



Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minimnya minat tenaga kerja auditor junior di Kantor Akuntan Publik(Studi Kasus KAP M. W. A.)

1 Raja Qohharun Zaky Syarif Sholihuddin, 2 Setya Ayu Rahmawati, dan 3 Noviana Damayanti

Universitas Negeri Malang

raja.qohharun.2104226@students.um.ac.id

***Abstrak :** The aim of this research is to determine and analyze the factors that influence the lack of interest in accounting student auditors as auditors. These factors are financial rewards, professional training, and work environment. The population of this study were accounting students from the Faculty of Business and Economics from the State University of Malang. The data collection method is by interview. In the research, the results showed that financial rewards, professional training, and work environment influenced accounting students' career choices as auditors.*

***Keywords:** Auditor, accounting student, career choice*

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi minimnya minat tenaga kerja auditor mahasiswa akuntansi sebagai auditor. Faktor-faktor tersebut adalah penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan lingkungan kerja. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika dari Universitas Negeri Malang. Metode pengumpulan data yaitu dengan wawancara. Dalam penelitian didapatkan hasil bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai sebagai seorang auditor.

Kata Kunci: Auditor, mahasiswa akuntansi, pemilihan karir

1. PENDAHULUAN

Audit secara umum menurut Mulyadi dan Kanaka Puradiredja (2008:7), adalah proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan tentang kegiatan dan peristiwa ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat korespondensi antara pernyataan-pernyataan ini dengan kriteria yang telah ditentukan juga menyampaikan hasilnya kepada pengguna yang tertarik. Sedangkan proses audit diartikan sebagai serangkaian tindakan dan prosedur pengendalian organisasi. Proses ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan bahwa proses tersebut dilakukan secara efektif dan berikut mekanisme pengendalian yang tepat dan untuk mendeteksi peluang perbaikan dalam proses audit. Untuk melaksanakan proses audit diperlukan suatu laporan bagi perusahaan keuangan sebagai objek utama. (PUSPITASARI, 2021)

Akuntan publik merupakan suatu profesi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat umum khususnya dalam bidang audit laporan keuangan yang disusun oleh klien. Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat, karena profesi akuntan publik merupakan pihak yang independen dalam melaksanakan tugasnya yaitu dalam memeriksa dan menilai apakah laporan keuangan telah disajikan. wajar sesuai dengan prinsip

akuntansi yang diterima masyarakat umum (R. A. Putra, 2018). Menurut IAI (Ikatan Akuntansi Indonesia) laporan keuangan yang baik adalah laporan yang mudah dipahami, relevan, andal, dan dapat diperbandingkan.

Harry Azhar Aziz, Ketua Badan Pemeriksa Keuangan, dikutip dari berita Antaranews.com pada 3 November 2015. Beliau menyatakan, setidaknya diperlukan sembilan auditor untuk audit laporan keuangan provinsi, dan lima auditor ideal untuk audit laporan keuangan pemerintah kabupaten atau kota. Namun pada kenyataannya, hanya dua orang auditor yang meninjau laporan keuangan pemerintah kabupaten dan kota, sementara empat orang auditor mengaudit laporan keuangan pemerintah provinsi. Permasalahan ini menunjukkan belum adanya auditor eksternal oleh pemerintah untuk memeriksa laporan keuangan pemerintah daerah dan provinsi. Persyaratan sertifikasi yang tinggi untuk mempekerjakan auditor pemerintah mungkin menjadi sumber kelangkaan auditor eksternal. (Arief, indra; Tarmizi, tasrief;, 2015)

Peran auditor sangat diperlukan. Mereka menguji laporan keuangan perusahaan. Auditor bertanggung jawab untuk melaksanakan audit dan memperoleh serta mengevaluasi bukti mengenai aktivitas dan peristiwa ekonomi untuk memastikan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Baik pengaruh internal maupun eksternal mungkin berdampak pada minat karier seseorang. Menurut Teori Perilaku Terencana Ajzen (1991), perilaku seseorang sering kali ditentukan oleh tujuannya. Dikenal sebagai kekuatan internal dan eksternal, tujuan ini sering kali merupakan hasil dari dorongan dari orang tersebut dan lingkungannya. Tiga faktor sikap, standar subjektif, dan persepsi pengendalian perilaku memiliki dampak terhadap perilaku individu menurut teori perilaku terencana, yang juga dikenal sebagai teori perilaku terencana.

