

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

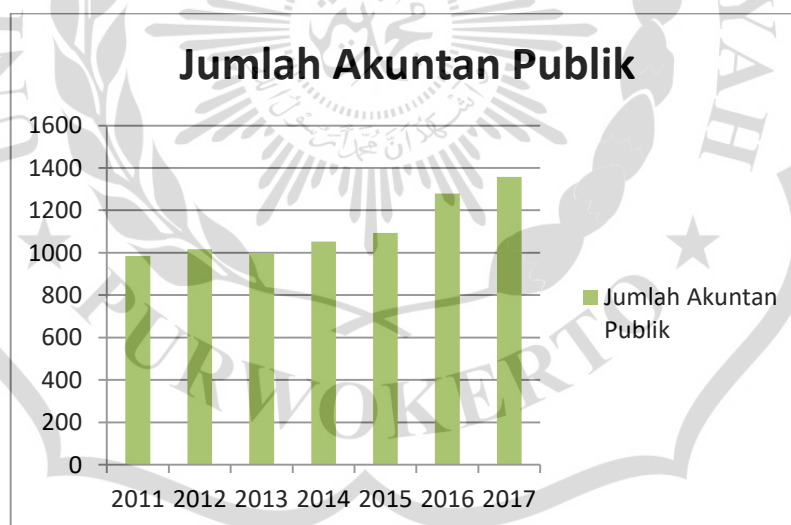
### **A. Latar Belakang Masalah**

Pemilihan karir bagi mahasiswa akuntansi adalah tahap awal dari pembentukan karir tersebut. Setelah berhasil menyelesaikan kuliahnya, pilihan karir bagi lulusan akuntansi tidak tertutup pada profesi akuntansi saja, banyak pilihan profesi yang dapat dijalani oleh mereka tergantung faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Banyak realitas yang terjadi di dunia kerja yang mengharuskan lulusan akuntansi dalam mempertimbangkannya (Suyono, 2014).

Karir merupakan suatu hal penting yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu bagi seseorang dalam menjalankan hidupnya, oleh karena itu seseorang harus merencanakannya dengan baik sehingga ia dapat mengembangkan bakat serta keahlian dan keterampilan yang nantinya dapat digunakan untuk mencapai karir tersebut. Saat ini belum relevannya desain pendidikan akuntansi dengan dunia kerja harusnya dapat menjadi perhatian pemerintah. Di Indonesia sendiri, pendidikan akuntansi untuk jenjang strata 1, untuk mata kuliah Auditing masih menjadi mata kuliah yang memiliki SKS cukup banyak. Ini menandakan bahwa arah pendidikan sarjana akuntansi cenderung mengarah pada pendidikan untuk mencetak Akuntan Publik (Sawarjuwono dan Elia, 2014).

Akan tetapi pada kenyataannya, perbandingan ketersediaan akuntan profesional dengan kebutuhan dunia kerja, masih cukup timpang. Data pada tahun 2015 menunjukkan, setidaknya dibutuhkan sekitar 452 ribu akuntan. Padahal data Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (PPAJP) Kemenkeu mencatat hanya tersedia kurang dari 16 ribu akuntan profesional. Kebutuhan dunia kerja Indonesia akan akuntan profesional jelas sangat tinggi. Hingga awal tahun 2016, setidaknya 226 ribu organisasi di “Tanah Air” yang memerlukan jasa akuntan. Asumsi satu organisasi setidaknya butuh mempekerjakan dua orang akuntan, sehingga akan terbuka peluang bagi 452 ribu akuntan profesional (C. Anton, 2014).

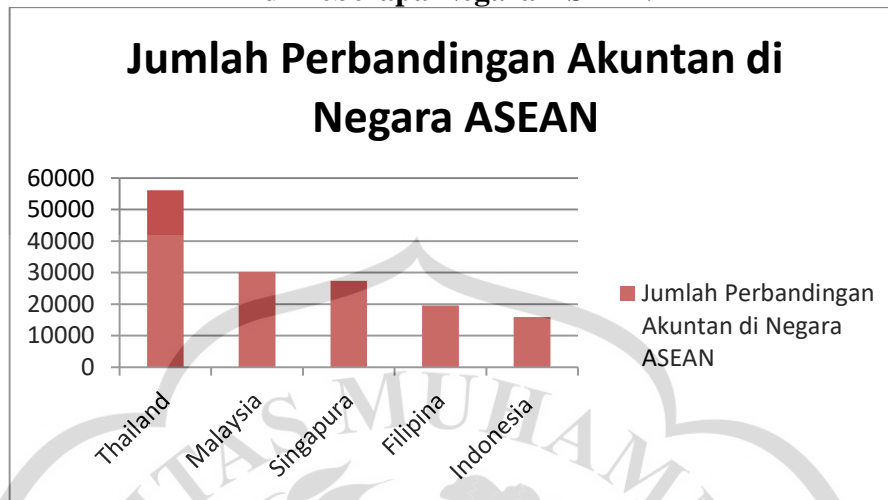
**Gambar 1.1. Grafik Jumlah Akuntan Publik di Indonesia 2011-2017**



