

**ANALISIS PERBEDAAN PERSEPSI
MAHASISWA AKUNTANSI, AKUNTAN
PENDIDIK DAN AKUNTAN PUBLIK
TERHADAP KOMPETENSI YANG
DIBUTUHKAN LULUSAN AKUNTANSI**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**TRI RICZQI SRIHADI PUTRI
C2C008142**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2012**

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Tri Riczqi Srihadi Putri
Nomor Induk Mahasiswa : C2C008142
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi
Judul Skripsi : **ANALISIS PERBEDAAN PERSEPSI
MAHASISWA AKUNTANSI, AKUNTAN
PENDIDIK DAN AKUNTAN PUBLIK
TERHADAP KOMPETENSI YANG
DIBUTUHKAN LULUSAN AKUNTANSI**
Dosen Pembimbing : Puji Harto,S.E.,M.Si.,Ph.D.,Akt

Semarang, 17 September 2012

Dosen Pembimbing,

(Puji Harto,S.E.,M.Si.,Ph.D., Akt)

NIP. 197505272000121001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Tri Riczqi Srihadi Putri
Nomor Induk Mahasiswa : C2C008142
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi
Judul Skripsi : **ANALISIS PERBEDAAN PERSEPSI
MAHASISWA AKUNTANSI, AKUNTAN
PENDIDIK DAN AKUNTAN PUBLIK
TERHADAP KOMPETENSI YANG
DIBUTUHKAN LULUSAN AKUNTANSI**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 September 2012

Tim Penguji:

1. Puji Harto, SE, M.Si, Ph.D, Akt (.....)
2. Dr. Jaka Isgiyarta, M.Si, Akt (.....)
3. Dr. Hj. Zulaikha, M.Si, Akt (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini saya, Tri Riczqi Srihadi Putri, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Perbedaan Persepsi Mahasiswa Akuntansi, Akuntan Pendidik dan Akuntan Publik terhadap Kompetensi yang dibutuhkan Lulusan Akuntansi**, adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik di sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 17 September 2012

Yang membuat pernyataan,

Tri Riczqi Srihadi Putri
C2C008142

ABSTRACT

This study aims to describe the perceptions of accounting students, educational accountant and public accounting at the Universities and the public accountant (CPA) in Semarang toward the competencies does an accounting graduate need and the competencies developed by the accounting course. Beside that, this study also analyzes the differences in perception between the three groups.

This study was conducted through a questionnaire survey method. The questionnaire in this study is a questionnaire that has been used previously by Kavanagh (2008), which was adapted from Albrecht and Sack (2000). The questionnaire used was tested validity and reliability. The method of analysis used is the rotation factor. Meanwhile, to test hypothesis, use an independent sample t-test and ANOVA.

The results showed that there is a difference in perception between accounting students, educational accountant and public accounting toward the competencies does an accounting graduate need for part of competency. The competency is the personality and cultural sensitivity, analytical and logic, and professional attitude.

Keywords: Students perception, educational accountant perception, public accountant perception, competency, gaps.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan persepsi mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik di Universitas negeri dan Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang terhadap kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi dan kompetensi yang dikembangkan oleh program studi akuntansi. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis perbedaan persepsi diantara ketiga kelompok tersebut.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah digunakan sebelumnya oleh Kavanagh (2008) yang diadaptasi dari Albrecht dan Sack (2000). Kuesioner yang digunakan tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis yang digunakan adalah rotasi faktor. Sedangkan untuk menguji hipotesis, digunakan uji independen sample t-test dan anova.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik terhadap kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk sebagian kompetensi. Kompetensi tersebut adalah *personality and cultural sensitivity, analytical and logic*, dan *professional attitude*.

Kata kunci: Persepsi mahasiswa, persepsi akuntan pendidik, persepsi akuntan publik, kompetensi, gap.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis panjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS PERBEDAAN PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI, AKUNTAN PENDIDIK DAN AKUNTAN PUBLIK TERHADAP KOMPETENSI YANG DIBUTUHKAN LULUSAN AKUNTANSI”**.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi Sarjana S-1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. H. Muhamad Nasir, Msi, Akt, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Prof. Dr. Muchammad Syafruddin, M.Si. Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
3. Bapak Puji Harto, S.E., M.Si., Ph.D., Akt., selaku dosen pembimbing dan dosen wali yang senantiasa sabar dan penuh keikhlasan dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Dosen-dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
5. Seluruh karyawan FEB UNDIP yang telah membantu dan memudahkan segala urusan penulis selama menempuh masa studi.
6. Drs. Fachrurrozie, M.Si, selaku kepala jurusan akuntansi UNNES dan Bapak Agusyanto yang telah menerima peneliti dengan baik dan memudahkan penelitian ini.
7. Mama dan papa, terima kasih atas dukungan, motivasi dan doa yang selalu menguatkan penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Adikku Syafa, Kakak-kakakku Mbak Wulan, Mbak Raeni, Mas Riza, Mas Okto, serta keponakanku Zaidan dan Syahla terima kasih atas motivasi dan doanya.
9. Teman-teman akuntansi 2008, Yuni, Firda, Kuning, Mira, Nabil, Ayu, Dian, Dewi, Sheren, Izul, Andi, Nina, Arum, Dita.
10. Teman-teman yang telah membantu penyelesaian penelitian ini, Rudi, Swesty, mbak Yenny, Nibras, Dyah, Wulan, Mas Bambang.
11. Teman-teman Tengguliers, Ufi, Winda, Bella, Wulan, Agung, mas Alif, mas Amix dan Lutfi.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini.

Semarang, 17 September 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Teori kontijensi tindakan dan kinerja pekerjaan (<i>contingency theory of action and job performance</i>).....	12
2.1.2 Teori Penyesuaian Kerja (<i>theory of work adjustment</i>).....	14
2.1.3 Persepsi.....	15
2.1.4 Profesi Akuntansi	17
2.1.5 Pendidikan Akuntansi.....	19

2.1.6	Kompetensi	24
2.1.7	Lulusan Akuntansi.....	28
2.2	Penelitian terdahulu.....	29
2.3	Pengembangan hipotesis.....	35
2.3.1	Persepsi mahasiswa akuntansi dan akuntan pendidik terhadap tingkat prioritas kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan di dunia kerja dan tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang telah dikembangkan oleh program studi akuntansi.....	35
2.3.2	Persepsi mahasiswa akuntansi dengan akuntan publik terhadap tingkat prioritas kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan di dunia kerja.....	36
2.3.3	Persepsi akuntan pendidik dan akuntan publik terhadap tingkat prioritas kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan di dunia kerja	38
2.3.4	persepsi mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik terhadap tingkat prioritas kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan di dunia kerja	39
2.4	Kerangka Pemikiran.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	42
3.1.1	Variabel penelitian.....	42
3.1.2	Definisi Operasional Variabel	42
3.2	Populasi dan sampel	49
3.3	Jenis dan Sumber Data	50
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	50

3.5	Metode Analisis Data	51
3.5.1	Uji reliabilitas.....	51
3.5.2	Uji validitas	52
3.5.3	Analisis statistik deskriptif.....	52
3.5.4	Paired Sample T-Test	53
3.5.5	Rotasi faktor.....	53
3.5.6	Independen sample t-test	53
3.5.7	Analysis of variance (ANOVA).....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Objek Penelitian	57
4.2	Analisis Data.....	60
4.2.1	Uji kualitas data.....	60
4.2.1.1	Uji reliabilitas	60
4.2.1.2	Uji validitas.....	61
4.2.2	Statistik deskriptif.....	62
4.2.3	Paired Sample T-test.....	65
4.2.4	Rotasi faktor	66
4.2.5	Pengujian hipotesis.....	71
4.2.4.1	Pengujian Hipotesis 1	72
4.2.4.2	Pengujian Hipotesis 2	78
4.2.4.3	Pengujian Hipotesis 3	83
4.2.4.4	Pengujian Hipotesis 4	89
4.2.4.5	Pengujian Hipotesis 5	95
4.3	Pembahasan.....	100

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	105
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	106
5.3	Saran	106

DAFTAR PUSTAKA.....	107
---------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Daftar atribut yang dibutuhkan lulusan akuntansi	43
Tabel 4.1 Rincian penyebaran dan pengembalian kuesioner	58
Tabel 4.2 Profil responden	59
Tabel 4.3 Hasil uji reliabilitas	61
Tabel 4.4 Hasil uji validitas.....	62
Tabel 4.5 Statistik deskriptif kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi	63
Tabel 4.6 Statistik deskriptif kompetensi yang dikembangkan program studi akuntansi	64
Tabel 4.7 Uji perbedaan antara kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi dengan tingkat kompetensi yang dikembangkan program studi akuntansi.....	65
Tabel 4.8 Hasil uji KMO kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi	66
Tabel 4.9 Hasil rotasi factor kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi.....	67
Tabel 4.10 Hasil uji KMO kompetensi yang dikembangkan program studi akuntansi	69
Tabel 4.11 Hasil rotasi factor kompetensi yang dikembangkan program studi akuntansi	70
Tabel 4.12 Uji hipotesis kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi (mahasiswa-akuntan pendidik).....	72
Tabel 4.13 Uji hipotesis kompetensi yang dikembangkan program studi akuntansi (mahasiswa-akuntan pendidik).....	78
Tabel 4.14 Uji hipotesis kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi (mahasiswa-akuntan publik)	83

Tabel 4.15 Uji hipotesis kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi (akuntan pendidik-akuntan publik)	89
Tabel 4.16 Uji hipotesis kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi (mahasiswa-akuntan pendidik-akuntan publik).....	95
Tabel 4.17 Uji hipotesis yang diterima	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Contingency Theory of Action and Job Performance</i>	13
Gambar 2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi.....	16
Gambar 2.3 Komponen kompetensi	27
Gambar 2.4 Kerangka pemikiran hipotesis 1,3,4,5	40
Gambar 2.5 Kerangka pemikiran hipotesis 2.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I-Kuesioner
- Lampiran II-Surat Penelitian
- Lampiran III-Tabulasi Data
- Lampiran IV-Output SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bagian ini akan dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan penelitian ini.

1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan menjadi sorotan utama dalam era globalisasi yang ditandai oleh liberalisasi perdagangan (sebagai contoh dengan diberlakukannya ACFTA pada awal tahun 2010), karena dianggap memiliki hubungan erat dengan tata nilai dan budaya yang berkembang bukan hanya di lingkungan bisnis, tetapi juga masyarakat. Profesi akuntan tidak bisa lepas dari lingkungan bisnis, karena profesi ini menjadi salah satu pelaku aktif dalam dunia bisnis dan ekonomi. Hal ini menuntut profesi akuntan untuk dapat menjawab tantangan yang ditimbulkan oleh perubahan lingkungan (Mahmud, 2008). Laporan keuangan memiliki peran strategis baik bagi perusahaan swasta maupun lembaga publik sehingga laporan keuangan yang diberikan oleh para akuntan berguna untuk penetapan kebijakan-kebijakan keuangan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya perubahan ekonomi yang terjadi ini menuntut peningkatan kualitas diri dari lulusan akuntan dalam memberikan jasa profesionalnya. Lulusan akuntansi harus mampu menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh semua pihak yang terkait dan berkepentingan dengan laporan keuangan. Informasi yang

diberikan diharapkan dapat memenuhi karakteristik informasi akuntansi, yaitu relevan, andal, daya banding, dan konsisten (*SFAC 2*). Dengan demikian, lulusan akuntansi dapat memberikan kepastian bahwa laporan keuangan yang diberikannya tidak mengandung informasi yang menyesatkan penggunanya.

