



KESENJANGAN HARAPAN KETERAMPILAN YANG DIMILIKI OLEH SARJANA AKUNTANSI

Tubagus Ismail

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
adeismail73@gmail.com

Abstract

The purpose of this article is to explore generic skills possessed by accounting graduates at universities in Banten Province. Data was collected through questionnaires, by conducting non-parametric analysis. The findings of this study are the main causes of the gap in expectations of accounting graduates is the low skill and competence of teachers to produce graduates to have a successful career. The second finding is that teachers in universities actually know the skill needs needed by graduates. The third finding is that the graduates indicated by the company they work for do not fulfill the expected skills and competencies. This finding reflects the importance of curriculum renewal, improving the competence of accounting lecturers.

Keyword: *Skill expectation gap, accounting graduate*

Abstrak

Tujuan artikel ini adalah mengeksplor keterampilan generik yang dimiliki oleh lulusan akuntansi di perguruan tinggi di Provinsi Banten. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dengan melakukan analisis non parametrik. Temuan penelitian ini adalah penyebab utama adanya kesenjangan harapan lulusan akuntansi adalah rendahnya keterampilan dan kompetensi pengajar untuk menghasilkan lulusan agar memiliki karir yang sukses. Temuan kedua adalah para pengajar di perguruan tinggi sebetulnya tahu kebutuhan keterampilan yang diperlukan oleh para lulusan. Temuan ketiga adalah para lulusan diindikasikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja tidak memenuhi keterampilan dan kompetensi yang diharapkan. Temuan ini merefleksikan pentingnya pembaharuan kurikulum, peningkatan kompetensi dosen akuntansi.

Kata kunci: *Kesenjangan harapan keterampilan, lulusan akuntansi.*

PENDAHULUAN

Profesi akuntan di Indonesia, dari sisi jumlah masih mengalami kekurangan yang cukup besar, setidaknya dibutuhkan sekitar 452 ribu akuntan. Padahal data Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (PPAJP) Kemenkeu mencatat hanya tersedia kurang dari 16 ribu akuntan profesional. Dibandingkan Malaysia memiliki 30.236 akuntan profesional, Filipina mempunyai 19.573 akuntan, Singapura memiliki 27.394 akuntan, dan Thailand memiliki 56.125 akuntan (IAI, 2014). Secara kualitas, berdasarkan literatur yang ada sejak tahun 1980 para pengguna jasa lulusan akuntansi dan akademisi telah lama mengkritik program studi akuntansi telah gagal membekali lulusan yang kompeten, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun atribut pribadi (Bui dan Porter 2010; Watty, 2014). Ini merupakan indikasi adanya kesenjangan kompetensi antara apa yang diharapkan oleh profesi akuntan dengan kompetensi yang tersedia (Watty, 2014).

Pada penelitian ini mengupas beberapa isu terkini dalam dunia akuntansi secara umum yang dianggap penting untuk dibahas dan juga mencoba mengajukan beberapa pemikiran-pemikiran untuk mengatasi permasalahan yang ada, sehingga kita mampu menghadapi persaingan bisnis yang sudah terlanjur bebas.

METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner pada 50 alumni akuntansi yang sudah bekerja baik di perusahaan besar maupun kecil, 50 mahasiswa tingkat akhir dan 50 dosen program studi akuntansi di perguruan tinggi di Provinsi Banten baik swasta maupun negeri. Tabel data hasil kuesioner diuji dengan menggunakan uji non-parametrik, Uji Wilcoxon signed-test dan Mann-Whitney test, software SPSS versi 20 digunakan untuk menguji data dari responden.

Kompetensi Lulusan Akuntansi Yang Diinginkan oleh Perusahaan

Tingkatan kompetensi lulusan akuntansi yang diinginkan oleh perusahaan tampaknya bervariasi antar perusahaan, tergantung dari ukuran perusahaan tersebut. Dibandingkan perusahaan besar, perusahaan kecil dan menengah mengharapkan lulusan akuntansi yang kompeten dan mampu melaksanakan beragam tugas yang rumit dengan cepat. Kompetensi yang dimaksud adalah: pengetahuan, keterampilan dan atribut pribadi lainnya.

