

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akuntan publik adalah akuntan yang memberikan jasa audit berdasarkan ijin dari Kementrian Keuangan No.443/KMK.01/2011. Setiap akuntan publik wajib terdaftar sebagai anggota asosiasi profesi Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Akuntan publik bisa memulai profesinya di Indonesia setelah mendapatkan gelar CPA setelah mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP).

CPA merupakan program pengembangan profesi bagi akuntan yang diselenggarakan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Sertifikasi ini ditujukan bagi mereka yang ingin meningkatkan kompetensi dan mendapatkan izin menjadi akuntan publik. Ujian CPA dengan kurikulum baru memiliki tiga tingkatan, yaitu tingkat dasar, tingkat profesional, dan tingkat lanjutan. PPA FEB UI menyelenggarakan pelatihan *CPA Review* untuk persiapan ujian tingkat profesional yang diharapkan dapat memfasilitasi peserta untuk mempersiapkan diri menghadapi ujian sertifikasi ini dengan baik.

1. Ujian Tingkat Dasar

- Diperuntukan bagi seseorang yang akan memulai karir di KAP.
- Gelar sertifikasi : *Associate Certified Public Accountant of Indonesia* (ACPAI).

- Materi ujian:

1. Pengantar Audit & Asurans
2. Akuntansi dan Pelaporan Keuangan
3. Pengantar Ekonomi Makro dan Mikro
4. Pengantar Manajemen, Perpajakan, dan Hukum Bisnis
5. Akuntansi Biaya, Manajemen Keuangan, dan Sistem Informasi

2. Ujian Tingkat Profesional

- Diperuntukan bagi seseorang yang akan bekerja sebagai staf profesional KAP.
- Gelar sertifikasi: *Certified Public Accountant of Indonesia* (CPA)
- Materi ujian:
 1. Audit, Asurans, dan Etika Profesi
 2. Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Lanjutan
 3. Akuntansi Manajemen, Manajemen Keuangan, dan Teknologi Informasi
 4. Strategi Bisnis dan Perpajakan Lanjutan
 5. Manajemen Risiko, Tata Kelola, dan Pengendalian Internal

3. Ujian Tingkat Lanjutan

- Diperuntukan bagi seseorang yang akan mengajukan izin akuntan publik.
- Gelar sertifikasi: tidak ada karena gelar CPA sudah diperoleh saat lulus ujian tingkat profesional. Namun, akan mendapatkan Surat Tanda Lulus Ujian Profesi Akuntan Publik.

- Materi ujian: Audit dan Asurans Tingkat Lanjutan

Tujuan & Manfaat Pelatihan Pelatihan CPA Review – Tingkat Profesional bertujuan dan bermanfaat untuk :

- Merupakan program persiapan ujian CPA Tingkat Profesional
- Meningkatkan pengetahuan peserta atas bidang-bidang yang menjadi mata ujian.
- Jika berhasil lulus ujian CPA of Indonesia, membuka peluang karir lebih baik bagi individu yang ingin bekerja di Industri, Pemerintahan maupun Kantor Akuntan Publik

Keunggulan Program Pelatihan Keunggulan mengikuti CPA Review – Tingkat Profesional (CPA) yang diselenggarakan oleh PPA FEB UI adalah sebagai berikut:

- Instruktur yang sangat kompeten di bidangnya (memiliki gelar CPA dan merupakan praktisi dan akademisi) .
- Materi CPA Review – Tingkat Profesional (CPA) yang diselenggarakan oleh PPA FEB UI sesuai dengan silabus ujian CPA yang dikeluarkan oleh IAPI.
- Modul pelatihan yang berkualitas yang terdiri dari modul teori dan problem set.
- Atmosfer belajar yang nyaman dan kondusif membantu peserta dalam berkonsentrasi untuk memahami materi.

Target Peserta Target peserta pelatihan CPA Review – Tingkat Profesional (CPA) adalah profesional yang ingin mempersiapkan diri untuk mengikuti ujian CPA Tingkat Profesional atau menambah pengetahuan di bidang-bidang yang menjadi mata ujian.