Pengembangan kemampuan lulusan akuntansi perlu dilakukan sebagai cara untuk mengantisipasi arus perubahan. Lulusan akuntansi harus memiliki berbagai kompetensi yang mendukung pekerjaan mereka agar mampu menghadapi persaingan global yang semakin terbuka. Mereka juga harus mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya, baik dari segi teknis maupun non-teknis. Kompetensi tersebut akan mendukung tingkat keberhasilan lulusan akuntansi pada masa depan karirnya.

Saat ini kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja kepada lulusan akuntansi adalah berbagai ketrampilan atribut yang tidak hanya mengandalkan kemampuan ilmu pengetahuan spesifik. Hal ini sejalan dengan fenomena menarik yang ditemukan Teichler (1999) dalam berikut ini:

1. Kemampuan mengatasi ketidakpastian (*uncertainty*) merupakan kunci untuk bertahan di dunia kerja.
2. Pengetahuan yang spesifik memiliki kecenderungan cepat menjadi usang (*obsolete*), di sisi lain keterampilan umum yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah dalam konteks profesional dan ketidakpastian pasar kerja harus menjadi dasar sistem belajar mengajar di pendidikan tinggi.

3. Persyaratan dunia kerja dewasa ini menunjukkan harmoni antara ekonomi neoliberal yang global dan peningkatan tanggung jawab sosial serta solidaritas secara bersamaan.
4. Bergesernya anggapan bahwa pendidikan tinggi mempersiapkan seseorang untuk bekerja menjadi mempersiapkan seseorang untuk hidup lebih baik, karena kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja saat ini begitu luas dan kompleks sehingga mempunyai hubungan langsung dengan kebutuhan untuk kehidupan itu sendiri.
5. Persyaratan kerja yang baru tampak semakin universal.

Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab yang besar dalam menghadapi tantangan ini. Perguruan tinggi harus memiliki komitmen untuk memberikan pembelajaran dan mengembangkan tingkat profesionalisme para mahasiswanya (West, 1998). Persiapan harus dimulai sejak dini dengan input calon mahasiswa-mahasiswa berkualitas, proses pengembangan kompetensi mahasiswa melalui kegiatan perkuliahan, selanjutnya output lulusan akuntansi dilengkapi dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam masa depan karir mereka. Berbagai kompetensi yang harus dimiliki ini menjadi kewajiban bagi semua lulusan termasuk akuntansi. Termasuk di dalamnya adalah penguasaan *hard skill* dan *soft skill*. Penguasaan *hard skill* merupakan keahlian seseorang yang diukur berdasarkan pengetahuan yang dimiliki sesuai bidang ilmunya. Sedangkan penguasaan *soft skill* bagi lulusan merupakan atribut-atribut seperti kemampuan bekerja tim, kemampuan untuk menganalisa dan kemampuan bekerja tim dalam situasi tertentu.

Banyak ketrampilan dan atribut yang dibutuhkan lulusan akuntansi tidak dikembangkan pada tingkat perguruan tinggi (Kavanagh, 2008). Hal ini sejalan dengan kenyataan yang terjadi di Indonesia. Perguruan tinggi di Indonesia belum mengembangkan kompetensi secara maksimal sesuai dengan permintaan pengguna jasa akuntansi. Selama ini, hasil belajar mahasiswa merupakan hal yang utama tanpa mempertimbangkan proses belajar yang dilakukan mahasiswa tersebut.

Survey yang dilakukan Pusat Kurikulum Depdiknas menemukan bahwa faktor-faktor yang membawa atau mempertahankan seseorang di dalam sebuah kesuksesan di lapangan pekerjaan yaitu 80% ditentukan oleh *mindset* yang dimilikinya dan 20% ditentukan oleh *technical skills*. Namun, *softskill* hanya diberikan rata-rata hanya 10% dalam kurikulum perguruan tinggi atau sistem pendidikan di Indonesia (Tarmidi, 2010).

Dewasa ini, semakin banyak lembaga pendidikan baik perguruan tinggi maupun sekolah tinggi ilmu ekonomi. Hal ini meningkatkan jumlah lulusan-lulusan yang akan dihasilkan, terutama lulusan akuntansi sehingga persaingan kerja di antara lulusan-lulusan akuntansi tersebut menjadi semakin ketat. Persaingan kerja yang ketat ini terjadi karena permintaan pemberi kerja terhadap lulusan akuntansi tidak berbanding lurus dengan lulusan akuntansi yang dihasilkan.

Program pendidikan akuntansi sebagai lembaga yang melahirkan lulusan-lulusan akuntansi perlu melakukan pemikiran kembali terhadap misinya.

Berhasilnya sebuah institusi perguruan tinggi yang menghasilkan lulusan dilihat dari sejauh mana lulusannya dapat mengamalkan ilmu yang telah didapatnya untuk masyarakat. Hal ini sejalan dengan misi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro (FEB UNDIP) untuk menghasilkan lulusan-lulusan yang responsif dan menjadi motor perubahan IPTEK di bidang ekonomi pada masyarakat, terutama masyarakat lingkungannya (Buku pedoman FEB UNDIP 2008/2009).

Akuntan pendidik adalah pendidik profesional yang memiliki kewajiban untuk mentransfer dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan. Sebagai motor penggerak yang memegang peranan penting dalam kegiatan akademik, akuntan pendidik tidak hanya dituntut untuk memberikan ilmu kepada mahasiswanya, tetapi juga mendidik mahasiswa dari sisi mental, cara berpikir, berperilaku dan harus dapat memastikan bahwa mahasiswa mereka mampu untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diajarkan tersebut. Barakat, *et al* (1998) menyatakan dalam posisi sebagai "jantung" perguruan tinggi, akuntan pendidik sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi tersebut, di samping secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para akuntan pendidiknya bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, bila tidak didukung oleh para akuntan pendidik bermutu tinggi, maka akan berakhir pada hasil yang tidak memuaskan.

Dunia kerja pada masa mendatang akan semakin selektif dalam menentukan calon tenaga kerja yang profesional dibidangnya. Penelitian Cooper (2002) menemukan bahwa lulusan akuntansi harus mengembangkan keterampilan yang lebih luas dan berkomitmen untuk melanjutkan pengembangan profesional dan pembelajaran seumur hidup. Lulusan akuntansi yang profesional adalah lulusan akuntansi yang memiliki kemampuan dan kemahiran untuk mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya. Profesionalisme selalu dikaitkan dengan kualitas seseorang dalam profesinya.

Usoff dan Feldman (1998) menemukan bahwa mahasiswa akuntansi belum memperhatikan nilai tenaga kerja dari segi keahlian non-teknis, seperti keahlian komunikasi, antusiasme dan integritas personal. Salah satu tantangan utama bagi lulusan akuntansi adalah mempersiapkan diri sebaik-baiknya sebelum memasuki dunia kerja. Persiapan tersebut juga harus dimulai dengan memahami dulu apa yang dibutuhkan untuk kesuksesan karirnya di masa depan. Beberapa konsensus menyatakan bahwa keahlian profesional pengetahuan tidak dapat dikembangkan secara efisien pada program universitas yang masih didominasi oleh penciptaan keterampilan teknik khusus.

Setiap organisasi terdiri dari anggota-anggota yang secara bersama bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Lulusan akuntansi sebagai bagian dari organisasi, secara langsung maupun tidak langsung akan berhubungan dengan anggota-anggota lain. Hal ini menuntut lulusan akuntansi untuk terampil dalam bekerja tim dan berkomunikasi, sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik dan meningkatkan kinerja lulusan akuntansi itu

sendiri. Komunikasi yang baik juga sangat dibutuhkan seorang lulusan akuntansi dalam menyampaikan informasi yang berguna bagi perusahaan. Tuntutan tersebut semakin sulit untuk dihadapi karena tidak adanya kontribusi dari kurikulum dalam mengembangkan komunikasi lisan, walaupun komunikasi tertulis telah dipenuhi (Zaid, 1994).

Studi yang dilakukan Kim Ghosh dalam Kavanagh (1993) menemukan kriteria-kriteria terpenting yang digunakan pemberi kerja untuk memilih lulusan akuntansi. Kriteria tersebut adalah lulusan yang memiliki motivasi atau minat pada pekerjaan, pribadi yang berkualitas dan komunikasi. Namun, lulusan akuntansi menganggap bahwa hasil pekerjaan mereka merupakan faktor terpenting dalam kesuksesan karir, diikuti oleh pribadi yang berkualitas dan kemampuan berkomunikasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyaningsih (2005) menemukan adanya perbedaan persepsi antara akuntan pendidik dengan pengguna jasa akuntan (instansi pemerintahan). Akuntan pendidik memiliki persepsi yang lebih tinggi untuk kualifikasi lulusan akuntansi (*entry level accountant*) dibandingkan dengan persepsi pengguna jasa akuntan. Perbedaan penelitian Setyaningsih dengan penelitian ini terletak pada proksi pengukur yang digunakan. Penelitian Setyaningsih menggunakan proksi pengukur profesionalisme Novin dan Tucker, sedangkan macam kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan atribut lulusan akuntansi yang disebutkan oleh Albrecht dan Sack.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Kavanagh (2008). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Kavanagh adalah dengan menambahkan persepsi dari akuntan pendidik. Peneliti menganggap persepsi akuntan pendidik juga sangat dibutuhkan karena akuntan pendidik akan menghasilkan lulusan-lulusan akuntansi (*Entry Level Accountant*) dan agar dapat mengetahui seberapa jauh program akuntansi yang diikuti mahasiswa akuntansi selama ini dapat mengantarkan mahasiswanya menuju kesuksesan. Hal ini dapat membuktikan apakah nantinya akan terjadi gap antara tiga kelompok yang bersangkutan, yaitu mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik, dan pemberi kerja. Untuk itu, penelitian ini diberi judul **“Analisis Perbedaan Persepsi Mahasiswa Akuntansi, Akuntan Pendidik dan Akuntan Publik terhadap Kompetensi yang dibutuhkan Lulusan Akuntansi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Persepsi mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik terhadap tingkat kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi sangat penting untuk menghantarkan lulusan akuntansi ke dunia kerja. Hal tersebut juga berhubungan dengan tingkat kompetensi yang telah dikembangkan pada program studi akuntansi sehingga dapat diketahui apakah program studi tersebut telah menghasilkan lulusan sesuai dengan permintaan dunia kerja. Berdasarkan pemikiran tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi apakah yang dianggap mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik sebagai prioritas utama yang dibutuhkan lulusan akuntansi di dunia kerja?
- b. Kompetensi apakah yang dianggap mahasiswa akuntansi dan akuntan pendidik sebagai kompetensi yang telah dikembangkan oleh program studi akuntansi?
- c. Bagaimana hubungan antara kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi dengan tingkat kompetensi yang dikembangkan pada program studi akuntansi berdasarkan persepsi mahasiswa akuntansi dengan akuntan pendidik?
- d. Apakah terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik terhadap kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi di dunia kerja?
- e. Apakah terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dengan akuntan pendidik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang telah dikembangkan oleh program studi akuntansi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik terhadap kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi di dunia kerja dan tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang telah dikembangkan oleh program studi akuntansi. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi apakah yang dibutuhkan

lulusan akuntansi di dunia kerja berdasarkan persepsi mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya studi penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang berkepentingan, yaitu :

