

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Motivasi**

Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci: energi, arah dan ketekunan.

Elemen energi adalah ukuran dari intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha itu juga harus dipertimbangkan. Usaha tingkat tinggi tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Usaha yang diarahkan, dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang diinginkan. Akhirnya, motivasi mencakup dimensi ketekunan sehingga seseorang untuk tekun dalam usahanya untuk mencapai tujuan tersebut.

Motivasi berasal dari bahasa latin yang berarti *to move*. Secara umum mengacu pada adanya kekuatan dan dorongan yang menggerakkan kita untuk berperilaku tertentu (Quinn, 1995). Menurut Steers dan Porter (Riggio, 2003) dikutip dari Hasibuan (2000) motivasi adalah suatu kekuatan yang memiliki tiga fungsi yaitu suatu kekuatan, atau menyebabkan orang untuk melakukan sesuatu, fungsi kedua mengarahkan perilaku untuk mendapatkan tujuan yang khusus dan fungsi yang ketiga kekuatan di atas menambahkan usaha dalam mencapai tujuan tersebut. Motivasi juga diartikan sebagai suatu perangsangan keinginan dan daya

penggerak kemauanseseorang bekerja, setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Winardi (2007 dikutip dari Michell, 1982) mengatakan bahwa motivasi adalah proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya kegiatan-kegiatan sukarela atau *volunter* yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Motivasi ini merupakan hasil dari sebuah proses yang bersifat internal dan eksternal. Yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu (Nursalam & Efendi, 2008).

Menurut (Manullang, 2001), motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan dalam mengambil tindakan-tindakan. pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki orang-orang tersebut.

## **2.2 Teori-Teori Awal Tentang Motivasi**

### **2.2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Teori motivasi yang paling terkenal mungkin adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow (1943;1970). Maslow adalah seorang psikolog yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.

2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*)

Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Maslow berpendapat bahwa setiap tingkatan dalam hierarki kebutuhan secara substansial harus dipenuhi sebelum kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam tingkatan yang lebih tinggi dan yang lebih rendah. Maslow menganggap kebutuhan fisiologis dan keamanan pada tingkatan kebutuhan yang lebih rendah dan Maslow menganggap

kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri pada tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi. kebutuhan yang lebih rendah sebagian besar dipenuhi secara eksternal, sedangkan kebutuhan yang lebih tinggi dipenuhi secara internal.

### **2.2.2 Teori X dan Y MCGREGOR**

Teori X adalah pandangan negative, yang mengasumsikan bahwa para pekerja memiliki sedikit ambisi, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu dikendalikan agar dapat bekerja secara efektif.

Teori Y adalah pandangan positif yang mengasumsikan bahwa karyawan menikmati pekerjaan, mencari dan menerima tanggung jawab, dan berlatih mengarahkan diri.

### **2.2.3 Teori Dua Faktor Herzberg**

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Motivator	Faktor Higiene
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi</li> <li>• Pengakuan</li> <li>• Pekerjaan itu sendiri</li> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Kemajuan</li> <li>• Pertumbuhan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan</li> <li>• Kebijakan perusahaan</li> <li>• Hubungan dengan penyelia</li> <li>• Kondisi kerja</li> <li>• Gaji</li> <li>• Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>• Kehidupan pribadi</li> <li>• Hubungan dengan bawahan</li> <li>• Status</li> <li>• Keamanan</li> </ul>

#### 2.2.4 Teori Tiga Kebutuhan MCCLELLAND

David McClelland (1961) dan rekan-rekannya mengusulkan teori tiga kebutuhan, yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu adalah *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi), yang merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar; *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan socialneed-nya Maslow), yang merupakan keinginan atas hubungan antar pribadi yang akrab dan dekat; *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan), yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara dimana mereka tidak akan bersikap sebaliknya.

