



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB II

### TELAAH LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Profesi Akuntan Publik

Profesi merupakan suatu bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian di bidang tertentu (Agustiningsih, 2005). Menurut **Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008** yang dimaksud Akuntan Publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri untuk memberikan jasa Akuntan Publik.

Tuanakotta (2007) dalam bukunya menjelaskan tentang sejarah profesi akuntansi. Sejarah berkembangnya profesi Akuntan Publik di Indonesia berawal dari gagasan seorang Akuntan di tahun 1977 untuk mendirikan suatu seksi di bawah Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Adapun maksud dan tujuan mendirikan seksi ini adalah untuk memikirkan, mengembangkan, dan melaksanakan program-program pengembangan Akuntan Publik. Pada saat itu, peran IAI hanya terpusat pada profesi Akuntan di Indonesia. Maka, fungsi dari mendirikan seksi ini juga agar IAI dapat memusatkan perhatiannya untuk kepentingan Akuntan Publik, karena masalah besar yang sedang dihadapi Akuntan pada tahun 1977 adalah tidak mengertinya pemakai laporan tentang laporan keuangan dan opini auditor, serta tanggung jawab masing-masing pihak.

Profesi Akuntan Publik terus berkembang sejak pendirian seksi Akuntan Publik, yang kemudian berubah menjadi kompartemen Akuntan Publik. Namun, sejak reformasi pasca-Soeharto, terdapat dua tantangan besar yang dihadapi dan berdampak terhadap profesi Akuntan Publik itu sendiri, yakni membangun

kembali perekonomian pascakrisis keuangan 1997/1998 dan upaya menangani kasus tindak pidana korupsi warisan Soeharto dan memberantas korupsi yang terus berjalan. Kasus ini memiliki pengaruh yang besar bagi perkembangan profesi Akuntan Publik, sehingga masyarakat sangat bergantung kepada peran Akuntan Publik dalam menyelesaikan masalah perekonomian tersebut.

Setiap profesi yang menyediakan jasanya kepada masyarakat memerlukan kepercayaan dari masyarakat yang dilayaninya. Kepercayaan masyarakat terhadap mutu jasa Akuntan Publik akan menjadi lebih tinggi jika profesi tersebut menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan profesional yang dilakukan oleh anggota profesinya. Profesi Akuntan Publik bertanggung jawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan-perusahaan, sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal sebagai dasar untuk mengambil keputusan.

Menurut Elder dkk. (2009:8-13), profesi akuntan publik menghasilkan jasa bagi masyarakat, yaitu:

(1) *Jasa Assurance*

*Jasa Assurance* adalah jasa profesional independen yang meningkatkan mutu informasi bagi pengambil keputusan. Pengambil keputusan memerlukan informasi yang andal dan relevan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. *Assurance* (keyakinan) merupakan tingkat kepastian yang dicapai berdasarkan bukti yang diperoleh. Salah satu kategori jasa *assurance* yang disediakan oleh profesi akuntan publik adalah jasa atestasi. Jasa atestasi merupakan jenis jasa *assurance* dimana

akuntan publik menerbitkan laporan independen yang menyatakan suatu simpulan tentang keandalan asersi tertulis yang menjadi tanggung jawab pihak lain.

(2) *Jasa Nonassurance*

*Jasa Nonassurance* adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang di dalamnya dia tidak memberikan suatu pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan, atau bentuk lain dari keyakinan. *Jasa nonassurance* yang dihasilkan oleh akuntan publik adalah jasa akuntansi dan pembukuan, jasa perpajakan, dan jasa konsultasi manajemen.

Pada pertengahan Oktober 2001 muncul peristiwa bersejarah bagi dunia per-akuntansi-an terkait dengan peran Akuntan Publik dalam memberikan jasa auditnya kepada klien. Munculnya skandal Enron Corporation di publik yang diikuti oleh beberapa korporasi besar lainnya, seperti Tyco, Adelphia, dan Worldcom, yang dimuat pada *Wall Street Journal* membuat resah para investor dan juga masyarakat. Saat itu, saham Enron mengalami penurunan secara drastis dan investor dirugikan.