Perusahaan besar menginginkan lulusan akuntansi sebaiknya memiliki pemahaman yang baik akan konsep dan prinsip akuntansi. Sementara itu, perusahaan kecil dan menengah mengharapkan lulusan akuntansi sebaiknya memiliki serangkaian pengetahuan dan keterampilan teknis akuntansi.

Perusahaan yang berukuran besar setuju bahwa lulusan akuntansi sebaiknya memiliki pengetahuan bisnis dan umum selain pengetahuan akuntansi. Perusahaan besar memberikan sinyal bahwa materi bisnis di perguruan tinggi akan sangat membantu karir para lulusan akuntansi. Namun demikian responden perusahaan besar menyadari sesungguhnya pengetahuan dunia bisnis hanya dapat diperoleh melalui pengalaman kerja secara langsung.

Berkaitan dengan bentuk keterampilan yang dimiliki oleh lulusan akuntansi, baik perusahaan besar maupun kecil memandang keterampilan berkomunikasi (baik lisan, tulisan maupun interpersonal) merupakan hal penting. Perusahaan besar menganggap keterampilan

lisan (khususnya dalam hal presentasi) sangat penting bagi lulusan akuntansi yang diperkirakan akan menyajikan presentasi dengan lebih percaya diri dan lebih efektif dihadapan para manajer atau direktur pada awal karir mereka bekerja. Karena bagaimanapun angka angka yang disajikan para lulusan akuntansi tidak dapat menjelaskan dengan sendirinya.

Untuk perusahaan kecil dan menengah, keterampilan interpersonal (seperti halnya kemampuan berinteraksi dengan kolega) dianggap lebih penting dari pada keterampilan presentasi: keterampilan interpersonal menentukan kemampuan lulusan akuntansi untuk berbaaur dan masuk dalam sebuah kultur perusahaan dan berinteraksi dengan klien perusahaan dengan cara yang relatif tidak terlalu formil. Tidak seperti halnya perusahaan besar, perusahaan kecil dan menengah tampaknya juga telah mempersiapkan diri untuk bertoleransi dengan 'kemampuan menulis' para lulusan akuntansi yang kurang baik.

Baik perusahaan kecil maupun besar menganggap keterampilan kerja bersama dalam tim adalah hal penting bagi lulusan akuntansi. Perusahaan juga menekankan pentingnya mahasiswa akuntansi untuk terlibat dalam tim kerja yang ada selama pendidikan di perguruan tinggi. Para responden, baik yang berasal dari manajer perusahaan, dosen perguruan tinggi dan mahasiswa setuju bahwa keterampilan komputer adalah keterampilan yang penting, tetapi secara umum keterampilan ini dibatasi pada: (i) keterampilan menggunakan komputer dan (ii) terbiasa dengan peranti lunak komputer.

Perusahaan besar menghendaki kompetensi keterampilan komputer lulusan akuntansi sebaiknya diperluas lagi, seorang akuntan perlu memahami penggunaan informasi yang ada untuk tujuan bisnis, keterampilan teknologi informasi tidak hanya seputar lembar kerja dan peranti lunak akuntansi, tetapi juga meningkat menjadi keterampilan seputar pengendalian internal dan pemahaman akan tujuan informasi.

Responden perusahaan besar mengungkapkan bahwa keterampilan riset (pengumpulan data, analisa data, dan laporan) lanjutan akan menjadi keterampilan penting bagi lulusan akuntansi. Meskipun demikian, responden yang berasal dari perusahaan kecil dan menengah memiliki sudut pandang yang berlawanan, resonden perusahaan kecil dan menengah menyatakan bahwa keterampilan semacam ini tidak relevan dengan kerja lulusan akuntansi ditahap awal. Perusahaan kecil dan menengah menekankan pentingnya lulusan akuntansi untuk memiliki keterampilan manajemen waktu. Responden dari perusahaan kecil dan menengah menyatakan bahwa kemampuan untuk menjaga dan mempertahankan keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan, dan juga untuk segera beralih antar beragam tugas yang berbeda, menjadi kunci terciptanya produktivitas yang tinggi.

Berkaitan dengan atribut personal yang diperkirakan akan dimiliki lulusan akuntansi, baik perusahaan kecil dan besar menganggap kecerdasan dan kesediaan untuk belajar sebagai faktor yang penting. Para responden sepakat bahwa mahasiswa yang cerdas akan menarik perhatian lebih banyak perekrut dan para pelamar yang cerdas akan terlihat berbeda dari pelamar lainnya; kecerdasan menjadi nilai khusus bagi lulusan akuntansi.