#### 2.2.5 Teori Vroom

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia

tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

1. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
2. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
3. Valensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan

#### **2.2.6 Clayton Alderfer ERG**

Clayton Alderfer mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Disini Alderfer mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang *fleksibel* dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi

### **2.3 Teori Pengharapan**

Pemilihan profesi ini berhubungan dengan teori motivasi, yakni teori pengharapan (*expectancy theory*) yang merupakan kekuatan dari kecenderungan

untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi individu itu. Motivasi berasal dari *motivation* yang berarti dorongan, adanya alasan untuk melakukan sesuatu, atau perilaku agar tercapainya tujuan.

Robbins (2001) mengemukakan sikap seseorang terbentuk dari tiga komponen yaitu *cognitive component*, *emotional component*, dan *behavioral component*. *Cognitive component* merupakan perasaan yang bersifat emosi yang dimiliki seseorang untuk menyukai sesuatu. *Emotional Component* adalah apabila seseorang menyukai sesuatu, maka ia akan cenderung untuk mendapatkannya. *Behavioral component* merupakan kegiatan untuk bertindak secara lebih khusus dalam merespon kejadian dan informasi dari luar, sehingga seseorang akan termotivasi untuk menjalankan tingkat usaha yang tinggi apabila ia meyakini bahwa upaya tersebut akan menghantarkannya ke suatu kinerja yang lebih baik.

Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial atau promosi. Dan imbalan akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut. Oleh karena itu, teori berfokus pada tiga hubungan : (Robbins : 2001)

1. *Hubungan upaya-kinerja*. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.
2. *Hubungan kinerja-imbalan*. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.

3. *Hubungan imbalan-sasaran pribadi.* Sampai sejauh mana imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan bagi individu.

## **2.4 Faktor-Faktor yang Memotivasi Dalam Mengikuti Program PPA**

### **2.4.1 Gaji atau Penghargaan Finansial**

Suatu organisasi memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Imbalan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Selain itu, organisasi memberi imbalan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan tunjangan.

Uang telah lama dipandang sebagai penghargaan dan untuk beberapa orang hal itu lebih penting daripada apapun yang diberikan perusahaan. Peran uang sebagai penghargaan akan berbeda-beda menurut individu dan industri, tetapi suatu hal yang pasti adalah uang merupakan penghargaan yang penting (Luthans 2006,p.243). Uang juga dihubungkan dengan dengan empat atribut simbolis penting yang diperjuangkan manusia : prestasi dan penghargaan, status dan rasa hormat, kebebasan dan kontrol, dan kekuasaan. Secara khusus, uang membantu orang mempertahankan tujuan fisik (pakaian, mobil, rumah) dan



psikologi (status, harga diri, perasaan berprestasi). Pada kenyataannya, dalam kebanyakan buku manajemen yang berhubungan dengan uang, peneliti fokus pada uang sebagai gaji dan cara di mana gaji mempengaruhi motivasi, sikap kerja dan retensi.

Gaji merupakan penghargaan penting yang tidak perlu dipertanyakan lagi. Selain uang, bentuk penghargaan untuk mengidentifikasi dan member penghargaan kinerja yang luar biasa menjadi hal vital, tetapi sering menjadi bagian *Reward System* organisasi yang terabaikan. Uang selalu diutamakan secara jelas jika seseorang ditanya mengenai motivasi mereka. Akan tetapi, penghargaan organisasi formal dan penghargaan sosial yang digunakan secara sistematis oleh *supervisor* dan manajer merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dan keberhasilan organisasi (Luthans 2006,p.243).