Materi Pelatihan

1. Audit, Asurans, dan Etika Profesi
2. Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Lanjutan
3. Akuntansi Manajemen, Manajemen Keuangan, dan Teknologi Informasi
4. Strategi Bisnis dan Perpajakan Lanjutan
5. Manajemen Risiko, Tata Kelola, dan Pengendalian Internal

Metode Pembelajaran Setiap sesi pelatihan CPA Review – Tingkat Profesional (CPA) setiap peserta akan mendapatkan:

- Pembahasan soal-soal prediksi ujian dilengkapi dengan penjelasan teori dan konsep yang relevan
- Pembahasan *Tryout* di pertemuan terakhir

KEGIATAN PPL IAPI institut Akuntan Publik Indonesia merupakan Asosiasi Profesi Akuntan Publik Indonesia yang bertujuan untuk mewujudkan Akuntan Publik yang berintegritas, berkualitas dan berkompetensi berstandar internasional, mendorong pertumbuhan dan independensi profesi yang sehat dan kondusif bagi profesi Akuntan Publik, menjaga martabat profesi Akuntan Publik dan kepercayaan publik, melindungi kepentingan publik dan Akuntan Publik, serta mendorong terwujudnya good governance di Indonesia. PPL

diselenggarakan sesuai dengan payung hukum undang-undang nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan peraturan pelaksanaan melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 443/KMK.01/2011 tentang penetapan Institut Akuntan Publik Indonesia sebagai Asosiasi Profesi Akuntan Publik, sebagaimana dimaksud dalam undang-undang nomor 5 tahun 2011, serta Peraturan Menteri Keuangan Nomor 154/PMK.01/2017.

PEMENUHAN KEWAJIBAN PPL

Pemenuhan kewajiban kegiatan pelatihan profesional berkelanjutan merupakan tanggung jawab anggota dan dilakukan dengan menempuh kegiatan pelatihan profesional berkelanjutan terstruktur atau tidak terstruktur. Setiap anggota berikut ini berkewajiban untuk mengumpulkan minimal 40 SKP setiap tahun, yaitu :

1. Anggota yang memiliki izin Akuntan Publik, dengan pemenuhan kewajiban minimal 40 SKP dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Minimal 30 SKP diantaranya harus dipenuhi melalui kegiatan pelatihan profesional berkelanjutan terstruktur dan
 - 10 SKP selanjutnya dapat dipenuhi melalui kegiatan pelatihan profesional berkelanjutan terstruktur atau tidak terstruktur
2. Anggota (non AP) memenuhi kewajiban minimal 40 SKP setiap tahun dengan melakukan kegiatan pelatihan profesional berkelanjutan baik yang terstruktur atau tidak terstruktur.

PERHITUNGAN SKP

Kegiatan PPL terstruktur dengan kategori tatap muka perhitungan SKP bagi peserta dilakukan berdasarkan jumlah waktu ditempuh, antara lain :

- Satu SKP setara dengan lima puluh menit efektif
- Dalam hal kegiatan terdiri atas beberapa sesi atau bagian, maka perhitungan SKP dilakukan dengan cara menjumlahkan terlebih dahulu waktu seluruh sesi atau bagian tersebut kemudian dibagi dengan satuan lima puluh menit.
- Dalam hal terjadi pecahan maka dibulatkan ke angka satuan terdekat

PPL TIDAK TERSTRUKTUR

Kegiatan PPL tidak terstruktur meliputi kegiatan yang dilakukan secara mandiri oleh anggota dalam rangka untuk pemenuhan kewajiban menjaga kompetensi dengan :

- Mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh Asosiasi yang ditetapkan sebagai kegiatan pelatihan profesional berkelanjutan tidak terstruktur.
- Mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak lain yang relevan dengan pengembangan kompetensi profesional dalam bidang akuntansi, auditing, keuangan, bisnis, dan yang relevan.

Dalam melakukan kegiatan pelatihan profesional berkelanjutan tidak terstruktur, anggota harus memperhatikan kesesuaian jenis dan topik kegiatan dengan kebutuhan untuk pengembangan kompetensi profesional, termasuk :

- Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan secara mandiri dan bertanggung jawab
- Menghitung sendiri nilai SKP dari setiap kegiatan yang diikuti berdasarkan ketentuan dalam peraturan ini.
- Mendokumentasikan setiap kegiatan yang ditunjukkan sebagai pemenuhan pelatihan profesional berkelanjutan

Uraian jenis kegiatan pelatihan profesional berkelanjutan yang tidak terstruktur yang dapat diikuti oleh anggota beserta referensi perhitungan SKP, sebagai berikut :