- a. Menambah pengetahuan dan sebagai informasi bagi mahasiswa agar dapat memahami kompetensi yang dibutuhkan oleh lulusan akuntansi, sehingga mahasiswa akuntansi dapat mempersiapkan dirinya sebelum memasuki dunia kerja dan meningkatkan kualitas mereka sehingga mudah dalam mencari pekerjaan.
- b. Memberikan masukan bagi akademisi tentang kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi di dunia kerja sehingga dapat mengembangkannya pada program studi akuntansi.
- c. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama di waktu yang akan datang.

1.5 Sistematikan Penulisan

Penelitian ini akan dibahas dalam lima bab. Secara garis besar materi pembahasan dari masing-masing bab adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai bahan yang melandasi tulisan ini, sehingga dapat mendukung penelitian yang akan dilaksanakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup mengenai objek penelitian, data yang diperlukan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini menguraikan tentang hasil dari bahasan yang berisi mengenai deskripsi dari objek yang diteliti, penjelasan atau pembahasan mengenai hasil perhitungan atau analisis data dengan metode analisisnya serta interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan dan saran yang hendak disampaikan kepada pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka berisi landasan teori dan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran penelitian.

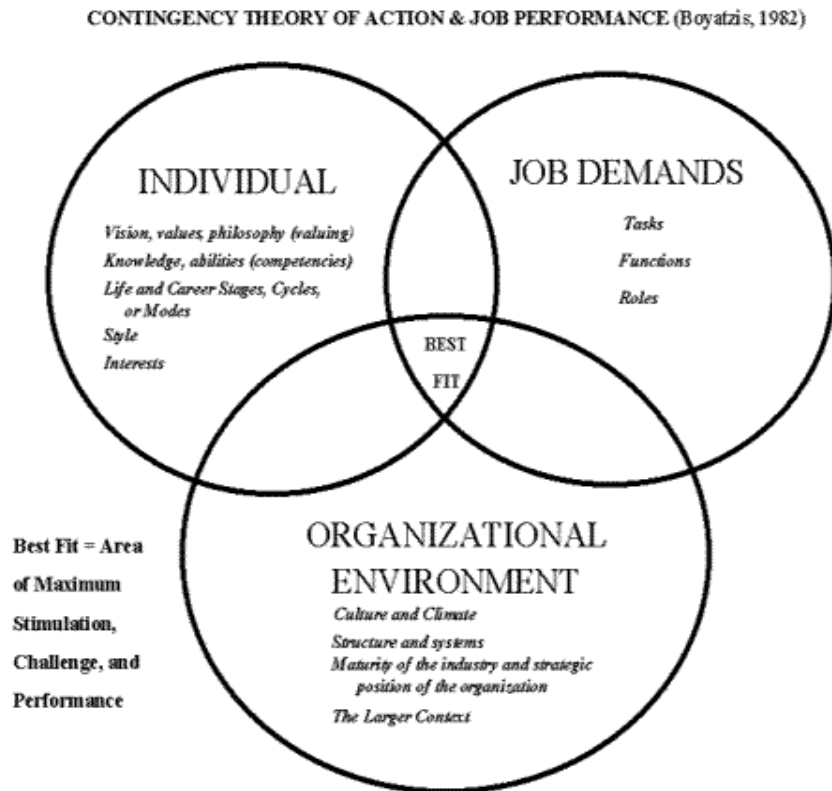
2.1 Landasan Teori

Landasan teori akan menjabarkan teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis sehingga membantu dalam menganalisis hasil-hasil penelitian dan akan didukung dengan adanya penelitian-penelitian terdahulu yang serupa.

2.1.1 Teori Kontijensi Tindakan dan Kinerja Pekerjaan (*Contingency Theory of Action and Job Performance*)

Model teori kontijensi tindakan dan kinerja pekerjaan pertama kali diperkenalkan oleh Boyatzis (1982). Model ini merupakan dasar untuk konsep kompetensi. Lingkungan dan peran dalam pekerjaan merupakan kunci dari model ini. kinerja organisasi diprediksikan akan terjadi ketika kemampuan individu sesuai dengan kebutuhan permintaan dalam pekerjaan dan lingkungan organisasi. Definisi model teori kontijensi tindakan dan kinerja pekerjaan dapat dijelaskan lebih lanjut dengan gambar berikut :

Gambar 2.1
Contingency Theory of Action and Job Performance



Sumber : Boyatzis (1982)

Model di atas menunjukkan persimpangan faktor organisasi dengan , individu dan tuntutan pekerjaan dimana *best fit* (*maximum performance, stimulation and commitment*) mengidentifikasi bidang prestasi kerja yang optimal. Kemampuan individu menurut gambaran Boyatzis adalah nilai-nilai, visi, filosofi pribadi, pengetahuan, kompetensi, karir, ketertarikan dan gaya. Untuk tuntutan pekerjaan dapat digambarkan oleh tanggung jawab peran dan tugas yang perlu dilakukan. Sedangkan aspek lingkungan organisasi yang diperkirakan memiliki dampak penting untuk kompetensi atau desain pekerjaan sebuah peran

meliputi budaya dan iklim, struktur dan sistem, jatuh tempo industri dan posisi strategis di dalamnya, aspek-aspek di lingkungan organisasi (aspek ekonomi, politik, sosial, lingkungan dan agama).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukannya, Boyatzis mengembangkan ambang batas kompetensi yang dimaksud dalam gambar, yaitu :

1. Keahlian dan pengalaman adalah tingkat ambang kompetensi.
2. Pengetahuan (deklaratif, prosedural, fungsional dan metakognitif) adalah ambang kompetensi.
3. Berbagai macam kompetensi kognitif dasar , seperti memori dan deduktif adalah kompetensi ambang batas.

2.1.2 Teori Penyesuaian Kerja (*Theory of Work Adjustment*)

Teori penyesuaian kerja menjelaskan interaksi dinamis antara orang dan lingkungan kerjanya yang mempengaruhi penyesuaian kerja dan pemilihan pekerjaan. individu berupaya untuk mencapai dan menjaga persesuaian (*correspondence*) dengan lingkungannya. Persesuaian tersebut didefinisikan sebagai hubungan yang seimbang antara karakteristik individual dan persyaratan atau kebutuhan lingkungan. Teori ini menekankan pada kesesuaian antara kemampuan dan nilai-nilai pegawai dengan kemampuan yang dipersyaratkan oleh pekerjaan dan penguat yang diberikan oleh pekerjaan (Setiawan, 2006).

Menurut Setiawan (2006), teori ini pada dasarnya merupakan suatu model yang dirancang untuk membantu individu mencapai :

1. Pemahaman yang jelas terhadap kemampuan, nilai, kepribadian dan kepentingan individu.
2. Pengetahuan yang dibutuhkan dan kondisi yang mendukung keberhasilan dalam lingkungan kerja.
3. Pemahaman yang benar terhadap (1) dan (2).

Berdasarkan teori ini, kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi keberhasilan lulusan akuntansi dalam karirnya di masa depan. Kompetensi kognitif berhubungan dengan pekerjaan lulusan akuntansi yang ditawarkan. Kompetensi afektif adalah kompetensi yang ditentukan oleh perpaduan antara sikap, nilai dan minat. Sedangkan kompetensi psikomotorik dikembangkan sesuai dengan permintaan pekerjaan.

2.1.3 Persepsi

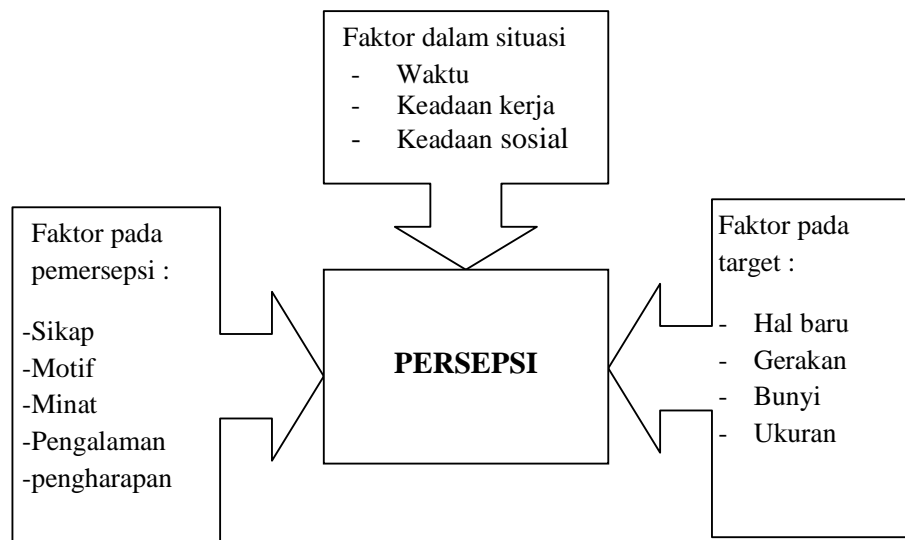
Persepsi adalah pandangan seseorang terhadap suatu objek yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal diri pemersepsi. Faktor internal yang dimaksud bisa berasal dari sikap, tujuan dan pengalaman. Sedangkan faktor eksternal bisa berasal dari lingkungan sekitar. Yeni (2000) menjelaskan proses persepsi yang dimulai dari pancaindera, yaitu proses diterimanya stimulus melalui alat reseptornya kemudian diteruskan ke pusat susunan saraf yaitu otak dan terjadilah proses psikologis sehingga individu menyadari apa yang dialaminya.