Di dalam bukunya, Tuanakotta (2007) menjelaskan Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen turut terlibat dalam kasus ini. Seperti yang diketahui, KAP Arthur Andersen termasuk dalam *the Big Five* yang diyakini memiliki reputasi baik. Andersen memang sudah sejak lama menjadi auditor Enron dan selama itu pula, kabarnya Andersen telah “dilayani habis-habisan” (*lavishly entertained*) oleh para petinggi-petinggi Enron. Hal ini bertolak belakang dengan prinsip yang dipegang oleh Arthur Andersen sendiri, yaitu menolak memanjakan

klien dengan perlakuan akuntansi dan penilaian audit yang “miring”. Disini, hubungan antara Andersen dan Enron telah mengorbankan independensi sebagai seorang Akuntan Publik terhadap kliennya.

Skandal Enron telah mengharuskan perjalanan KAP Arthur Andersen yang pada saat itu berumur 89 tahun harus berhenti dan harus melewati proses hukum. Dampak yang utama dari kasus ini adalah runtuhnya kepercayaan publik terhadap kinerja Akuntan Publik. Kemudian, *Sarbanes-Oxley Act of 2002 (SOx)* muncul dengan tujuan untuk mengembalikan kepercayaan publik terhadap profesi Akuntan Publik, membuat manajemen bertanggung jawab, memperkuat pengungkapan (*disclosure*) terhadap laporan keuangan yang akan di *publish* kepada publik, serta inspeksi yang dilakukan oleh *Security Exchange Commission (SEC)* terhadap Kantor Akuntan Publik agar tetap terjaga kinerjanya dalam memberikan jasa-jasanya. Dampak skandal Enron ini juga mempengaruhi KAP yang ada di seluruh dunia. *SOx* sendiri juga diterapkan di Indonesia, mengingat di Indonesia sudah banyak KAP lokal yang bekerja sama dengan KAP *the Big Five* (yang setelah kasus Enron, menjadi *the Big Four*) dan KAP asing lainnya.

Globalisasi juga mempengaruhi profesi Akuntan Publik, seperti semakin banyak Kantor Akuntan Publik Asing (KAPA) dan Organisasi Audit Asing (OAA) yang bekerja sama dengan KAP di Indonesia. Berdasarkan data dari Ikatan Akuntan Indonesia, 2010, sampai akhir bulan April 2010, tercatat 45 KAPA/OAA di Indonesia. Oleh karena itu, Kantor Akuntan Publik lokal harus bersaing dengan Kantor Akuntan Publik yang berasal dari negara lain. Adanya perubahan global dalam profesi ini, persyaratan untuk menjadi Akuntan Publik menjadi lebih ketat.

Kantor Akuntan Asing pun menerapkan persyaratan dan standar, diantaranya mengenai metodologi audit dan konsultasi, pelatihan, persyaratan untuk seorang Akuntan menjadi partner, kompensasi para partner, teknologi dan komunikasi, sampai pada urusan keuangan dan pelaporan keuangan.

Menurut Agustiningasih (2005), timbul dan berkembangnya profesi Akuntan Publik di suatu negara adalah sejalan dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum perusahaan di negara tersebut. Seiring dengan perkembangan profesi Akuntan Publik, masih terdapat tantangan yang harus dihadapi. Tantangan tersebut menurut Tuanakotta (2007), yaitu perundang-undangan yang tidak memperhatikan keadaan nyata di Indonesia, adanya halangan untuk masuk (*barrier to entry*) yang ketat akibat lamanya pendidikan seseorang untuk dapat berprofesi menjadi Akuntan Publik, misalnya: sesudah menyelesaikan program S1 Akuntansi, calon Akuntan Publik harus mengikuti program Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) sebelum dapat memperoleh nomor register akuntan. Setelah itu, calon Akuntan Publik harus mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP) untuk menjadi *Certified Public Accounting (CPA)*. Rangkaian proses untuk menjadi Akuntan Publik ini menjadi suatu tantangan dalam berprofesi sebagai Akuntan Publik di Indonesia.

## **B. Karir di Kantor Akuntan Publik**

Menurut Robbins dkk. (2007: 371) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang. Sedangkan menurut Dessler (2008: 346) karir adalah posisi pekerjaan

seseorang yang telah dimiliki selama bertahun-tahun. Definisi tersebut menunjukkan bahwa karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi, karir melibatkan proses dimana organisasi memperbaharui dirinya sendiri untuk menuju efektivitas karir yang dapat memuaskan seorang individu.