Perusahaan kecil dan menengah lebih menyukai lulusan yang cerdas, akan tetapi untuk mendapatkan lulusan yang cerdas cukup sulit dibandingkan dengan perusahaan besar. Perusahaan kecil dan menengah hanya mampu menawarkan para lulusan tersebut gaji yang lebih rendah dan tantangan yang lebih sedikit serta peluang pelatihan yang kurang dibandingkan perusahaan besar. Barangkali dengan alasan yang sama pula, perusahaan kecil dan menengah memberikan indikasi lebih menyukai lulusan akuntansi dengan kecerdasan rata-

rata, tetapi mampu menjadi seorang pekerja keras berkomitmen tinggi dan toleran terhadap tugas dan pekerjaan yang sifatnya repetitif.

Atribut lainnya yang dianggap penting oleh perusahaan besar adalah adanya kepercayaan diri. Perusahaan besar menganggap kepercayaan diri akan membantu para lulusan tersebut untuk melakukan skpetisme profesional. Kepercayaan diri lulusan ini juga akan meningkatkan kepercayaan perusahaan dalam menggunakan output jasa para lulusan akuntansi. Sebaliknya perusahaan kecil dan menengah mencari lulusan akuntansi dengan kepercayaan diri yang “terbatas” karena kepercayaan diri para lulusan akuntansi yang berlebihan justru akan menghambat para lulusan tersebut melakukan pembelajaran lebih lanjut dan pengembangan personal.

Meskipun sebagian besar responden perusahaan memberikan spesifikasi bahwa lulusan akuntansi sebaiknya memiliki loyalitas terhadap perusahaan, tetapi tidak menganggap komitmen tersebut sebagai atribut penting karena secara umum lulusan tersebut tidak akan bekerja di perusahaan lebih dari empat atau lima tahun. Meskipun demikian perusahaan diperkirakan akan tetap mendapatkan manfaat dari biaya pelatihan internal dan eksternal yang telah diinvestasikan. Observasi yang menarik dikemukakan oleh perusahaan adalah adanya persepsi akan tuntutan yang diminta dari para lulusan akuntansi dan kebutuhan perusahaan setelah sepuluh tahun kedepan, *stereotype* ini dikemukakan dengan adanya dikotomi Generasi X dan Generasi Y.

Generasi Y adalah orang yang terlahir setelah tahun 1980. Mereka lebih waspada, lebih menyadari budaya yang ada, lebih percaya diri dan bekerja dengan produktivitas yang lebih tinggi tingkatannya dibandingkan Generasi X. Meskipun demikian, mereka juga menuntut penghargaan yang lebih besar dan peluang karir yang lebih tinggi. Mereka menginginkan segala sesuatunya harus tersedia saat ini. Mereka akan bertanya “apa yang dapat kami peroleh saat ini” sebelum bertanya pada diri mereka sendiri “apa yang dapat kami lakukan pada perusahaan”. Mereka memiliki sedikit loyalitas pada perusahaan kecuali perusahaan tersebut menyediakan apa yang menjadi kebutuhan mereka. Sebaliknya, lulusan Generasi X cenderung bekerja untuk satu perusahaan sepanjang karir mereka dan tidak beralih atau berganti pekerjaan.

Perusahaan besar memberikan indikasi bahwa mereka mampu berakomodasi dengan lulusan Generasi Y dengan memberikan mereka tantangan dan tanggung jawab yang sesuai dengan kapabilitas yang mereka miliki. Sebaliknya, perusahaan kecil dan menengah melaporkan bahwa sangatlah sulit untuk memenuhi ekspektasi karir dari para lulusan tersebut, dan hal ini menyebabkan tingginya tingkat pengunduran diri dari perusahaan. Sebagai akibatnya, perusahaan kecil dan menengah merekrut lulusan yang ada secara tertatur dan membatasi pilihan mereka terhadap para lulusan yang memiliki ambisi rata-rata dan kepercayaan diri yang tinggi.

