

THE INFLUENCE OF REPUTATION, RESULTS, REQUIREMENTS, ETHICAL BEHAVIOR, AND WORK INTENTIONS ON THE PERCEPTION OF ACCOUNTING STUDENTS IN SEMARANG REGARDING ACCOUNTING CAREERS BASED ON GENDER

PENGARUH REPUTASI, HASIL, PERSYARATAN, PERILAKU ETIS, DAN NIAT KERJA TERHADAP PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI DI SEMARANG MENGENAI KARIR AKUNTANSI BERDASARKAN GENDER

Stefanus Jusvian^{1*}, Stephana Dyah Ayu Retnaningsih²
Soegijapranata Catholik University, Semarang, Indonesia^{1,2}
19g10139@student.unika.ac.id¹, stephana@unika.ac.id²

ABSTRACT

Commonly, perceptions between men and women can be different. Men and women can sometimes view a career with their own perceptions according to the information they get. Students majoring in accounting in Semarang are the population of this study. This study used a random sampling method with the distribution of questionnaires. This study used 273 respondents of active students majoring in accounting in Semarang. Hypothesis testing is performed using the t-test. This study aims to see the perception of accounting students regarding the accountant profession based on gender. This study shows that the variables of work requirements, work reputation, intentions (feelings), and work outcomes have no difference in perception based on gender. Meanwhile, the variable negative perception of accounting work gives significant results between men and women.

Keywords: Accountant Career, Gender, Student Perception, Accountant Profession

ABSTRAK

Pada umumnya, persepsi antara laki-laki dan perempuan bisa berbeda. Laki-laki dan perempuan terkadang dapat memandang sebuah karir dengan persepsi mereka masing-masing sesuai informasi yang mereka dapatkan. Mahasiswa jurusan akuntansi di Semarang merupakan populasi dari penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode *random sampling* dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan 273 responden mahasiswa aktif jurusan akuntansi di Semarang. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t. Penelitian ini bertujuan untuk melihat persepsi mahasiswa akuntansi mengenai profesi akuntan berdasarkan gender. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persyaratan kerja, reputasi kerja, niat (perasaan), dan hasil pekerjaan tidak memiliki perbedaan persepsi berdasarkan gender. Sedangkan variabel persepsi negatif terhadap pekerjaan akuntansi memberikan hasil yang signifikan antara laki-laki dan perempuan.

Kata Kunci: Karir Akuntan, Gender, Persepsi Mahasiswa, Profesi Akuntan

PENDAHULUAN

Mahasiswa yang setelah lulus nanti sudah pasti mereka harus memilih karir mereka. Karir yang mereka pilih ada yang sejalan dengan jurusan dan ada juga yang lintas jurusan. Karir

adalah pengalaman atau tugas seseorang yang mengalami perkembangan selama masa kerjanya. Setiap manusia dapat memilih karirnya berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang ada sehingga hal tersebut akan memberikan

masa depan yang menjanjikan (Dananjaya and Rasmini 2019). Lulus S1 merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam pemilihan karir.

Semua mahasiswa akuntansi akan memilih berkarir menjadi seorang akuntan untuk memenuhi kualitas hidup (Hatane and Setiono 2019). Namun pada realitanya, mahasiswa memilih karirnya dimana pekerjaan tersebut memberikan pelatihan terlebih dahulu. Menurut (Murdiawati 2020) menyatakan bahwa hampir semua mahasiswa akan memilih karirnya ketika pekerjaan tersebut memberikan pelatihan terlebih dahulu sebelum mulai bekerja. Informasi-informasi mengenai karir akuntansi yang memadai mudah didapatkan oleh mereka dari aktifitas kampus, tempat magang, dan tempat lainnya (OECD 2020). Dalam pengambilan keputusan pemilihan karir, banyak persepsi mengenai karir seorang akuntan profesional atau akuntan profesional dari mahasiswa. Faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi persepsi mahasiswa mengenai akuntan profesional antara lain seperti hasil pekerjaan, reputasi kerja, persepsi negatif terhadap seorang akuntan, dan perasaan dari diri sendiri.

Menurut (Mbawuni 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi mahasiswa mengenai profesi akuntansi profesional adalah hasil pekerjaan, reputasi kerja dari akuntan profesional, persepsi negatif terhadap seorang akuntan, dan perasaan dari diri sendiri terhadap akuntan profesional, dan persyaratan kerja menjadi akuntan profesional. Namun di Indonesia penelitian yang menyorot mengenai persepsi mahasiswa atas gender tentang karir seorang akuntansi masih belum banyak.

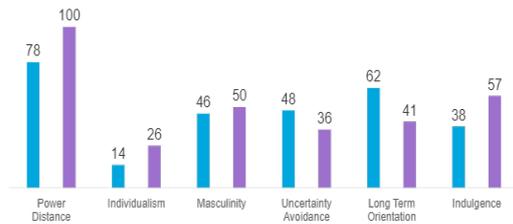
Menurut (Yusrini 2017) di Indonesia sendiri ketimpangan gender dalam masyarakat masih sering terjadi.

Beliau mengatakan bahwa dalam dunia kerja, akses perempuan terhadap kesempatan kerja untuk mendapatkan pendapatan lebih rendah daripada laki-laki. Hal ini cukup disayangkan masih banyaknya pandangan bahwa pandangan masyarakat terhadap laki-laki dimana mereka harus lebih tegas dan memiliki sifat yang kompetitif dibanding dengan perempuan yang dipandang lunak dan memiliki sifat lemah lembut.