Karir juga merupakan konsekuensi atas rangkaian pekerjaan yang telah dilakukan untuk jangka waktu tertentu. Semakin berat tanggung jawab yang dipegang, semakin besar juga konsekuensinya. Memiliki karir yang cemerlang merupakan impian setiap orang, maka dari itu setiap orang dalam pencapaian karirnya harus memiliki motivasi untuk terus mengembangkan diri. Pemilihan karir melalui suatu rangkaian proses kegiatan yang terarah dan sistematis, sehingga akhirnya dapat memilih karir yang sesuai dengan yang diinginkan.

Pilihan karir mahasiswa dipengaruhi oleh *stereotype* yang mereka bentuk tentang berbagai macam karir, membayangkan bagaimana mahasiswa tersebut akan cocok dalam *stereotype* tersebut (Friedland, 1995 dalam Rahayuningsih, 2002). Persepsi mahasiswa dan *stereotype* karir merupakan hal penting untuk menentukan pilihan karir, karena persepsi mahasiswa umumnya dipengaruhi oleh pengetahuan pribadi mengenai lingkungan kerja, informasi dari lulusan terdahulu, keluarga, dosen, dan lain sebagainya (Felton et al; 1994 dalam Rahayuningsih, 2002).

Sebelum memutuskan pilihan karir, seseorang terlebih dahulu harus mencari informasi mengenai berbagai macam pilihan profesi. Ada berbagai macam pilihan profesi dalam bidang akuntansi. Salah satunya adalah menjadi

seorang auditor, pilihan ini menjadi profesi yang paling banyak diminati oleh mahasiswa/i akuntansi.

Basuki (1999) dalam Rahayuningsih (2002) mengatakan bahwa hingga saat ini, akuntansi merupakan jurusan yang masih banyak diminati oleh mahasiswa/i. Motivasi untuk menjadi profesional kerap menjadi alasan mahasiswa/i dalam memilih jurusan akuntansi. Kemudian, mahasiswa akuntansi memilih Akuntan Publik sebagai pilihan karirnya dan alasan mereka memilih profesi tersebut, salah satunya juga karena informasi yang mereka peroleh. Informasi tersebut yang kemudian akan membentuk persepsi yang memberi arah dalam memilih karirnya.

Hasil *polling* yang dilakukan oleh Basuki (1999) dalam Rahayuningsih (2002) menunjukkan bahwa 90% responden tertarik untuk memilih jurusan akuntansi karena Akuntan dibutuhkan, sisanya 10% tertarik karena berkaitan dengan keuangan, kemudian mahasiswa akuntansi yang tertarik untuk menjadi Akuntan Independen (Akuntan Publik) sebanyak 65%, karena menurut mereka menjadi Akuntan Publik merupakan pekerjaan Akuntan profesional sesungguhnya. Terdapat hasil survey *American Institute of Certified Public Accountant* (1988) yang dikutip Samekto (1998) dalam Falikhatun (2008), menunjukkan perbandingan lebih dari 50% lulusan akuntansi adalah perempuan. Survey tersebut memberikan gambaran saat ini bahwa minat mahasiswi dalam memilih jurusan akuntansi akan semakin besar.

Terkait dengan perkembangan profesi Akuntan Publik di Indonesia, maka pendidikan akuntansi diharapkan tetap memegang peranan penting dalam



mengembangkan tingkat profesionalisme sebagai seorang auditor pada saat bekerja nanti. Pengetahuan serta pengenalan terhadap profesi Akuntan sangat dibutuhkan oleh mahasiswa akuntansi. Pengenalan ini penting agar dapat membantu mahasiswa dalam mempersiapkan diri mereka untuk menjadi seorang profesional di bidang akuntansi.

Pendidikan akuntansi dapat memberikan pengaruh yang besar dalam hal menciptakan Akuntan-Akuntan profesional. Kasus kegagalan bisnis yang melibatkan salah satu Kantor Akuntan Publik global, tidak terlepas dari desain kurikulum pendidikan tinggi akuntansi yang dirasa belum mampu menyediakan materi yang cukup untuk mempersiapkan mahasiswa akuntansi sebagai calon-calon akuntan dalam memasuki dunia bisnis (Russel dan Smith, 2003 dalam Rustiana, 2006).