*Sumber : PPPK Kemenkeu RI, 2017*

IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) mencatat, jumlah akuntan profesional yang teregistrasi sebagai anggota IAI hanya sebanyak 15.940 orang. Jumlah ini jauh di bawah akuntan profesional yang ada di negara tetangga.

**Gambar 1.2. Grafik Jumlah Perbandingan Akuntan di Beberapa Negara ASEAN**



*Sumber : Indiko dalam Republika, 2016*

Pada 2016, Program pendidikan profesi akuntan dengan kurikulum baru dan sertifikasi internasional mendorong bertambahnya jumlah auditor profesional dan akuntan publik di Indonesia. Berdasarkan data yang ada jumlah akuntan publik di Indonesia tercatat 999 orang di 2013, 1.053 orang di 2014 dan 1.109 orang per Agustus 2015 (Lintar, 2016). Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Sekretaris DPP Ikatan Nasional Konsultan Indonesia (INKINDO) Jawa Timur, Adi Prawito yang mengungkapkan, jumlah akuntan di Indonesia masih minim pada tahun 2016. Jika dibandingkan dengan jumlah profesi akuntan di beberapa negara anggota Asean. Di Thailand, jumlah akuntan sebanyak 56.125 orang, di Malaysia berjumlah 30.236 orang, di Singapura sebanyak 27.394 orang, di Filipina sebanyak 19.573 akuntan dan di Indonesia sebanyak 15.940 orang (Lintar, 2016). Tahun 2017, profesi akuntan publik menjadi salah satu profesi yang menjanjikan bagi para lulusan akuntansi yang kemudian diikuti oleh profesi akuntan lainnya. Ini

membuktikan bahwa profesi akuntan publik memiliki prospek yang cerah, dimana ditandai dengan adanya tantangan intelektual dan tuntutan untuk terus memperoleh pengalaman belajar.

**Tabel 1.1 Perbandingan Trend Profesi AP dan KAP 2016-2017**

2016		2017	
Keterangan	Jumlah	Keterangan	Jumlah
Akuntan Publik	1.148	Akuntan Publik	1.358
Kantor Akuntan Publik	402	Kantor Akuntan Publik	422
Cabang KAP	126	Cabang KAP	144
KAPA/OAA	59	KAPA/OAA	64

Sumber : PPPK Kemenkeu RI, 2017

Kuartal pertama tahun 2016, Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) – Kementerian Keuangan Republik Indonesia memaparkan perkembangan profesi Akuntan Publik (AP) di Indonesia. Trend profesi AP dan Kantor Akuntan Publik (KAP) terus meningkat dari tahun 2013 hingga kuartal pertama tahun 2016. Pada tahun 2013, data PPPK menunjukkan 999 AP, 377 KAP, 119 cabang KAP, dan 43 KAPA. Pada tahun 2016 jumlah tersebut telah menjadi 1.148 AP, 402 KAP, 126 cabang KAP, dan 59 KAPA/OAA (Hadibroto, 2016). Hingga pada tahun 2017, Trend profesi AP dan KAP terus mengalami peningkatan. Data PPPK menunjukkan 1.358 AP, 422 KAP, 144 cabang KAP, dan 64 KAPA/OAA. Meskipun trend profesi ini meningkat, pada faktanya Indonesia masih kekurangan akuntan publik profesional.

