan suatu rangkaian atau urutan posisi atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Dalam penelitian ini karir yang dimaksud adalah karir dalam bidang akuntansi.

3. Tahapan - Tahapan Karir

Menurut Bernardin dan Russell dalam Anna (2013 : 13) mengemukakan bahwa tahapan-tahapan karier (*career stage*) seseorang terdiri dari sebagai berikut :

a. Tahap *Pre-Career*

Terjadi saat seseorang berusia 15-22 tahun atau pada masa remaja. Pada tahap ini disebut tahap penjelajahan karena pada usia tersebut seseorang berusaha memperoleh pendidikan, mengembangkan identitas diri, menemukan kebutuhan, minat dan bakatnya sendiri. Sehingga orang tersebut menemukan karir yang dianggap sesuai dengan bakat dan minatnya.

b. Tahap *Early Career*

Terjadi pada saat seseorang berusia 22-38 tahun. Tahap ini terbagi menjadi dua fase, yaitu fase percobaan (*trial*) pada usia 22-30 tahun. Pada bagian ini, seseorang baru mulai memasuki dunia kerja sebagai karyawan baru. Pada saat itu terjadi pengembangan kepercayaan diri latihan berinteraksi dan bekerja sama pada lingkungan kerja tersebut. Fase berikutnya yaitu fase penentuan (*establishment*)

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pada usia 30-38 tahun. Fase penentuan ini dimana seseorang mulai memutuskan bidang yang kompeten bagi dirinya untuk menduduki level jabatan yang lebih tinggi atau dengan kata lain untuk dapat menjadi profesional. Pada tahap inilah seseorang memahami betapa besar pengaruh *career paths* (jenjang karir) terhadap pencapaian tujuan karirnya.

c. Tahap *Middle Career*

Disebut juga sebagai pertengahan jalan karir. Pada tahap ini seseorang dihadapkan pada tugas untuk menilai kembali keputusan karir awal dan membuat perubahan pada cita-cita mereka, namun harus tetap produktif dalam bekerja. Individu dituntut untuk menilai seberapa jauh ambisinya telah tercapai. *Middle Career* juga dibagi menjadi dua fase yaitu fase transisi (*transition*) terjadi pada usia 38-45 tahun dan fase pertumbuhan (*growth*) pada usia 45-55 tahun. Di masa transisi terjadi penilaian kembali karier dan pencapaian ambisi, serta persiapan untuk menjadi mentor (penasihat). Sedangkan pada fase pertumbuhan, individu telah menjadi penasehat bagi rekan-rekan kerja yang lebih junior.

d. Tahap *Late Career*

Terjadi pada usia 55-70 tahun. Individu pada tahap ini bersiap untuk menjadi senior di tempat kerjanya. Secara umum, individu tetap harus produktif di tahap ini agar tidak tergeser oleh juniornya dan bersiap memasuki masa pensiun. *Late Career* memiliki 2 fase, yaitu fase *maintenance* pada usia 55-62 tahun dimana seseorang membuat keputusan-keputusan yang strategis bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Fase berikutnya yaitu fase *withdrawal* yang terjadi pada usia 62-70 tahun. Seseorang mulai melakukan regenerasi kepemimpinan kepada junior-juniornya. Tugas utama pada tahap ini yaitu mempersiapkan diri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



memasuki jenjang kepemimpinan senior di tempat kerjanya dan bersiap memasuki masa pensiun.

4. Perencanaan Karir Mahasiswa Akuntansi

Menurut Mondy (2008 : 362), perencanaan karir adalah proses yang berlangsung terus menerus dan membutuhkan kemauan untuk selalu menilai kembali kemampuan yang telah dimiliki dan kemajuan yang sudah dicapai. Melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktik. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia.

