

Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Penghargaan Finansial Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Akuntan Publik

Danna Solihin

Faculty of Economic
University 17 Agustus 1945 Samarinda
Jl. Ir. H. Juanda No. 80 PO BOX 1052 Indonesia Telp/Fax: 0541 743390
dannasolihin@gmail.com

ABSTRACT

Career is an entire working position held during the life cycle of a person's job. Factors that influence career choice are intelligence ability, interest, personality and motivation. One form of motivation is financial reward. This study indicates a relevancy between perception of accounting student about financial reward and career choice as public accountant. Perception of accounting student about financial reward is results obtained as a contracting of the work that has been fundamentally believed for most companies as the main attraction to give satisfaction to its employee. Public Accountant is a career who gives good reward financial and varying work experience.

Keyword: Financial Reward, Perception, Public Accountant

PENDAHULUAN

Karir merupakan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan dalam perjalanan kehidupan individu. Pada umumnya manusia memiliki sifat dasar dalam memilih karir ialah untuk meningkatkan taraf hidupnya. Dengan demikian setiap individu berusaha untuk memperoleh kehidupan yang layak secara ekonomis. Hal tersebut selaras dalam

pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Individu tertarik pada suatu karir tertentu karena kepribadian dan variabel lain yang melatarbelakangi. Dengan demikian, dalam proses pemilihan karir setiap individu selalu mempertimbangkan minat,

kemampuan serta tujuan - tujuan pribadi.

Dunia bisnis yang berkembang secara tidak langsung memberikan peluang lapangan pekerjaan yang semakin beragam untuk semua angkatan kerja. Dalam hal ini, misalnya yang termasuk sebagai salah satu angkatan kerja yaitu sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi. Tersedia berbagai jenis karir yang dapat ditekuni oleh sarjana akuntansi diantaranya berprofesi sebagai Akuntan.

Akuntan Publik dalam perannya sebagai auditor, memberikan atestasi mengenai kewajaran dari laporan keuangan sebuah entitas. Akuntan publik juga memberikan jasa atestasi lainnya, seperti membuat laporan mengenai internal control, dan laporan keuangan prospektif Agoes (2004: 1). Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2011 Pasal 6 (1) tentang Akuntan Publik, untuk menjadi akuntan publik diwajibkan memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik. Peran akuntan yang sangat besar seringkali dihargai pula dalam bentuk pendapatan yang bisa

dibilang cukup besar. Profesi akuntan publik termasuk dalam profesi-profesi termahal dan prestisius di Indonesia.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dkk (2003), Mahasiswa akuntansi yang berniat untuk menjadi akuntan publik hanya 14,17%. Kemungkinan besar hal tersebut terkait pada persepsi negatif mahasiswa akuntansi yang memandang profesi akuntan publik sebagai pekerjaan dengan jam kerja yang panjang (sering lembur), penuh dengan tantangan, sulit terselesaikan, memiliki tingkat persaingan yang tinggi, keamanan kerja kurang, serta akses pada lowongan akuntan publik yang dianggap sulit. Persepsi yang dimiliki seseorang akan sangat mempengaruhi pemilihan karier mereka. (Jackling, 2002) dalam Sulistiani (2011) mengatakan bahwa bila seseorang mempersepsikan suatu profesi secara negatif maka besar kemungkinan mereka akan menghindari atau tidak akan memilih profesi tersebut.

Rasmini (2007) dalam Sulistiani (2011) meneliti bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih

berkarir sebagai akuntan publik justru memberikan persepsi yang positif pada profesi akuntan publik. Mereka memandang bahwa berkarir sebagai akuntan publik memberikan kepuasan pribadi terhadap tahapan karir yang dicapai, memperoleh penghargaan yang tinggi dari masyarakat, memberikan tantangan intelektual, memberikan gaji jangka panjang yang besar dan tunjangan, mudah mendapat promosi jabatan, memiliki lingkungan pekerjaan yang menyenangkan serta keamanan kerja

KERANGKA TEORITIS

Menurut Uno (2011) Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dari dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.

Robbins dan Coulter (2010: 109) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan motivasi sebagai konsep yang menguraikan tentang kekuatan-

yang lebih terjamin dan bergengsi daripada berkarir di luar Kantor Akuntan Publik (KAP).

Carpenter dan Strawser (1970) dalam Demagalhaes dkk (2011) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor penting yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pemilihan profesi yaitu sifat pekerjaan, kesempatan berkembang, penghargaan finansial, kondisi pekerjaan, keamanan kerja dan program pelatihan.

kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dia melakukan suatu studi mengenai motivasi dengan meneliti hamper 100 orang akuntan dan insinyur yang bekerja

dalam perusahaan – perusahaan di sekitar Pittsburgh, Pennsylvania. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut .

Thoha (2007: 232) mengatakan bahwa Herzberg berkeyakinan terdapat dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku yaitu :

1. Hygiene faktor.

Faktor – faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji),

kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

2. Satisfier faktor.

Faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Pengertian Persepsi

Thoha (2007: 142) mengatakan bahwa persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

Menurut Krech (1982) dalam Thoha (2007: 142) mengatakan

Proses Terjadinya Persepsi

bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barangkali berbeda dari kenyataannya. Dalam Lubis (2009: 95) Persepsi adalah bagaimana orang- orang melihat.

Walgito (1997) menyatakan bahwa terjadinya persepsi merupakan suatu yang terjadi dalam tahap – tahap berikut :

1. Tahap pertama, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses kealaman atau proses fisik, merupakan proses ditangkapnya suatu stimulus oleh alat indera manusia.
2. Tahap kedua, merupakan tahap yang dikenal dengan proses fisiologis.

Tahap ini merupakan proses diteruskannya stimulus yang diterima oleh reseptor (alat indera) melalui saraf – saraf

Pengertian Akuntan

Menurut Undang-Undang No.34 tahun 1954 tentang jabatan akuntan, gelar akuntan hanya diberikan kepada mereka yang mempunyai ijazah akuntan sesuai dengan ketentuan dan berdasarkan undang-undang ini. Ijazah yang dimaksud adalah :

- ✓ Ijazah yang diberikan oleh sesuatu universitas negeri atau badan perguruan tinggi lain yang dibentuk menurut undang-undang atau diakui pemerintah, sebagai tanda bahwa

sensoris.

3. Tahap ketiga, merupakan tahap yang dikenal dengan proses psikologik.

Tahap tersebut merupakan proses timbulnya kesadaran individu tentang stimulus yang diterima reseptor.

4. Tahap keempat, merupakan hasil yang diperoleh dari proses persepsi yaitu tanggapan dan perilaku

pendidikan untuk akuntan pada badan perguruan tersebut telah selesai dengan hasil baik.

- ✓ Ijazah yang diterima sesudah lulus dalam sesuatu ujian lain yang menurut pendapat panitia ahli dapat menjalankan pekerjaan akuntan dan ijazahnya dapat disamakan dengan ijazah tersebut diatas.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan No.17/PMK.01/2008, Akuntan adalah seseorang yang berhak menyandang gelar atau

sebutan akuntan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jasa Profesi Akuntan Publik

Jasa yang diberikan oleh profesi akuntan publik meliputi (Standar Profesional Akuntan Publik, 2011:1000.1):

Jasa Atestasi

Merupakan suatu pernyataan pendapat atau pertimbangan seseorang yang independen dan kompeten mengenai kesesuaian asersi suatu entitas dalam segala hal signifikan, dengan kriteria yang telah ditetapkan. Jasa atestasi merupakan

Akuntan Publik

Menurut Undang-Undang No.5 Tahun 2011, Akuntan Publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Akuntan Publik memberikan jasa asurans, yang meliputi:

- a. jasa audit atas informasi keuangan historis
- b. jasa review atas informasi keuangan historis; dan
- c. jasa asurans lainnya.

jenis jasa *assurance* dimana akuntan publik menerbitkan komunikasi tertulis yang menyatakan suatu kesimpulan tentang kendala asersi yang menjadi tanggung jawab pihak lain.

Asersi (*assertion*) adalah suatu deklarasi, atau suatu rangkaian deklarasi secara keseluruhan, oleh pihak yang bertanggung jawab atas deklarasi tersebut.

Jasa Non Atestasi

Jasa non atestasi adalah jasa profesional yang dapat diberikan oleh para praktisi yang tidak termasuk dalam perikatan atestasi

Selain jasa asurans sebagaimana dimaksud Akuntan Publik dapat memberikan jasa lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Agoes (2004: 1) Akuntan Publik dalam perannya sebagai auditor, memberikan atestasi mengenai kewajaran dari laporan keuangan sebuah entitas.

Akuntan publik juga memberikan jasa atestasi lainnya,

seperti membuat laporan mengenai internal control, dan laporan keuangan prospektif.

Kode Etik Profesi Akuntan Publik

Setiap individu yang memberikan jasa dari pengetahuan dan keahliannya pada pihak lain seharusnya memiliki rasa tanggung jawab kepada pihak-pihak yang dipengaruhi oleh jasanya tersebut. Kode etik profesi akuntan publik adalah pedoman bagi setiap praktisi untuk bertugas secara bertanggung jawab dan obyektif (Agoes, 2008:40). Kode etik profesi akuntan publik yang berlaku efektif sejak tanggal 1 Januari 2010 terdiri dari dua bagian :

a. Prinsip Dasar Etika Profesi

Menetapkan prinsip dasar etika profesi meliputi prinsip-prinsip dasar etika profesi, prinsip integritas,

Pengertian Penghargaan

Bergabungnya individu ke dalam perusahaan atau organisasi sebagai anggota tentu disertai dengan berbagai harapan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi oleh perusahaan tersebut. Sebagai balas jasa atas keikutsertaannya dalam pencapaian sebagian tujuan

prinsip objektivitas, prinsip kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian profesional, prinsip kerahasiaan, dan prinsip perilaku profesional serta memberikan kerangka konseptual untuk prinsip tersebut.

b. Aturan Etika Profesi

Menjelaskan tentang peraturan dalam profesi akuntan.