Menurut penelitian (Mbawuni 2015) yang dilakukan di sebuah Universitas di Ghana dimana dalam penelitian beliau, laki-laki memiliki persepsi yang positif terhadap karir seorang akuntan profesional dibandingkan perempuan. Dimana dari hasil penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa laki-laki memandang karir seorang akuntan profesional merupakan karir yang memiliki reputasi baik dan memiliki hasil kerja/ gaji yang tinggi. Tidak hanya itu laki-laki memiliki persepsi bahwa pekerjaan seorang akuntan profesional merupakan pekerjaan yang menjanjikan.

Dalam penelitian (Muhamad et al. 2020) yang meneliti tentang persepsi mahasiswa terhadap karir seorang akuntan profesional memiliki hasil penelitian dimana perempuan memiliki persepsi yang positif mengenai profesi akuntansi dibandingkan laki-laki. Dalam penelitian tersebut perempuan setuju bahwa dalam persyaratan kerja untuk menjadi seorang akuntan profesional cukup sulit. Oleh karena itu organisasi/korporasi harus meyakini bahwa kemajuan karir perempuan tidak dapat menghambat mereka untuk berkembang dalam suatu perusahaan. Tidak hanya hal tersebut, dukungan dari pemerintah, organisasi, dan ahli profesi sangat berpengaruh juga dalam persepsi karir seorang akuntan profesional.

Karakteristik dapat diartikan sebagai sifat orang tertentu.



Gambar 1 <https://www.hofstede-insights.com/>

Menurut KBBI, karakteristik dapat diartikan sebagai sifat khas yang sesuai dengan perwatakan seseorang. Sehingga dapat diartikan bahwa karakteristik adalah sifat khas yang dimiliki oleh orang tertentu sesuai dengan perwatakan orang tersebut. Dalam data *Hofstede Insights* terdapat beberapa perbedaan dan kesamaan karakteristik masyarakat Indonesia dengan Malaysia. Dalam data *Hofstede Insights* masyarakat Indonesia dengan Malaysia cukup memiliki persamaan mengenai *masculinity*.

Menurut (Armia 2002) menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan dalam masyarakat terdapat peran gender yang berbeda-beda dimana masyarakat memandang bahwa kaum laki-laki harus memiliki pencapaian, ketegasan dan sikap kompetitif dalam mencapai suatu kesuksesan. Sedangkan perempuan dipandang memiliki sifat yang lunak, lemah lembut, dan harus memperhatikan kesehatan anak dan suami. Ketimpangan gender juga dapat terjadi di dalam Universitas. Menurut (Pekkarinen 2008) dimana melakukan penelitiannya di sebuah Universitas Finland mengungkapkan bahwa bisa digambarkan dalam sebuah Universitas, perempuan lebih diakui dan memiliki nilai yang baik daripada laki-laki, namun mereka tidak cukup tampil dalam dunia pekerjaan.

Hal ini juga terjadi di Indonesia, menurut (Yusrini 2017) pada realitanya ketimpangan gender cukup tinggi di

Indonesia dimana cukup banyak persepsi yang mengatakan bahwa perempuan cukup kecil kemungkinannya untuk bekerja daripada laki-laki. Meski cukup banyak juga daerah yang sudah memandang bahwa kesetaraan gender itu penting dalam masyarakat. Namun tidak sedikit pula dalam suatu daerah terjadi adanya ketimpangan gender. Dari perbedaan dan persamaan dari kedua Negara tersebut dapat memberikan peluang bagi peneliti untuk meneliti hal yang sama dan menerapkan penelitian tersebut di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Persepsi Mahasiswa Akuntansi di Semarang Mengenai Profesi Akuntan Berdasarkan Gender.” Dimana peneliti tertarik membahas topik tersebut karena merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan di Malaysia (Muhamad et al. 2020) dimana antara laki-laki dan perempuan memiliki persepsi yang berbeda mengenai suatu karir terutama karir akuntansi dan fokus penelitian ini akan dilakukan di Indonesia khususnya kota Semarang.

Pandangan Teori Sosial dan Feminis

Dalam relasi gender, hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan bersifat dinamis. Dimana berdasarkan skill dan peran berkembang mengikuti kondisi sosial lingkungan (Aisyah 2013). Salah satu lingkungan yang sangat berpengaruh adalah keluarga. Menurut (Aisyah 2013) keluarga mempunyai komponen dengan peran dan fungsinya masing-masing, dimana peran sosial tersebut saling berhubungan dan saling tergantung satu sama lain.

Dengan demikian hubungan timbal balik tersebut akan membentuk satu kesatuan rumah tangga. Intraksi

antar komponen sesuai peran dengan fungsinya sangat diperlukan sehingga sistem dapat berjalan. Dalam pandangan teori sosial dibagi lagi menjadi beberapa teori. Dimana pandangan teori struktural-fungsional, pandangan teori konflik, dan pandangan teori feminis.

a. Pandangan Teori Struktural Fungsional

Dalam teori ini, pembagian peran secara seksual dikatakan wajar. Dimana laki-laki (suami) memiliki peran instrumental dengan memelihara hubungan dengan masyarakat dan keutuhan keluarga. Menurut (Aisyah 2013) dalam mempertahankan keutuhan fisik keluarga adalah dengan menyediakan bahan pangan, tempat berlindung, dan menjadi jembatan antara keluarga dan dunia luar. Kemudian peran istri adalah mengambil peran ekspresif, artinya sosok yang membantu memperlerat hubungan, dapat memberikan dukungan emosional terhadap keluarga serta dapat menjamin kelancaran urusan rumah tangga.