Sikap positif terhadap pembelajaran menjadi nilai utama pembelajaran seumur hidup dan pengembangan personal yang terus menerus. Meskipun dianggap penting, kompetensi semacam ini susah untuk dideteksi. Beberapa pihak perusahaan menjelaskan bahwa hal ini tercermin dari nilai akademik yang dimiliki oleh lulusan dan komitmen yang muncul terhadap profesi akuntan serta keinginan untuk mengkualifikasi para lulusan sebagai akuntan profesional.

Artikel ini tidak ditujukan untuk membentuk seluruh kompetensi, dimana perusahaan mengharapkan para lulusan akan memiliki seluruh kompetensi tersebut tetapi lebih untuk

mengidentifikasi dan membahas kompetensi mana yang dianggap paling penting oleh perusahaan. Perlu diperhatikan pula bahwa perusahaan berukuran kecil dan menengah maupun perusahaan besar setuju bahwa kompetensi yang mereka harapkan dari para lulusan akuntansi, memiliki tingkat dan nilai yang berbeda-beda. Perbedaan ini secara khusus terbukti dari pengetahuan teknis akuntansi, keterampilan yang dimiliki, komunikasi, keterampilan penelitian, tingkat kecerdasan dan kepercayaan diri yang dimiliki para lulusan akuntansi.

Kompetensi Lulusan Akuntansi Yang Dipersepsikan Oleh Perusahaan

Lulusan akuntansi dipersepsikan oleh perusahaan besar tidak akan terlalu handal dalam hal tata buku dan keterampilan akuntansi. Meskipun demikian, hal ini dapat diselesaikan dengan mengajarkan teknik-teknik akuntansi dengan biaya yang terjangkau oleh perusahaan, karena pada dasarnya para lulusan telah memiliki latar belakang konseptual yang kuat untuk mendapatkan keterampilan praktis yang ada dengan segera dan juga memungkinkan mereka untuk mengembangkan profesionalitas yang dimiliki lebih lanjut. Lulusan akuntansi juga dianggap kurang dalam pemahaman dunia bisnis. Hal ini terjadi karena kurangnya paparan dan sentuhan mereka terhadap lingkungan bisnis dan kurangnya peluang untuk berinteraksi dengan klien, dalam program perkuliahan. Beberapa perusahaan juga meragukan pihak perguruan tinggi untuk mengajarkan mahasiswanya keterampilan dan pemahaman dunia nyata akuntansi.

Perusahaan besar menekankan pentingnya mengajarkan lulusan akuntansi agar memiliki keterampilan komunikasi bisnis yang memadai, tetapi keterampilan menulis para lulusan cukup buruk. Secara khusus, hal ini terlihat dari ketidakmampuan lulusan untuk menulis secara terstruktur laporan bisnis atau surat bisnis yang sesuai untuk rekan bisnis perusahaan.

Kekurangan lebih lanjut yang terdapat dalam kompetensi para lulusan akuntansi yang teridentifikasi dari perusahaan besar adalah ketika mereka lulus dari perguruan tinggi, para lulusan berpikir bahwa mereka mengetahui segalanya. Ketika mereka bergabung dengan perusahaan, para lulusan baru menyadari bahwa apa yang dipelajari di perguruan tinggi tidak ada apa-apanya dibandingkan dengan apa yang mereka pelajari di dunia kerja.

Perubahan dari seorang mahasiswa menjadi seorang pekerja profesional menjadi isu yang menarik. Mereka harus bangun pagi untuk berangkat kerja, berpakaian sopan dan tepat, dan yang lebih khusus lagi mereka harus bekerja secara produktif dan bertanggung jawab. Para lulusan akuntansi tidak dapat melanjutkan cara hidup mereka seperti saat mereka masih di perguruan tinggi. Mereka harus belajar menjadi pribadi yang disiplin. Namun demikian, menurut perusahaan berukuran menengah, "syok realitas" ini justru akan sangat menguntungkan, karena syok realitas ini menunjukkan kepada para lulusan akuntansi adanya perubahan dan ketidakpastian. Perubahan dan ketidakpastian ini menjadi ciri khas profesi akuntan. Ini menjadi tantangan awal karir agar melakukan persiapan yang bagus dan memadai untuk melakukan pembelajaran yang terus menerus.

Mengulas kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan dengan apa yang nyatanya dimiliki oleh lulusan akuntansi, maka sudah jelas terdapat kesenjangan yang terjadi antara ekspektasi pendidikan dan kinerja di dunia nyata.