Peraturan tersebut yang meliputi ancaman dan pencegahan, penunjukkan praktisi, KAP, atau jaringan KAP, benturan kepentingan, imbalan jasa profesional, pemasaran jasa profesional, dll.

(Sumber : Standar Profesional Akuntan Publik, 2011:1)

perusahaan. Seperti yang telah diuraikan bahwa perusahaan memungkinkan untuk membayar para anggotanya lebih dari sekedar gaji atau upah pokok saja, tetapi dimungkinkan pula untuk memberikan berbagai tunjangan, serta penghargaan baik yang material

maupun non material sesuai dengan prestasi masing-masing. Adanya berbagai kemungkinan untuk memperoleh penghargaan disamping balas jasa dasarnya yang sangat diharapkan merupakan perangsang untuk berprestasi lebih tinggi.

Pengertian reward menurut Byars dan Rue (2000) adalah *The organizational reward system consists of the types of rewards to be offered and their distribution.*

Mondy (2008: 4) mendefinisikan reward sebagai total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat dijelaskan bahwa penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi dalam rangka memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jenis-Jenis Penghargaan

Menurut Ivancevich (2006: 228) penghargaan dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu :

1. Penghargaan intrinsik

Penghargaan yang dinilai secara pribadi oleh anggota organisasi.. Penghargaan ini berhubungan dengan melaksanakan pekerjaan, contohnya perasaan akan prestasi dan pencapaian.

2. Penghargaan ekstrinsik

Penghargaan yang berhubungan dengan hal di luar pelaksanaan pekerjaan dan diatur secara eksternal, contohnya gaji dan upah, tunjangan, serta promosi.

Menurut Mondy (2008: 4) penghargaan dibagi dalam dua kategori yaitu:

1. Penghargaan finansial

Penghargaan finansial langsung yang terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Penghargaan finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung dalam bentuk jaminan sosial, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, dan rancangan pensiun.

2. Penghargaan nonfinansial

Penghargaan nonfinansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri

atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Penghargaan finansial merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan

Pengertian Karir

Menurut Keith Davis dan Werther W.B; (1996) dalam Nursasi et al. (2009) mengatakan bahwa Karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya. Gibson et al (1985: 201) mendefinisikan karir sebagai urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang. Menurut Siagian (2001) Karier adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama dia berkarya.

Sedangkan menurut Yendrawati (2007) Karir adalah urutan posisi yang dimiliki seseorang selama masa hidup seseorang. Karir umumnya diartikan sebagai ide untuk terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan yang dipilih

yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. (Yendrawati, 2007).

seseorang. Bergerak ke atas berarti berhak atas pendapatan yang lebih besar, serta mendapatkan status, prestise dan kuasa yang lebih besar.

Dengan demikian karir terdiri dari urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan, ketentraman dan harapan untuk maju sehingga menciptakan sikap dan perilaku tertentu.

Pilihan Karir

Menurut Marliyah dkk (2004) dalam Saputra (2012) menyatakan bahwa pilihan karir adalah suatu proses ketika remaja mengarahkan diri kepada suatu tahap baru dalam kehidupannya, melihat posisi dalam kehidupan pembuatan keputusan karir mereka.

Menurut Gibson (1985: 206) Faktor – faktor yang mempengaruhi pilihan karir :

1. Kemampuan intelegensi
2. Minat
3. Kepribadian
4. Motivasi

Kesimpulan

Kantor akuntan publik memiliki cara sendiri dalam memberikan penghargaan finansial kepada seorang akuntan publik. Stole (1976) dalam Aprilyan (2011) menyatakan bahwa berkarir di Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan suatu karir yang memberikan penghargaan secara finansial dan pengalaman bekerja yang bervariasi. Berkarir di Kantor Akuntan Publik dapat menghasilkan pendapatan yang tinggi atau besar dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh dari karir yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2008. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Aprilyan, L. S. 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan Mahasiswa Akuntansi* UNIKA), Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2003. *Organisasi Edisi Kesebelas*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Managemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama,
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: PT Salemba Empat..
- Saputra, Praja Hadi. 2012. Hubungan Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Lingkungan Kerja terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Akuntan Publik. Skripsi Universitas Mulawarman Samarinda.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2011 *Tentang Akuntan Publik*, Pasal 1-3.
- Yendrawati, Reni. 2007. *Persepsi Mahasiswa Dan Mahasiswi Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan*. *Fenomena*, Vol. 5 No.2.