Berawal dari pendidikan akuntansi yang memadai bagi mahasiswa akuntansi, maka akan memberikan pemahaman serta pengetahuan mengenai profesi yang akan mahasiswa dapati ketika telah lulus program S1 Akuntansi. Sejalan dengan itu, dengan pendidikan akuntansi, mahasiswi akuntansi pun dapat melihat kenyataannya di dunia kerja jika mereka berhadapan dengan masalah *gender* yang masih melekat di dunia kerja, terkait dengan adanya isu diskriminasi terhadap *gender* perempuan.

Secara umum, untuk mencapai proses pemilihan karir yang baik perlu memperhatikan beberapa prinsip, antara lain seorang karyawan harus bertanggung jawab terhadap karirnya sendiri, keahlian karyawan didasarkan pada usaha perjuangannya sendiri, dan ditanamkan tujuan kesuksesan di dalam diri seorang

karyawan dalam meniti karirnya. Menurut Robbins dkk. (2007: 371) menjelaskan mengenai pilihan karir yang baik, yaitu:

*“Good career choices should result in a series of positions that give you an opportunity to be a good performer, make you want to maintain your commitment to your career, lead to highly satisfying work, and give you the proper balance between work and personal life.”*

Berkarir di Kantor Akuntan Publik tidak mudah. Berdasarkan data ILO tahun 2006, jumlah auditor di Indonesia adalah 24.475 orang dan 31 persen diantaranya adalah auditor perempuan (Trisnawati, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan auditor juga banyak dilakukan perempuan dan mereka ikut berkompetisi bersama-sama dengan auditor laki-laki.

Hadirnya auditor perempuan akan menambah persaingan dalam lingkungan Kantor Akuntan Publik. Auditor laki-laki dan perempuan bersama-sama berkompetisi didalamnya. Semakin ketatnya persaingan, maka dalam perekrutan auditor, Kantor Akuntan Publik memilih lulusan akuntansi yang memiliki kualifikasi tertentu agar mampu dalam menghadapi berbagai tekanan yang akan dihadapi sebagai auditor. Menurut Rahayuningsih (2002), secara umum kualifikasi yang dibutuhkan adalah *intellectual* (memiliki kemampuan akademis berdasarkan indeks prestasi), *interpersonal skill* (kemampuan berorganisasi dan berinteraksi dengan orang lain) dan *communication skill* (mampu menggunakan bahasa asing sebagai alat komunikasi khususnya di dunia internasional).

### C. Persepsi Mengenai Karir di Kantor Akuntan Publik

Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi diartikan sebagai berikut: 1) Tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu; 2) Pandangan tentang suatu objek menyeluruh. Persepsi juga dapat diartikan sebagai suatu proses dimana setiap individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Meliana, 2002).

Sedangkan menurut Rahayuningsih (2002), persepsi meliputi penerimaan, pengorganisasian dan penafsiran rangsangan yang berasal dari obyek, tanda dan orang dari sudut pengalaman yang bersangkutan sehingga dapat memengaruhi perilaku dan sikap. Persepsi dapat juga diartikan sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya melalui panca inderanya (melihat, mendengar, mencium, menyentuh dan merasakan). Robbins (1996) dalam Wahyudin (2003) secara implisit mengatakan bahwa persepsi satu individu terhadap obyek sangat mungkin memiliki perbedaan dengan persepsi individu yang lain terhadap obyek yang sama. Menurut Robbins (2007: 436) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

- (1) Perseptor (*Perceiver*), yaitu ketika seorang individu melihat sebuah target dan berupaya untuk menafsirkan apa yang dilihatnya, karakteristik pribadi individu akan sangat mempengaruhi penafsirannya.
- (2) Target (*Target*), yaitu karakteristik dari tujuan yang diamati juga dapat mempengaruhi apa yang dirasakannya, dan

- (3) Situasi (*Situation*), yaitu konteks di mana kita dapat melihat objek atau peristiwa yang penting.

Sebuah persepsi mengenai perbandingan harapan dengan kenyataan bekerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Profesionalisme seorang auditor dalam bekerja akan terwujud dengan baik jika Akuntan tersebut memiliki tanggung jawab dalam memberikan jasanya kepada masyarakat. Maka dari itu, untuk menciptakan profesional auditor harus diawali dengan memberikan persepsi positif kepada calon auditor terhadap profesi (Yulianti, 2007). Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi merupakan proses pengamatan, tanggapan dan berperan mengatur, menginterpretasikan rangsangan untuk memberi makna pada lingkungan mereka dan dapat memengaruhi perilaku mereka.

