

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Profesi

Profesi berasal dari kata latin *profess* yang berarti pengakuan atau pernyataan dimuka umum. (Wahyuni, 2009) profesi dalam bahasa yunani, *professus* berarti suatu kegiatan atau pekerjaan yang dihubungkan dengan sumpah atau janji yang bersifat religius, sehingga ada ikatan batin bagi seseorang yang memiliki profesi tersebut untuk tidak melanggar dan memelihara kesucian profesinya.

Persepsi adalah suatu proses pengamatan seseorang yang berasal dari kondisi secara terus-menerus dan dipengaruhi oleh informasi baru dari lingkungannya. persepsi merupakan proses untuk memahami lingkungannya meliputi objek, orang, dan simbol atau tanda yang melibatkan proses kognitif (pengenalan). Dengan kata lain, persepsi mencakup penerimaan informasi yang kemudian diproses dan ditafsirkan yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap. Hal ini terjadi karena persepsi melibatkan penafsiran individu pada objek tertentu, maka masing-masing objek memiliki persepsi yang berbeda walaupun melihat objek yang sama.

Agar individu dapat menyadari dan dapat membuat persepsi, maka ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Terdapat objek yang dipersepsikan (fisik).
2. Adanya alat indra/reseptor untuk menerima stimulus (fisiologis).

(Andersen, 2012) Ciri-ciri profesi sebagai berikut:

1. Adanya pengetahuan khusus, biasanya keahlian dan keterampilan ini dimiliki berkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang bertahun-tahun.
2. Adanya kaidah dan standar moral yang sangat tinggi. Hal ini biasanya pelaku profesi mendasarkan kegiatannya pada kode etik profesional.
3. Mengabdikan pada kepentingan masyarakat, artinya setiap pelaksana profesi harus meletakkan kepentingan pribadi di bawah kepentingan masyarakat.
4. Ada izin khusus untuk menjalankan suatu profesi. Setiap profesi akan selalu berkaitan dengan kepentingan masyarakat, dimana nilai-nilai kemanusiaan berupa keselamatan, keamanan, kelangsungan hidup dan sebagainya.
5. Kaum profesional biasanya menjadi anggota dari suatu profesi.

Untuk menjalin profesi akuntan publik harus memiliki register akuntan yang dikeluarkan oleh Departemen Keuangan RI sebagaimana diatur pada pasal 3 ayat 4 Undang-undang No.34 tahun 1954 tentang pemakaian gelar akuntan. Nomor register hanya dapat diberikan oleh Departemen Keuangan RI kepada:

1. Lulusan Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Universitas Negeri yang telah mendapat persetujuan dari Dirjen Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
2. Orang yang lulus mengikuti Ujian Nasional Akuntansi (UNA) yang diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Ujian ini diperuntukkan bagi lulusan dari jurusan akuntansi pada Perguruan Tinggi Swasta (Fakultas Ekonomi dan STIE) dan lulusan Fakultas Ekonomi Negeri

yang belum mendapat persetujuan Dirjen Pendidikan Tinggi untuk dibebaskan dari UNA.

2.1.1. Profesi Akuntansi

Secara umum mereka yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang akuntansi yang didapatkan melalui pendidikan formal tertentu dan dibutuhkan waktu yang cukup lama yaitu akuntan. Akuntansi merupakan rangkaian fungsi pencatatan, pengklasifikasian, peringkasan dan penyajian atau pelaporan dan penginterpretasian transaksi keuangan suatu perusahaan secara sistematis. Akuntansi bukan merupakan suatu tujuan bagi perusahaan, tetapi hanya sebagai alat, yaitu alat untuk berkomunikasi antara data keuangan dan hasil operasi perusahaan dengan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan tersebut. Pada umumnya profesi akuntansi memiliki beberapa spesifikasi, yaitu :

1. Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri Keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Ketentuan mengenai akuntan publik di Indonesia diatur dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik. Setiap akuntan wajib menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), asosiasi yang di akui oleh pemerintah. Akuntan publik atau auditor independen adalah para praktisi individual atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing

profesional pada klien. Klien dapat berupa perusahaan bisnis yang berorientasi laba, organisasi nirlaba, badan-badan pemerintahan, maupun individu adalah untuk melakukan fungsi pengesahan atau meyakinkan akan kewajaran laporan keuangan. Fungsi pengesahan ini mempunyai dua tahapan arti yang berbeda. Pertama, akuntan publik harus melakukan suatu pemeriksaan; dimana pemeriksaan ini untuk memperoleh bukti yang objektif sehingga akuntan tersebut dapat menyatakan pendapatnya terhadap laporan keuangan tersebut. Tahapan yang kedua dari fungsi pengesahan ini adalah adanya penyusunan laporan akuntan yang ditujukan kepada pemakai laporan keuangan yang memuat pendapat akuntan tentang kewajaran laporan keuangan yang bersangkutan.