Terdapat sejumlah alasan mengapa penghargaan sepenting, atau bahkan lebih penting uang sebagai imbalan untuk karyawan saat ini. Ada beberapa bentuk penghargaan yang dapat diberikan dalam jumlah kecil atau besar, dan dalam banyak hal dapat dikontrol oleh manajer. Sebagai contoh, selain penghargaan sosial dan penghargaan formal, manajer dapat memberi karyawan kenaikan tanggung jawab. Dalam (Luthans 2006,p.135) seorang ahli mengenai penghargaan menjelaskannya demikian :

“Anda bisa, jika anda memilih, membuat semua karyawan Anda . . . dapat dipilih untuk mendapat penghargaan nonfinansial. Anda juga dapat membuat penghargaan ini kelihatan, jika anda mau, dengan kinerja Anda. Anda tidak perlu menunggu persetujuan dari tingkat yang lebih tinggi dan

tanggal peringatan karena penghargaan nonfinansial tidak berasal dari anggaran atau pimpinan, dan jarang disebutkan dalam kontrak pekerjaan dan persetujuan kolektif. Selanjutnya . . . jika Anda kurang hati-hati memberi seseorang kebebasan atau tantangan lebih dari yang dapat dia lakukan, Anda dapat mengambilnya kembali. Oleh karena itu, organisasi menjadi tegas dan inovatif ketika menggunakan penghargaan nonmoneter karena karyawan tidak harus hidup dengan kesalahan mereka”.

Gaji merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk memilih pekerjaan sebagai akuntan. Pertimbangan penyesuaian pengeluaran dan pendapatan yang diperoleh mendorong para sarjana muda lebih selektif dan mencocokkan dengan kemampuan yang dimiliki. Ada pun pertimbangan yang sering diperhatikan adalah adanya gaji awal yang tinggi, dana pensiun maupun kenaikan gaji yang diberikan lebih (Rahayu,dkk 2003).

#### **2.4.1.1 Peranan gaji**

Menurut Poerwono (1982) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

1. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan

bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

## 2. Aspek penerima kerja.

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

### **2.4.1.2 Fungsi Penggajian**

Menurut Komaruddin (1995) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu (p. 164) : untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi, untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi, untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

### **2.4.1.3 Tujuan Penggajian**

Menurut Hasibuan (2002) tujuan penggajian, antara lain :

#### 1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas -

tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### **2.4.2 Pelatihan Profesional**

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian terhadap prestasi. Pelatihan profesional berkaitan dengan seberapa penting mahasiswa menganggap adanya pelatihan untuk menjalankan tugas-tugas dalam karir yang mereka pilih. Pelatihan dan pengakuan profesional dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial. Dalam memilih karir tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Pada faktor pelatihan profesional, biasanya mahasiswa akan melihat apakah sebelum bekerja diberikan pelatihan sebagai bekal mereka dalam bekerja. Untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja apakah ada pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan di tempat mereka bekerja atau yang diselenggarakan oleh pihak luar lembaga mereka bekerja. Selain itu mahasiswa juga menginginkan

pengalaman kerja yang bervariasi, supaya tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja.

### **2.4.3 Pengakuan Profesional**

Pada faktor pengakuan profesional mahasiswa pada umumnya menginginkan *reward* atas prestasi yang diperoleh. *Reward* yang dimaksud tidak hanya berupa uang, tetapi berupa pengakuan dari lembaga tempat mereka bekerja. Sehingga mereka mempunyai semangat untuk selalu meningkatkan kinerja mereka. Pengakuan profesional berkaitan dengan pengakuan prestasi dalam menjalankan karir ataupun pekerjaan. Instrumen ini digunakan untuk meminta pendapat mahasiswa mengenai pengakuan prestasi dalam karir yang mereka pilih. Instrumen ini meliputi kesempatan berkembang, pengakuan bila berprestasi, cara untuk naik pangkat dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai sukses.

Pengakuan profesional mencakup sesuatu yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Dengan diakuinya prestasi kerja akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik. Faktor ini dapat meningkatkan dan menumbuhkan perkembangan perusahaan atau individu sendiri.

### **2.4.4 Nilai-nilai Sosial**

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih mahasiswa. Faktor nilai-nilai sosial meliputi kesempatan melakukan

kegiatan sosial, kesempatan berinteraksi dengan orang lain, kesempatan menjalankan hobi, perhatian terhadap perilaku individu, pekerjaannya lebih bergengsi dibanding karir yang lain, dan lebih membetikan kesempatan untuk bekerja dengan ahli bidang yang lain.