Persepsi berkarir di Kantor Akuntan Publik dapat dilihat dari 4 (empat) variabel, yaitu tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*job duties and responsibility*), kemajuan, pelatihan, dan supervisi (*advancement, training, and supervision*), kepentingan pribadi (*personality concern*), dan pembayaran finansial (*financial remuneration*).

**1. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*Job duties and responsibility*).**

Tugas pekerjaan (*job duties*) merupakan (tugas) yang sepatutnya telah tercakup dalam pekerjaan (Dessler, 2000 dalam Rahayuningsih, 2002).

Sedangkan, tanggung jawab pekerjaan (*responsibility*) adalah memenuhi

tugas maupun kewajiban yang telah dimandatkan (Webster, 1990 dalam Rahayuningsih, 2002).

Salah satu prinsip pokok untuk seorang profesional adalah tanggung jawab. Seorang profesional harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaannya dan terhadap hasil dari pekerjaannya. Seorang profesional juga harus bertanggung jawab atas dampak profesi yang mereka tekuni terhadap lingkungannya, khususnya lingkungan yang dilayaninya. Auditor merupakan seorang profesional di bidang akuntansi yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya terhadap klien mereka.

*Job duties and responsibilities* mencakup pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh seorang auditor, juga mengenai manfaat profesi auditor, keahlian-keahlian dan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya (Agustiningsih, 2008). Sebagai seorang auditor tentunya harus memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Tugas pekerjaan sebagai seorang auditor memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Kompleksitas tugas pada penelitian ini didefinisikan sebagai tugas yang kompleks, terdiri atas bagian-bagian yang banyak, berbeda-beda dan saling terkait satu sama lain. Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, auditor junior (lulusan S1 Akuntansi) sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi.

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), yang tercantum dalam PSA No.2 (SA Seksi 110), yaitu “*Auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan. Oleh karena sifat bukti audit dan karakteristik kecurangan, auditor dapat memperoleh keyakinan yang memadai, namun bukan mutlak, bahwa salah saji material terdeteksi. Auditor tidak bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit guna memperoleh keyakinan bahwa salah saji terdeteksi, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan, yang tidak material terhadap laporan keuangan.*”

Beberapa tanggung jawab seorang auditor dalam menjalankan tugasnya, diantaranya auditor perlu merencanakan, mengendalikan dan mencatat pekerjaan secara tepat dan akurat sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku. Kemudian, auditor harus mengetahui dengan pasti sistem pencatatan dan pemrosesan transaksi dan menilai kecukupannya sebagai dasar penyusunan laporan keuangan.

Pengendalian internal juga penting sebelum seorang auditor melakukan audit pada suatu perusahaan agar dapat diukur tingkat risiko suatu perusahaan. Bila auditor berharap untuk menempatkan kepercayaan pada pengendalian internal, hendaknya memastikan dan mengevaluasi pengendalian itu dan melakukan *compliance test*. Setelah itu, auditor melaksanakan review atas laporan keuangan dan menganalisis laporan

keuangan tersebut berdasarkan bukti audit yang ada untuk dapat mengambil kesimpulan serta dapat memberikan opini audit atas laporan keuangan. Laporan keuangan dapat dikatakan relevan apabila dapat mempengaruhi keputusan ekonomi pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu, masa kini atau masa depan, menegaskan, atau mengoreksi, hasil evaluasi pengguna di masa lalu.

Dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai seorang auditor diperlukan kematangan dalam berpikir secara rasional. Seorang Akuntan Publik juga mempunyai tanggung jawab untuk menjadi seorang yang berkompeten dan untuk menjaga integritas serta obyektivitas mereka (Nugrahaningsih, 2005). Kompetensi seorang auditor perempuan tidak kalah dengan auditor laki-laki. Dapat dibuktikan pula, saat ini tidak sedikit yang memiliki jabatan *partner* adalah seorang perempuan.

Penelitian terdahulu tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*Job duties and responsibility*) telah dilakukan oleh Carcello et.,al (1991) yang menguji harapan mahasiswa dan pengalaman staf akuntansi dalam berkarir di Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini memperoleh hasil terdapat perbedaan signifikan antara harapan mahasiswa dan pengalaman auditor mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan di Kantor Akuntan Publik, meskipun untuk item pernyataan mengenai kemampuan teknis dan keahlian komputer, harapan mahasiswa mendekati kesamaan dengan pengalaman auditor.