Menurut Undang-undang Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik pasal 3 pada bab 2 menjelaskan tentang bidang jasa yang dapat dilakukan oleh akuntan publik :

1. 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.
2. Jasa asurans sebagaimana di maksud pada ayat 1 hanya dapat diberikan oleh akuntan publik
3. Selain jasa asurans sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akuntan publik dapat memberikan jasa lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan atau auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang 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 (Merdekawati, 2011).

3. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik merupakan profesi akuntansi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada bidang akuntansi lainnya. Akuntan pendidik melakukan proses penciptaan profesional baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah maupun akuntan pendidik sendiri. Pengajaran merupakan tugas utama seorang pendidik, pengajaran yang dilakukan dengan tatap muka secara langsung di dalam kelas sehingga memunculkan proses belajar sebagai sarana untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan pendidikan pada anak didiknya.

4. Akuntan Pemerintah

(Merdekawati, 2011) menyatakan bahwa akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang ditunjuk oleh unit-unit organisasi dalam pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditunjuk kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak akuntan yang bekerja di instansi

pemerintah, namun Departemen Keuangan, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemerintah Keuangan (BPK), dan instansi pajak adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab pada Presiden Republik Indonesia (RI) dalam bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah bukan oleh akuntan pemerintah.

Jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia yang terdaftar di Jasa Otoritas Keuangan (OJK) adalah 191 Kantor akuntan publik. Untuk di kota Batam hanya ada satu KAP yang terdaftar di OJK yaitu KAP Charles & Nurlena. Untuk Akuntan Publiknya ada dua yaitu Charles Christian, SE, Akt, BAP dan Nurlena, SE, Akt, BAP, BKP.

2.1.2. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial adalah kompensasi yang diterima sebagai bentuk kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Penghargaan finansial juga merupakan salah satu bentuk pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen perusahaan memberikan balas jasa dalam bentuk gaji, bonus, dan tunjangan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan atas kinerjanya.

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh

karyawan pelaksana (buruh). Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh seseorang sebagai hasil pekerjaan yang terselesaikan dan merupakan daya tarik perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Gaji seorang akuntan publik di Indonesia mulai dari 5 juta perbulan, gaji tersebut akan terus meningkat dengan semakin tinggi jabatan dan lama kita bekerja.

Penghargaan finansial pada intinya adalah balas jasa berupa uang yang diberikan kepada seseorang karena pekerjaan serta kontribusinya dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya (Kadarisman, 2012, p. 317). Penghargaan finansial merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri.

(Sagala, 2011, p. 762) menjelaskan tujuan pemberian penghargaan finansial adalah sebagai berikut:

1. Menjalin ikatan kerjasama antara pemilik usaha dengan karyawan.
2. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial karyawan, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja.
3. Mempermudah pengadaan karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.
4. Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

5. Mencegah turnover karyawan yang tinggi, sehingga stabilitas karyawan lebih terjamin.
6. Membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja.
7. Penghargaan finansial yang baik menghindarkan pengaruh karyawan dari serikat pekerja, sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Mencegah karyawan berpindah ke perusahaan sejenis lainnya.
9. Jika penghargaan finansial diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya gaji (Sagala, 2011, p. 763) :

1. Tingkat gaji yang lazim. Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (supply) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.
2. Serikat buruh. Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.
3. Pemerintah. Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga sebagai kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus

dipenuhi oleh pengusaha, dimana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan evaluasi jabatan.

4. Kebijakan dan strategi penggajian. Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, mengusahaan gaji di atas pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji diatas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusakan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.
5. Faktor internal. Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.
6. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama. Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang didominasi oleh laki-laki tingkat gajinya berbeda di mana ahli listrik mendapat gaji yang lebih besar. Dilain pihak, dalam satu pekerjaan, misalnya, ahli mesin yang didominasi laki-laki dan hanya sedikit wanita, kaum pria digaji lebih besar dan hal ini sebenarnya melanggar persamaan hak.
7. Biaya dan produktivitas. Tidak mampunya perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan

membayar pekerja dan menarik investor menurun. Untuk mengatasi tantangan ini biasanya perusahaan mencoba mendesain kembali pekerjaan, mengotomatisasi pekerjaan, dan menciptakan sistem penggajian bertingkat (two-tiered wage). Sistem penggajian bertingkat menciptakan dua struktur gaji. Pertama, untuk pekerja lama dan kedua, untuk pekerja baru.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa besar kecilnya gaji yang diberikan oleh perusahaan merupakan hal yang penting untuk dipikirkan. Besarnya gaji akan memberikan motivasi tersendiri kepada karyawan dan mampu memberikan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Bonus atau insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan langsung dengan gain sharing atau diartikan sebagai pengambilan keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. (Sagala, 2011, p. 744) bonus atau insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. (Kadarisman, 2012, p. 198) bonus atau insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kinerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa bonus adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan dan diterima oleh karyawan atas kinerja yang melebihi dari standar yang ditetapkan perusahaan, menghemat atas waktu penyelesaian pekerjaan, dan atas pencapaian tujuan perusahaan yang diberikan sewaktu-waktu dan di luar gaji.

Tujuan mendasar dari semua program bonus atau insentif (incentive plans) adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu

keunggulan kompetitif (Kadarisman, 2012, p. 200). Sedangkan tujuan utama dari bonus atau insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kinerja (Sagala, 2011, p. 767). Dua manfaat besar dari sistem bonus (Kadarisman, 2012, p. 221) adalah:

1. Para karyawan terdorong bekerja secara produktif karena apabila produktivitas kerja mereka berakibat pada keuntungan perusahaan, mereka akan memperoleh penghasilan tambahan
2. Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikutsertakan secara langsung dalam menikmati keberhasilan perusahaan meraih keuntungan. Pemberian bonus merupakan daya tarik kedua dari gaji. Bonus merupakan pertimbangan kedua setelah seseorang mempertimbangan tingkat gaji yang akan diberikan oleh perusahaan. Seberapa besar kemungkinan sering untuk memperoleh bonus menjadi pertimbangan dalam memilih jenis pekerjaan.

(Sagala, 2011, p. 770) ada beberapa jenis bonus yang diberikan yaitu:

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahun atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun.

2. Insentif Langsung

Imbalan atas kinerja yang terkadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Imbalan yang digunakan oleh 95 persen

dari seluruh perusahaan itu mengakui lama kerja (88 persen), prestasi istimewa (64 persen), dan gagasan inovatif (42 persen)

3. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikontribusikan sebelumnya dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

4. Insentif Tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba.

5. Pembagian Keuntungan

Program ini terbagi kedalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Inilah jenis program yang tumbuh paling pesat karena keuntungan dari segi pajak. Ketiga, program gabungan sekitar 20 persen perusahaan dengan pembagian keuntungan mempunyai program gabungan. Program ini membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil

Program ini dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas.

Tunjangan atau *fringe and benefit* adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *indirect compensation* (Kadarisman, 2012, p. 267). (Kadarisman, 2012, p. 258) tunjangan karyawan dapat berupa istirahat kerja yang meliputi: istirahat selama jam kerja (*on the job breaks*), cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran; dan asuransi penganguran.

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997 Pasal 114 menyatakan (Kadarisman, 2012, p. 256):

- a. Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan.
- b. Ketentuan sebagaimana di atas tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah/gaji apabila:
 1. Pekerja sakit sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan.
 2. Pekerja tidak masuk bekerja karena berhalangan.
 3. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan tugas negara.
 4. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang melaksanakan ibadah karena perintah agamanya.
 5. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakan, baik kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami pengusaha.

6. Pekerja melaksanakan hak istirahat dan cuti.
7. Pekerja melaksanakan tugas organisasi pekerja atas persetujuan pengusaha.

2.1.3. Pertimbangan Pasar kerja

Pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil. Selain profesi akuntan publik, bidang pekerjaan sesuai yang dapat digeluti oleh mahasiswa akuntansi adalah menjadi akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik. Pertimbangan Pasar Kerja meliputi keamanan kerja, lingkungan kerja internal yang baik, lingkungan eksternal yang baik, rekan kerja yang mendukung dan kesempatan promosi. Salah satu model utama penurunan penawaran tenaga kerja didasarkan atas pengalokasian waktunya, yaitu antara waktu kerja dan waktu non kerja (*leisure*). *Leisure* dalam hal ini meliputi segala kegiatan yang tidak mendatangkan pendapatan secara langsung, seperti istirahat, merawat anak-anak, bersekolah, dan sebagainya (Putro, 2012).