Robbins (2008) mengemukakan bahwa ketika seorang individu melihat sebuah target dan berusaha untuk menginterpretasikan apa yang dilihatnya, interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi dari

pembuat persepsi individual tersebut. Karakteristik pribadi yang mempengaruhi tersebut meliputi sikap, kepribadian, motif, minat, pengalaman-pengalaman masa lalu dan harapan-harapan seseorang. Selain itu karakteristik target yang diobservasi juga bisa mempengaruhi apa yang diartikan. Lebih lanjut, Robbins memaparkan bahwa konteks dimana pribadi melihat berbagai objek atau peristiwa juga penting. Waktu sebuah objek dan peristiwa dilihat dapat mempengaruhi perhatian, seperti halnya lokasi, cahaya, panas, atau sejumlah faktor situasional lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dijelaskan dalam gambar berikut:

Gambar 2.2
Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi



Sumber : Robbins (2008)

Pada dasarnya, setiap individu memiliki persepsi yang berbeda-beda saat menilai apa yang dilihatnya. Uraian persepsi seseorang sangat dimungkinkan berbeda dengan orang lain. Definisi persepsi yang formal adalah proses di mana seseorang memilih, berusaha, dan menginterpretasikan rangsangan ke dalam suatu gambaran yang terpadu dan penuh arti (Lubis, 2010).

Lebih jauh Lubis menjelaskan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang melibatkan pengetahuan-pengetahuan sebelumnya dalam memperoleh dan menginterpretasikan stimulus yang ditunjukkan oleh pancaindra. Dengan kata lain, persepsi merupakan kombinasi antara faktor utama dunia luar (stimulus visual) dan diri manusia itu sendiri (pengetahuan-pengetahuan sebelumnya).

Pengertian persepsi dalam penelitian ini adalah bagaimana mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik memandang, mengenali dan memberikan penilaian terhadap suatu kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi di dunia kerja. Mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik diharapkan dapat memberikan persepsi yang sesuai dengan pengetahuan, pengalaman, lingkungan dan situasi yang mereka alami.

2.1.4 Profesi Akuntansi

Profesi akuntan adalah profesi jasa penyusunan, penganalisaan dan penyajian informasi keuangan. Secara konseptual, seorang akuntan hasil pendidikan akuntansi akan menjadi konsultan internal atau eksternal dan juga mampu menjadi profesional akuntan publik (Mahfoedz, 1997).

Menurut Keraf dalam Setyaningsih (2005), terdapat kriteria-kriteria yang melekat pada profesi ini, yaitu :

1. Adanya pengetahuan khusus. Untuk menjalankan tugas dengan baik, akuntan harus memiliki pengetahuan atau keterampilan khusus yang tidak dimiliki oleh kebanyakan orang. Keahlian dan keterampilan ini diperoleh dari pendidikan formal tingkat sarjana (S1) ditambah pendidikan profesi lanjutan atau yang lebih dikenal dengan *Continuing Professional Education (CPE)*. Pendidikan profesi akuntansi lanjutan di Indonesia dapat diperoleh dengan mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program tersebut.
2. Adanya kaidah dan standar moral yang sangat tinggi. Akuntan dalam menjalankan tugasnya harus berpedoman pada kaidah dan standar moral yang tinggi seperti standar profesional akuntan publik (SPAP), Standar akuntansi keuangan (SAK). Untuk standar moral terdapat kode etik akuntansi yang menjadi pedoman dalam berperilaku.
3. Pengabdian kepada masyarakat. Akuntan-akuntan yang mengemban suatu profesi harus meletakkan kepentingan umum di atas kepentingan pribadinya. Kemampuan dan keahlian khusus yang dimiliki oleh akuntan sudah seharusnya digunakan untuk melayani masyarakat.
4. Biasanya ada izin khusus untuk dapat menjalankan profesi. Dalam hal profesi akuntan, izin untuk menjalankan profesi diatur dalam UU RI No. 5 Tahun 2011 tentang akuntan publik.

5. Kaum profesional biasanya menjadi anggota suatu organisasi tertentu. Organisasi bagi akuntan di Indonesia adalah Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Organisasi ini memiliki tujuan untuk menjaga “keluhuran” profesi akuntan. Sedangkan tugas pokoknya adalah menyusun dan mengawasi pelaksanaan standar profesi termasuk Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) serta Kode Etik Akuntan.

Profesional jasa seorang akuntan seharusnya didapatkan pada perguruan tinggi dan ini merupakan peran dari seorang akuntan pendidik yang ikut andil dalam menciptakan seorang lulusan akuntan yang berkualitas. Hal ini karena akuntan publik sering dianggap sebagai ujung tombak profesi akuntan, karena profesi ini yang banyak berkaitan dengan kepentingan masyarakat (Meylani dalam Setyaningsih, 2005).

Astami dalam Setyaningsih (2005) menyatakan bahwa pada umumnya profesi akuntansi diperlukan pada empat bidang, yaitu *public accountant*, *Private accountant*, *non for-profit accountant*, dan pendidikan. Dalam hal ini, akuntan pendidik merupakan profesi yang memiliki kaitan erat antara masing-masing bidang profesi akuntansi. Dikatakan demikian, karena akuntan pendidik bertanggung jawab atas kualitas lulusan akuntansi perguruan tinggi.

2.1.5 Pendidikan Akuntansi

Dirjen dikti menemukan adanya perubahan-perubahan pendidikan tinggi yang sifatnya mendasar karena berkembangnya zaman. Perubahan tersebut adalah perubahan dari pandangan kehidupan masyarakat lokal ke masyarakat dunia

(global), perubahan dari kohesi sosial menjadi partisipasi demokratis (utamanya dalam pendidikan dan praktek berkewarganegaraan) dan perubahan dari pertumbuhan ekonomi ke perkembangan kemanusiaan. Konferensi yang diadakan UNESCO pada tahun 1998 menjelaskan bahwa terdapat empat pilar pendidikan untuk mengatasi perubahan-perubahan pendidikan yang terjadi. Empat pilar tersebut adalah :

a. Learning to know

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memungkinkan suatu informasi dijangkau dengan mudah dan cepat. Hal tersebut menuntut setiap orang untuk belajar lebih banyak agar dapat meningkatkan pengetahuan sehingga tidak terhanyut oleh arus perubahan. Pengetahuan memiliki dua macam kegunaan, yaitu sebagai alat (*mean*) untuk mencapai berbagai macam tujuan dan sebagai hasil (*end*) sebagai dasar bagi kepuasan memahami, mengetahui dan menemukan (Delors, 1992). *Learning to Know* adalah kegiatan memperoleh, memahami dan memanfaatkan ilmu pengetahuan.

b. Learning to do

Lingkungan sosial masyarakat yang berbeda-beda memberikan tantangan untuk siapa saja yang terlibat dalam lingkungan tersebut agar mampu menyesuaikan diri dan menghadapi suatu keadaan dengan baik. Dengan demikian, diharapkan peserta didik dapat berpartisipasi dengan baik dalam masyarakat. *Learning to do* dilandasi oleh pengetahuan karena

dibutuhkan pengetahuan untuk melakukan sesuatu. Dalam hal ini, peserta didik dituntut untuk mengembangkan dan menguasai kompetensi kerja. Kondisi liberal saat ini membuat kepemilikan jaringan (hubungan interpersonal, komunikasi dan informasi) mengalahkan kemampuan intelektual.

UNESCO menyatakan bahwa untuk negara-negara yang sedang berkembang, pendidikan dapat difungsikan sebagai penguat dan pemberdaya fungsi lokal. Sehingga pada masa yang akan datang, *Learning to do* tidak lagi berbicara tentang keterampilan fisik tetapi akan lebih kepada kompetensi personal yang merupakan gabungan dari keterampilan dan bakat. Contohnya adalah perilaku sosial, prakarsa personal dan kehendak untuk mengambil risiko. Dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus melakukan sesuatu yang lebih banyak (*doing much*).

c. *Learning to live together*

Learning to live together adalah pilar yang paling ditekankan oleh UNESCO. Pilar ini mengembangkan pemahaman kepada orang lain melalui dialog yang mengarah pada empati, rasa hormat dan penghargaan. Dalam lingkungan yang kompleks dan global ini setiap individu untuk banyak belajar hidup bersama.

d. *Learning to be*

Pendidikan harus memberikan kontribusi bagi pengembangan setiap individu. Pilar ini mengembangkan setiap aspek yang ada dalam

pribadi manusia. Hal ini berkaitan dengan memberikan kebebasan berpikir, berimajinasi, berpikir kritis dan bertanggung jawab bagi setiap individu. *Learning to be* mengembangkan bakat yang ada dalam diri manusia sehingga manusia dapat menjadi unggul dalam perkembangan kehidupan global. Pengembangan bakat tersebut juga diperkuat oleh moral.

Dalam prosesnya, pendidikan perguruan tinggi di Indonesia menggunakan kurikulum berbasis kompetensi (KBK). Kurikulum berbasis kompetensi merupakan suatu upaya pendidikan untuk mengembangkan *soft skills* dan *hard skills* peserta didik. Kepmendiknas No. 232/U/2000 menyebutkan bahwa kurikulum ini terdiri atas kurikulum inti dan kurikulum institusional yang terdiri atas kelompok-kelompok Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian (MPK), Mata Kuliah Keilmuan dan Keterampilan (MKK), Mata Kuliah Keahlian Berkarya (MKB), Mata Kuliah Perilaku Berkarya (MPB), serta Mata kuliah Berkehidupan Bersama (MBB). Konsep ini merupakan hasil pemikiran yang berusaha menyesuaikan konsep UNESCO dengan persyaratan kerja hasil survey yang dijadikan referensi oleh DIKTI.

Sistem pendidikan akuntansi selalu mengalami evolusi dari periode ke periode sejalan dengan perkembangan bisnis, yang pada akhirnya disebabkan oleh perubahan teknologi. Dalam kaitan ini, sistem pendidikan akuntansi menghadapi suatu tantangan yang berasal dari variabel-variabel perubahan tersebut. Seberapa jauh sistem pendidikan akuntansi memenuhi tantangan terhadap variabel perubahan akan ditentukan oleh seberapa jauh aspek penelitian mendapatkan peran (Fauzi, 1998).

Lebih lanjut, Fauzi mengatakan bahwa secara umum kurikulum pendidikan akuntansi di Indonesia kurang sensitif terhadap permintaan pasar. Masalah ini tidak lepas dari penekanan para perancang sistem pendidikan akuntansi di Indonesia saat ini yang terlalu terfokus pada akuntansi keuangan. Penekanan ini menyebabkan kurangnya kemampuan mahasiswa dalam menjawab tantangan-tantangan yang ada.

Globalisasi menimbulkan beberapa perubahan di bidang teknologi informasi yang secara langsung atau tidak langsung akan berpengaruh pada perkembangan di bidang informasi akuntansi. Melihat kenyataan ini, maka implikasi bagi pendidikan akuntansi adalah bahwa pendekatan terhadap pendidikan akuntansi mengalami perubahan dari *Supply driven* menjadi *Demand driven*. Sebagai konsekuensi dari hal ini, maka aspek pasar harus selalu menjadi landasan di dalam mendesain kurikulum pendidikan akuntansi (Choi dalam Fauzi, 1998).