No .	Kegiatan	Referensi Perhitungan SKP
1	Mengikuti seminar, pelatihan, workshop, atau diskusi panel yang diselenggarakan oleh suatu pihak tertentu dengan tema yang relevan dengan bidang akuntansi, auditing, keuangan, bisnis dan yang relevan.	Nilai SKP ditentukan berdasarkan jumlah waktu keikutsertaan dalam kegiatan tersebut. 1 SKP setara dengan 50 menit. Nilai SKP dihitung dengan cara jumlah waktu yang digunakan dibagi dengan 50 menit.
2	Mengajar pada mata kuliah bidang akuntansi, auditing, keuangan, bisnis dan yang relevan.	Nilai SKP ditentukan pada akhir semester pengajaran setiap kelas yang dilaporkan sebagai realisasi SKP tahun berjalan. 1 SKS per semester pada mata kuliah relevan setara dengan 3 SKP, maksimal 20 SKP per tahun dari kegiatan mengajar.
3	Menempuh pendidikan pada pendidikan tinggi strata dua atau tiga yang relevan dengan bidang akuntansi, auditing, keuangan, bisnis dan yang relevan.	Nilai SKP ditentukan pada akhir semester sebagai realisasi SKP tahun berjalan. 1 SKS per semester pada mata kuliah relevan setara dengan 2 SKP, maksimal 25 SKP per tahun.
4	Melakukan kegiatan penelitian pada bidang akuntansi, auditing, keuangan, bisnis dan yang relevan yang dituangkan dalam suatu tulisan atau karya ilmiah yang dipublikasikan.	Nilai SKP ditentukan pada saat publikasi hasil melalui jurnal terakreditasi oleh Dikti atau pihak lain yang kredibel yang diperhitungkan sebagai realisasi SKP tahun berjalan. 1 hasil penelitian terpublikasi setara dengan 8 SKP.
5	Menulis karya ilmiah atau karya penulisan yang dipublikasikan dalam bentuk buku atau media publikasian lainnya.	Nilai SKP ditentukan pada saat publikasi atau penerbitan buku: • 1 karya ilmiah setara dengan 3 SKP • 1 buku setara dengan 5 SKP (tidak berlaku untuk edisi cetak ulang).

Tabel 1.1 Jumlah Anggota IAPI

No.	Keterangan	JumlahAnggota
1.	Anggota IAPI	3.657 orang
2.	AP	1215 orang
3.	Pemegang CPA non AP	767 orang
4.	Staf KAP dan anggota perorangan lainnya	1632 orang
5.	Anggota Umum Rekannon AP	43 orang

Sumber : *Directory 2017*

Berdasarkan Buku Direktori 2017 mengenai KAP dan AP tercatat jumlah anggota IAPI adalah sebanyak 3.657 orang yang terdiri dari AP 1.215 orang, rekan nonAP sebanyak 43 orang, pemegang CPA non AP sebanyak 767 orang. Staf KAP dan anggota perorangan lainnya sebanyak 1.632 orang. Para anggota IAPI tersebut bekerja di 523 KAP, yaitu 397 Kantor pusat dan 126 kantor cabang di seluruh Indonesia, serta bekerja diperusahaan dan berbagai instansi pemerintah atau lembaga. Sebagian anggota IAPI pemegang izin Akuntan Publik juga terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK), sektor pasar modal sebanyak 607 orang yang tergabung dalam Forum Akuntan Pasar Modal atau (FAPM). Sebagian Akuntan Publik lainnya yang terdaftar di OJK sektor perbankan berjumlah 355 orang, dan sektor IKNB sebanyak 218 orang sementara jumlah KAP yang terdaftar di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia adalah sebanyak 169 KAP. Kantor Akuntan Publik tersebut tersebar di daerah-daerah Indonesia, untuk di kota Surakarta sendiri pada tahun 2017 terdapat 20 KAP.

Ujian CPA yang seragam adalah ujian empat bagian yang dirancang untuk memastikan bahwa hanya individu yang berkualifikasi yang disertifikasi untuk

menggunakan penunjukan Akuntan Publik Bersertifikat. Ini memiliki tingkat kelulusan antara 45% dan 55% untuk setiap bagian ujian (AICPA, 2014).

Tabel 1.2 Jumlah Anggota IAPI

No.	Keterangan	JumlahAnggota
1.	Anggota IAPI	3.194 orang
2.	AP	1.369 orang
3.	Pemegang CPA non AP	1.202 orang
4.	Anggota Muda Pemegang CPAI	1.168 orang
5.	Anggota Umum Rekannon AP	54 orang
6.	Anggota umum lainnya	114 orang
7.	Anggota Kehormatan	7 orang

Sumber : *Directory 2018*

Pasal 27 UU nomor 5 tahun 2011 mewajibkan KAP untuk memiliki dan menjalankan sistem pengendalian mutu sesuai ketentuan standar pengendalian Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan mutu yang berlaku. Sistem pengendalian KAP harus berdasarkan pada SPM 1 yang ditetapkan oleh IAPI dan berlaku sejak 1 Januari 2013. Pemeriksaan berkala pada tahun 2014 dilaksanakan berdasarkan Surat Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Nomor: 14/SJ/2014 tanggal 10 Februari 2014 tentang Rencana Pemeriksaan Tahunan Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik Tahun 2014 (selanjutnya disebut RPT 2014). Berdasarkan RPT 2014, jumlah KAP yang direncanakan diperiksa pada tahun 2014 berjumlah 50 KAP dan telah direalisasikan seluruhnya. Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan PPPK, dari 50 KAP yang menjadi objek pemeriksaan, terdapat 27 KAP yang belum sesuai dengan sistem pengendalian mutunya sesuai standar pengendalian mutu yang berlaku.