Oleh karena itu, Kantor Akuntan Publik (KAP) Moh. Wildan dan Adi Darmawan, Malang dipilih dalam pelaksanaan Magang Mitra Departemen Akuntansi dengan maksud dapat mengetahui dan mendalami mengenai minimnya auditor eksternal untuk laporan keuangan pemerintah daerah dan provinsi karena tingginya persyaratan sertifikasi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan sesuatu hal yang ingin dicapai oleh seorang individu atau kemampuan seseorang yang diperlihatkan kepada orang lain. banyak para ahli yang mendefinisikan atau mengartikan mengenai kinerja ini. Tapi, secara prinsip

kinerja adalah pencapaian hasil dari sebuah proses yang sudah dijalankan. Dari sudut pandang auditor, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab dan menjadi salah satu ukuran yang digunakan untuk menentukan baik atau tidaknya suatu pekerjaan (Hanif, 2013).

Perilaku disfungsional audit akan muncul pada ketika auditor merasa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh dirinya melalui usaha mereka sendiri. Dengan demikian, auditor yang menganggap rendah kinerjanya akan lebih mudah menerima perilaku disfungsional audit daripada auditor yang kinerjanya tinggi (Susanti, 2015).

2.2 Etika Profesional Auditor

Etika profesi seorang akuntan merupakan ilmu tentang baik dan buruknya tingkah laku manusia sepanjang pikiran manusia dapat memahami pekerjaan yang memerlukan pelatihan dan pengendalian. Menurut Murtanto dan Marini (2003:790-805), etika profesi adalah etika profesi yang membedakan suatu profesi dengan profesi lainnya dan berperan sebagai pengatur perilaku para anggotanya. kepada para anggotanya dalam kegiatan profesional kepada masyarakat. Etika Profesi Akuntan Publik Indonesia diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (Ikatan Akuntan Indonesia), sebuah asosiasi profesi akuntan. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) pertama kali menetapkan Kode Etik Akuntan Indonesia pada kongresnya pada tahun 1973. Kode etik ini kemudian disempurnakan pada Kongres IAI tahun 1981 dan kemudian direvisi kembali pada Kongres IAI tahun 1986. Anggota IAI yang bertindak sebagai auditor bertanggung jawab untuk mencermati pasal-pasal Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia.

2.3 Optimalisasi Departemen Sumber Daya Manusia

Departemen Sumber Daya Manusia seharusnya tidak hanya mengurus masalah-masalah rekrutmen, pelatihan-pelatihan, pengembangan karir karyawan dan absensi serta lembur, cuti, dan sebagainya. Tetapi yang lebih penting adalah juga ikut serta melakukan monitoring dan evaluasi (monev) kinerja masing-masing departemen. Oleh karena itu, diperlukan manajemen audit sumber daya manusia yang duduk pada masing-masing departemen.

2.4 Audit Sumber Daya Manusia

Warther dan Davis (2003:560) mengatakan audit SDM adalah “aktivitas pengendalian kualitas total yang menangani aktivitas sumber daya manusia di suatu divisi atau perusahaan dan bagaimana aktivitas tersebut dapat mendukung strategi perusahaan”. (Audit adalah tinjauan pengendalian kualitas yang komprehensif terhadap aktivitas SDM suatu unit atau perusahaan dan bagaimana aktivitas tersebut mendukung strategi organisasi). Namun

Bayangkara (2011:60) menyatakan bahwa audit SDM merupakan evaluasi dan analisis program SDM secara komprehensif. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa audit personalia adalah suatu ilmu yang mengkaji keseluruhan kualitas kegiatan kepegawaian suatu bidang atau perusahaan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