Penelitian Aprianti (2006) memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan mengenai persepsi mahasiswa akuntansi terhadap lingkungan auditornya. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002) mengenai harapan dan kenyataan dalam berkarir di Kantor Akuntan Publik: suatu perbandingan antara mahasiswa akuntansi dan auditor memperoleh hasil bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terdapat di Kantor Akuntan Publik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis alternatif yang diajukan adalah:

Ha<sub>1</sub>: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi auditor perempuan dan mahasiswi akuntansi mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terdapat di Kantor Akuntan Publik.

## **2. Kemajuan, pelatihan, dan supervisi (*advancement, training, and supervision*).**

*Advancement, training, and supervision* mencakup kemahiran dalam pekerjaan, pelatihan, dan pendidikan yang dilaksanakan oleh Kantor Akuntan Publik, promosi jabatan dan kecukupan supervisi kerja (Agustiningsih, 2008). Kemajuan (*advancement*) merupakan peningkatan tanggung jawab individu disertai dengan perkembangan dan pemanfaatan keahlian yang dimiliki (Schemerhorn et al.; 1991 dalam Rahayuningsih, 2002).



Peningkatan karir di Kantor Akuntan Publik berawal dari auditor junior, senior, supervisor, manajer, dan partner. Masing-masing Kantor Akuntan Publik memiliki tingkatan yang berbeda dalam menentukan promosi terhadap karyawan/auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik tersebut. Pada umumnya, kemajuan dalam berkarir seorang karyawan/auditor dapat diukur dari kemampuan berprestasi karyawan/auditor secara maksimal, kompetensinya dalam berkarir sebagai seorang Akuntan Publik. Selain itu, dari manajemen atau partner di Kantor Akuntan Publik tersebut juga harus memiliki program untuk mengevaluasi kinerja karyawan/auditor di kantornya agar dapat menilai kemajuan karyawan/auditor.

Kemajuan dalam karir bagi auditor tidak hanya didapat dari Kantor Akuntan Publik saja. Bagi sebagian auditor meyakini bahwa berbagai pengalaman bekerja di Kantor Akuntan Publik dapat juga merupakan langkah awal peningkatan karir di luar Kantor Akuntan Publik. Berkarir di Kantor Akuntan Publik seperti batu loncatan bagi auditor dalam meningkatkan karirnya setelah berkarir di Kantor Akuntan Publik.

Menurut Dessler (2008: 248), pelatihan (*training*) merupakan proses pengajaran kepada pegawai baru berupa keahlian dasar yang dibutuhkan mereka agar mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pelatihan juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan,

pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkaitan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu.

Proses pelatihan di Kantor Akuntan Publik mencakup pemahaman terhadap bisnis dan industri yang memadai. Kantor Akuntan Publik juga dapat memberikan bantuan dan dukungan kepada auditornya untuk mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP). Pemberian dukungan mengikuti USAP ini baik diterapkan di Kantor Akuntan Publik, karena terdapat kaitannya dalam peningkatan kompetensi auditor di kantor tersebut.

*International Financial Reporting Standard (IFRS)* sebagai standar pelaporan keuangan yang berbasis internasional telah diadopsi secara global menjadi peristiwa penting dalam dunia bisnis di Indonesia. Pada tanggal 23 Desember 2008 Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) sendiri telah mendeklarasikan rencana Indonesia untuk melakukan konvergensi *IFRS* ke dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK), yang sebelumnya mengadopsi *United States Generally Accepted Accounting Principles (US GAAP)*. Sedangkan, rencana pengimplementasiannya akan dilaksanakan mulai 1 Januari 2012. Adanya perubahan pelaporan standar akuntansi keuangan ini, menjadi hal penting bagi Kantor Akuntan Publik untuk memberikan pelatihan maupun seminar untuk auditor mengenai *IFRS* ini, karena proses konvergensi ini sangat mempengaruhi kebijakan-kebijakan dalam pelaporan laporan keuangan suatu perusahaan dan juga agar auditor siap dalam menerima perubahan ini.