Berdasarkan data Departemen Keuangan per 28 Januari 2010, jumlah pemegang izin praktek akuntan publik sebanyak 903 orang. Jika dibandingkan

dengan angka rata-rata rasio klien di banding akuntan publik di Negara-negara ASEAN, seharusnya dengan jumlah klien sebanyak 13.848 Indonesia membutuhkan 2.942 orang CPA. Data tersebut mengindikasikan telah terjadi scarcity (kelangkaan) di profesi akuntan publik di Indonesia sebanyak 2.039 orang. Selain itu dari jumlah akuntan publik yang memegang izin praktek, 63 persen merupakan akuntan dengan usia diatas 51 tahun. Penyebab kelangkaan dan masalah regenerasi tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktornya adalah jumlah lulusan USA yang masih sedikit, padahal syarat utama untuk memperoleh izin praktek sebagai akuntan publik adalah harus sudah memiliki CPA. Dalam kasus lain, Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) dipakai dalam studi longitudinal mahasiswa akuntansi untuk mengidentifikasikan karakteristik yang terkait dengan pilihan siswa untuk berkarir di bidang akuntansi (Swain & Olsen, 2012). Siswa-siswa yang profil MBTI mengklasifikasikan mereka menggunakan dasar persepsi dan intuisih cenderung tidak membuat keputusan berkarir di akuntansi.

Menurut Supriyanta (2013) dalam blognya menyatakan bahwa pertumbuhan akuntan publik masih rendah yaitu hanya 4% pertahun. Dari seluruh akuntan tersebut yang menjadi akuntan publik per Oktober 2012 hanya 1.014 orang dengan jumlah penduduk sebanyak 237 juta jiwa. Berbeda dengan negara-negara tetangga seperti Singapura dengan jumlah penduduk sekitar 5 juta jiwa mempunyai akuntan publik sekitar 15 ribu orang, Philipin dengan jumlah penduduk 88 juta jiwa mempunyai akuntan publik sebanyak 15 ribu orang, Thailand dengan jumlah penduduk 66 juta jiwa mempunyai akuntan publik 6.000

orang, dan Vietnam dengan jumlah penduduk 85 juta jiwa mempunyai akuntan public 1.500 orang.

Tan dan Laswad (2006) mensurvei mahasiswa yang mengambil pelajaran akuntansi dasar, menguji faktor yang mempengaruhi mereka saat mengambil jurusan akuntansi. Tan dan Laswad menemukan tiga variabel yang berpengaruh yaitu, persepsi pribadi mengenai pekerjaan dan beban pekerjaan di bidang akuntansi, persepsi akuntansi dari orang-orang terdekat (orangtua), dan pengendalian diri, ketiga hal tersebut mempengaruhi mahasiswa saat mengambil jurusan akuntansi. Tan dan Laswad (2009) meneliti kembali melakukan survei lanjutan kepada siswa yang telah selang 2 tahun menyelesaikan pelajaran akuntansi dasar. Hasil menunjukkan bahwa penentuan jurusan yang diputuskan mahasiswa akuntansi sebelum memasuki perguruan tinggi dan realisasinya sebagian besar sama.

Penelitian yang sama juga dilakukan Sugahara & Boland (2009) serta Sugahara, Boland, Cilloni (2008) terhadap mahasiswa Australia, hasilnya ditemukan faktor nilai intrinsik dari karir akuntansi, prospek karir akuntansi, peluangkerja, lingkungan kerja, bonus gaji, dan pengaruh dari oranglain mempengaruhi pilihan untuk mengambil program studi akuntansi. Dalam penelitian lainnya, Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) menggunakan indentifikasi karakteristik yang berhubungan dengan pemilihan karir di bidang akuntansi (Swain dan Olsen, 2012). Hasilnya, siswa yang terklasifikasi dalam MBTI, baik dalam merasa dan menilai lebih tertarik berkarir di bidang akuntansi.