Tujuan sebuah kurikulum adalah untuk membentuk seorang sarjana atau lulusan sebuah program pendidikan dengan kualitas tertentu atau untuk membentuk sarjana yang memiliki kemampuan intelektual sekaligus profesional. Dari mata kuliah yang ditawarkan nampaknya tujuan tersebut belum jelas arahnya. Sebagai pembentukan intelektual, maka dasar-dasar keilmuan harus mencukupi untuk diberikan kepada mahasiswa sedangkan untuk membentuk profesional, maka mata kuliah antara *skill*, *character* dan *knowledge* harus seimbang (Machfoedz, 1997).

Machfoedz juga menjelaskan bahwa di negara Indonesia masih banyak kendala untuk menerapkan sistem *two way traffic education*. Kendala utama adalah ketidaksiapan antara mahasiswa dan dosen memasuki *class discussion*. Gejala inferior dan takut salah adalah penyebab utama dari pengembangan sistem ini. Penyebab lainnya adalah *reading habit* yang rendah. Dengan kebiasaan baca yang rendah, maka menyebabkan apa yang harus didiskusikan tidak muncul di kelas.

2.1.6 Kompetensi

Penelitian tentang kompetensi pertama kali dilakukan oleh Mc Clelland (1973) yang merupakan ahli psikologi dari universitas Harvard. Dalam penelitiannya, Mc Clelland menemukan dan menyatakan bahwa kompetensi memberikan suatu pendekatan bias untuk memprediksi kinerja pekerjaan. Kompetensi dijadikan sebagai dasar untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Kompetensi merupakan beberapa jenis ketrampilan (membaca, menulis, menghitung, komunikasi), tetapi bukan hal yang bersifat teknis. McClelland menggantikan kata ketrampilan dengan kata kompetensi karena hal tersebut dianggap terlalu sempit untuk menggambarkan arti yang lebih luas.

Selanjutnya, Spencer (1993) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria yang efektif. Karakteristik yang dimaksud adalah komponen-komponen pembentuk kompetensi yang ada dalam

diri individu akibat adanya proses pembelajaran. Karakteristik ini akan mendukung kinerja yang efektif dalam pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi merupakan suatu karakteristik yang membuat seseorang bertindak dan berpikir berdasarkan situasi yang mengelilinginya. Spencer membagi kompetensi ke dalam lima karakteristik :

a. motif-motif (*motives*)

sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan, yang menyebabkan tindakan seseorang.

b. ciri-ciri (*traits*)

karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi

c. konsep diri (*self-concept*)

sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang

d. pengetahuan (*knowledge*)

informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu

e. keterampilan (*skill*)

kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

Dalam model *input-environment-output* (I-E-O) yang dikembangkan oleh Astin (1971), kompetensi merupakan bagian dari elemen hasil yang terdiri dari *characteristics, knowledge, attitudes, beliefs, values*. Elemen hasil tersebut terbentuk oleh 2 faktor yaitu masukan (demografi, latar belakang siswa,

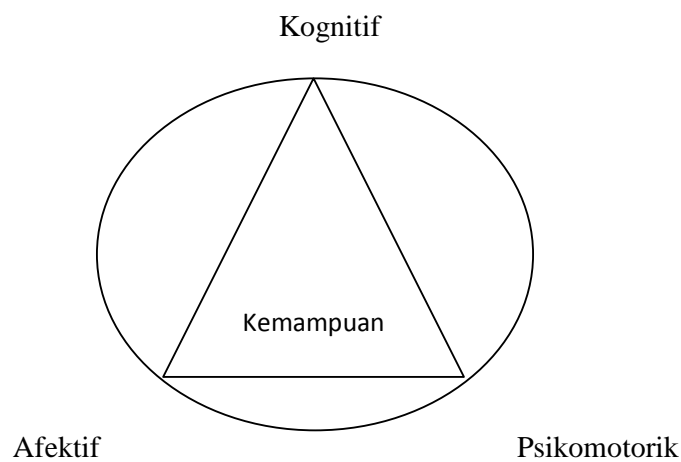
pengalaman) dan lingkungan (berbagai pengalaman yang dialami selama proses perkuliahan).

Kompetensi berdasarkan Kementerian Pendidikan Nasional (2011) adalah kemampuan bersikap, berpikir, dan bertindak secara konsisten sebagai perwujudan dari nilai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Saat ini kompetensi sangat dibutuhkan dalam dunia kerja karena semakin meningkatnya persaingan pada semua bidang kehidupan. Bidang akuntansi juga termasuk dalam bidang tersebut mengingat bidang akuntansi dituntut untuk menyediakan informasi berkualitas yang digunakan sebagai pengambilan keputusan.

Sedangkan Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/u/2002 tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi mengemukakan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Surat keputusan tersebut juga menyebutkan elemen-elemen kompetensi, yaitu landasan kepribadian, penguasaan ilmu dan ketrampilan, kemampuan berkarya, sikap dan perilaku berkarya menurut tingkat keahlian berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dikuasai, pemahaman kaidah kehidupan serta pemahaman kaidah kehidupan bermasyarakat sesuai dengan pilihan keahlian dalam berkarya. Kompetensi dapat menunjukkan suatu atribut (*knowledge, skills, attitudes*) yang membedakan seseorang dengan yang lainnya. Karakteristik ini dapat dilihat dari kinerja yang dilakukannya apakah sesuai dengan yang diharapkan pemberi kerja atau tidak.

Lulusan akuntansi yang berdaya saing tinggi di dunia kerja harus memiliki komponen-komponen kompetensi seperti yang dijelaskan dalam gambar berikut ini :

Gambar 2.3
Komponen Kompetensi



Sumber : Dikti (2011)

Kognitif merupakan kemampuan intelektual individu dalam berpikir, bertindak dan mengaplikasikan ilmu sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini menyoroti bagaimana proses berpikir seseorang. Kognitif menekankan pada bagaimana seseorang mampu memahami ilmu yang telah didapatnya selama proses pendidikan dan mengoptimalkan kemampuannya sehingga mampu mengaplikasikannya dalam dunia nyata.

Menurut Lubis (2010), afektif adalah segmen emosional atau perasaan dari suatu sikap yang dicerminkan dalam pernyataan. Afektif berkaitan dengan sikap dan nilai. Afektif tidak dapat diukur seperti halnya kognitif. Namun, dengan

melihat sikap, nilai, minat seseorang terhadap suatu objek, dapat diketahui afektif orang tersebut.

Psikomotorik berhubungan dengan keterampilan yang dimiliki seseorang. Keterampilan dapat terlihat sesuai dengan kecakapan seseorang dalam berperilaku. Psikomotorik ini merupakan hasil dari pembelajaran kognitif dan afektif. Pembelajaran kognitif dapat dilihat dari profesionalisme lulusan akuntansi. Profesionalisme yang dimaksud di sini adalah mempertahankan status profesinya sebagai lulusan akuntansi dengan menunjukkan keterampilannya dalam mengaplikasikan ilmu akuntansi. Sedangkan pembelajaran afektif dapat terlihat dari bagaimana seorang lulusan akuntansi berperilaku sesuai dengan keterampilan sosial yang dimiliki.

Ketiga komponen tersebut membentuk kemampuan yang disebut kompetensi. Lulusan akuntansi perlu memiliki ketiga komponen ini agar dapat memberikan jasa profesionalnya dengan baik sehingga dapat unggul dalam dunia kerja.

2.1.7 Lulusan Akuntansi (*Entry Level Accountant*)

Lulusan akuntansi merupakan lulusan jurusan akuntansi atau calon-calon akuntan yang belum menempuh Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). Lulusan akuntansi sebagai calon penyedia jasa akuntansi harus memiliki kemampuan dan profesionalisme yang tinggi untuk tetap eksis dalam persaingan. Lulusan jurusan akuntansi yang memegang profesi akuntan harus memenuhi kualitas yang

ditetapkan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) sebagai organisasi profesi (Setyaningsih,2005).

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan para peneliti tentang faktor-faktor yang terkait, diantaranya:

1. Omar Abdullah Zaid (1992), melakukan penelitian yang menganalisis perbedaan persepsi akademisi dengan lulusan akuntansi sehubungan dengan kontribusi dari kurikulum akuntansi untuk pengembangan keterampilan komunikasi lisan dan tertulis, perbedaan persepsi pemberi kerja dengan lulusan akuntansi sehubungan dengan terjadinya masalah komunikasi dalam pekerjaan awal, perbedaan persepsi akademisi dengan pengusaha tentang keterampilan komunikasi yang harus ditekankan dalam kurikulum akuntansi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa akademisi dan lulusan akuntansi menganggap bahwa komunikasi lisan tidak dikembangkan dalam kurikulum, sedangkan komunikasi tertulis telah dikembangkan. Lulusan akuntansi dan pengusaha juga sama-sama menganggap bahwa masalah komunikasi yang timbul dalam pekerjaan awal adalah penulisan laporan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan adanya perbedaan persepsi akademisi dengan pengusaha terhadap keterampilan komunikasi yang harus ditekankan dalam kurikulum akuntansi. Akademisi menganggap bahwa kemampuan analisa merupakan yang utama, sedangkan pengusaha menganggap bahwa kemampuan presentasi lisanlah yang utama.

2. Elizabeth Rainsbury, *et al* (2002) melakukan penelitian yang menemukan hasil bahwa antara persepsi mahasiswa dengan lulusan tidak ada perbedaan mengenai kompetensi yang dianggap penting dalam dunia kerja. Mereka beranggapan bahwa kemauan untuk belajar merupakan kompetensi yang sangat dibutuhkan. Dalam memberikan peringkat untuk masing-masing kompetensi, antara mahasiswa dan lulusan juga tidak ditemukan adanya perbedaan. Selain itu, lulusan tidak menganggap bahwa *soft skill* lebih penting.
3. Penelitian yang dilakukan Iin Setyaningsih (2005) menganalisis perbedaan persepsi akuntan pendidik dengan persepsi pengguna jasa akuntan pada instansi pemerintah terhadap kualifikasi yang dibutuhkan lulusan akuntansi. Secara keseluruhan, Penelitian ini menemukan adanya perbedaan persepsi antara kedua kelompok tersebut. Akuntan pendidik memiliki persepsi yang lebih tinggi mengenai kualifikasi yang dibutuhkan lulusan akuntansi.
4. Marie H. Kavanagh (2008), melakukan penelitian yang menganalisis perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dengan pemberi kerja mengenai keahlian dan atribut yang dibutuhkan lulusan akuntansi untuk mencapai kesuksesan karir. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis sejauh mana mahasiswa akuntansi merasa bahwa keahlian dan atribut yang dibutuhkan tersebut telah dikembangkan pada tingkat universitas. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat perbedaan antara persepsi mahasiswa akuntansi dengan pemberi kerja dalam hal memberi peringkat tentang keahlian dan atribut yang dianggap penting untuk karir masa depan (kecuali

komunikasi lisan). Pemberi kerja beranggapan bahwa kesadaran bisnis, etika, profesionalisme dan kemampuan dasar akuntansi merupakan keterampilan yang dibutuhkan lulusan akuntansi, namun mahasiswa akuntansi tidak menyebutkan hal ini. Penelitian ini juga menemukan bahwa banyak keterampilan yang dianggap penting oleh mahasiswa akuntansi dan pemberi kerja tidak dikembangkan dalam tingkat universitas.