Menurut teori ini, jika terjadi penyimpangan fungsi satu sama lain (suami-istri) maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap keseimbangan keluarga dimana peran gender yang berbeda akan mengakibatkan ketidakharmonisan dalam rumah tangga hingga dapat menyebabkan perceraian (Sidi 2014). Menurut (Aisyah, 2013) agar tercapai keseimbangan maka dibutuhkan tiga elemen dalam struktur internal keluarga, antara lain: status, peran, dan norma. Berdasarkan status, keluarga memiliki 3 struktur yakni suami/ayah, istri/ibu, dan anak dengan masing-masing identitas individu. Misal ayah sebagai kepala rumah tangga, ibu sebagai ibu rumah tangga, dan lain-lain. Peran sosial merupakan seperangkat tingkah laku yang diharapkan untuk memotivasi tingkah laku seseorang dalam status sosial

tertentu. Setiap status sosial memiliki fungsi dan peran yang diharapkan memiliki interaksi dengan individu lain dalam keluarga. Contohnya, seorang kepala rumah tangga dimana diharapkan dapat menjadi pelindung keluarga dan menjamin kelangsungan hidup keluarga.

Kemudian ibu rumah tangga memiliki peran emosional dan ekspresif dengan memberikan kelembutan, kasih sayang dan cinta dalam lingkup domestik. Oleh karena itu peran sosial sangat berpengaruh dalam norma budaya dimana mereka berada. Normal sosial dalam keluarga adalah sesuatu yang penting karena normal sosial dapat dijadikan sebagai standar tingkahlaku dalam kehidupan keluarga. Menurut (Aisyah 2013) dalam fungsinya, setiap anggota keluarga harus menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing agar tidak terganggu relasi antara suami-istri sehingga dapat berjalan seimbang. Artinya jika antar anggota keluarga tidak menjalankan fungsinya, maka konflik dapat terjadi dalam keluarga.

a. Pandangan Teori Konflik

Dalam pandangan konflik, situasi konflik dalam keluarga/masyarakat tidak dianggap sebagai situasi disfungsional, namun dianggap sebagai sesuatu yang normal dalam proses sosial dimana konflik tersebut biasanya berupa perbedaan pendapat. Dalam teori konflik, perbedaan pendapat tersebut dapat menimbulkan perubahan negatif maupun positif (Nugroho 2021). Menurut (Muhamad et al. 2020) dalam relasi gender, teori konflik menjelaskan bahwa ketidaksetaraan gender muncul ketika laki-laki mencoba untuk menggunakan kekuatan dan hak istimewa mereka untuk mengambil keuntungan dari perempuan. Artinya dalam keluarga seorang kepala rumah tangga yaitu bapak akan memiliki

kedudukan tertinggi, sedangkan istri berkedudukan sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut disebut wajar dalam teori ini karena menjelaskan bahwa siapa yang memiliki kekuasaan akan menindas kepada siapa yang ada dibawah mereka.

b. Pandangan Teori Feminis

Dalam teori feminis, teori ini beranggapan bahwa dalam pembagian kerja, perempuan biasanya lebih banyak diperlakukan tidak adil dibandingkan laki-laki. Dalam dunia nyata, feminisme sering disalahpahami dimana gerakan tersebut dipandang sebagai gerakan emansipasi perempuan. Namun pada kenyataan feminisme adalah gerakan sosial yang dilakukan perempuan dan laki-laki untuk meningkatkan kedudukan kaum perempuan dan memperjuangkan hak mereka secara adil (Hidayati 2018). Menurut (Aisyah 2013) dalam *bias* “kepentingan” laki-laki, maka pembagian tugas dalam keluarga cenderung memiliki beban yang tidak seimbang. Peran perempuan biasanya ditempatkan pada bagian domestik (rumah tangga) sedangkan laki-laki biasanya ditempatkan di publik (pekerjaan luar rumah).

Sehingga secara sepintas pembagian tersebut terlihat ringan, namun dalam prakteknya beban yang lebih berat akan terjadi di perempuan. Tidak hanya itu, dalam tumbuh kembang diantara keduanya akan berbeda, dimana implikasi yang paling terlihat adalah kaum perempuan yang memiliki hambatan sumber daya utama yakni ekonomi, budaya, dan politik serta hal tersebut juga berpengaruh terhadap penilaian tempat seperti tempat kerja dimana kaum perempuan dianggap seberapa “pantas” pekerjaan mereka dihargai.

Social Cognitive Theory (SCCT)

SCCT mengacu pada proses seorang individu dalam mengembangkan pilihan karirnya, minat, dan ketekunan karirnya. Menurut (Blanco 2011) menjelaskan bahwa SCCT dipengaruhi oleh *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *career goals and interest* yang berhubungan dengan demografi, etnis, budaya, gender, status sosial ekonomi, dukungan sosial, dan hambatan yang dirasakan oleh individu dalam pendidikan/pengetahuan dan karir. Menurut (Lent, Brown, and Hackett 1994) teori kognitif sosial menyorot pada pengendalian perilaku diri, dimana itu juga menyatakan perbedaan variabel individu. Dimana SCCT dipengaruhi oleh 3 dimensi yakni *self efficacy*, *outcome beliefs*, dan *goals mechanisms*.

SCCT dalam model ini berfokus pada persepsi gender mengenai sebuah profesi/karir. Dimana ekspektasi pribadi dan standar kinerja dalam pengalaman belajar dapat menyatukan realitas sosial untuk meningkatkan pilihan karir. *Self-efficacy* adalah tingkah laku/ struktur kepribadian diri sendiri yang terbentuk dari pengalaman seseorang yang telah dilaluinya (Abdullah 2019). Sehingga ketika seseorang telah melalui masalah yang ringan hingga berat dan mereka dapat menyelesaikannya, maka *self-efficacy* seseorang akan meningkat.