(Setiyani, 2011) pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi empat aspek, yaitu sebagai berikut:

a. Tersedianya lapangan pekerjaan

Wheeler menyatakan mahasiswa jurusan bisnis, psikologi, dan pendidikan bahwa faktor jangka pendek seperti suplai kerja bidang akuntansi lebih baik dibandingkan dengan bisnis lain.

b. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Profesi yang dipilih diharapkan bukan merupakan pilihan profesi sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai tiba waktu pensiun.

c. Fleksibilitas karir

Adanya pilihan karir yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi. Karir yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbaharui.

d. Kesempatan promosi

Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karir secara vertikal ke arah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Seseorang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari system seleksi dan mengurangi *turnover*.

(Putro, 2012) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aldahar, 2013) yang menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap minat untuk berkarir sebagai akuntan publik. Berbagai penelitian terkait

menunjukkan faktor pertimbangan pasar kerja selalu diperhitungkan dalam minat untuk berkarir sebagai akuntan publik.

2.1.4. Minat

Minat adalah dorongan dari dalam yang sadar, berdasarkan pertimbangan dan perasaan, serta seluruh pribadi seseorang yang menimbulkan kegiatan yang terarah pada tercapainya tujuan tertentu yang berhubungan dengan kebutuhan hidup pribadinya.

Berdasarkan berbagai definisi minat di atas, dapat disimpulkan bahwa minat merupakan suatu ketertarikan akan suatu hal yang menimbulkan keinginan untuk selalu memusatkan perhatiannya pada hal tersebut. Minat menunjukkan rasa suka terhadap suatu hal atau suatu aktivitas. Proses terjadinya minat adalah sebagai berikut:

1. Saat penerimaan, dimana orang menerima kesan-kesan yang terkadang pengaruh penerimaan kesan itu sangat kuat, sehingga orang seolah-olah tidak dapat menahan terjadinya getaran, seperti mengerutkan kening, bibir terketap, tangan dikepal-kepalkan dan sebagainya.
2. Saat obyektif, dimana orang mulai sadar akan peristiwa dalam jiwanya, mulai terbayang pada suatu tujuan, merasa dirinya giat, menyadari akan arah yang akan dituju.
3. Saat aktual, dimana orang menunjukkan pikirannya pada suatu arah tertentu dan seolah-olah merasakan perbuatan yang akan datang.

4. Saat subyektif, dimana orang mulai mengambil keputusan. Setelah keputusan ditetapkan biasanya dilanjutkan dengan mengambil tindakan.

Minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik menunjukkan ketertarikan dan keinginan mahasiswa untuk memutuskan menjalani kariernya menjadi akuntan publik. Profesi akuntan publik dipandang dapat memberikan kesempatan dan peluang untuk mendapatkan tantangan intelektual dan pengalaman belajar yang tak ternilai. Pengetahuan mahasiswa mengenai seluk beluk profesi akuntan publik disertai pandangan positif mengenai profesi tersebut dapat mengindikasikan minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik.

2.2 Penelitian Terdahulu

(Lestari, 2013) Melakukan penelitian dengan judul Persepsi dan minat mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi universitas udayana terhadap profesi akuntan publik. Hasil dari penelitian tersebut Mahasiswa jurusan akuntansi memiliki persepsi dan minat positif terhadap profesi akuntan publik secara simultan, Mahasiswa jurusan akuntansi memiliki minat positif terhadap profesi akuntan publik, dan Mahasiswa jurusan akuntansi memiliki persepsi positif terhadap profesi akuntan publik.

(Sudaryono, 2015) Melakukan penelitian dengan judul Minat mahasiswa Akuntansi mengikuti pendidikan profesi akuntansi ditinjau dari gender dan status akreditasi program studi. Hasil dari penelitian tersebut adalah Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan minat mahasiswa untuk

mengikuti PPA yang ditinjau dari gender. Sedangkan analisis berdasarkan status akreditasi program studi menunjukkan perbedaan yang signifikan antara mahasiswa akuntansi yang berasal dari program studi yang terakreditasi A, B dan C.

(Suyono, 2014) Melakukan penelitian dengan judul Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik (studi empiris pada mahasiswa akuntansi UNSIQ). Hasil dari penelitian tersebut adalah Secara simultan faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Al Qur'an. Secara parsial faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Al Qur'an. Sedangkan faktor pengakuan profesional dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Sains Al Qur'an.

(Suyono, 2014) Meneliti dengan judul Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi (studi empiris pada mahasiswa akuntansi di Perguruan Tinggi Semarang). Hasil dari penelitian tersebut adalah faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, dan peran gender berpengaruh sebagai

faktor–faktor pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik atau akuntan non publik.