Menurut Nugroho (2012), seiring dengan diberlakukannya UU No. 5 tahun 2011 yang menyatakan bahwa, para sarjana non akuntansi dapat berprofesi sebagai akuntan publik asalkan lulus ujian sertifikasi. Hal tersebut

berarti dapat mengancam para lulusan jurusan akuntansi, dimana untuk menjadi akuntan publik mereka para lulusan dari jurusan akuntansi harus bersaing dengan lulusan dari jurusan non akuntansi. Hal ini disebabkan karena pertumbuhan akuntan di Indonesia sangat lambat. Sampai dengan saat ini Indonesia sangat kekurangan tenaga profesional akuntan publik. Jumlah wajib audit yang ada di Indonesia seiring makin meningkatnya ekonomi dan munculnya perusahaan-perusahaan atau lembaga baru serta makin berkembangnya perusahaan atau lembaga yang sudah ada. Hal ini sangat tidak sebanding dengan jumlah akuntan publik yang ada. Padahal akuntan publik sangat berperan penting dan strategis bagi perusahaan swasta dan lembaga publik lainnya. Akuntan Publik sangat menentukan kualitas laporan keuangan yang akan berkontribusi pada penetapan kebijakan-kebijakan keuangan yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada perekonomian negara.

Menurut Aini (2017), Penghargaan *Financial* Profesi Akuntan Publik adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh seorang Akuntan Publik karena telah memberikan sumbangsih dalam sebuah organisasi sesuai dengan kedudukannya. Penghargaan *financial* menjadi salah satu aspek yang paling penting bagi seseorang untuk mempertimbangkan masa depan. Termasuk dalam pemilihan karier untuk diri seseorang. Profesi akuntan publik memiliki penghargaan *financial* yang tidak menentu, namun cenderung lebih besar jika dibandingkan dengan profesi lainnya. Semakin besar potensi penghargaan *financial* yang ditawarkan oleh profesi akuntan publik, maka minat mahasiswa menjadi akuntan publik akan menjadi semakin tinggi. Dary

dan Ilyas (2017), beranggapan bahwa setiap individu memiliki berbagai cara dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini perlu dilakukan suatu penilaian untuk memberikan suatu penghargaan kepada setiap individu sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja. Penghargaan ini dapat berupa penghargaan *financial* maupun penghargaan non *financial*. Agar kinerja pada suatu perusahaan dapat terus meningkat seiring adanya penghargaan yang dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan didalam bekerja dan termotivasi, sehingga akan berdampak positif bagi suatu perusahaan.

Menurut Suyono (2014), kelak saat mahasiswa akuntansi telah lulus dan bekerja, maka akan memperoleh penghargaan *financial* atau gaji atau balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian yang dimilikinya. Penghasilan atau penghargaan *financial* yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2014) menyatakan bahwa penghargaan *financial* berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siskayani dan Saitri (2017), menunjukkan bahwa penghargaan *financial* tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Kecerdasaan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan dan mempergunakan emosi ke arah yang positif dan produktif dalam minat berkarir yang akan mendorong mahasiswa untuk belajar lebih baik, maka kecerdasan emosional dan minat berkarir akan sangat mendukung dan saling

melengkapi sehingga mahasiswa akan memiliki kesinambungan dalam usahanya meraih prestasi yang memungkinkan mahasiswa meraih karir yang lebih optimal (Dewi dan Budiasih, 2017). Disamping itu, menjadi akuntan publik yang profesional harus memperhatikan beberapa elemen kualitas yang sangat diperhatikan di dalam profesi akuntansi. Cara agar dapat meningkatkan kualitas profesi akuntan diperlukan pendidikan profesional yaitu Pendidikan Profesi Akuntansi. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang berkualitas tinggi maka akan timbul minat untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga akan membuat sumber daya manusia meningkat sesuai dengan kualitas yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Budiasih (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Menurut Yanti (2014), mahasiswa akuntansi yang akan berkarir sebagai akuntan publik memerlukan pelatihan kerja, hal ini dikarenakan untuk menjadi seorang akuntan publik yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik, tidak cukup hanya dengan bekal pendidikan formal semata tetapi juga harus menjalani pelatihan teknis yang cukup. Pelatihan profesional meliputi hal – hal yang berkaitan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional dapat diuji dengan empat pertanyaan yaitu meliputi pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kereja. Pelatihan dan pengakuan profesional termasuk faktor penghargaan non *financial*. Perbedaan tersebut akan dilihat karena antara satu jenis profesi dengan jenis profesi yang lainnya akan memberikan penghargaan

non *financial* ini dengan cara yang berbeda (Saputra, 2018). Penelitian terkait pelatihan profesional terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik yang telah diteliti oleh Asmoro (2016) menunjukkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rusdiansyah dan Yunifan (2018), membuktikan bahwa pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Selain pelatihan profesional, mahasiswa yang akan berkarir dalam bidang akuntan publik harus mempertimbangkan suatu kompetensi yang dapat dikembangkan dan dapat digunakan untuk individu itu sendiri. Menurut para ahli berpendapat bahwa kontrol diri dapat digunakan sebagai suatu intervensi yang bersifat preventif, selain dapat mereduksi efek-efek psikologis yang negatif dari lingkungan. Kontrol persepsi perilaku mengacu pada keyakinan individu mengenai tingkat kesulitan yang dibutuhkan untuk melakukan perilaku yang menjadi perhatian (Ajzen, 2012). Persepsi ini dapat berasal dari pengalaman masa lalu dan juga mengantisipasi halangan-halangan yang ada (Jogiyanto, 2007).