Menurut (Blanco 2011) ketika *self efficacy* meningkat maka hal ini akan mempengaruhi *outcome expectations* seseorang. Sehingga ketika seorang mahasiswa akuntansi telah melalui mata kuliah yang dapat meningkatkan *self efficacy* mereka, maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap *outcome expectations* karir akuntan profesional. Artinya ketika *self efficacy* seseorang positif, maka *outcome expectations* seseorang terhadap karir seorang akuntan profesional juga berpengaruh positif. Hal-hal yang dapat

memengaruhi adalah variabel hasil pekerjaan menjadi seorang akuntan profesional, dimana ketika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi, maka *outcome expectations* mereka juga dapat tinggi. Dalam hal ini seseorang akan memiliki ekspektasi mengenai pekerjaan seorang akuntan dari apa yang orang tersebut dapatkan di lingkungan sekitar kampus maupun keluarga. Variabel perasaan/rasa terhadap karir akuntan profesional juga dapat dipengaruhi *self efficacy* dan *outcome expectations* seseorang.

Ketika seseorang seseorang telah menerima mata kuliah seperti pengauditan, maka hal tersebut dapat memunculkan perasaan/rasa terhadap karir akuntan profesional atau hal tersebut dapat disebut sebagai *interest*. Kemudian variabel persepsi negatif terhadap seorang akuntan dan reputasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* dan *outcome expectations*. Dimana ketika seseorang mahasiswa telah menerima semua mata kuliah yang ada, akan muncul ekspektasi bahwa persyaratan kerja seorang akuntan profesional akan sulit atau mudah. Hal ini karena pengalaman mereka dari mata kuliah pengauditan yang mereka terima di bangku kuliah akan membentuk pertanyaan-pertanyaan apakah persyaratan kerja akuntan profesional akan mudah atau sulit dan juga memiliki pandangan bahwa reputasi seorang akuntan profesional itu cukup disegani dan dihormati. Kemudian variabel berikutnya ada berada dalam dimensi *goals/intentions*.

Dalam (Blanco 2011) *goals* dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* seseorang, dimana ketika seseorang merasa percaya diri dan juga dorongan dari lingkungan sekitar. maka *goals* orang tersebut juga akan tinggi. Seperti variabel hasil pekerjaan dimana variabel ini dipengaruhi oleh *intentions* seseorang.

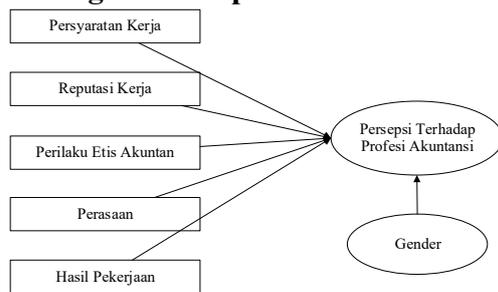
Ketika seseorang memiliki cukup informasi yang mereka dapatkan semasa bangku kuliah dan lingkungan, hal tersebut dapat membentuk *goals/intentions* orang tersebut. Seperti hasil pekerjaan seorang akuntan dan persepsi negatif terhadap seorang akuntan akan dipandang oleh seorang mahasiswa bahwa pekerjaan tersebut akan memberikan gaji yang cukup tinggi. Hal tersebut karena adanya gambaran dari lingkungan dan juga di bangku kuliah mengenai karir seorang akuntan profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dimana analisis ini meliputi mean dimana hasil dari jumlah keseluruhan angka dalam data dibagi dengan jumlah data yang tersedia. Median merupakan nilai tengah yang diperoleh jika angka-angka pada data disusun berdasar angka terendah (terkecil) ke angka tertinggi (terbesar). Modus atau nilai yang paling banyak muncul dalam suatu data. Data minimum dan maksimum adalah data yang paling kecil dan paling besar untuk variabel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan penyebaran kuesioner melalui google form dan mendatangi responden dimana pertanyaan tersebut diberikan kepada mahasiswa akuntansi di wilayah Semarang. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner dan data yang didapat akan dihitung menggunakan SPSS.

Kerangka Konsep



Gambar 2. Kerangka Konsep

Dalam kerangka konsep, dijelaskan bahwa variable persyaratan kerja, reputasi kerja, perilaku etis akuntan/persepsi negative terhadap pekerjaan akuntan, niat/perasaan, dan hasil pekerjaan dalam mempengaruhi perbedaan persepsi terhadap profesi akuntansi. perbedaan persepsi tersebut dibedakan oleh gender, sehingga dalam penelitian ini gender merupakan variable uji beda antara laki-laki dan perempuan.

Pengembangan Hipotesis

Persyaratan Kerja

Dalam teori fungsional, memandang bahwa dalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan luar harus dilakukan oleh pihak laki-laki dan perempuan harus melakukan pekerjaan rumah. Dimana dalam faktor lingkungan individu dapat mempengaruhi pola pikir masing-masing. Sehingga hal ini berhubungan dengan *self efficacy* laki-laki dan perempuan dimana pandangan/keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya dalam suatu pekerjaan/karir. Persyaratan pekerjaan akuntan adalah pekerjaan yang menantang karena seorang akuntan memerlukan kreativitas, manajemen waktu, dan kerja keras, seorang akuntan juga membutuhkan kepintaran, membutuhkan ilmu dan pelatihan, pekerjaan yang membosankan dan monoton, pekerjaan yang menghabiskan

energi mental, dan pekerjaan yang aktivitasnya tanpa henti.