Diperlukan suatu perencanaan karir yang matang untuk mencapai kesuksesan dalam berkarir. Tahap – tahap yang terdapat dalam perencanaan karir menurut Mondy R. W. (2008 : 362) adalah sebagai berikut :

a. *Evaluating Self*

Pada tahap ini mahasiswa dituntut untuk mengenali dirinya sendiri, dimana letak kekuatannya, bagaimana kepribadiannya, kemampuannya, ketertarikan terhadap suatu bidang tertentu dan nilai – nilai yang dipegangnya.

b. *Generating Options*

Pada tahap ini mahasiswa menyusun daftar profesi yang sesuai dengan dirinya sendiri dan mampu dicapainya.

c. *Researching Options*

Mahasiswa melakukan penelitian dan mengenali profesi – profesi yang sudah disusunnya lebih dalam lagi dengan membaca buku, pengetahuan yang diperoleh dari orang lain ataupun melalui media – media yang ada.



d. *Making Decisions*

Setelah semua informasi terkumpul dan memberikan keyakinan, dapat diambil suatu keputusan mengenai profesi yang akan dicapai. Mahasiswa tidak perlu membuat suatu keputusan tunggal karena seseorang mampu mencapai lebih dari satu profesi yang sesuai dengan dirinya. Namun, keputusan yang diambil adalah berupa keputusan pertama untuk saat ini.

e. *Action Planning*

Tahap ini adalah tahap bagi lulusan akuntansi yaitu dengan mewujudkan profesi apa yang dia inginkan untuk masa depannya.

5. Pendidikan Profesi Akuntansi di Indonesia

Pendidikan Profesi Akuntansi sebagaimana yang dimaksud dalam Surat Keputusan Mendiknas Nomor 179/U/2001 adalah pendidikan tambahan pada pendidikan tinggi setelah program ilmu sarjana ekonomi pada program studi akuntansi. Pendidikan profesi akuntansi bertujuan menghasilkan lulusan yang menguasai keahlian bidang profesi akuntansi dan memberikan kompensasi keprofesian akuntansi.

Mahasiswa yang menempuh program pendidikan akuntansi di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) menggunakan kurikulum minimal yang sama yaitu kurikulum yang dirancang untuk menghasilkan akuntan. Bagi yang menginginkan Register Akuntan, mereka akan menempuh Ujian Nasional Akuntansi (UNA), sedangkan yang tidak menginginkannya mereka langsung dapat memasuki dunia kerja setelah lulus program pendidikan S1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



6. Teori Pengharapan

Konsep dari pemilihan karir ini berhubungan dengan teori motivasi yakni teori pengharapan (*Expectancy Theory*). Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Gibson dkk dalam Lara (2008 : 6), motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Robbins dalam Widyasari (2012 : 27), motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Teori pengharapan merupakan salah satu dari teori motivasi.

Dewasa ini penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan dari Victor H. Vroom yang dikemukakan pada tahun 1964. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Dinyatakan dengan sederhana, teori harapan menyatakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis maka motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah. Atau dengan kata lain, seseorang akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika seseorang tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi.

Oleh karena itu, Victor H. Room memfokuskan teori ini pada tiga hubungan yakni sebagai berikut : (Robbins, 2008 : 185)

- a) Hubungan upaya - kinerja

© Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.

C

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 atau promosi. Dengan kata lain mahasiswa mempunyai pengharapan terhadap karir yang dipilihnya ini dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor - faktor penghargaan finansial atau gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

7. Jenis – Jenis Karir Akuntansi

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2001 : 201) terdapat empat jenis pilihan karir akuntansi yakni sebagai berikut :

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



a. Akuntan Publik

Ketentuan mengenai akuntan publik di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik. Setiap akuntan publik wajib menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yaitu asosiasi profesi yang diakui oleh Pemerintah.

Menurut Mulyadi dalam William (2012 : 22) mendefinisikan akuntan publik sebagai berikut :

"Akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat, terutama bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditor, investor, calon kreditor, 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."

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi dibidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut memerlukan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya.

Jika seseorang memasuki karir sebagai akuntan publik, ia harus terlebih dahulu memiliki pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Di samping itu, pelatihan teknis yang mempunyai cukup arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia usaha dan profesinya.

Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia 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 :

- a) Berdomisili di wilayah Indonesia

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Insitut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



b) Lulus ujian sertifikasi akuntan publik yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)

c) Menjadi anggota Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)

d) Telah memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit

Gambaran jenjang karir akuntan publik adalah sebagai berikut :

- a) *Junior auditor*, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
- b) *Senior auditor*, bertugas untuk melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.
- c) *Manager*, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit, mereview kertas kerja, laporan audit dan *management letter*.
- d) *Partner*, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai *auditing*.

Bekerja di KAP dapat mengetahui beraneka macam perusahaan terutama perlakuan auditnya dan sering bepergian keluar kota untuk mengaudit klien. Pengalaman di KAP membuat seorang individu dicari oleh perusahaan karena dianggap telah menguasai akuntansi sesuai standar yang berlaku. Namun, juga terdapat kekurangannya, seperti pekerjaan yang melebihi perusahaan biasa yang mengharuskan lembur (Sumarna dalam Widyanari 2010 : 31).

b. Akuntan Perusahaan

Menurut Mulyadi dalam Melani (2008 : 13) mendefinisikan akuntan perusahaan sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



“Akuntan yang bekerja dalam perusahaan (baik perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.”

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*.

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 Moven, 2009 : 76).

Menurut Darsono Prawironegoro (2008 : 3) jenjang karir yang umumnya ditempuh pada profesi akuntan perusahaan meliputi :

- a) *Junior Accountant*, merupakan jenjang karir pertama pada profesi akuntan perusahaan.
- b) *Senior Accountant*, merupakan jenjang karir akuntan pada perusahaan setelah dua sampai empat tahun pengalaman kerja sebagai *junior accountant*.
- c) *Corporate Controller*, jenjang karir akuntan pada perusahaan setelah melaksanakan fungsi sebagai *senior accountant* yang biasanya dicapai setelah enam sampai delapan tahun masa kerja.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d) *VP Finance dan CFO*, merupakan puncak karir akuntan perusahaan yang pada umumnya dapat diraih setelah sepuluh tahun masa kerja.

Keunggulan dari akuntan perusahaan dibanding posisi lain dalam perusahaan dapat berupa peningkatan karir yang cepat. Tetapi untuk mendapatkan pekerjaan ini juga bisa sangat sulit karena harus lulus dari serangkaian tes, seperti tes psikologi, tes materi akuntansi, tes wawancara, dan tes kesehatan. Kekurangan berprofesi sebagai akuntan perusahaan akan cenderung merasa jenuh bekerja karena tantangan yang stabil dan *indoor* (Sumarta dalam Widayarsi 2010 : 32).

C. Akuntan Pendidik

Menurut Azhar Susanto dalam Melani (2008 : 13) mendefinisikan akuntan pendidik sebagai berikut :

“Akuntan pendidik adalah sarjana akuntansi yang berperan atau bekerja sebagai dosen baik itu dosen biasa, dosen luar biasa, maupun dosen tamu”.

Profesi akuntan pendidik sangat dibutuhkan bagi kemajuan profesi akuntansi itu sendiri karena di tangan merekalah muncul calon – calon akuntan. Akuntan pendidik harus dapat melakukan *transfer of knowledge* kepada mahasiswanya, memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan menguasai pengetahuan bisnis dan akuntansi, teknologi informasi serta mampu mengembangkan pengetahuannya melalui penelitian.

Akuntan pendidik dalam melaksanakan tugasnya berpedoman pada Tri Dharma perguruan tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pengajaran merupakan tugas utama seorang pendidik, pengajaran dilakukan dengan tatap muka di kelas. Proses pengajaran diharapkan menjadi sarana untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan pendidikan pada anak didiknya. Tugas penelitian juga merupakan tugas dari seorang akuntan pendidik, sehingga disamping melakukan pekerjaan mengajar, seorang pendidik juga dituntut untuk mampu melakukan penelitian sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dalam praktek yang sesungguhnya. Selain dua tugas



tersebut, seorang akuntan pendidik juga harus mampu melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Hal tersebut dimaksudkan agar seorang pendidik tidak hanya mampu berkomunikasi dengan bidang ilmunya sendiri. Namun, juga harus mampu berkomunikasi dengan masyarakat luas yang merupakan pihak yang tidak mungkin tidak mengenal disiplin ilmu si pendidik.

Mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai akuntan pendidik lebih mengharapkan pekerjaan yang keamanan kerjanya terjamin dan sifat pekerjaan yang rutin sehingga tidak mengalami kesulitan untuk melakukan sehari-hari. Mahasiswa juga mengharapkan bekerja sebagai akuntan pendidik lebih mempunyai jaminan hari tua. Temuan inilah yang menjadi pengharapan mahasiswa jurusan akuntansi untuk termotivasi memilih profesi akuntan pendidik (Setiyani dalam Widayarsi 2010 : 33).

d. Akuntan Pemerintah

Menurut Mulyadi dalam Melani (2008 : 12) mendefinisikan akuntan pemerintah sebagai berikut :

“Akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban yang disajikan oleh unit – unit organisasi dalam pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Akuntan tersebut bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK), serta instansi pajak.”

Pada lembaga - lembaga tersebut akuntan dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan keahlian yang diperoleh dari lembaga pendidikan. Lembaga - lembaga pemerintah tersebut biasanya sudah diatur dengan Undang - Undang sehingga tugas dan kewajiban akuntan pemerintah disesuaikan dengan Undang-Undang yang berlaku. Sarjana akuntansi yang berprofesi sebagai akuntan pemerintah mempunyai status sebagai pegawai negeri.

Keunggulan berprofesi sebagai akuntan pemerintah adalah dana pensiun yang cenderung lebih terjamin dibandingkan akuntan perusahaan dan akuntan publik. Tetapi kelemahan dalam profesi ini yaitu rutinitas yang lebih tinggi dari akuntan perusahaan.

© Hak cipta milik IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



8. Faktor – Faktor Pemilihan Karir Akuntan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mahasiswa program studi akuntansi dalam memilih karir akuntan (Lara 2011 : 8-14). Faktor – faktor tersebut dikelompokkan menjadi tujuh bagian sebagai berikut :

a. Gaji atau Penghargaan Finansial

Gaji atau penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang telah diyakini secara mendasar bagi setiap perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Secara umum gaji atau penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung. Penghargaan langsung dapat berupa pembayaran dari upah dasar atau gaji pokok, gaji dari lembur, dan pembagian dari laba. Sedangkan penghargaan tidak langsung dapat berupa asuransi, tunjangan biaya sakit, dan dana pensiun.

Saat ini penghargaan finansial masih dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Tingkat pendapatan karyawan relatif menentukan status, martabat dan harganya. Kompensasi bagi suatu perusahaan sangat penting karena jumlah pembayaran finansial kepada karyawan dalam bentuk pengupahan dan balas jasa merupakan komponen - komponen biaya yang paling besar dan penting. Gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena tujuan utama seseorang bekerja untuk memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhan fisiologisnya.

b. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional adalah hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan keahlian terhadap prestasi. Menurut Dessler dalam Anna (2013 : 28) yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pengajaran kepada pegawai baru berupa keahlian yang dibutuhkan agar mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ada empat teknik dalam pelatihan, yaitu sebagai berikut :

a) *On the Job Training (OJT)*

Memberikan pelatihan kepada pegawai untuk memahami pekerjaannya pada saat pekerjaan tersebut berlangsung

b) *Job Instruction Training (JIT)*

Langkah - langkah dalam proses pelatihan berikut *key point* untuk menunjukkan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya

c) *Programmed Learning*

Metode sistematis berupa pengajuan pertanyaan atau fakta-fakta yang ada dan mempersilahkan individu untuk memberikan respon atas pertanyaan tersebut, kemudian memeberikan *feedback* atas jawaban tersebut. Mediatornya berupa teknik audiovisual

d) *Stibulate or Stimulate Training*

Teknik pelatihan dimana mempelajari secara aktual alat tiruan (*stimulated equipment*) yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi pelatihan yang dilakukan bersifat *off-the job*

Pelatihan profesional dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial. Dalam memilih karir tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Pada faktor pelatihan profesional, biasanya mahasiswa akan melihat apakah sebelum bekerja diberikan pelatihan sebagai bekal mereka dalam bekerja. Untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja apakah ada pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan di tempat mereka bekerja atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang diselenggarakan oleh pihak luar lembaga mereka bekerja. Selain itu, mahasiswa juga menginginkan pengalaman kerja yang bervariasi supaya tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja.

c. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional merupakan hal - hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional meliputi kemungkinan bekerja dengan ahli-ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan prestasi.