Bentuk-bentuk pelatihan (*training*) yang ditawarkan terdiri dari pemberian motivasi oleh motivator, gathering, pelatihan formal, *outbond*, dan lain sebagainya. Robbins (2007: 366) juga menjelaskan mengenai beberapa metode pelatihan tradisional (*traditional training method*) untuk karyawan adalah:

- a) *On-the-job*, yaitu: para karyawan mempelajari bagaimana membuat pekerjaan yang sederhana dengan mempersiapkan diri mereka, biasanya setelah pengenalan awal pada pekerjaannya.
- b) *Job rotation*, yaitu: para karyawan bekerja pada pekerjaan yang berbeda dalam tempat tertentu.
- c) *Mentoring and coaching*, yaitu: para karyawan bekerja dengan pekerja yang berpengalaman yang menyediakan informasi, dukungan, dan dorongan.
- d) *Experiential exercises*, yaitu: para karyawan berpartisipasi dalam bermain peran, simulasi, atau jenis pelatihan yang bertatap muka.
- e) *Workbook/manuals*, yaitu: para karyawan mengacu kepada buku catatan pelatihan dan buku pedoman sebagai informasi.
- f) *Classroom lectures*, yaitu: para karyawan mengikuti kuliah yang dirancang untuk menyampaikan informasi yang spesifik.

Di dalam sebuah perusahaan, pelatihan (*training*) ini bermanfaat untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas karyawan, mengurangi

jumlah dan biaya kecelakaan kerja, dan membantu setiap individu dalam peningkatan dan pengembangan pribadi karyawan.

Handoko (1995) dalam penelitian Rahayuningsih (2002) mengatakan supervisi (*supervision*) adalah melakukan pengawasan untuk menjamin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Supervisi juga dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengawasan yang dilakukan untuk memastikan bahwa suatu proses pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam aktivitas supervisi ini pihak yang melakukan supervisi disebut supervisor. Supervisi diperlukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mengawasi serta mengantisipasi atas perubahan yang dialami organisasi atau perusahaan tersebut yang akan memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian Carcello et al.(1991) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan mahasiswa dan pengalaman staf auditor mengenai kemajuan, pelatihan, dan supervisi. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Aprianti (2006) mengenai perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi junior dengan senior terhadap lingkungan auditor memberikan hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan untuk kemajuan, pelatihan, dan supervisi. Selanjutnya, dari penelitian Rahayuningsih (2002) diperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai kemajuan, pelatihan, dan supervisi yang terdapat di Kantor Akuntan Publik. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut tidak mengklasifikasikan berdasarkan *gender*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis alternatif yang diajukan adalah:

Ha<sub>2</sub>: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi auditor perempuan dan mahasiswi akuntansi mengenai kemajuan, pelatihan, dan supervisi yang terdapat di Kantor Akuntan Publik.

### **3. Kepentingan pribadi (*personality concern*).**

Personalitas diartikan bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain, memahami dan memandang diri mereka sendiri serta bagaimana berinteraksi dengan orang lain (Rahayuningsih, 2002). *Personal concerns* mencakup pemberlakuan standar etika yang memadai bagi karyawan dan KAP, pengakuan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, kebebasan untuk mengemukakan pendapat, memiliki waktu untuk keluarga sesibuk apapun pekerjaan yang dihadapi, melakukan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaan yang sedang dihadapi, menyempatkan diri untuk berakhir pekan di rumah meskipun sedang dinas keluar kota, kepuasan pribadi atas tahapan karir yang telah di capai, kesempatan untuk berinteraksi dengan publik, keamanan kerja yang lebih terjamin (tidak mudah di-PHK), menghadapi stres dan tuntutan waktu yang tidak sesuai tujuan/gaya hidup jangka panjang, berkarir di KAP memperoleh penghargaan tinggi dari masyarakat umum, dan berkarir di KAP lebih bergengsi dibandingkan karir di luar KAP.

Semakin besarnya peran perempuan dalam dunia kerja membuat munculnya diskriminasi *gender*. Bidang akuntan publik sendiri sebagai salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender (Meliana, 2002) karena sebagai salah satu profesi yang sulit bagi perempuan dilihat dari intensitas pekerjaannya. Terdapat suatu *stereotype* tentang perempuan mengenai anggapan yang menyatakan bahwa perempuan mempunyai keterikatan (komitmen) yang lebih besar pada keluarga daripada keterikatan (komitmen) terhadap karir. Menurut Trisnaningsih (2003), komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Kepribadian merupakan keseluruhan pola perilaku baik yang aktual maupun potensial dari organisme yang ditentukan oleh pembawaan atau lingkungan (Eysenck, 1976 dalam Rahayuningsih, 2002).