Hubungan teori fungsional dengan persyaratan kerja dimana ketika seorang individu memiliki *self efficacy* maka yang tinggi maka hal tersebut akan mempengaruhi *outcome expectations* sehingga akan memandang bahwa pekerjaan akuntansi adalah pekerjaan yang cukup menantang/ memberikan tantangan, pekerjaan yang membutuhkan kepintaran, dan pekerjaan yang membutuhkan ilmu dan pelatihan, sedangkan dengan *self efficacy* yang rendah dan hal tersebut dapat mempengaruhi *outcome expectations*, maka seorang individu akan memandang bahwa pekerjaan akuntansi adalah pekerjaan yang membosankan dan monoton, pekerjaan yang menghabiskan energi mental, dan pekerjaan yang aktivitasnya tanpa henti. Dalam persepsi gender, *self efficacy* laki-laki atau perempuan tinggi maka akan memandang bahwa pekerjaan akuntansi adalah pekerjaan yang cukup menantang, membutuhkan kepintaran, membutuhkan ilmu dan pelatihan, sedangkan dengan *self efficacy* laki-laki atau perempuan rendah maka seorang individu akan memandang bahwa pekerjaan akuntansi adalah pekerjaan yang membosankan dan monoton, pekerjaan yang menghabiskan energi mental, dan pekerjaan yang aktivitasnya tanpa henti.

H1: Terdapat perbedaan persepsi mengenai persyaratan kerja akuntan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan

Reputasi Kerja

Dalam teori fungsional disebut bahwa laki-laki dan perempuan memiliki tugasnya masing-masing dimana laki-laki lebih banyak bekerja diluar rumah dibandingkan perempuan sehingga hal ini memberikan sebuah

persepsi yang berbeda tentang suatu pekerjaan. Reputasi kerja adalah citra dari sebuah karir seseorang di masyarakat dimana reputasi kerja merupakan keunggulan dari perusahaan. Artinya masyarakat dapat menilai apakah suatu pekerjaan berkualitas dan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan mereka dengan melihat tingkat reputasi suatu pekerjaan tersebut. Menurut hsdjf mengatakan bahwa mahasiswa memilih karir mereka juga dapat dipengaruhi reputasi dari pekerjaan akuntansi sendiri. Dari pandangan masyarakat tersebut membentuk sebuah self efficacy dari laki-laki dan perempuan dimana hal tersebut akan membentuk sebuah outcome expectations dalam persepsi sebuah karir.

Hubungan teori fungsional dengan reputasi kerja adalah dimana faktor lingkungan keluarga yang disebut dalam teori fungsional dengan adanya pembagian tugas antara laki-laki dan perempuan. Hal tersebut akan berpengaruh dengan informasi-informasi yang didapatkan antara laki-laki dan perempuan. Seperti laki-laki yang lebih banyak bekerja di luar rumah sedangkan perempuan yang lebih banyak mengerjakan pekerjaan rumah maka hal tersebut akan memengaruhi outcome expectations individu. Dimana ketika outcome expectations seseorang tinggi maka individu seseorang akan memandang bahwa reputasi pekerjaan seorang akuntansi adalah seorang akuntan adalah orang yang cerdas/pintar, pekerjaan yang dikagumi orang lain, dan pekerjaan yang penting dalam suatu organisasi.

H2: Terdapat perbedaan persepsi mengenai reputasi kerja akuntan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan.

Persepsi Negatif Terhadap Pekerjaan Akuntansi (Perilaku Etis)

Persepsi negatif seorang akuntan adalah persepsi mengenai etika dari seorang akuntan. Dalam teori fungsional diketahui bahwa antara laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan tugas dalam lingkungan keluarga, sehingga hal tersebut juga dapat berpengaruh terhadap informasi-informasi yang didapat dalam individu masing-masing. Perilaku etis merupakan hal yang dibutuhkan bagi seorang akuntan. Perilaku etis seorang akuntan mengacu pada tindakan positif yang dilakukan individu secara konsisten dalam organisasi. Menurut (Mbawuni, 2015) mahasiswa akuntansi selalu memandang positif terhadap profesi akuntansi dari segi kehormatan, pengakuan dan reputasi akuntansi. Dalam setiap bidang karir sangat membutuhkan perilaku yang etis agar tidak terjadi penyelewengan etika yang menyebabkan skandal dalam perusahaan.

Hubungan antara teori fungsional dengan perilaku etis seorang akuntan adalah dimana ketika laki-laki/perempuan memiliki self efficacy yang tinggi maka hal tersebut mempengaruhi outcome expectations setiap individu. Maka hal ini memberikan pandangan kepada laki-laki dan perempuan dimana seorang akuntansi dapat dipandang orang yang sering memanipulasi data dalam laporan keuangan, melaporkan data yang tidak sebenarnya, pekerjaan yang selalu mengikuti peraturan yang ketat dalam persyaratan, dan pekerjaan yang menyembunyikan materi yang penting dalam laporan keuangan.

Menurut (Susanti 2014) perilaku etis sangat dibutuhkan dalam pekerjaan seorang akuntan, namun maraknya kasus pelanggaran etika dalam dunia bisnis dimana melibatkan seorang

akuntan membuat persepsi negatif terhadap masyarakat. Adanya perilaku tidak etis individu dalam suatu perusahaan menyebabkan perusahaan tersebut terkena kasus skandal, seperti kasus perusahaan Amerika yang terkenal adalah kasus Enron, Sunbeam, Health South, dan Tyco. Menurut (Nugrahaningsih 2005) kasus tersebut memberikan dampak yang buruk terhadap orang-orang yang berada dalam perusahaan. Tidak hanya itu orang diluar perusahaan pun dipandang buruk karena berencana menjalin kerja sama dengan perusahaan tersebut. Dengan demikian timbul persepsi-persepsi negatif dari masyarakat terhadap karir akuntansi.