2.5 Hubungan Audit Manajemen dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara audit personalia dengan efisiensi dapat dilihat dari argumen yang dikemukakan oleh Susilo (2002:28) “Setelah perencanaan audit personalia dilanjutkan dengan audit personalia, langkah selanjutnya adalah pelaksanaan pengukuran kinerja, yaitu proses pengukuran tingkat efisiensi dan efektivitas kegiatan yang dilaksanakan secara tepat dan valid serta membandingkannya dengan tingkat pencapaian yang direncanakan. Siagian (2001:31) mengatakan: “Penerapan audit personalia bermuara pada tiga aspek kegiatan manajemen yang dapat dan harus dijadikan tujuan audit, yaitu, pertama, kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya; kedua, ketahanan sumber daya manusia dalam melakukan berbagai aktivitas; Ketiga, keterampilan pengelola bisnis dalam menghadapi berbagai tantangan eksternal dan internal. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ketika dilakukan audit SDM pada suatu perusahaan maka akan memberikan feedback kepada perusahaan yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja seluruh pekerjaan HR dan kemudian mencari solusi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

3. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kualitatif dan penelitian kepustakaan. Metode yang dimaksud yakni melalui pendekatan wawancara serta hasil observasi yang ditujukan pada salah satu auditor di Kantor Akuntan Publik. Adapun, proses pengkajian hipotesis dan hubungan atau pengaruh variabel-variabel yang terdapat dalam buku dan jurnal, baik online maupun offline, dari sumber seperti Mendeley, Google Scholar, dan media online lainnya. Tinjauan literatur harus digunakan secara konsisten dengan asumsi metodologis dalam penelitian kualitatif. Artinya, agar pertanyaan peneliti tidak diarahkan, maka harus dimanfaatkan secara induktif.

Aspek eksploratif dalam penelitian ini adalah salah satu pembenaran utama untuk melakukan penelitian kualitatif. (Kristin, 2023). Terdapat populasi dan sampel pada penilaian faktor-faktor yang mempengaruhi minimnya minat menjadi Auditor Junior, yakni peneliti mengambil populasi penelitian Kantor Akuntan Publik M. W. A., serta sampel yang diambil yakni salah satu auditor junior di kantor tersebut.

4. a. Hasil analisis

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel literature review ini dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

4.1. Tabel Penelitian dengan Pendekatan Wawancara

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Berapa Jumlah Auditor yang ada di KAP M. W. A.?	terdapat 16 auditor di KAP M.W.A.
2	Tantangan Apa Saja yang dialami Ketika Mengaudit?	Tantangan internal: Kurangnya Gaji dan sering sekali dijadikan batu loncatan untuk memperbaiki CV. Tantangan Eksternal: Ketika menunggu kelengkapan data klien, namun ketika sudah mendapat data dari klien seringkali penagihan penyelesaian auditnya minta disegerakan
3	Apa dampak kekurangan tenaga kerja auditor di kantor akuntansi publik mempengaruhi hubungan auditor dengan klien?	Auditor jadi kewalahan, alhasil banyaknya pengerjaan yang terlambat diberikan pada klien
4	Apakah Jika ada pengerjaan yang terlambat itu akan mempengaruhi auditor itu dipecat dari KAP M. W. A. ?	Untuk sejauh ini yang narasumber alami hanya diberi teguran dari atasan dan atasan akan menegur jika ada aduan dari klien saja belum sampai dipecat. Sepertinya yang tidak akan sampai dipecat, namun auditor itu sendiri yang merugi jika mengalami keterlambatan pengerjaan karena itu urusan klien dengan auditornya.
5	Berapa Gaji yang Karyawan KAP M. W. A.?	Menurut Narasumber gaji yang diperoleh ternyata setara UMR kota malang
6	Mengapa Jumlah dari Calon Perekrutan	Karena itu berdasarkan Keputusan yang telah disepakati bersama dan pastinya telah mempertimbangkan kualitas serta urgensinya