Theory of Reasoned Action (TRA) bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku dalam tindakan manusia. Hal ini terutama digunakan

untuk memprediksi bagaimana individu akan berperilaku berdasarkan sikap dan niat perilaku yang sudah ada sebelumnya. Keputusan individu untuk terlibat dalam perilaku tertentu didasarkan pada hasil yang diharapkan individu akan muncul sebagai hasil dari melakukan perilaku tersebut. Dikembangkan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen pada tahun 1967, teori ini berasal dari penelitian sebelumnya dalam psikologi sosial, model persuasi, dan teori sikap. Teori-teori Fishbein menyarankan hubungan antara sikap dan perilaku (hubungan A-B). Namun, para kritikus memperkirakan bahwa teori sikap tidak terbukti menjadi indikator perilaku manusia yang baik. TRA kemudian direvisi dan diperluas oleh dua ahli teori pada dekade-dekade berikutnya untuk mengatasi setiap perbedaan dalam hubungan A-B dengan teori perilaku terencana dan pendekatan tindakan yang memiliki alasan. Teori ini juga digunakan dalam wacana komunikasi sebagai teori pemahaman.

Goal setting theory bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menyatakan bahwa sifat individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur

hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja.

Model SCCT digunakan untuk menguji perilaku akademis dan karir. Penelitian Lent, Sheu, Gloster, & Wilkins (2010) kepada mahasiswa jurusan teknik dan Blanco (2010) kepada mahasiswa jurusan psikologi, Lent, Lopez, Lopez, & Sheu (2008) & Smith (2002) terhadap mahasiswa jurusan komputer dan teknologi informasi, Lent, Brown, & Hackett (1994,2000) terhadap mahasiswa akuntansi. Teori ini menyediakan kerangka kerja teoritis untuk menjabarkan proses dan mekanisme membuat pilihan karir sesuai jurusan yang dipilih mahasiswa. 3 Variabel utama dalam SCCT, *self-efficacy* adalah (keyakinan sendiri), *outcome expectation* (hasil akhir) dan *goal* (tujuan). *Self-efficacy* adalah situasi ketika seseorang merasa sungguh percaya pada dirinya untuk mendapatkan sesuatu. *Outcome expectations* adalah sesuatu yang diyakini akan diperoleh jika melakukan suatu hal tertentu. *Goal* adalah suatu hal yang ingin dicapai oleh seseorang, yang muncul dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar dirinya. Dukungan sosial adalah pengaruh lingkungan eksternal (orang tua) yang sangat mempengaruhi minat seseorang dalam mengambil keputusan. Semakin keyakinan tinggi (*self-efficacy*), dengan hasil yang diharapkan (*Outcome expectations*), keyakinan tinggi terhadap tujuan karir yang dipilih makin tinggi. Keyakinan diri (*self efficacy*) yang tinggi juga akan mendorong tingginya hasil yang diharapkan (*Outcome expectations*).

Riset Jerry Schoenfeld, Gerry Segal & Dan Borgia (2017) memberi saran untuk menambahkan yang pertama karakteristik diri (*personal characteristic*) yang terdiri sosial ekonomi, kemampuan diri, tingkat pendidikan, dan jenis

kelamin. Yang kedua pengaruh kontekstual terdiri perbedaan kesempatan, dan dukungan sosial.

Terdapat suatu studi yang menemukan bahwa wanita memiliki kepercayaan diri yang rendah terhadap pria saat menentukan jurusan teknik (Inda, Rodriguez, & Pena, 2013). Mengingat minat yang terus berlanjut mengenai kesetaraan gender dalam dunia profesi (Brody, Cox, & Kren, 2015), terutama karena berkaitan dengan kontrak dan promosi wanita ke posisi kepemimpinan, gender merupakan variabel penting untuk ujian lebih lanjut dengan menggunakan model SCCT untuk jurusan akuntansi.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa, terdapat perbedaan kepribadian (*personal characteristic*) antara pria dan wanita. Maccoby dan Jacklin (1974) dalam Feingold (1994) melakukan penelitian pertama mengenai perbedaan kognitif antar gender. Mereka menyimpulkan bahwa pria lebih tegas dan lebih sedikit cemas dibanding wanita. Sedangkan untuk 2 sifat lainnya, yaitu keyakinan seseorang dan harga diri (*self-esteem*), tidak ditemukan perbedaan. Feingold (1994) menggunakan meta-analisis untuk memastikan penelitian yang dilakukan Maccoby dan Jacklin menyelidiki perbedaan gender dari data normatif. Feingold menyimpulkan bahwa wanita kurang tegas daripada pria. Wanita lebih bersahabat, gelisah, percaya, dan berhati lembut dari pria. Nolen Hoeksema (1987) melaporkan bahwa wanita lebih mudah depresi. Scherwitz, Perkins, Chesney, & Hugs (1991) menemukan bahwa pria lebih cenderung bermusuhan. Ross & Van Willigen (1996) melaporkan bahwa wanita lebih cepat marah. Persoalan mengenai gender menjadi penting karena merupakan bawaan sejak lahir dan tidak dapat diubah, sedangkan karakteristik yang melekat pada pria ataupun wanita akan