Pada faktor pengakuan profesional, mahasiswa pada umumnya menginginkan *reward* atas prestasi yang diperoleh. *Reward* yang dimaksud tidak hanya berupa uang, tetapi berupa pengakuan dari lembaga tempat mereka bekerja. Sehingga mereka mereka mempunyai semangat untuk selalu meningkatkan kinerja mereka. Pengakuan profesional berkaitan dengan pengakuan prestasi dalam menjalankan karir. Instrumen ini digunakan untuk meminta pendapat mahasiswa mengenai pengakuan prestasi dalam karir yang mereka pilih. Instrumen ini meliputi kesempatan berkembang, pengakuan bila berprestasi, cara untuk naik pangkat dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai sukses.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja meliputi, sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan banyaknya tekanan. Lingkungan kerja mendorong seseorang untuk menjadi pribadi yang berbeda dari lingkungan sebelum memperoleh pekerjaan. Seorang pekerja dituntut untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Mahasiswa akuntansi yang memiliki jiwa kompetensi yang tinggi biasanya cenderung memilih lingkungan pekerjaan yang bisa memberikan tantangan sehingga mahasiswa akan mendapatkan kepuasan tersendiri ketika dapat menyelesaikan tantangan yang diberikan dengan baik. Lingkungan kerja sangat mendukung dalam memilih karir. Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi seseorang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

c. Pertimbangan Pasar Kerja

Dunia kerja pada era globalisasi ini menuntut nilai lebih dari seseorang untuk dapat menjadi pribadi yang berkualitas dan memiliki nilai jual dipasaran. Nilai jual maksudnya adalah harga atau *price* dari pekerjaan yang akan dilakukan.

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. Karir yang diharapkan bukan pilihan karir sementara, akan tetapi harus dapat terus berlanjut sampai seseorang nantinya akan pensiun.

Pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang relevan dalam pemilihan karir. Pekerjaan yang terjamin atau tidak gampang memutuskan hubungan kerja karyawan akan banyak dipilih oleh mahasiswa. Mahasiswa biasanya memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang mereka peroleh. Sehingga pekerjaan yang mudah diakses oleh mahasiswa biasanya banyak diminati oleh mahasiswa.

f. 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.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Faktor ini banyak dipertimbangkan dalam menentukan karir. Pekerjaan yang prestisius, kesempatan untuk berinteraksi antar karyawan, dan kepuasan pribadi terhadap level karir yang dicapai merupakan hal - hal yang dipertimbangkan dalam nilai - nilai sosial.



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

30. Personalitas

Personalitas merupakan karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas diuji dengan satu pernyataan mengenai kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki seseorang.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi mahasiswa jurusan akuntansi dalam memilih karir akuntan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh William Andersen (2012 : 1-75) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan ditinjau dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial, personalitas, dan kesetaraan gender tidak terdapat pengaruh. Hasil karir yang banyak diminuti oleh mahasiswa akuntansi adalah karir sebagai akuntan perusahaan, kemudian akuntan pemerintah, akuntan publik, dan akuntan pendidik.

Penelitian yang dilakukan Wirmie Eka Putra (2011 : 1-13) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan ditinjau dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan faktor-faktor pertimbangan yang secara statistik tidak signifikan adalah nilai – nilai sosial dan personalitas. Hasil karir yang banyak

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



terdapat pengaruh. Hasil karir yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi adalah karir sebagai akuntan perusahaan, kemudian akuntan pemerintah, akuntan publik, dan akuntan pendidik.

C Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C Kerangka Pemikiran

1. Gaji atau Penghargaan Finansial

Gaji atau penghargaan finansial merupakan salah satu daya tarik utama dalam memberikan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Semakin besar gaji yang diperoleh maka seseorang akan semakin terdorong untuk memilih karir tersebut.

2. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional cukup dipertimbangkan dalam memilih karir karena dengan adanya pelatihan atau praktek, kemampuan seseorang akan lebih meningkat sehingga mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi.

3. Pengakuan Profesional

Dengan adanya pengakuan atas prestasi kerja seseorang maka dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan sehingga meningkatkan motivasi seseorang dalam pencapaian karir yang dipilihnya agar dapat lebih baik.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dipertimbangkan seseorang dalam memilih sebuah karir. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



5. Pertimbangan Pasar Kerja

Ketersediaan lapangan kerja dan akses lowongan kerja menjadi suatu faktor penting bagi seseorang dalam memilih karir. Adanya lapangan kerja yang memadai dan akses lowongan kerja yang jelas akan memotivasi seseorang untuk memilih karir tersebut.

6. Nilai – Nilai Sosial

Adanya nilai-nilai sosial akan lebih mendorong seseorang yang memilih sebuah karir merasa dihargai dan mendapat tempat di lingkungan masyarakat sekitar.

7. Personalitas

Adanya kesesuaian antara kepribadian seseorang dengan karir yang dipilihnya akan lebih membuat seseorang mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

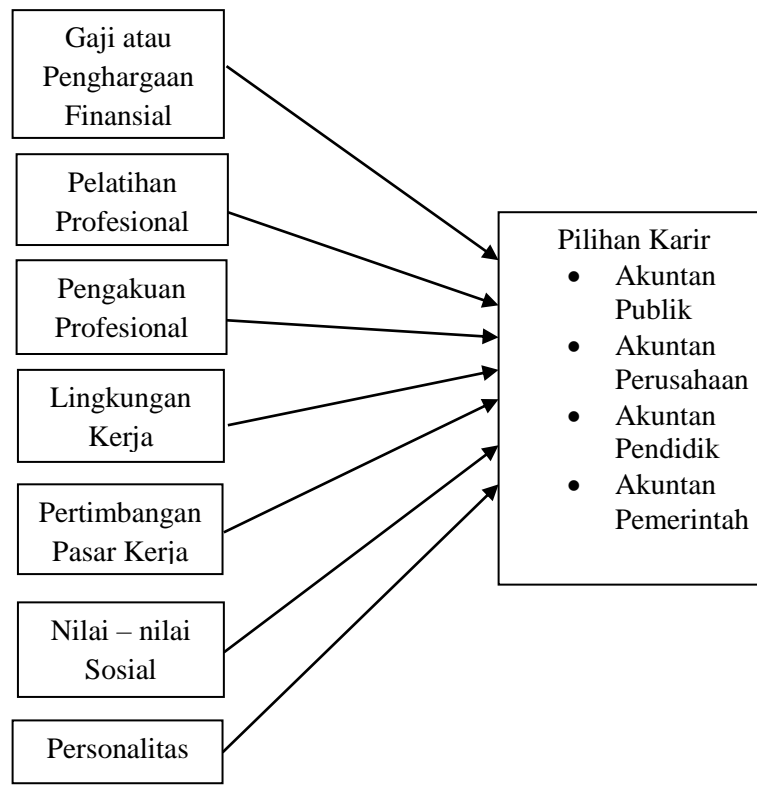
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan data diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Statistik 1

Ha₁ : Faktor gaji atau penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan bagi mahasiswa akuntansi

2. Hipotesis Statistik 2

Ha₂ : Faktor pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan bagi mahasiswa akuntansi



3. Hipotesis Statistik 3

Ha₃ : Faktor pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan bagi mahasiswa akuntansi

4. Hipotesis Statistik 4

Ha₄ : Faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan bagi mahasiswa akuntansi

5. Hipotesis Statistik 5

Ha₅ : Faktor pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan bagi mahasiswa akuntansi

6. Hipotesis Statistik 6

Ha₆ : Faktor nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan bagi mahasiswa akuntansi

7. Hipotesis Statistik 7

Ha₇ : Faktor personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan bagi mahasiswa akuntansi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.