Pada dasarnya, setiap perusahaan menginginkan tujuan organisasinya tidak mengalami hambatan, antara lain dalam meningkatkan laba perusahaan, menguasai pasar, hingga melayani *customer*/klien dengan baik. Namun, pada kenyataannya, masih banyak kendala yang dihadapi suatu perusahaan, salah satunya adalah komitmen dari karyawan. Di dalam komitmen suatu organisasi terdapat proses yang dilakukan seseorang untuk dapat mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi (Salim, 2009). Perempuan dalam berkarir di Kantor Akuntan Publik tidak terlepas dari masalah diskriminasi *gender*. Adanya penelitian

yang dilakukan oleh Meliana (2002), yang membahas mengenai *gender* perempuan, menunjukkan bahwa perempuan lebih tidak memiliki komitmen secara utuh dalam suatu perusahaan, hal ini dapat menghambat kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Carcello et al., (1991) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan mahasiswa dan pengalaman auditor dalam menilai kepentingan masing-masing individu dalam berkarir di Kantor Akuntan Publik. Di samping itu, penelitian yang dilakukan Aprianti (2006) memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan signifikan antara mahasiswa akuntansi junior dengan senior terhadap lingkungan auditor.

Penelitian yang dilakukan Rahayuningsih (2002) mendukung penelitian Carcello et al., (1991), yaitu terdapat perbedaan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai kepentingan pribadi/individu dalam berkarir di Kantor Akuntan Publik. Penelitian tersebut tidak membedakan dari segi *gender*, maka belum dapat memberikan gambaran pasti jika objek yang diteliti hanya dari salah satu *gender*. Hasil studi yang dilakukan Meliana (2002) menunjukkan bahwa auditor perempuan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang sama dengan auditor laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis alternatif yang diajukan adalah:

Ha<sub>3</sub>: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi auditor perempuan dan mahasiswi akuntansi mengenai kepentingan pribadi dalam berkarir di Kantor Akuntan Publik.

#### **4. Pembayaran finansial (*financial remuneration*).**

Pembayaran finansial penting bagi setiap karyawan dan merupakan hasil (kompensasi) dari pencapaian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pembayaran finansial dikatakan sebagai kompensasi karena pemberian finansial kepada karyawan merupakan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dan digunakan sebagai motivator untuk melaksanakan kegiatan di waktu yang akan datang (Handoko, 1995 dalam Rahayuningsih, 2002).

Pembayaran finansial dapat berupa gaji, upah, komisi, bonus, dan lain sebagainya yang langsung maupun tidak langsung dapat diterima oleh para karyawan. Bentuk kompensasi pegawai yang langsung merupakan upah dan gaji (Mangkunegara, 2000 dalam Armansyah, 2007). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya (Hasibuan, 1997 dalam Armansyah, 2007).

Trisnawati (2008) berpendapat bahwa pada saat rekrutmen, auditor laki-laki dan perempuan diberikan *starting salaries* yang sama akibat tingkat pendidikan yang sama. Pentingnya pembayaran ini adalah untuk



menghilangkan dampak buruk yang dapat mendorong perputaran karyawan dalam tingkat yang lebih tinggi karena adanya ketidakpuasan gaji (Simamora, 1995). Penelitian yang dilakukan Ward *et al.*, (1986) dalam Meliana (2002) mengenai 5 (lima) aspek kepuasan kerja auditor perempuan, yaitu pekerjaan secara umum, supervisi, rekan kerja, promosi, serta gaji memperoleh hasil bahwa dari kelima aspek tersebut yang memberi kepuasan terendah bagi pekerja perempuan adalah pembayaran gaji.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002) memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai pembayaran finansial yang terdapat di Kantor Akuntan Publik. Adanya isu *gender* mengenai auditor perempuan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang menyatakan bahwa dalam hal pembayaran finansial auditor perempuan mendapatkan gaji lebih rendah dibandingkan auditor laki-laki (Trisnawati, 2008), maka penelitian mengenai pembayaran finansial akan memberikan hasil yang lebih spesifik terhadap kebenaran dari isu-isu *gender* yang telah ada.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah kondisi tersebut berlaku jika dibedakan atas *gender*, maka hipotesis alternatif yang diajukan adalah:

Ha<sub>4</sub>: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi auditor perempuan dan mahasiswi akuntansi mengenai pembayaran finansial dalam berkari di Kantor Akuntan Publik.