Kontrol persepsi perilaku merupakan kondisi di mana orang percaya bahwa suatu tindakan itu mudah atau sulit dilakukan, mencakup juga pengalaman masa lalu di samping rintangan-rintangan yang ada yang dipertimbangkan oleh orang tersebut (Lukman dan Winata, 2017). Penelitian terkait kontrol perilaku yang dilakukan oleh Dewi dan Budiasih (2017) tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman dan Winata (2017),

dimana penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Budiasih (2017) menunjukkan bahwa kontrol perilaku berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Lukman dan Winata (2017) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara kontrol perilaku terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Permasalahan tersebut menarik untuk dilakukannya penelitian guna mengetahui rencana dan pemilihan karir mahasiswa akuntansi dalam bidang akuntan publik dengan menganalisis pengaruh penghargaan *financial*, kecerdasan emosional, pelatihan profesional, dan kontrol perilaku terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Penelitian ini mengacu pada penelitian Suparman dan Solichah (2017) yang dilakukan di Universitas Gresik. Penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Mahasiswa Dalam Memilih Profesi Akuntan Publik. Alasan mengacu pada penelitian sebelumnya adalah untuk menggali data empiris dengan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah disusun pada penelitian sebelumnya.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu :

1. Tahun penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan data tahun 2016/2017, sedangkan penelitian ini menggunakan data tahun 2019/2020.
2. Lokasi penelitian, dimana lokasi pada penelitian sebelumnya dilakukan di Universitas Gresik, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta, Solo, dan Semarang. Hal ini didasari karena

Kantor Akuntan Publik di wilayah Purwokerto tidak mencukupi data wilayah responden dalam penelitian saya.

3. Pada variabel penelitian, dimana peneliti mengurangi dua variabel yaitu Nilai-nilai Sosial dan Pertimbangan Pasar Kerja, hal ini dikarenakan dua variabel tersebut sudah sering diteliti oleh peneliti sebelumnya. Kemudian peneliti juga menambahkan dua variabel Kecerdasan Emosional dan Kontrol Perilaku. Dua variabel tersebut dipilih karena berkaitan dengan sifat seseorang, tingkat persaingan, dan banyaknya tekanan kerja, serta dua variabel tersebut masih sangat jarang diteliti oleh peneliti sebelumnya. Sehingga peneliti ingin membuktikan apakah kecerdasan emosional dan kontrol perilaku berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

## **B. Perumusan Masalah**

Untuk mengetahui pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dengan beberapa faktor yaitu penghargaan *financial*, kecerdasan emosional, pelatihan profesional, dan kontrol perilaku. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penghargaan *financial* berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik ?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik ?

3. Apakah pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik ?
4. Apakah kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik ?

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, spesifik dan mendalam, maka peneliti memandang masalah penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabel dan periode penelitian. Berdasarkan permasalahan yang telah disampaikan, penelitian ini dibatasi pada data Penghargaan *Financial*, Kecerdasan Emosional, Pelatihan Profesional, Kontrol Perilaku yang ada pada Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik di Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta, Solo, dan Semarang.

### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Mendapatkan bukti empiris pengaruh positif penghargaan *financial* terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.
- b. Mendapatkan bukti empiris pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.
- c. Mendapatkan bukti empiris pengaruh positif pelatihan profesional terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.
- d. Mendapatkan bukti empiris pengaruh positif kontrol perilaku terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

## 2. Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Penulis

Dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi peneliti agar dapat lebih memahami lagi persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir pekerjaannya.

### 2. Bagi Pemerintah

Dapat memberikan informasi masukan bahwa penghargaan *financial*, kecerdasan emosional, pelatihan profesional, dan kontrol perilaku mampu memberikan pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik sehingga dapat meningkatkan kualitas publik.

### 3. Bagi Akademis.

Dapat memberikan bukti yang berupa informasi dan pengetahuan di bidang akuntansi bahwa penghargaan *financial*, kecerdasan emosional, pelatihan profesional, dan kontrol perilaku berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.