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah nilai seorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya (Stole, 1976 dalam Setiyani, 2005).

#### **2.4.5 Pertimbangan Pasar**

Pertimbangan pasar kerja juga merupakan faktor yang relevan dalam pemilihan karir. Pekerjaan yang terjamin/tidak gampang memutuskan hubungan kerja karyawan akan banyak dipilih oleh mahasiswa. Mahasiswa biasanya memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang mereka peroleh. Sehingga pekerjaan yang mudah diakses oleh mahasiswa biasanya banyak diminati oleh mahasiswa.

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama jauh dari kasus PHK. Karir yang diharapkan bukan pilihan karir sementara, akan tetapi harus dapat terus berlanjut sampai seseorang nantinya akan pensiun Rahayu, dkk (2003). Pada Astami (2001) mahasiswa berpandangan sangat setuju untuk memilih pekerjaan yang aman dan memberikan kesempatan

untuk berkembang. Menurut Rahayu, dkk (2003) mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap keamanan kerja dan pekerjaannya lebih aman. Keamanan kerja pada karir sebagai akuntan publik sedikit lebih aman daripada keamanan kerja sebagai akuntan perusahaan yang sangat mudah di PHK. Akses karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan perusahaan lebih mudah dibandingkan dengan karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan pemerintah menyenangkan tetapi sering lembur dan kompetisi diantara karyawannya sangat tinggi serta ada tekanan kerja untuk mencapai sukses. Pilihan karir sebagai akuntan pemerintah hampir sama dengan akuntan perusahaan yaitu pekerjaan cepat dapat diselesaikan, tidak begitu sering lembur, tekanan kerja sedikit, kompetisi diantara karyawan sedikit serta kurang banyak tantangan. Karir sebagai akuntan pendidik pekerjaannya dapat lebih cepat diselesaikan dan banyak tantangan karena sering bertemu dengan banyak orang.

#### **2.4.6 Karir**

Karir adalah “perkembangan dan kemajuan di kehidupan pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Atau karir adalah pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju”. Pemilihan karir merupakan suatu cara atau usaha seseorang mengambil satu di antara banyak jabatan atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dan sesuai dengan yang diinginkan.

Karir bertujuan untuk mencapai posisi di masa yang akan datang dalam pekerjaan setiap individu. Keberhasilan karir tidak lagi diartikan sebagai penghargaan intitusional dengan kedudukan dalam suatu hirarki formal. Kunci



keberhasilan karir pada masa yang akan datang lebih dicerminkan dari pengalaman hidup seseorang dari pada posisi yang dimilikinya.

## **2.5 Akuntan**

Dinamika bisnis telah melesat begitu cepat dan melewati tapal batas antar negara. Implikasi dari kehidupan bisnis yang semakin maju dan transfer modal global menuntut terciptanya tatanan ekonomi yang sehat dan *fair*. Dengan begitu proses pertumbuhan menjadi semakin berkualitas, optimal, dan bisa dipertanggungjawabkan secara sosial.

Akuntan memiliki peran besar untuk meningkatkan transparansi dan kualitas informasi keuangan demi terwujudnya perekonomian nasional yang sehat dan efisien. Tidak ada proses akumulasi dan distribusi sumberdaya ekonomi yang tidak memerlukan campur tangan profesi Akuntan. Akuntan berperan disemua sektor: publik, privat, dan nirlaba. Profesi Akuntan menyebar di dalam dan di luar instansi pemerintah.

Disektor publik, Akuntan dapat mendorong pengelolaan keuangan negara agar berjalan semakin tertib, jelas, transparan, dan semakin akuntabel. Di sektor swasta, Akuntan menyiapkan laporan keuangan yang terpercaya dan dapat diandalkan.