	Auditor yang diterima oleh KAP M. W. A. relatif sedikit ?	
7	Apa dampak kekurangan tenaga kerja auditor di kantor akuntansi publik pada kualitas laporan keuangan yang dihasilkan?	Menurut Narasumber sendiri tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan yang dihasilkan, namun lebih sedikitnya laporan keuangan yang dihasilkan. Jadinya lebih ke kuantitas yang dihasilkan berbeda
8	Apakah diperlukan sertifikasi untuk melamar di KAP M. W. A. ?	Tentunya untuk melamar di KAP M.W. A. dibutuhkan Sertifikasi Auditor
9	Apa persyaratan yang harus dipersiapkan untuk melamar kerja di KAP M.W.A.?	Narasumber menyebutkan Persyaratan yang harus disiapkan antara lain yaitu A-CPA
10	Bagaimana Hambatan yang dialami oleh <i>fresh graduate</i> Ketika melamar kerja di KAP M.W.A.?	Kebutuhan akan sertifikasi auditor seperti Associate-CPA dan yang lainnya yang dikarenakan kurangnya pengetahuan serta relasi akan dunia kerja KAP yang dimiliki

Maksud dari Tabel 4.1 diatas, Hasil Dari wawancara yang dilakukan dengan Narasumber terkait dengan penelitian analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap minimnya minat tenaga kerja auditor junior di Kantor Akuntan Publik M. W. A. Narasumber yang bersangkutan merupakan hasil pendapat dan pengalaman langsung dari salah satu auditor di KAP M.W.A.

Auditor seringkali dihadapkan dengan berbagai tantangan baik itu dari eksternal maupun internal, seperti Ketika Auditor menunggu kelengkapan data klien, namun ketika sudah mendapat data dari klien seringkali penagihan penyelesaian auditnya diminta disegerakan ataupun tantangan lain seperti Kurangnya Gaji dan sering sekali dijadikan batu

loncatan untuk memperbaiki CV ataupun. Bicara mengenai gaji ternyata pendapatan seorang auditor pada KAP relatif sedikit, namun hal itu tidak mempengaruhi kualitas laporan keuangan mereka. Kurangnya tenaga kerja pada KAP dapat mempengaruhi kuantitas pengauditan laporan keuangan yang dihasilkan. Untuk mengajukan lamaran kerja di KAP M. W. A. tidaklah mudah, pelamar tentunya membutuhkan sertifikasi seperti A-CAP dan pengalaman bekerja di KAP. Persyaratan inilah yang seringkali membuat lulusan *fresh graduate* tidak dapat melamar di KAP dan lebih memilih untuk bekerja di tempat lain.

b. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa masalah mengenai kurangnya tenaga kerja di KAP M.W.A. ini karena adanya persyaratan ketika ingin melamar di KAP maupun faktor lainnya seperti tuntutan deadline penyelesaian pengerjaan antara auditor dengan klien yang sangat tinggi, ataupun gaji yang didapat terbilang relatif sedikit. Tidak heran jika banyak *fresh graduate* yang lebih memilih untuk kerja di perusahaan lain daripada kerja di Kantor Akuntansi Publik.

a. Pengaruh Finansial Terhadap Pemilihan Karir sebagai Auditor

Insentif finansial adalah hak istimewa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai penghargaan atas ketertarikan mereka terhadap organisasi. Karyawan akan dapat mempertimbangkan kenaikan gaji, bonus, insentif, dan tunjangan secara progresif ketika membuat keputusan karir. Hal ini menunjukkan adanya manfaat moneter.

Akibatnya, semakin banyak mahasiswa akuntansi yang memilih menjadi auditor, begitu pula sebaliknya. Meskipun demikian, hal ini tidak ada sangkut pautnya dengan pilihan karir yang dilakukan mahasiswa akuntansi untuk menjadi auditor. Mahasiswa akuntansi berpendapat bahwa kehadiran dana pensiun tidak menyurutkan semangat mereka untuk berkarir di bidang audit karena pendapatannya bagus dan akan terus meningkat. Hal ini dikarenakan menjadi auditor merupakan pekerjaan yang menuntut banyak pekerjaan dan tekanan yang tinggi.

b. Pengaruh Pelatihan Profesional ataupun pembekalan Mahasiswa Terhadap Pemilihan Karir sebagai Auditor

Pelatihan profesional bermanfaat untuk meningkatkan keahlian karyawan, dan pelatihan juga berfungsi sebagai persiapan karyawan sebelum bekerja. menghasilkan talenta terbaik bagi organisasi agar hal ini berdampak positif. Pelatihan profesional akan meningkat

jika terjadi peningkatan pelatihan, begitu pula sebaliknya pada pilihan karir auditor. Disisi lain, belum memberikan dampak yang cukup besar terhadap keputusan mahasiswa menjadi auditor. Dengan demikian, keputusan mahasiswa untuk menjadi auditor tidak banyak dipengaruhi oleh pelatihan profesional. Siswa akan memilih mana yang akan dipelajari nanti, dan apakah ada pelatihan profesional reguler atau tidak, bukanlah standar untuk karir ini.