Di Indonesia terdapat beberapa kasus yang melanggar etis, menurut (Adriyansyah 2010) dalam laporan pertanggungjawaban pengurus IAI periode 1990-1994 terdapat 21 kasus pelanggaran etis dengan melibatkan 53 KAP. Hal ini menyebabkan keraguan dari masyarakat dan memberikan efek yang negatif terhadap persepsi karir akuntansi karena kasus-kasus tersebut. Umumnya banyak orang yang menganggap bahwa seorang akuntan sering memanipulasi suatu data laporan keuangan, sering melaporkan hal yang tidak seharusnya dilaporkan, serta sering menyembunyikan data dalam laporan keuangan. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi persepsi dari mahasiswa akuntansi dimana mereka akan memandang negatif karir akuntansi. Namun tidak banyak juga yang memandang bahwa hal tersebut merupakan kesalahan dari individu itu sendiri karena melanggar etis. Dengan demikian maka hipotesis yang dihasilkan adalah:

H3: Terdapat perbedaan persepsi mengenai persepsi negatif seorang akuntan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan

Niat (Perasaan) Terhadap Pekerjaan Akuntansi

Perasaan dapat diartikan sebagai persepsi dari seseorang. Menurut (Zuranda 2011) perasaan adalah respon jiwa untuk mempertimbangkan serta mengukur suatu hal menurut rasa senang dan tidak senang. Perasaan terhadap profesi akuntansi didapat dari pendidikan, lingkungan, dan pelatihan yang individu dapatkan. Dalam teori fungsional, dengan adanya pembagian tugas dalam keluarga maka hal ini dapat mempengaruhi *outcome expectations* dari individu dalam memandang sebuah pekerjaan. Dimana laki-laki dapat memiliki perasaan yang berbeda mengenai pekerjaan seorang akuntan dimana Dalam hal ini *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap perasaan/minat dari individu.

Sehingga ketika individu memiliki *self efficacy* yang tinggi maka hal perempuan atau laki-laki akan memiliki *outcome expectations* terhadap karir akuntan ketika mereka memiliki informasi yang menarik perasaan mereka. Sejak kecil orang tua telah memberikan gambaran-gambaran mengenai karir sehingga hal ini membentuk perasaan individu mengenai pekerjaan untuk mendapatkan manfaat yang positif dalam hal emosi maupun keuangan. Namun menurut teori fungsional, ketika dalam keluarga memiliki pembagian tugas yang berbeda-beda maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap *outcome expectations* individu dan dapat menyebabkan persepsi yang berbeda antara laki-laki dan perempuan.

Sehingga ketika individu (laki-laki dan perempuan) memiliki *self efficacy* yang tinggi maka hal tersebut akan mempengaruhi *outcome expectations* seseorang dan memandang bahwa pekerjaan akuntansi adalah

pekerjaan yang bagus dan bermanfaat, pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang memberikan rasa pencapaian prestasi, dan pekerjaan yang memberikan finansial.

H4: Terdapat perbedaan persepsi mengenai perasaan terhadap profesi akuntan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan

Hasil Pekerjaan

Dalam teori feminis, dimana perempuan dipandang rendah dalam dunia pekerjaan. Hal ini dikarenakan dalam keluarga sudah tertanam budaya patriarki yang dimana perempuan biasanya mendapatkan tugas berbeda dengan laki-laki. Sehingga hal ini berhubungan dengan teori fungsional yakni dalam teori tersebut menjelaskan bahwa dalam sebuah keluarga masing-masing anggota keluarga biasanya telat mendapat fungsi dan tugasnya masing-masing. Menurut (Jelstad 2005) hasil pekerjaan merupakan istilah yang mendeskripsikan manfaat positif yang dirasakan seseorang dari suatu pekerjaan yang dilakukannya. Hasil pekerjaan merupakan salah satu hal yang paling diharapkan seseorang untuk diperoleh setelah melakukan pekerjaannya. Persepsi sebuah karir juga didasari oleh hasil pekerjaan yang juga dapat memotivasi seorang individu dalam memilih karir tersebut.

Hasil pekerjaan dapat memberikan kepuasan tersendiri seperti kepuasan kerja, gaji yang tinggi, serta peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi. Menurut (Mbawuni, 2015) hasil pekerjaan dapat berupa tunjangan-tunjangan, kepuasan terhadap pekerjaan, upah/gaji dan komitmen dalam organisasi. Dari manfaat yang didapat tersebut hal ini dapat memberikan suatu pandangan yang positif kepada mahasiswa laki-laki dan perempuan tentang karir akuntansi.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pekerjaan yang paling dapat dirasakan secara langsung adalah tunjangan, upah, dan juga gaji dari perusahaan. Salah satu yang menarik bagi para pelamar dan mahasiswa adalah gaji dimana hal tersebut dapat memberikan kepuasan bagi seseorang.

Hubungan antara teori feminis dengan hasil pekerjaan adalah, dimana ketika perempuan telah diberikan pekerjaan-pekerjaan rumah hal yang akan terjadi adalah akan berpengaruh terhadap *self efficacy* dan *goals* individu. Dimana ketika seseorang mendapatkan informasi yang menyangkut dengan pekerjaan seorang akuntansi ia akan memiliki *goals/intentions* individu. Sehingga ketika laki-laki dan perempuan dalam lingkungan keluarga telah memiliki tugas dan pekerjaannya masing-masing maka hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa persepsi setiap individu akan berbeda mengenai pekerjaan seorang akuntansi.

Maka dari itu ketika seseorang memiliki *self efficacy* tinggi maka *goals/intentions* mereka terhadap suatu pekerjaan akuntansi dapat meningkat. Menurut (Astuti 2014) dimana penelitian ini dilakukan kepada mahasiswa lulusan akuntansi mengungkapkan bahwa gaji merupakan alasan yang paling utama dalam pemilihan karir. Maka semakin besar suatu hasil pekerjaan yang akan diperoleh maka hal ini memberikan persepsi yang besar pula terhadap mahasiswa laki-laki maupun perempuan terhadap karir tersebut dan hal ini akan mendorong mereka untuk mengejar karir akuntansi.