mendasari segala sesuatunya dalam bertindak, termasuk membuat keputusan mengambil ujian CPA. Harapan hasil memainkan peran penting dalam memotivasi perorangan menuju tujuan. Sedangkan *self-efficacy* berkaitan dengan “Apakah saya dapat melakukan ini?” hasil berkaitan dengan, “Jika sayamelakukan ini, lalu hasil yang didapatkan?” keyakinan hasil terbentuk sebagai hasil dari harapan individu. Tentang konsekuensi dari perilaku mereka (Vroom, 1964). Dibawah model SCCT, siswa akan memiliki minat yang lebih besar dalam pilihan karir yang diinginkan (Gore & Leuwerke, 2000). *Expectancy Theory* (teori pengharapan) mulanya dikembangkan oleh Vroom pada tahun 1964. Atau dapat dikatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh harapan individu bahwa pada tingkat usaha tertentu akan menghasilkan tujuan prestasi yang dimaksudkan.

Norma subjektif merupakan faktor sosial yang menunjukkan adanya tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu (Dewi dan Budiasih 2017). Menurut Apriasanti (2016) norma subjektif adalah persepsi perilaku yang dipengaruhi oleh orang-orang penting disekitar individu seperti keluarga, teman, atau kerabat terdekat. Fischerm (1998) menyatakan bahwa salah satu hal yang berperan penting di dalam pembentukan kemandirian belajar pada diri siswa adalah dari dukungan yang diterima oleh siswa dari komunitas tempat siswa berada, seperti dari sekolah, teman, orangtua, guru, dan sebagainya. Salah satu bentuk dukungan sosial yang diterima siswa adalah berasal dari orangtua. Dukungan orangtua merupakan sistem dukungan social yang terpenting di masa remaja. Dibandingkan dengan system dukungan social lainnya, dukungan orangtua sangat erat dengan kesuksesan hasil belajar remaja, gambaran diri yang positif, harga diri, percaya diri, motivasi, kemandirian

belajar dan kesehatan mental. Keterlibatan orangtua dihubungkan dengan prestasi sekolah dan emosional serta penyesuaian selama sekolah pada remaja (Corviile-Smith, Ryan, Adam & Dalicandro, 1998).

Brouse (2007) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan, khususnya orangtua penting dalam proses pembelajaran anak, karena iklim psikologis yang lebih baik akan mengarahkan pada perubahan yang lebih baik pada siswa. Menurut Santrock (2003), keluarga merupakan pilar utama dan pertama dalam membentuk anak untuk mandiri. Dukungan yang paling besar di dalam lingkungan rumah adalah bersumber dari orangtua. Berdasarkan Theory of Planed Behavior, norma subjektif merupakan determinan dasar kedua yang mempengaruhi niat berperilaku dan masih erat kaitannya dengan keyakinan-keyakinan. Namun, keyakinan dalam norma subyektif dalam teori ini merupakan persepsi dari tokoh panutan, baik dari perorangan, maupun sekelompok orang yang akan mempengaruhi individu apakah akan menampilkan perilaku atau tidak. Fakta tersebut melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA UNTUK MENGAMBIL UJIAN CPA”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi mengikuti ujian CPA?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi mengikuti ujian CPA?

3. Apakah *Outcome Expectations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi mengikuti ujian CPA?
4. Apakah ada perbedaan *self-efficacy* antara pria dan wanita?
5. Apakah ada perbedaan *goal* antara pria dan wanita?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah dukungan sosial mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi mengikuti sertifikasi CPA
2. Mengetahui apakah *Self Efficacy* mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi mengikuti sertifikasi CPA
3. Mengetahui apakah *Outcome Expectation* mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi mengikuti sertifikasi CPA
4. Mengetahui apakah ada perbedaan *self-efficacy* antara pria dan wanita?
5. Mengetahui apakah ada perbedaan *goal* antara pria dan wanita

1.4 Manfaat Dan Kegunaan Penelitian

1. Bagi riset

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai hubungan variabel SCCT dengan menambahkan variabel dukungan sosial.