(Widiarta, 2013) Meneliti dengan judul Pengaruh Gender, umur dan kompleksitas tugas auditor pada kualitas audit kantor akuntan publik di Bali. Hasil dari penelitian tersebut adalah *gender* auditor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit, umur auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, kompleksitas tugas auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

(Talamaosandi, 2017) Meneliti dengan judul Pengaruh lingkungan kerja, nilai-nilai social, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas pada pemilihan karir sebagai akuntan publik. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas berpengaruh signifikan positif pada pemilihan karir sebagai akuntan publik.

(Merdekawati, 2011) Meneliti dengan judul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Hasil dari penelitian tersebut adalah persepsi mahasiswa terhadap fakto finansial tidak berpengaruh dalam pemilihan karir mereka sebagai akuntan publik atau non akuntan, pelatihan profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir.

(Mulyaningsih, 2016) Meneliti dengan judul Pengaruh penerapan undang-undang profesi akuntan publik terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik (studi kasus di Universitas Indonesia dan Universitas Trisakti). Hasil dari penelitian tersebut adalah persepsi dan motivasi profesi AP mempengaruhi

minat mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Indonesia (mahasiswa PTN) terhadap profesi AP di Indonesia. Hasil yang sama juga berlaku untuk mahasiswa Universitas Trisakti (mahasiswa PTS).

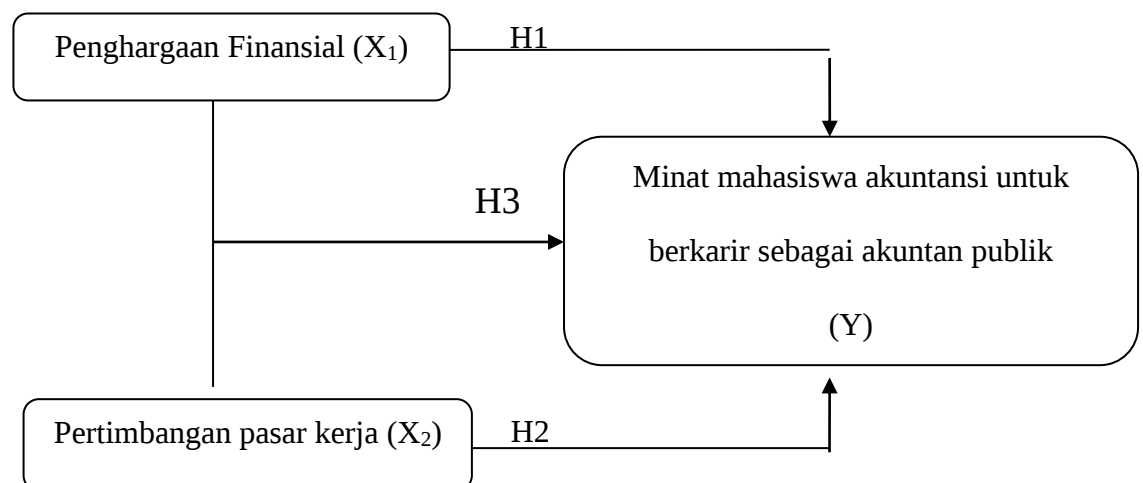
(Ambari, 2017) Meneliti dengan judul Pertimbangan Pasar kerja, Pengakuan Profesional, Nilai-nilai social, Lingkungan kerja, Personalitas pemilihan karir sebagai akuntan publik. Hasil dari penelitian tersebut adalah pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik ini berarti pertimbangan pasar kerja berpengaruh langsung terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Pengakuan Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik ini berarti pengakuan profesional berpengaruh langsung terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Nilai-nilai sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik ini berarti nilai-nilai sosial berpengaruh langsung terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik ini berarti lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Personalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik ini berarti personalitas berpengaruh langsung terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

(Asmoro, 2016) Faktor faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik. Hasil dari penelitian tersebut adalah Secara parsial dari tujuh

variabel independen yaitu penghargaan finansial/gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas, didapatkan hasil bahwa hanya faktor pelatihan profesional yang secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 akuntansi tingkat akhir UNIBA dan UNS Surakarta sementara keenam faktor lainnya tidak berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan pemilihan profesi akuntan, mahasiswa lebih banyak memilih profesi sebagai akuntan non publik dibandingkan dengan profesi akuntan publik.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir penulis yang dijadikan skema pemikiran atau dasar - dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatar belakangi penelitian ini. Dan berikut Gambar kerangka pemikiran penulis:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan
- H2 : Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik
- H3 : Penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.