H5: Terdapat perbedaan persepsi mengenai hasil pekerjaan akuntan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan

HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Hasil Penelitian**

Variable	Sign. (2-tailed)
Pesyaratan Kerja Akuntansi	.245
Reputasi Pekerjaan Akuntansi	..617
Persepsi Negatif Terhadap Pekerjaan Akuntansi	.027
Niat (Perasaan) Terhadap Pekerjaan Akuntansi	.384
Hasil Pekerjaan Akuntansi	.476

Dari hasil di data tersebut, hasil dari perhitungan SPSS yang digunakan tersebut memiliki hasil yang cukup berbeda. Dimana variabel persyaratan kerja, reputasi pekerjaan, niat (perasaan) terhadap pekerjaan, dan hasil pekerjaan memiliki hasil yang tidak signifikan. Sehingga hal ini tidak sejalan dengan pengembangan hipotesis dengan teori SCCT (*Social Cognitiv Theory*) dan teori sosial yang digunakan. Sedangkan untuk variabel persepsi negatif terhadap pekerjaan memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,27 dimana nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,027 dimana lebih kecil dari 0,05 maka dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang nyata antara laki-laki dan perempuan dalam variabel persepsi negatif terhadap pekerjaan akuntansi. H3 ini sejalan dengan pengembangan hipotesis teori sosial dan *Sosial Cognitive Theory*.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menemukan hasil yang berbeda mengenai persepsi laki-laki dan perempuan terhadap pekerjaan akuntansi di Indonesia. Dalam penelitian sebelumnya (Muhamad et al. 2020) dimana dalam penelitiannya di universitas di Malaysia tidak ada hasil yang signifikan mengenai persepsi negatif terhadap pekerjaan akuntansi. Namun dalam penelitian ini ternyata

memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Laki-laki memiliki respon mengenai profesi akuntansi, dimana mereka setuju bahwa pekerjaan akuntansi merupakan kumpulan orang yang sering memanipulasi data keuangan, merupakan pekerjaan yang sering melaporkan data yang tidak sebenarnya, memiliki peraturan yang ketat, dan merupakan pekerjaan yang menyembunyikan laporan penting dalam laporan keuangan. Hal ini selaras dengan penelitian (Mbawuni 2015) dimana dikatakan bahwa laki-laki memiliki persepsi mengenai seorang akuntan merupakan orang yang selalu memanipulasi data. Sebaliknya, perempuan tidak setuju bahwa pekerjaan akuntansi adalah kumpulan orang yang memanipulasi data keuangan. Merupakan pekerjaan yang sering melaporkan data yang tidak sebenarnya, memiliki peraturan yang ketat, dan merupakan pekerjaan yang menyembunyikan laporan penting dalam laporan keuangan.

Hal ini sesuai dengan Hipotesis ke 3. Hasil tersebut juga selaras dengan penelitian (Mbawuni 2015) dimana laki-laki mendominasi dalam hasil penelitian tersebut dibandingkan perempuan. Maka ketika reputasi seorang akuntan terlihat buruk maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap persepsi negatif terhadap pekerjaan akuntansi (Pramiudi and Setiawan 2019). Sehingga hal tersebut akan memberikan persepsi yang negatif seseorang terhadap pekerjaan akuntansi. Dalam dunia kerja, reputasi suatu pekerjaan sangat berpengaruh terhadap para pelamar kerja. Menurut (Ekhsan and Fitri 2021) ketika seseorang memiliki keinginan untuk melamar kerja mereka sangat bergantung pada persepsi mereka. Ketika reputasi suatu pekerjaan memiliki persepsi yang negatif maka

hal tersebut akan berpengaruh terhadap para pelamar di pekerjaan tersebut.

Sebaliknya ketika reputasi pekerjaan memiliki persepsi yang positif dari setiap pelamar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap penambahan pelamar dalam pendaftaran pekerjaan tersebut (Elvienne and Apriwenni 2020). Oleh karena itu, persepsi terhadap suatu pekerjaan sangatlah penting dalam menarik minat pelamar. Dalam pemilihan bidang karir juga tidak akan lepas dari keluarga. Menurut (Febriyanti 2019) menyatakan bahwa secara tidak langsung orang tua juga dapat memberikan gambar tentang suatu pekerjaan dan hal ini juga mempengaruhi persepsi anak tersebut tentang suatu pekerjaan atau profesi. Sehingga ketika seorang anak laki-laki atau perempuan dalam keluarga mendapatkan informasi yang berbeda tentang pekerjaan seorang akuntan maka hal tersebut juga berpengaruh terhadap masing-masing persepsi mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil yang ditemukan dalam penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Tidak ada perbedaan persepsi mengenai persyaratan kerja akuntansi antara laki-laki dan perempuan.
2. Tidak ada perbedaan persepsi mengenai reputasi pekerjaan akuntansi antara laki-laki dan perempuan.
3. Terdapat perbedaan persepsi negatif terhadap pekerjaan akuntansi antara laki-laki dan perempuan.
4. Tidak ada perbedaan persepsi mengenai niat (perasaan) terhadap

pekerjaan akuntansi antara laki-laki dan perempuan.

5. Tidak ada perbedaan persepsi mengenai hasil pekerjaan akuntansi antara laki-laki dan perempuan.

Saran

Berdasarkan pembahasan tersebut, kesimpulan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini, maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan berkualitas namun dengan catatan peneliti tersebut mempertimbangkan beberapa hal berikut:

1. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk menambah pertanyaan-pertanyaan untuk mendukung persepsi mahasiswa seperti “apakah anda ingin tetap bekerja menjadi seorang akuntan?”.
2. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah variabel-variabel yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini yakni seperti menambah variabel literasi keuangan.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengubah variabel gender menjadi variabel moderasi apabila hasil perhitungan tersebut memberikan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Sri Muliati. (2019). Social Cognitive Theory: A Bandura Thought Review published in 1982-2012. *PSIKODIMENSIA* 18(1) : 85. doi: 10.24167/psidim.v18i1.1708.
- Adriyansyah. (2010). Pengaruh Locus of Control Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit dengan Kesadaran Ethis sebagai Variabel Moderating. *Universitas Negeri Syarif Hidayatullah*.