Kesenjangan Ekspektasi: Kesenjangan Yang Terjadi Antara Kompetensi Yang Diharapkan Dari Para Lulusan Akuntansi oleh Perusahaan Dan Pendidik Akuntansi.

Pihak pendidik dan pihak perusahaan menyampaikan ekspektasi yang berbeda atas keterampilan yang dimiliki oleh lulusan akuntansi. Selama kurun waktu 30 tahun perdebatan tentang apakah program studi sebaiknya mengajarkan tata buku atau tidak masih belum terpecahkan hingga saat ini. Mahasiswa akan menemukan kemudahan untuk memahami topik konseptual tingkat tinggi jika mereka tahu prinsip dasar ilmu akuntansi. Tetapi tidak cukup waktu untuk mengajarkan kedua hal ini dimasa perkuliahan. Pihak perguruan tinggi diharapkan untuk mengajarkan konsep dan teori, bukan keterampilan teknis semata.

Responden yang berasal dari perusahaan kecil dan menengah menyampaikan bahwa lulusan akuntansi sebaiknya memiliki keterampilan akuntansi seperti tata buku dan kemampuan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan akuntansi untuk memecahkan masalah praktis, namun responden yang berasal dari perusahaan besar percaya bahwa pelatihan praktis bukanlah peranan dari pihak perguruan tinggi, keterampilan praktis lebih baik dilatih di perusahaan. Secara umum, responden dari pihak perguruan tinggi sangat mendukung sudut pandang yang terakhir dengan alasan: (i) peranan perguruan tinggi adalah untuk memfokuskan pada konsep dan teori; dan (ii) program akuntansi yang terstruktur dikombinasikan dengan keterbatasan waktu akan mencegah pihak akademisi dari upaya menutupi segala sesuatu yang diinginkan oleh profesi akuntan.

Pihak perguruan tinggi juga memiliki peranan dalam mendidik mahasiswa untuk menjadi 'warga negara yang baik' dengan mendorong dan mendukung mereka untuk berkembang secara *holistic*. Secara lebih spesifik, pihak perguruan tinggi mengkondisikan mahasiswanya agar mampu berpikir secara mandiri, beradaptasi terhadap perubahan. Dua sudut pandang lainnya dimana tujuan dari lulusan akuntansi yang tampaknya berbeda dengan ekspektasi dari yang diharapkan oleh perusahaan adalah (i) kemampuan mahasiswa untuk menulis laporan bisnis dan surat bisnis kepada kolega bisnis, (ii) memiliki jiwa kepemimpinan dan keterampilan interpersonal. Perguruan tinggi jelas tidak dapat memuaskan semua tuntutan tersebut.

Perusahaan mengharapkan agar lulusan akuntansi mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris bisnis. Sementara perguruan tinggi mengajarkan bahasa Inggris akademik. Ketidakmampuan lulusan akuntansi untuk menulis surat atau laporan dalam bahasa Inggris bisnis adalah kekurangan dalam kompetensi. Merujuk pada keterampilan kepemimpinan dan keterampilan interpersonal, perusahaan memberikan sinyal bahwa mereka mengharapkan agar lulusan akuntansi memiliki kompetensi ini. Sementara itu, menurut perguruan tinggi keterampilan kepemimpinan dan interpersonal lebih diperlukan oleh akuntan senior dari pada sarjana yang baru lulus, sehingga tidaklah terlalu penting bagi lulusan akuntansi untuk melengkapinya dengan kompetensi kepemimpinan dan keterampilan interpersonal.

Dari opini yang diekspresikan oleh pihak pendidik dan pihak perusahaan sebagai pihak yang diwawancarai terbukti bahwa ekspektasi mereka akan kompetensi dari para lulusan akuntansi yang diperoleh lewat pendidikan selama di perguruan tinggi berbeda satu sama lain.

Kesenjangan Faktor Institusional

Pihak pendidik yang diwawancarai mengidentifikasi adanya dua faktor kunci institusional yang dapat menghambat usaha dosen mengembangkan kompetensi para lulusan akuntansi, yaitu: (i) sumber daya yang tidak mencukupi (meliputi dana, staf dan fasilitas) dan (ii) masa kerja dan kriteria promosi jabatan.