Keberadaan para akuntan merupakan ruang besar bagi profesi ini untuk memberi warna bagi kehidupan berbangsa dan bernegara dalam menjaga kepentingan publik. Pemerintah pusat dan daerah, kementerian lembaga, perseroan terbatas, BUMN, BUMD, UKM dan koperasi, yayasan, ormas, serta

partai politik, membutuhkan jasa akuntan dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban sumber daya mereka.

Eksistensi akuntan penting dan strategis untuk membangun *culture* birokrasi dan bisnis yang kuat, visioner, memegang teguh nilai-nilai etika, dan fokus terhadap nilai tambah bagi perekonomian nasional.

## **2.6 Profesi Akuntansi**

Profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Dalam arti sempit, profesi akuntan adalah lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan sebagai akuntan publik yang lazimnya terdiri dari pekerjaan audit, akuntansi, pajak dan konsultan manajemen. Orang yang ahli dalam bidang akuntansi disebut akuntan. Profesi akuntan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Akuntan publik, yaitu akuntan yang dapat membuka praktik profesi akuntansi untuk memberikan pendapat/opini atas laporan keuangan suatu organisasi atau perusahaan yang diperiksanya. Akuntan ini merupakan pimpinan atau anggota (*partner*) dari suatu kantor akuntan publik (KAP).
2. Auditor, yaitu orang yang mempunyai keahlian dalam bidang akuntansi yang bekerja sebagai pemeriksa laporan keuangan. Auditor tidak harus akuntan, namun siapa saja yang memiliki keahlian (kompetensi) dalam bidang akuntansi dan auditing. Auditor diklasifikasikan dalam dua

golongan, yaitu auditor eksternal (independen) dan auditor internal (*internal auditor*).

3. Akuntan pendidik, yaitu para sarjana akuntansi yang bekerja sebagai pendidik.
4. Akuntan manajemen, yaitu akuntan yang bergerak dalam bidang akuntansi yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan, dan sebagai pelaksana praktik dan pengambil keputusan dalam bidang akuntansi.
5. Komite audit, yaitu orang yang berada dalam dewan komisaris suatu perusahaan sebagai representasi dari pemegang saham. Komite audit ini adalah orang akuntansi atau orang yang mempunyai keahlian dalam bidang akuntansi.

Seseorang berhak menyandang gelar Akuntan bila telah memenuhi syarat antara lain: Pendidikan Sarjana jurusan Akuntansi dari Fakultas Ekonomi Perguruan Tinggi yang telah diakui menghasilkan gelar Akuntan atau perguruan tinggi swasta yang berafiliasi ke salah satu perguruan tinggi yang telah berhak memberikan gelar Akuntan. Selain itu juga bisa mengikuti Ujian Nasional Akuntansi (UNA) yang diselenggarakan oleh konsorsium Pendidikan Tinggi Ilmu Ekonomi yang didirikan dengan SK Mendikbud RI tahun 1976. Adapun ciri sebagai seorang profesi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki bidang ilmu yang ditekuninya yaitu yang merupakan pedoman dalam melaksanakan keprofesiannya.
2. Memiliki kode etik sebagai pedoman yang mengatur tingkah laku anggotanya dalam profesi itu.

3. Berhimpun dalam suatu organisasi resmi yang diakui oleh masyarakat/pemerintah.
4. Bekerja bukan dengan motif komersil tetapi didasarkan kepada fungsinya sebagai kepercayaan masyarakat.

Persyaratan ini semua harus dimiliki oleh profesi Akuntan sehingga berhak disebut sebagai salah satu profesi.

## **2.7 Register Akuntan**

Register akuntan adalah register yang diselenggarakan oleh Departemen Keuangan R.I untuk mencatat nama orang-orang yang berhak menggunakan gelar Akuntan, sebagaimana diatur pada pasal 3 ayat 4 Undang-undang No.34 tahun 1954 tentang Pemakaian Gelar Akuntan. Mereka yang namanya terdaftar dalam register tersebut diberi nomor register akuntan.