- Aisyah, Nur. (2013). Relasi Gender Dalam Institusi Keluarga. 5(2) : 22. doi: <https://doi.org/10.28918/muwazah.v5i2.346>.
- Armia, Chairuman. (2002). Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi: Dimensi Budaya Hofstede. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia (JAAI)* 6(1) : 15.
- Astuti, Anita. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. *Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Blanco, Angeles. (2011). Applying Social Cognitive Career Theory to Predict Interests and Choice Goals in Statistics among Spanish Psychology Students. *Journal of Vocational Behavior* 78(1) : 49–58. doi: [10.1016/j.jvb.2010.07.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.07.003).
- Dananjaya, I. Dewa Gde Ngurah, and Ni Ketut Rasmini. (2019). Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Pelatihan Profesional, Dan Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Pada Pemilihan Karir. *E-Jurnal Akuntansi* 29(2):899. doi: [10.24843/EJA.2019.v29.i02.p30](https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v29.i02.p30)
- Ekhsan, Muhamad, and Nur Fitri. (2021). Pengaruh Employer Branding Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)* 1(2) : 97–107. doi: [10.47709/jebma.v1i2.992](https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.992).
- Elvienne, Ruth, and Prima Apriwenni. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Audit Delay Dengan Reputasi Kap Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi* 8(2). doi: [10.46806/ja.v8i2.616](https://doi.org/10.46806/ja.v8i2.616).
- Febriyanti, Fenti. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)* 6(1) : 88. doi: [10.30656/jak.v6i1.1036](https://doi.org/10.30656/jak.v6i1.1036).
- Hatane, Saerce Elsy, Stella Wulan Pratama, and Fenia Agustini Gunawan. (2020). Perception of the Millennial Generation on Quality of Life and Motivation Career in Accounting: *in Proceedings of the 5th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management and Social Science (TEAMS 2020)*. Singaraja, Indonesia: Atlantis Press.
- Hindayati, Nuril. (2018). Teori Feminisme: Sejarah, Perkembangan Dan Relevansi Dengan Kajian Keislaman Kontemporer. 14(1) : 21–29. doi: [10.15408/harkat](https://doi.org/10.15408/harkat).
- Jelstad, Beate. (2005). Job Characteristics and Its Outcomes. Diakonhjemmet University College, Department of Research and Development.
- Lent, Robert W., Steven D. Brown, and Gail Hackett. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior* 45(1) : 79–122. doi: [10.1006/jvbe.1994.1027](https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027).
- Mbawuni, Joseph. (2015). Examining Students' Feelings and Perceptions of Accounting Profession in a Developing Country: The Role of Gender and Student Category. *International*

- Education Studies* 8(6):p9. doi: 10.5539/ies.v8n6p9.
- Muhamad, Haslinah, Ong Tze San San, Soh Wei Ni, and Aliffatur Radiah Binti Safingi. (2020). Accountant as a Career Choice from The Perspective of Secondary School and Undergraduate Accounting Students in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 10(10) : 613-636. doi: 10.6007/IJARBS/v10-i10/7991.
- Murdiawati, Dewi. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Surabaya Untuk Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 20(2). doi: 10.29040/jap.v20i2.748.
- Nugrahaningsih, Putri. (2005). Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor Di KAP Dalam Etika Profesi (Studi Terhadap Peran Faktor-Faktor Individual: Locus Of Control, Lama Pengalaman Kerja, Gender, Dan Equity Sensitivity). *Simposium Nasional Akuntansi* 617-630(VII(September)):14.
- Nugroho, Ari Cahyo. (2021). Teori Utama Sosiologi Komunikasi (Fungsionalisme Struktur, Teori Konflik, Interaksi Simbolik). 2(2) : 10.
- Nurhalisa, Shavira, and Gede Adi Yuniarta. (2020). Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Ppemilihan Karir Akuntansi Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha* 11(2). doi: <https://doi.org/10.23887/jimat.v11i2.25921>[21] OECD. 2020.
- Dream Jobs? Teenagers Career Aspirations and the Future of Work.” Retrieved (<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Dream-Jobs.pdf>).
- Pekkarinen, Tuomas. (2008). Gender Differences in Educational Attainment: Evidence on the Role of Tracking from a Finnish Quasi-Experiment. *The Scandinavian Journal of Economics* 110(4.):807-25.
- Pramiudi, Udi, and Budi Setiawan. (2019). Penelusuran Persepsi Mahasiswa Atas Program Studi Akuntansi dan Minat Studi Lanjut. *JAS-PT Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi* 2(2):103. doi: 10.36339/jaspt.v2i2.219.
- Sidi, Purnomo. (2014). Krisis Karakter Dalam Perspektif Teori Struktural Fungsional. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi* 2(1). doi: 10.21831/jppfa.v2i1.2619.
- Susanti, Betti. (2014). Pengaruh Locus Of Control, Equity Sensitivity, Ethical Sensitivity Dan Gender Terhadap Perilaku Etis Akuntan (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik Wilayah Padang Dan Pekanbaru). *Universitas Negeri Padang*.
- Yusrini, Bq Ari. (2017). Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Gender Di Nusa Tenggara Barat. 10(1):17. doi: <https://doi.org/10.35905/almaiyyah.v10i1.452>.
- Zuranda, Pradiptya Wira. (2011). Analisis Pengaruh Kualitas, Layanan, Dan Harga Terhadap Nilai Pelanggan Dan Implikasinya Terhadap Perasaan Senang Pelanggan PLN Di Kota Semarang. *Universitas Diponegoro*.