5. Penelitian Beverley Jackling dan Paul De Lange (2009) meneliti tentang sejauh mana lulusan akuntansi menganggap keahlian teknis dan generik dikembangkan dalam program akademik, keahlian apa yang dianggap pemberi kerja paling penting untuk potensi karyawan mereka, serta meneliti apakah ada konvergensi atau divergensi antara kedua kelompok tersebut dalam hal keahlian yang diajarkan dalam program akademik dengan keahlian yang diperlukan dalam pekerjaan. Penelitian ini menemukan bahwa lulusan akuntansi menganggap program akademik yang mereka ikuti berfokus pada pengembangan keahlian teknis, yaitu analisis masalah akuntansi. Sedangkan pemberi kerja menganggap bahwa keahlian generik seperti bekerja tim, kepemimpinan dan komunikasi verbal merupakan keahlian yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terjadi divergensi antara keahlian yang dianggap lulusan akuntansi dikembangkan pada program akademik dengan keahlian yang dianggap pemberi kerja sangat dibutuhkan dalam pekerjaan.
6. Penelitian yang dilakukan Joseph Y. Awayiga, *et al* (2010) menemukan bahwa berpikir analisis dan kritis merupakan keahlian profesional yang

dianggap lulusan akuntansi dan pemberi kerja paling penting untuk karir lulusan akuntansi di masa kini dan masa depan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa keahlian teknologi yang paling dianggap lulusan akuntansi dan pemberi kerja paling penting untuk kemajuan karir lulusan akuntansi adalah *spreadsheet packages*. Untuk persepsi kedua kelompok ini dalam memberi peringkat tentang keahlian profesional dan teknologi yang dibutuhkan lulusan akuntansi terdapat perbedaan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (tahun)	Variabel yang digunakan	Hasil
1	Omar Abdullah Zaid (1992)	Kurikulum akuntansi, keahlian komunikasi, persepsi akademisi, persepsi pengusaha	Tidak terdapat perbedaan persepsi antara akademisi dengan pengusaha tentang tidak dikembangkannya komunikasi lisan dalam kurikulum dan masalah komunikasi utama dalam pekerjaan awal yang timbul adalah penulisan laporan (<i>report writing</i>). Selain itu, ditemukan bahwa terdapat perbedaan persepsi antara dua kelompok tersebut mengenai keterampilan komunikasi yang harus ditekankan dalam kurikulum akuntansi.

2	Elizabeth Rainsbury, <i>et al</i> (2002)	Kompetensi, <i>hard skill</i> , <i>soft skill</i> , kesuksesan karir, persepsi mahasiswa, persepsi lulusan	Tidak terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa dengan lulusan terkait kompetensi yang dianggap penting dalam dunia kerja. Kedua kelompok ini menganggap keinginan untuk belajar berada pada peringkat pertama. Selain itu, lulusan tidak menganggap <i>soft skill</i> lebih penting.
3	Setyaningsih (2005)	Kualifikasi <i>entry level accountant</i> , persepsi akuntan pendidik, persepsi pengguna jasa akuntan (instansi pemerintah)	Penelitian ini menemukan adanya perbedaan persepsi antara kedua kelompok tersebut. Akuntan pendidik memiliki persepsi yang lebih tinggi mengenai kualifikasi yang dibutuhkan lulusan akuntansi.
4	Kavanagh (2008)	Keahlian dan atribut, kesuksesan karir, program akuntansi, persepsi mahasiswa akuntansi, persepsi pemberi kerja	Terdapat perbedaan antara persepsi mahasiswa akuntansi dengan pemberi kerja dalam hal memberi peringkat tentang keahlian dan atribut yang dianggap penting untuk karir masa depan (kecuali komunikasi lisan). Penelitian ini juga menemukan bahwa banyak keterampilan yang dianggap

			penting oleh mahasiswa akuntansi dan pemberi kerja tidak dikembangkan dalam tingkat universitas.
5	Beverley Jackling dan Paul De Lange (2009)	Keahlian teknis dan generik, program akademik, persepsi lulusan, persepsi pemberi kerja	Program akademik lebih berfokus pada pengembangan keahlian teknis, pemberi kerja menganggap bahwa keahlian yang terpenting dalam dunia kerja adalah keahlian generik, terjadi divergensi antara keahlian yang dikembangkan dalam program akademik dengan keahlian yang dianggap penting oleh pemberi kerja.
6	Joseph Y. Awayiga, <i>et al</i> (2010)	Keahlian profesional, keahlian teknologi, kesuksesan karir, persepsi lulusan akuntansi, persepsi pemberi kerja.	Berpikir analisis dan kritis merupakan keahlian profesional yang dianggap lulusan akuntansi dan pemberi kerja paling penting untuk karir lulusan akuntansi di masa kini dan masa depan. Selain itu, keahlian teknologi yang paling penting adalah <i>spreadsheet packages</i> . Persepsi kedua kelompok ini dalam memberi peringkat keahlian profesional dan teknologi yang dibutuhkan lulusan terdapat perbedaan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Dalam pengembangan hipotesis dijelaskan bagaimana hipotesis-hipotesis di penelitian ini dapat berkembang. Hipotesis penelitian ini adalah :

2.3.1 Persepsi Mahasiswa Akuntansi dan Akuntan Pendidik terhadap Tingkat Prioritas Kompetensi Lulusan Akuntansi yang dibutuhkan di Dunia Kerja dan Tingkat Kompetensi Lulusan Akuntansi yang Telah dikembangkan oleh Program Studi Akuntansi

Howieson dalam Kavanagh (2008) berargumen bahwa pendidik-pendidik di perguruan tinggi yang mendidik akuntan profesional masa depan harus memiliki komitmen untuk mengembangkan kualitas-kualitas yang layak agar dapat menjadi akuntan-akuntan yang dicari dalam dunia kerja. Mahasiswa akuntansi perlu dibekali tambahan pengetahuan selain ilmu akuntansi secara teknis, seperti sikap-sikap berorganisasi, kemampuan-kemampuan pengukuran dan kemampuan analisa. Tambahan pengetahuan tersebut dapat menjembatani pengkombinasian kemampuan-kemampuan profesi antar bidang ilmu. Sehingga pada akhirnya dapat menghasilkan lulusan akuntansi dengan kemampuan-kemampuan yang dapat menghantarkan mereka ke dunia kerja.

Secara global, para ahli berpendapat bahwa pendidikan akuntansi terlalu menekankan keahlian teknis pada para lulusannya sehingga keahlian-keahlian lainnya hilang. Selain itu, para ahli juga mengemukakan perlunya strategi-strategi instruktif alternatif, seperti metode-metode berbasis kasus, seminar-seminar, *role-*

plays dan simulasi-simulasi guna menarik para mahasiswa di dalam proses belajar serta mengembangkan kemampuan-kemampuan seperti cara berpikir yang kritis dan kreatif (Adler dalam Kavanagh, 2008). Banyak juga peneliti yang menyarankan untuk menghapus pendekatan prosedur (teknis) menyeluruh akuntansi keuangan (Albrecht dan Sack, 2000).

Selama ini perguruan tinggi merasa telah menanggapi tantangan-tantangan dalam berbagai cara, salah satunya adalah dengan selalu menyesuaikan kurikulum dengan perkembangan zaman. Namun pada kenyataannya Athiyaman dalam Kavanagh (2008) menemukan bahwa mahasiswa merasa jika perguruan tinggi masih belum dapat mencapai pengembangan dari kemampuan-kemampuan dan kualitas-kualitas yang mereka anggap penting dalam karirnya. Hal inilah yang mengembangkan hipotesis berikut :

- H1 Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dengan akuntan pendidik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja**
- H2 Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dengan akuntan pendidik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang telah dikembangkan oleh program pendidikan akuntansi**

2.3.2 Persepsi Mahasiswa Akuntansi dan Akuntan Publik terhadap Tingkat Prioritas Kompetensi Lulusan Akuntansi yang dibutuhkan di Dunia Kerja

Dalam dekade terakhir ini, profesi akuntan menjadi sorotan utama akibat terjadinya kegagalan-kegagalan ekonomi perusahaan seperti kasus Enron. Tekanan kompetitif dan teknologi juga membuat para pengguna jasa akuntan

menginginkan seorang lulusan akuntansi yang tidak hanya memiliki kemampuan akuntansi dasar, namun juga keterampilan-keterampilan lain yang mendukung. Harapan ini seakan masih jauh jika dilihat dari penemuan Birell, 2006 dalam Kavanagh (2007) tentang fakta yang menunjukkan bahwa banyak negara menghadapi kekurangan keterampilan pada tenaga kerjanya.

Selama bertahun-tahun, kegiatan bisnis mengandalkan peran akuntan dalam menyiapkan laporan keuangan untuk pengambilan keputusan internal maupun eksternal, untuk mengaudit kewajaran atas informasi yang didapatkan dan untuk membantu mereka dalam memenuhi peraturan tentang pelaporan pajak. Informasi yang sangat dibutuhkan tersebut bernilai tinggi. Selain itu, untuk dapat memahami dan mempersiapkan laporan keuangan yang akurat diperlukan keahlian yang hanya dapat dikembangkan melalui pendidikan akuntansi atau pengalaman yang cukup.

Literatur tertulis meyorot fakta bahwa para pemilik perusahaan dan mahasiswa sering memiliki pandangan yang berbeda dalam sikap dari ketrampilan-ketrampilan profesional yang dipersyaratkan untuk suatu karir akuntan yang berhasil (Kavanagh, 2008). Penelitian besar yang diadakan Kim, *et al* dalam Kavanagh (2008) menemukan bahwa tiga kriteria yang paling penting digunakan oleh para pemilik perusahaan dalam memilih lulusan-lulusan akuntansi adalah motivasi lulusan atau ketertarikannya dalam pekerjaan, kualitas kepribadian dan kemampuan berkomunikasi. Namun, para lulusan akuntansi menganggap bahwa hasil ujian sebagai kriteria paling penting yang dipergunakan oleh para pemilik perusahaan, diikuti oleh kualitas kepribadian dan kemampuan

berkomunikasi. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diusulkan adalah sebagai berikut:

H3 Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dengan akuntan publik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja

2.3.3 Persepsi Akuntan Pendidik dan Akuntan Publik terhadap Tingkat Prioritas Kompetensi Lulusan Akuntansi yang dibutuhkan di Dunia Kerja

Berkembangnya teknologi dan meningkatnya persaingan mengarahkan pada tuntutan-tuntutan yang seharusnya dimiliki oleh lulusan akuntansi, yaitu keahlian-keahlian tambahan (non-akuntansi). *International Federation of Accountant* pada Kavanagh (2008) menyebutkan bahwa keahlian-keahlian non-akuntansi tersebut penting karena dapat memungkinkan keberhasilan seorang akuntan profesional dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkannya melalui pendidikan. Meskipun beberapa peneliti telah mengindikasikan bahwa kemampuan teknis masih dianggap sebagai sesuatu yang telah tertanam dalam kemampuan-kemampuan dasar seseorang yang memasuki karir akuntan, akuntansi dan pelajar-pelajar ilmu bisnis, mereka juga harus mengembangkan lebih dari kemampuan-kemampuan teknis agar bisa sukses (Watty dalam Kavanagh, 2008). Hal ini menjadi perhatian utama bagi program pendidikan akuntansi untuk menyesuaikan pengajaran mereka dengan kondisi saat ini.