2. Bagi Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan orang tua dan teman sekitar untuk ikut serta dalam mendukung dan menyarankan mahasiswa akuntansi mengikuti ujian CPA.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BABII merupakan tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis yang akan menguraikan berbagai teori, konsep, penelitian sebelumnya yang relevan, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, kerangka pikir penelitian, definisi, dan pengukuran variabel.

BAB III merupakan metode penilitian yang metode penelitian yang berisi mengenai sumber dan jenis data yang akan digunakan, populasi, dan sampel, definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini, dan metode analisis data.

BAB IV merupakan gambaran umum penelitian

BAB V merupakan hasil dan analisis data yang menguraikan perhitungan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

BAB VI merupakan kesimpulan,saran, dan keterbatasan dari analisis yang dilakukan pada bagian sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Sukrisno. 2017. Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Agoes Sukrisno. 2017. Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik Buku 2 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Alwisol. 2005. Psikologi Kepribadian. Malang : UMM Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. 1989. Human Agency in Social Cognitive Theory. *Annual Review of Psychology*, 44(9), 1175-1184. Diunduh dari <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bandura, A. 1994. Self-Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, 4(1994), 71-81. Diunduh dari <https://doi.org/10.1002/97804070479216.corpsy0836>
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy in Changing Societies*. USA: Cambridge University Press.
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman and Company.
- Baron. R.A. & Byrne. D. 2003. Psikologi Sosial Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Basori, Muh. 2004. Paket Bimbingan Perencanaan dan Pengambilan Keputusan Karier bagi Siswa SMU. Malang: UM.
- Betz, N. E., & Hackett, G (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410. Diunduh dari <http://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Blanco, Á. (2011). Applying social cognitive career theory to predict interests and choice goal in statistics among Spanish psychology students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 49-58. Diunduh dari <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.07.003>
- Brody, R. G., Cox, V. L., & Kern, S. 2015. Gender Equity in the Accounting Profession : An Update. *The Accounting Educator's Journal*, XXV, 131-147. Diunduh dari <http://www.aejournal.com/ojs/index.php/aej/article/download/328/153>
- Brown, S. D. and Lent, Telander, K., & Tramayne, S. 2011. Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic

- parth analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 81-90. Diunduh dari <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.009>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. 2001. Organizational Research Methods. Diunduh dari <http://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Connellan, J., Baron-Cohem, S., Wheelwright, S., Batki, A., & Ahluwalia, J. 2000. Sex differences in human neonatal social perception. *Infant Behavior and Development*, 23(1), 113-118. Diunduh dari [http://doi.org/10.1016/S0163-6383\(00\)00032-1](http://doi.org/10.1016/S0163-6383(00)00032-1)
- Feingold, A. 1994. Gender Differences in Personality : A Meta-Analysis, 116(3), 429-456. Diunduh dari <http://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0033-2909.116.3.429>
- Felton, S., Dimnik, T., & Northey, M. 1995. A Theory of Reasoned Action model of the Chartered Accountant career choice. *Journal of Accounting Education*, 13(1), 1-19. Diunduh dari [http://doi.org/10.1016/0748-5751\(94\)00027-1](http://doi.org/10.1016/0748-5751(94)00027-1)
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gore, P. a., & Leuweke, W. C. 2000. Predicting Occupational Considerations: A Comparison of Self-Efficacy Belief, Outcome Expectations, and Person-Environment Congruence. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 237-250. Diunduh dari <https://doi.org/10.1177/106907270000800303>
- http://iapi.or.id/iapi/membership_kap/membership_kap/47-pemegang-cpa-5729bcf4aac3c.pdf
- Inda, M., Rodriguez, C., & Peña, J. V. 2013. Gender differences in applying social cognitive career theory in engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 346-355. Diunduh dari <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.010>
- Jogiyanto, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Lent, R. W. 2005. "A Social Cognitive View of Career Development and Counseling." Pp. 101-127 in *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, edited by S. D. Brown and R. W. Lent. New York: Wiley.
- Lent, R. W., Brown, S. D. and Hackett, G. 1994. "Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance" [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior* 45(1), 79-122.