Menurut Pasal 1 Undang-undang NO.34 tahun 1954, gelar akuntan hanya diberikan kepada mereka yang mempunyai ijazah akuntan sesuai dengan ketentuan dan berdasarkan undang-undang tersebut. Pada pasal 2 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan ijazah sebagaimana disebutkan pada pasal 1 adalah:

- a. Ijazah yang diberikan oleh suatu Universitas Negeri atau badan perguruan tinggi lain yang dibentuk menurut undang-undang atau diakui Pemerintah, sebagai tanda bahwa pendidikan untuk akuntan pada badan perguruan tinggi tersebut telah selesai dengan baik.
- b. Ijazah yang diterima sesudah lulus dalam ujian lain yang menurut pendapat Panitia-Ahli termaksud dalam Pasal 3, guna menjalankan

pekerjaan akuntan dapat disamakan dengan ijazah tersebut pada huruf a pasal ini.

Sebagai realisasi dari ketentuan di atas, nomor register akuntan hanya dapat diberikan oleh Departemen Keuangan R.I kepada:

1. Lulusan Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Negeri yang telah mendapat persetujuan dari Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
2. Lulusan Ujian Negara Akuntansi (UNA) yang diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Ujian ini disediakan bagi lulusan dari Jurusan Akuntansi pada perguruan Tinggi Swasta (Fakultas Ekonomi dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi) dan Lulusan Fakultas Ekonomi Negeri yang belum mendapat persetujuan dari Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi untuk bebas dari UNA.

Dewasa ini Departemen Pendidikan dan Kebudayaan merancang peraturan baru yang pelaksanaannya dimulai pada tahun 2001. Dalam peraturan tersebut ditetapkan bahwa seorang berhak menggunakan sebutan akuntan (bukan gelar melainkan sebutan profesi) apabila yang bersangkutan telah lulus dari suatu Pendidikan Profesi Akuntansi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang telah mendapat persetujuan dari Direktur Jendral Pendidikan Tinggi. Pendidikan Profesi akuntan dapat diikuti oleh mereka yang telah lulus dari program S1 jurusan akuntansi. Peraturan ini berlaku sama, baik pada perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta, sehingga ujian Negara akuntansi (UNA)

dihapuskan. Sejalan dengan diberlakukan peraturan tersebut, maka nomor register akuntan diberikan oleh Departemen Keuangan hanya kepada mereka yang telah lulus dari Pendidikan Profesi Akuntansi.

Persyaratan pendidikan untuk menjadi akuntan public di berbagai Negara di dunia, berbeda satu sama yang lain. Di Amerika Serikat semua akuntan publik disyaratkan untuk memiliki sertifikat akuntan publik yang dapat diperoleh apabila mereka lulus dari suatu ujian yang disebut Uniform National CPA Examination. Untuk dapat mengikuti ujian tersebut pada umumnya mereka harus memiliki *undergraduate degree* (kurang lebih setara dengan Program S1 di Indonesia) dengan jumlah kredit tertentu dalam mata kuliah akuntansi. Dewasa ini di sejumlah Negara bagian disyaratkan untuk menempuh 150 kredit semester atau 225 kredit quarter. Mulai tahun 2000 semua Negara bagian telah memberlakukan persyaratan 150 jam kredit atau kurang lebih setara Program S2 di Indonesia.

## **2.8 Register Negara Untuk Akuntan**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 34 Tahun 1953 tentang Pemakaian Gelar “Akuntan” (*Accountant*), tiap-tiap akuntan berijazah wajib mendaftarkan namanya untuk dimuat dalam suatu register negara yang diadakan oleh Kementerian Keuangan.

Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap kepentingan publik, pembinaan terhadap profesi akuntan dan guna mendorong perkembangan profesi akuntan di Indonesia untuk menghadapi tantangan profesi dalam perekonomian global, termasuk kesiapan menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (*ASEAN*

*Economic Community*) tahun 2015, maka Menteri Keuangan menetapkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 25/PMK.01/2014 tanggal 3 Februari 2014 tentang Akuntan Beregister Negara. PMK yang diundangkan pada tanggal 4 Februari 2014 ini mengganti ketentuan sebelumnya yaitu KMK Nomor 331/KMK.017/1999 Tentang Penyelenggaraan Pendaftaran Akuntan Pada Register Negara.