Leveson dalam Kavanagh (2008) menyarankan bahwa dalam industri, khususnya dalam bisnis, komunikasi lisan mendapatkan lebih banyak perhatian. Kurangnya kosakata yang sama-sama digunakan oleh pendidikan akuntansi

dengan dunia kerja menimbulkan perbedaan. Hal tersebut memunculkan kemungkinan adanya suatu jarak pendapat antara apa yang para pemilik perusahaan dan apa yang para lulusan akuntansi anggap penting dalam kriteria pemilihan.

Akuntan pendidik merupakan agen yang dapat menghubungkan penawaran tenaga kerja dengan permintaan tenaga kerja. Dikatakan demikian, karena akuntan pendidik merupakan kelompok akademisi yang mentransfer ilmu kepada anak didik sehingga dapat menjadi lulusan yang berkualitas. Lulusan berkualitas dapat dilihat dari bagaimana seorang lulusan tersebut dapat memenuhi kriteria dan kebutuhan para pemberi kerja. Berdasarkan fakta ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara akuntan pendidik dengan pemberi kerja. Oleh karena itu, muncullah hipotesis berikut :

H4 Terdapat perbedaan persepsi antara akuntan pendidik dengan akuntan publik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja

2.3.3 Persepsi Mahasiswa akuntansi, Akuntan Pendidik dan Akuntan Publik terhadap Tingkat Prioritas Kompetensi Lulusan Akuntansi yang dibutuhkan di Dunia Kerja

Masing-masing individu pasti memiliki persepsi yang berbeda walaupun objek yang dinilai sama. Hal ini terjadi karena persepsi seseorang dipengaruhi oleh banyak hal antara lain usia, jenis kelamin, lingkungan, pendidikan dan lain-lain. Persepsi mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik dalam penelitian ini dimungkinkan terdapat perbedaan. Perbedaan tersebut terjadi karena

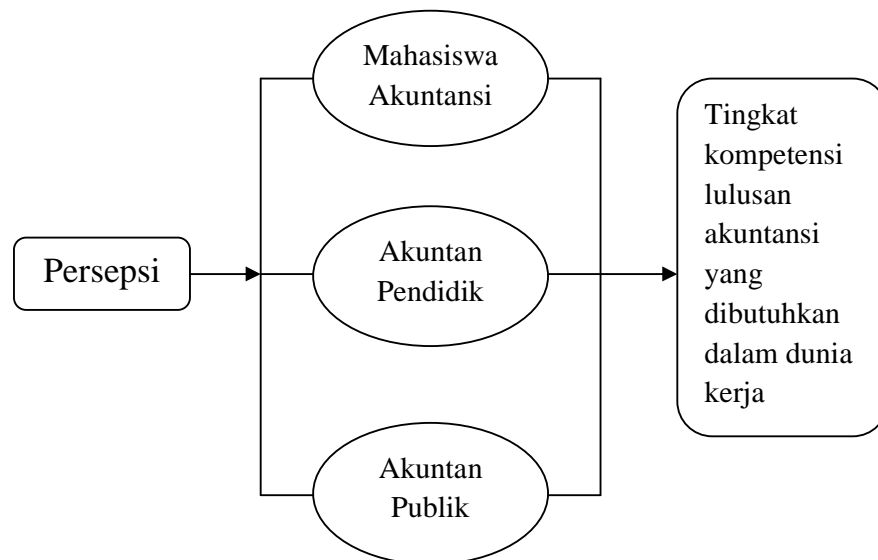
adanya perbedaan latar belakang pendidikan dan lingkungan yang dihadapi. Oleh karena itu, diusulkan hipotesis sebagai berikut :

H5 Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja

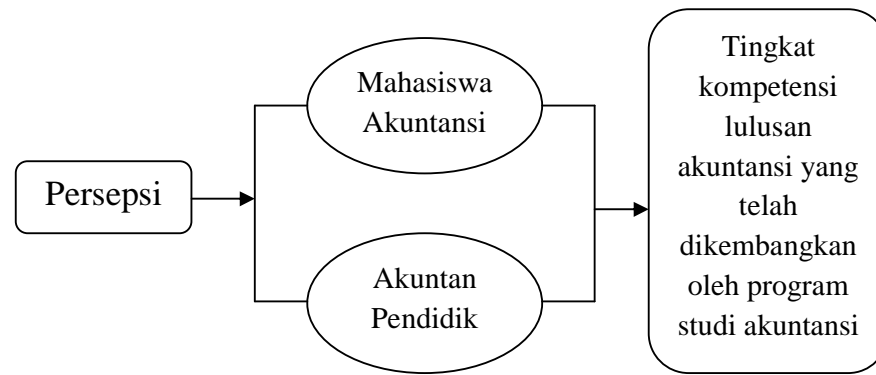
2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas, kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran Hipotesis 1,3,4,5



Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran hipotesis 2



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menganalisis perbedaan persepsi antara mahasiswa dengan akuntan pendidik, mahasiswa akuntansi dengan akuntan publik, akuntan pendidik dengan akuntan publik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Selain itu, penelitian ini juga menguji tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang telah dikembangkan oleh program studi akuntansi.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui persepsi mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja serta menguji apakah ada perbedaan persepsi diantara ketiganya. Selain itu, tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang telah dikembangkan oleh program studi akuntansi juga diuji dalam penelitian ini. Untuk mengetahuinya, diperlukan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang ada. Di bawah ini akan dipaparkan deskripsi tentang bagaimana penelitian akan dilaksanakan secara operasional.

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel dari penelitian ini adalah persepsi mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja serta persepsi mahasiswa akuntansi dan akuntan pendidik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang telah dikembangkan oleh program studi akuntansi.

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Komponen kompetensi dalam penelitian ini adalah 47 atribut yang dibutuhkan lulusan akuntansi menurut Albrecht dan Sack. Proksi pengukur

tersebut telah digunakan dalam penelitian Kavanagh (2008). Atribut tersebut adalah:

Tabel 3.1
Daftar Atribut yang dibutuhkan Lulusan Akuntansi

No	Atribut	No	Atribut
1	<i>Risk analysis</i>	25	<i>Self promotion</i>
2	<i>Analytical</i>	26	<i>Negotiation</i>
3	<i>Decision modelling</i>	27	<i>Company promotion</i>
4	<i>Logical argument</i>	28	<i>Customer service</i>
5	<i>Technical/bookeeping</i>	29	<i>Foreign language</i>
6	<i>Leadership</i>	30	<i>Entrepreneurship</i>
7	<i>Self motivated</i>	31	<i>Oral communication</i>
8	<i>Professional attitude</i>	32	<i>Creativity</i>
9	<i>Work ethic</i>	33	<i>Interpersonal skills</i>
10	<i>Flexibility</i>	34	<i>Listening</i>
11	<i>Decision making</i>	35	<i>Cross cultural communication</i>
12	<i>Continuous learning</i>	36	<i>Interdisciplinarity</i>
13	<i>Independent thought</i>	37	<i>Computer technology competence</i>
14	<i>Citizenship</i>	38	<i>Computer literacy</i>
15	<i>Tenacity</i>	39	<i>Project management</i>
16	<i>Values</i>	40	<i>Problem solving</i>
17	<i>Cultural sensitivity</i>	41	<i>Resource management</i>
18	<i>Risk propensity</i>	42	<i>Teamwork</i>
19	<i>Change management</i>	43	<i>Strategic management</i>
20	<i>Critical thinking</i>	44	<i>Read with understanding</i>
21	<i>Ethical awareness</i>	45	<i>Written communication</i>
22	<i>Social justice</i>	46	<i>Measurement</i>
23	<i>Cross cultural appreciation</i>	47	<i>Research</i>
24	<i>Accounting software skills</i>		

Sumber: Albrecht dan Sack (2000)

Definisi masing-masing atribut tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Risk analysis* merupakan salah satu usaha untuk memahami risiko lebih mendalam. Hasil analisis risiko akan menjadi masukan bagi evaluasi risiko dan proses pengambilan keputusan mengenai perlakuan terhadap risiko tersebut. Kompetensi analisis risiko mencakup mengidentifikasi risiko hasil yang negatif, melakukan evaluasi kontrol dengan mencegah atau mengurangi risiko hasil negatif, menilai dan mengendalikan risiko, mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif (Mula, 2007).
2. *Analytical* merupakan kompetensi yang meliputi mengidentifikasi, menemukan, mengevaluasi, mengorganisasi informasi yang diterima (Medlin, 2012).
3. *Decision modelling* merupakan kompetensi yang meliputi pengidentifikasian masalah dan pendekatan solusi potensial, mengevaluasi biaya dan manfaat dari solusi alternatif yang selanjutnya digunakan untuk keputusan bisnis (Mula, 2007).
4. *Logical argument* adalah kompetensi memberikan pendapat yang logis sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki.
5. *Technical/bookkeeping* adalah kemampuan teknis terkait dengan ilmu pengetahuan.
6. *Leadership* adalah kompetensi untuk memimpin, menginspirasi, memotivasi dan mengorganisasi orang lain untuk mencapai hasil.

7. *Self motivated* adalah dorongan dan keyakinan dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu.
8. *Professional attitude*, Hastuti dalam Herawaty (2008) mengatakan bahwa profesionalisme dapat dicerminkan melalui 5 dimensi, yaitu pengabdian terhadap profesi (dedikasi dalam menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki serta keteguhan untuk melaksanakan pekerjaan), kewajiban sosial (suatu pandangan tentang pentingnya peranan profesi serta manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun kalangan profesional lainnya), kemandirian (harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain), keyakinan terhadap profesi (keyakinan bahwa yang berhak menilai apakah suatu pekerjaan dilakukan secara profesional adalah rekan seprofesi) dan hubungan dengan sesama profesi (menggunakan ikatan profesi sebagai acuan dan ide dalam melaksanakan pekerjaan).
9. *Work ethic* adalah bekerja dengan penuh tanggung jawab secara moral dan hukum.
10. *Flexibility* adalah kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu atau kelompok. Fleksibilitas membutuhkan kemampuan memahami dan menghargai pandangan yang berbeda dan bertentangan mengenai suatu isu, menyesuaikan pendekatannya karena suatu perubahan situasi, dan dapat menerima dengan mudah perubahan dalam organisasinya.