- Lent, R. W., Brown, S. D. and Hackett, G. 2000. "Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis." *Journal of Counseling Psychology* 47(1), 36-49.
- Lent, R. W., Lopez, A. M., Lopez, F. G., & Sheu, H. Bin. 2008. Social cognitive predictors of the interests and choices of computing majors: Applicability to underrepresented students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 184-192. Diunduh dari <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.006>
- Lent, R. W., Paixão, M. P., Silva, J. T. da, & Leitão, L. M. 2010. Predicting occupational interests and choice aspirations in Portuguese high school students: A test of social cognitive career theory. *Journall of Vocational Behavior*, 76(2), 244-251. Diunduh dari <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.001>
- Lent, R. W., Sheu, H.-B., Gloster, C. S., & Wilkins, G. 2010. Longitudinal test of the social cognitive model of choice in eengineering students at historically Black universities. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 387-394. Diunduh dari <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.002>
- Levy, P. E., & Baumgardner, A. H. 1991. Effects of self-esteem and gender on goal choice. *Journal of Organizational Behavior*, 12(6), 529-541. Diunduh dari https://www.jstor.org/stable/pdf/2488057.pdf?seq=1#page_scan_tab_contents
- Locke, E. A., & Latham, G. P. 2002. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9) 705-717. Diunduh dari <https://doi.org/10.1177/1059601193182002>
- Maupin, R. J. 1993. How Can Women's Lack of Upward Mobility in Accounting Organizations Be Explained? Diunduh dari <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1059601193182002>
- Multon, K. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. 1991. Relation of self-efficact beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 30-38. Diunduh dari <https://doi.org/10.1037/0022-0167.38.1.30>
- Nolen-Hoeksema, S. 1987. Sex differences in unipolar depression: Evidence and theory. *Psychological Bulletin*, 101(2), 259-282. Diunduh dari <https://doi.org/10.1037/0033-2909.101.2.259>
- Pintrich, P. & Schunk, D. 1996. The Role of Expectancy and Self-Efficacy Beliefs. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall. Diunduh dari <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/PS.html>

- Reigle, D. R. 2008. CAREERS IN ACCOUNTING; Certified Public Account. The Black Collegian. Diunduh dari https://www.thefreelibrary.com/_/print/PrintArticle.aspx?id=187615856
- Sadri, G., & Robertson, I. T. 1993. Self-efficacy and Work-related Behaviour. A Review and Meta-analysis. *Applied Psychology: An Internasinal Review*, 42(2), 139-152. Di unduh dari <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1993.tb00728.x>
- Santrock, J. W. 2002. *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga.
- Scoenfeld, J., Segal, G., & Borgia, D. 2017. Socail cognitive career theory and the goal of becoming a certified public accountant. *Accounting Education*, 26(2), 109-126. Diunduh dari <http://doi.org/10.1086/209170>
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*(4th edition). New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Sheppard, B. H., Hartwick, J., & Warshaw, P. R. 1988. The theory if reasoned action: Meta-analysis of past reserach with recommendations for modifications and future research. *Journal of Consumer Research*, 15(3), 325-343. Diunduh dari <https://doi.org/10.1086/209170>
- Smith, S.M. 2002. The Role of Social Cognitive Career Theory in Information Technology based Academic Performance. *Information Technology Learning, and Performance Journal*, 20(2), 1-10. Diunduh dari <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.540.1401&rep=rep1&type=pdf>
- Sugahara, S., Boland, G. 2009. The accounting profession as a career choice for tertiary business student in Japan-A factor analysis. *Accounting Education*, 18(3), 255-272. Diunduh dari <https://doi.org/10.1080/09639280701820035>
- Sugahara, S., Boland, G., & Cilloni, A. 2008. Factors influencing student' choice of an accounting major in Australia. *Accounting Education*, 17(SUPPL.1). Diunduh dari <https://doi.org/10.2308/iace-50076>
- Swain, M. R., & Olsen, K. J. 2012. From student to accounting professional: A longitudinal study of the filtering process. *Issues in Accounting Edication*, 27(1), 17-52. Diunduh dari <https://doi.org/10.2308/iace-50076>
- Tan, L. M., & Laswad, F. 2006. Student's beliefs, attitudes and intentions to major in accounting. *Accounting Education*, 15(2), 167-187. <https://doi.org/10.1080/09639280600787194>

- Tan, L. M., & Laswad, F. 2009. Understanding student's choice of academic majors: A longitudinal analysis. *Accounting Education*, 18(3), 233-253. <https://doi.org/10.1080/09639280802009108>
- Willigen, M. Van, & Ross, C. E. 1996. Gender, Parenthood, and Anger, 58(3). 572-584. Diunduh dari https://www.jstor.org/stable/353718?seq=1#page_scan_tab_contents
- Wilson, M., & Daly, M. 1985. Competitiveness, risk-taking, and violence – The young male syndrome. *Ethology and Sociobiology*, 6(1), 59-73. Diunduh dari [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(85\)90041-X](https://doi.org/10.1016/0162-3095(85)90041-X)