Pembekalan Mahasiswa yang dilakukan sejak di perguruan tinggi, ketika di perguruan tinggi baiknya mahasiswa untuk diberikan pembekalan di setiap jurusan agar pemilihan karir mereka jelas sehingga banyaknya mahasiswa nantinya akan menentukan minatnya dalam hal auditor contohnya.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Karir sebagai Auditor

Budaya kerja yang terstruktur, menarik, dan kompetitif, dimana rekan kerja bersaing untuk mendapatkan beban kerja yang diberikan, inilah yang disebut dengan lingkungan kerja. Intinya, dengan adanya peningkatan lingkungan kerja, minat mahasiswa untuk mengejar karir sebagai auditor juga meningkat, dan sebaliknya. Pemilihan profesi mahasiswa sebagai auditor tidak dipengaruhi secara signifikan oleh pasar kerja dalam hal ini. Mahasiswa percaya bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan pasar tenaga kerja, seperti tersedianya kemungkinan mendapatkan karir dan keamanan di tempat kerja, belum mampu mempengaruhi keputusan mahasiswa untuk menjadi auditor di KAP M.W.A.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

Analisis mengungkapkan minimnya tenaga kerja di KAP M.W.A karena tingginya persyaratan lamaran dan tenggat waktu yang tinggi untuk auditor dan klien. Insentif keuangan, seperti kenaikan gaji progresif dan bonus, dapat mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi. Meski demikian, rendahnya gaji auditor tidak menyurutkan semangat auditor karena tingginya tekanan pekerjaan. Pelatihan profesional dan pembekalan siswa juga berperan penting dalam mempengaruhi pilihan karir. Namun faktor-faktor tersebut tidak berpengaruh

signifikan terhadap keputusan mahasiswa menjadi auditor. Lingkungan kerja yang terstruktur, menarik, dan kompetitif dapat meningkatkan minat mahasiswa untuk berkarir di bidang audit. Pasar tenaga kerja seperti kesempatan kerja dan keamanan tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan mahasiswa menjadi auditor di KAP. Dalam hal mengatasi minimnya tenaga kerja auditor di KAP M.W.A. baiknya melakukan tindakan seperti menaikkan gaji auditor, ataupun bekerja sama dengan perguruan tinggi dalam hal pembekalan agar minat mahasiswa terhadap dunia auditor menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraeni, R. (2023, Februari Jumat). *Jumlah Akuntan Publik di Indonesia Masih Sangat Sedikit, Ini Datanya*. Retrieved from Bisnis.com: <https://kabar24.bisnis.com/read/20230224/243/1631499/jumlah-akuntan-publik-di-indonesia-masih-sangat-sedikit-ini-datanya>.
- Arief, indra; Tarmizi, tasrief;. (2015, November Selasa). *BPK: Jumlah auditor sangat belum memadai*. Retrieved from Antaranews, Kantor Berita Indonesia: <https://www.antaranews.com/berita/527276/bpk-jumlah-auditor-sangat-belum-memadai#mobile-src>
- Aziz, H. A. (2023). Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Auditor Pemerintah: Pengaruh Norma. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 292.
- PUSPITASARI, M. E. (2021)). *Proses Kerja Audit Laporan Keuangan di KAP Moh Wildan dan Adi Darmawan*. GRESIK: UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA.
- Putri, A. A. (2023). Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Auditor Pemerintah: Pengaruh Norma. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 291-293.
- Kristin, F. J. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AUDIT JUDGMENT: TEKANAN KETAATAN, TEKANAN ANGGARAN WAKTU DAN PENGALAMAN AUDITOR. *JURNAL ECONOMINA*, 1434.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi, *Journal Of Management and Creative Business* 2 (1) , 66 - 8