Enam jalur menuju profesi akuntan yaitu: jalur pertama, bagi lulusan S-1 atau D-4 akuntansi langsung mengikuti ujian CPA yang diselenggarakan IAPI setelah memiliki 1500 jam audit, berhak menyandang CPA dan berpraktik sebagai Akuntan Publik (AP). Jalur kedua, S-1 atau D- 4 akuntansi bisa terlebih dahulu mengikuti PPAK dengan konsentrasi Akuntan publik, dilanjutkan ujian CPA dan harus memiliki 1500 jam audit untuk menyandang gelar CPA atau berpraktik sebagai AP. Jalur ketiga, bagi S-1 dan D- 4 non akuntansi wajib mengikuti PPAK konsentrasi AP selanjutnya mengikuti ujian CPA dan harus memiliki 1500 jam audit sebelum menyandang gelar CPA dan berpraktik sebagai AP. Jalur ke empat, bagi warga negara Indonesia yang menyandang CPA dari organisasi asing yang telah melakukan MRA (*mutual recognizing agreement*) dengan IAPI seperti CPA Australia atau ICAEW bisa mengikuti ujian CPA. Gelar tsb dapat disandang dan berpraktik sebagai akuntan publik setelah memiliki 1500 jam audit. Jalur ke lima, bagi teknisi akuntansi level 6 dapat mengikuti ujian chartered accountant yang diselenggarakan IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) lalu mengikuti ujian CPA dan memiliki 1500 jam audit untuk menyandang CPA dan dapat berpraktik sebagai AP. Jalur ke enam, khusus bagi warga negara asing yang akan berpraktek

sebagai akuntan publik atau akuntan lainnya di Indonesia. Bagi mereka disyaratkan negara asal calon akuntan tsb sebelumnya harus melakukan MRA dengan Indonesia dan sertifikat gelar profesinya harus dari organisasi yang telah melakukan MRA dengan IAPI. Bila persyaratan tsb dipenuhi, ia harus mengikuti ujian CPA dan memegang 1500 jam audit untuk menyandang CPA dan berpraktik sebagai AP.

Penerbitan PMK Akuntan Beregister Negara dimaksudkan untuk mewujudkan terciptanya akuntan yang profesional dan memiliki daya saing di tingkat global dengan karakteristik sebagai berikut: (i) memiliki kompetensi, yaitu telah melalui proses pendidikan, akumulasi pengalaman dan ujian sertifikasi kompetensi profesi dibidang akuntansi, (ii) menjaga kompetensi melalui pendidikan profesional berkelanjutan, (iii) menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan, dan (iv) mematuhi standar dan kode etik profesi. PMK ini antara lain mengatur Register Negara Akuntan, mekanisme registrasi ulang, pembinaan akuntan profesional Indonesia, pendidikan profesi akuntansi, ujian sertifikasi akuntan profesional, dan mekanisme pendirian kantor jasa akuntansi (KJA) serta Asosiasi Profesi Akuntan.