11. *Decision making* adalah kompetensi untuk membuat keputusan dan mencari solusi alternatif (Mula,2007).
12. *Continuous learning* adalah komitmen untuk belajar secara berkelanjutan dan berusaha menginvestasikan waktu untuk mempelajari keahlian baru.
13. *Independent thought* adalah kompetensi yang meyakinkan diri sendiri dalam menilai dan menghadapi sesuatu.
14. *Citizenship* adalah berjiwa kewarganegaraan, menjunjung tinggi nilai nasionalisme.
15. *Tenacity* adalah keuletan dalam beraktifitas.
16. *Values* adalah nilai-nilai dalam beraktifitas.
17. *Cultural sensitivity* adalah kompetensi dalam menyadari dan menerima budaya lain karena perbedaan budaya akan selalu ada. Hal ini mempengaruhi hubungan dan cara berkomunikasi seseorang dengan orang lain.
18. *Risk propensity* adalah keberanian dalam mengambil risiko.
19. *Change management* adalah suatu sikap untuk menata dan menyikapi berbagai perubahan yang terjadi di sekitar lingkungan.
20. *Critical thinking* adalah berpikir secara kritis dan membuat penilaian-penilaian yang dapat dinalar.
21. *Ethical awareness* adalah kompetensi dalam memastikan tindakan yang dilakukan sesuai dengan etika.
22. *Social justice* adalah adil dalam lingkungan sosial.

23. *Cross cultural appreciation* adalah kompetensi dalam mengapresiasi keragaman budaya.
24. *Accounting software skills* adalah kompetensi dalam mengoperasikan perangkat lunak akuntansi.
25. *Self promotion* adalah kompetensi untuk mempromosikan diri.
26. *Negotiation* adalah kompetensi dalam melakukan negosiasi dan menyelesaikan ketidaksepakatan.
27. *Company promotion* adalah berkompeten dalam mempromosikan perusahaan tempat dimana ia bekerja.
28. *Customer service* meliputi kemampuan fokus kepada klien, kesadaran komersial dan aktif memecahkan masalah klien.
29. *Foreign language* adalah kompetensi dalam menggunakan bahasa asing. Kompetensi tersebut meliputi pemahaman, komunikasi lisan dan tertulis.
30. *Entrepreneurship* adalah jiwa wirausaha.
31. *Oral communication* merupakan kompetensi dalam berkomunikasi secara lisan.
32. *Creativity* adalah kompetensi dalam menciptakan sesuatu yang baru.
33. *Interpersonal skills* adalah kompetensi untuk mentransfer dan menerima pengetahuan dengan baik (Mula, 2007).
34. *Listening* adalah kompetensi mendengarkan secara efektif.

35. *Cross cultural communication* adalah kompetensi dalam berkomunikasi lintas budaya.
36. *Interdisciplinarity* adalah kompetensi lintas disiplin.
37. *Computer technology competence* adalah berkompeten dalam menggunakan teknologi komputer.
38. *Computer literacy* adalah berkompetensi dalam pengenalan komputer dasar dengan baik.
39. *Project management* meliputi penentuan tujuan, mengalokasikan dan mengelola sumber daya dan mengontrol proses proyek.
40. *Problem solving* adalah kompetensi dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah.
41. *Resource management* adalah kompetensi untuk mengelola sumber daya.
42. *Teamwork* adalah kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka mencapai tujuan bersama.
43. *Strategic management* adalah proses untuk membantu organisasi dalam mengidentifikasi tujuan perusahaan dan bagaimana cara mencapainya.
44. *Read with understanding* adalah pemahaman yang baik dalam membaca informasi yang diperoleh.
45. *Written communication* adalah kompetensi dalam menyampaikan informasi secara tertulis dengan cara yang bermakna dan tepat.

46. *Measurement* adalah kompetensi dalam memilih dan menerapkan kriteria pengukuran yang paling relevan dan dapat diandalkan, baik kualitatif dan kuantitatif (Mula, 2007).

47. *Research* adalah berkompoten dalam melakukan penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga kelompok responden. Kelompok pertama adalah mahasiswa akuntansi perguruan tinggi negeri di Semarang, yaitu Universitas Diponegoro (UNDIP) dan Universitas Negeri Semarang (UNNES). Kelompok kedua adalah akuntan pendidik yang mengajar pada Universitas Diponegoro (UNDIP) dan Universitas Negeri Semarang (UNNES). Kelompok ketiga adalah akuntan publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang.

Jumlah sampel minimum yang akan diteliti untuk masing-masing kelompok responden adalah 30 orang, hal ini sesuai dengan *rules of thumb* yang dikemukakan oleh Roscoe dalam Sekaran (2003). Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan kriteria sebagai berikut :

1. Mahasiswa jurusan akuntansi yang telah mengambil 110 SKS atau minimal mahasiswa yang memasuki tahun ke tiga. Hal ini ditentukan karena pola pikir mahasiswa tersebut telah terbentuk dengan matang dalam rangka menghadapi dunia kerja profesional.

2. Akuntan pendidik (dosen) yang sedang berstatus aktif mengajar pada perguruan tinggi masing-masing.
3. Akuntan publik selaku auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik dan memiliki latar belakang pendidikan S1.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey diperoleh dari hasil komunikasi langsung dengan orang-orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Responden tersebut dipilih berdasarkan hubungan responden dengan penelitian. Sedangkan Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diperoleh dari hasil survey langsung peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner. Tujuan menyampaikan sendiri kuesioner kepada responden adalah agar tingkat pengembalian kuesioner yang telah diisi responden bisa lebih tinggi sehingga memenuhi target sampel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dalam menggunakan data yang dibutuhkan. Teknik kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang terdiri dari beberapa item-item tentang persepsi responden. Item-item pertanyaan yang digunakan peneliti adalah sebuah daftar yang bersifat tertutup karena telah disediakan alternatif jawaban, skor 1 (sangat rendah) sampai dengan skor 5 (sangat tinggi) yang dapat dipilih sehingga memudahkan responden untuk mengisi kuesioner.

Kuesioner berasal dari penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan Kavanagh (2008) sehingga sudah diuji validitas dan reabilitasnya. Kuesioner terdiri dari dua bagian:

1. Bagian pertama berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai demografi responden. Pertanyaan tersebut berisi tentang nama, jenis kelamin, jenjang pendidikan dan pengalaman kerja bagi akuntan pendidik dan akuntan publik serta semester bagi mahasiswa akuntansi.
2. Bagian kedua berisi 47 atribut yang dibutuhkan lulusan akuntansi menurut Albrecht and Sack (2000) untuk mengukur persepsi mahasiswa akuntansi, akuntan pendidik dan akuntan publik mengenai tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan di dunia kerja. Selain itu juga mengukur persepsi mahasiswa akuntansi dan akuntan pendidik mengenai tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang telah dikembangkan oleh program studi akuntansi.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS 17 (*Statistical Package For Social Science*). Penelitian ini menggunakan alat statistik uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas, statistik deskriptif, Analisis faktor berupa rotasi faktor dan uji beda berupa *independent sample t-test* dan *anova*.

3.5.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini menggunakan “One Shot” atau pengukuran sekali saja yaitu pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally 1967, dalam Ghozali 2006).

3.5.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

3.5.3 Analisis Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi data responden yang diperoleh dari kuesioner serta penjelasannya agar mudah dalam menginterpretasikan. Statistik deskriptif biasanya oleh para peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden (jika ada). Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif antara lain berupa frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, median, modus), dispersi (deviasi standar dan varian) serta koefisien korelasi antar variabel

penelitian. Ukuran yang digunakan tergantung pada tipe skala pengukuran *construct* yang digunakan dalam penelitian.

3.5.4 Paired Sample T-Test

Tujuan digunakannya uji beda berpasangan ini adalah untuk menguji bahwa tidak ada perbedaan antara dua variabel. Data dapat terdiri atas dua pengukuran dengan subjek yang sama atau satu pengukuran dengan beberapa subjek (Wahyono, 2009). Dengan menggunakan pengujian ini, diharapkan dapat menjawab pertanyaan apakah terdapat perbedaan antara kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi dengan tingkat kompetensi yang dikembangkan pada program studi akuntansi.

3.5.5 Rotasi Faktor

Tujuan digunakannya rotasi faktor adalah untuk memperjelas variabel yang masuk ke dalam faktor tertentu (Ghozali, 2006). Penelitian ini menggunakan metode rotasi orthogonal varimax. Metode tersebut dipilih karena bertujuan untuk mengelompokkan kecenderungan atribut faktor yang homogen ke dalam kelompok/ grup yang sejenis.

3.5.6 Independen Sample T-Test

Uji beda T-test digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2006). Dengan menggunakan pengujian ini, diharapkan perbedaan rata-rata persepsi antara mahasiswa akuntansi

dengan akuntan pendidik, mahasiswa akuntansi dengan akuntan publik dan akuntan pendidik dengan akuntan publik terhadap kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi dan sejauh mana kompetensi tersebut dikembangkan pada tingkat perguruan tinggi dapat diketahui.

Langkah-langkah pengujian independen sample T-test dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Mahasiswa akuntansi dengan akuntan pendidik terhadap kompetensi yang menjadi prioritas utama lulusan akuntansi dalam dunia kerja.

Ha : Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dengan akuntan pendidik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Ho : Tidak Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dengan akuntan pendidik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

- b) Mahasiswa akuntansi dengan akuntan pendidik terhadap sejauh mana kompetensi yang dibutuhkan lulusan akuntansi dikembangkan pada program studi akuntansi.

Ha : Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dengan akuntan pendidik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang telah dikembangkan oleh program studi akuntansi.

Ho : Tidak Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dengan akuntan pendidik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang telah dikembangkan oleh program studi akuntansi.

- c) Mahasiswa akuntansi dengan akuntan publik terhadap kompetensi yang menjadi prioritas utama lulusan akuntansi di dunia kerja.

Ha : Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dengan akuntan publik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Ho : Tidak Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa akuntansi dengan akuntan publik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

- d) Akuntan pendidik dengan akuntan publik terhadap kompetensi yang menjadi prioritas utama lulusan akuntansi di dunia kerja.

Ha : Terdapat perbedaan persepsi antara akuntan pendidik dengan akuntan publik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Ho : Tidak Terdapat perbedaan persepsi antara akuntan pendidik dengan akuntan publik terhadap tingkat kompetensi lulusan akuntansi yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas sig (2-tailed) > 0,05 maka Ho diterima.

- b. Jika probabilitas sig (2-tailed) $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.5.7 Analysis of variance (ANOVA)

Anova merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua). Hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen disebut *One way Anova* (Ghozali, 2006).