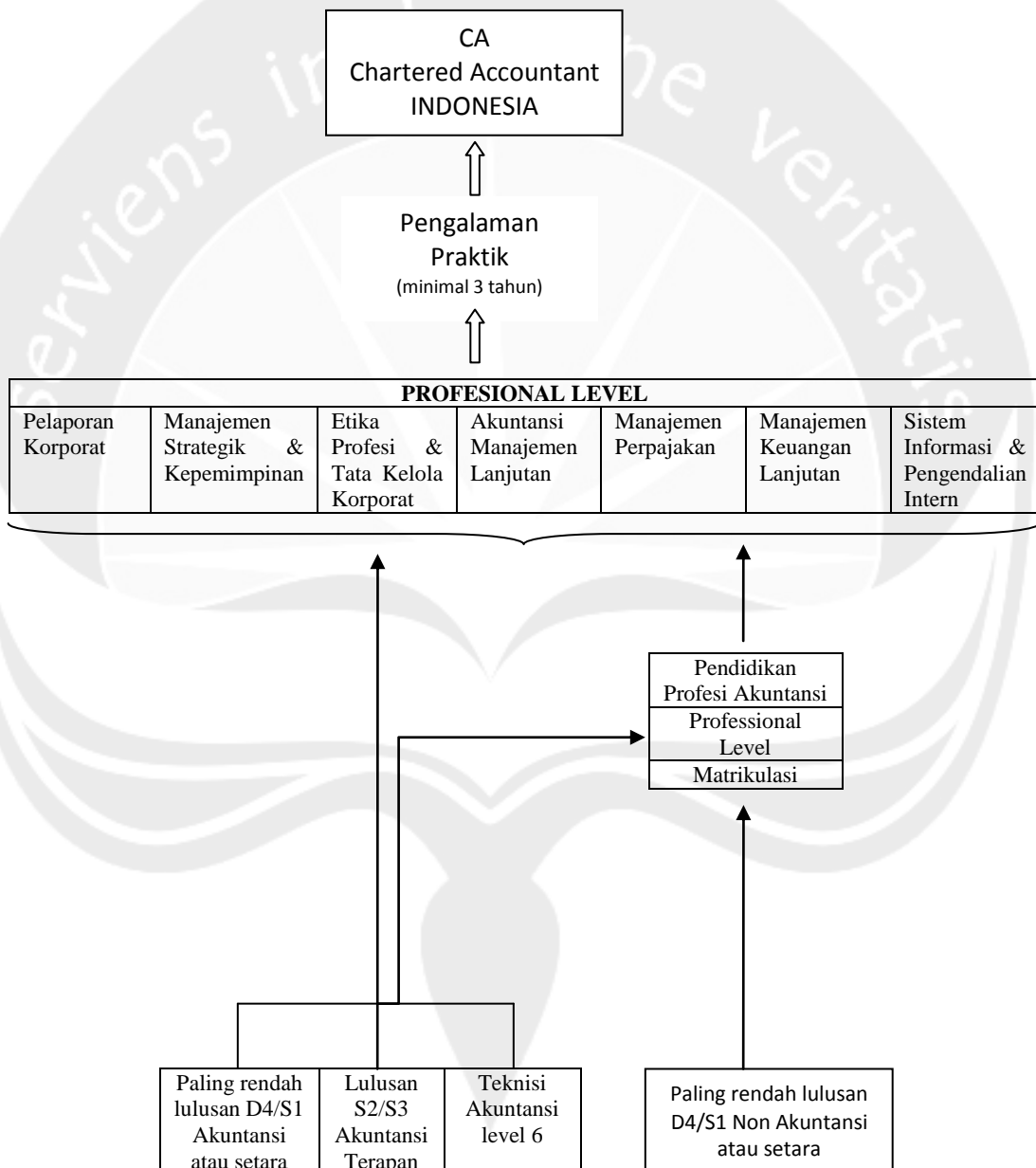
Untuk terdaftar dalam Register Negara Akuntan, seseorang harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu: (i) lulus pendidikan profesi akuntansi atau lulus ujian sertifikasi akuntan profesional, (ii) berpengalaman di bidang akuntansi, dan (iii) merupakan anggota Asosiasi Profesi Akuntan.

PMK ini mewajibkan seluruh Akuntan yang telah terdaftar dalam Register Negara Akuntan di Kemenkeu, untuk melakukan registrasi ulang dalam jangka



waktu tiga tahun. Jika tidak melakukan registrasi ulang melalui Asosiasi Profesi Akuntan, maka yang bersangkutan dinyatakan tidak terdaftar lagi pada Register Negara Akuntan.

Gambar 2.1. Pathway Chartered Accountant Indonesia



Sumber: Majalah IAI 2013