Promosi jabatan dosen juga berperan dalam menghambat perkembangan dalam pendidikan akuntansi di program studi ini. Pihak akademisi memiliki tanggung jawab di bidang penelitian, pengajaran dan pengabdian, namun produktivitas penelitian adalah faktor utama dalam promosi jabatan. Hal ini semakin menguat di tahun-tahun terakhir ini. Sebaliknya, pengajaran relatif hanya mendapat sedikit pengakuan.

Kesenjangan Faktor Mahasiswa

Faktor dari mahasiswa, khususnya kemampuan dan perilaku mahasiswa seperti halnya faktor institusional, dapat menghambat upaya dari para pendidik untuk mengembangkan kompetensi sesuai keinginan dari para lulusan akuntansi. Secara umum, mahasiswa menyatakan opininya bahwa kemampuan mahasiswa akuntansi sama dengan mahasiswa program bisnis lainnya. Meskipun demikian, mereka menganggap bahwa kuliah di program studi akuntansi lebih menantang dibandingkan program studi bisnis lainnya.

Pihak pendidik yang diwawancarai menyatakan bahwa terdapat polarisasi dalam kemampuan intelektual mahasiswa di program studi akuntansi; sekitar setengahnya adalah mahasiswa akuntansi yang cakap, pekerja keras dan ingin tahu, namun setengahnya lagi tampaknya tidak memiliki kecakapan yang mumpuni dan ketertarikan akan studi mereka. Observasi ini mencerminkan motivasi mahasiswa dan kemampuan intelektual yang dimiliki.

Mahasiswa yang diwawancarai juga memberikan indikasi bahwa lulusan akuntansi bukanlah lulusan yang kreatif dan memiliki keingintahuan yang besar seperti lulusan disiplin ilmu lainnya. Lulusan akuntansi tidak memiliki keingintahuan yang besar tentang dunia di sekitarnya dan mereka lebih memilih jawaban yang pasti atas masalah, mereka tidak mempertimbangkan solusi alternatif lain dari berbagai perspektif yang berbeda.

Dapat dikatakan bahwa perilaku para lulusan akuntansi terhadap pembelajaran kurang memuaskan. Dosen dan mahasiswa memainkan peranan penting dalam proses pembelajaran, dan hal ini hanya dapat dicapai jika ada kerjasama yang ideal dan usaha dari kedua belah pihak agar hasil terbaik dapat dicapai.

Kesenjangan Kinerja Pendidik

Sebagian besar hambatan yang dibahas sebelumnya berada jauh di luar kendali para pendidik akuntansi. Meskipun demikian dosen memiliki kendali seperti jumlah waktu dan usaha yang diinvestasikan dalam mengajar, desain modul pengajaran dan model pengajaran. Jika dosen gagal memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada dibawah kendalinya (meliputi atribut personal) untuk mencapai tujuan pengajaran yang diinginkan, hal ini akan mengakibatkan kegagalan dalam mengembangkan kompetensi yang diminta.

Sikap dosen memiliki dampak yang nyata terhadap ketertarikan dan motivasi bagi para mahasiswa. Mahasiswa bersedia bertanya tergantung pada seberapa besar kesabaran dosen untuk mendengarkan dan menjawab pertanyaannya. Ada semacam resiprokal, karena mahasiswa menolak untuk menjawab pertanyaan, membuat dosen menjadi kurang bersemangat untuk mengajukan pertanyaan.

Dosen memiliki peran penting dalam memotivasi mahasiswa dan dosen hanya dapat memenuhi hal ini jika dosen bersikap antusias. Dosen akuntansi sebaiknya memberikan upaya

dan usaha lebih keras dalam pengajaran, sehingga perkuliahan akan menjadi lebih menarik dan meningkatkan hasil pembelajaran mahasiswa lebih baik.

Dengan menggunakan slide power point dalam perkuliahan akan membantu proses pembelajaran. Namun, mahasiswa justru akan belajar lebih baik ketika mencatat. Hal ini akan membantu mengembangkan keterampilan menulis, sintesis dan mencatat. Perkuliahan perlu diajarkan dengan cara mengesankan dan menarik perhatian bagi para mahasiswa. Mengajar bukanlah tentang transfer ilmu pengetahuan semata, akan tetapi juga tentang bagaimana dosen menjelaskan diri mereka sendiri.

Mayoritas mahasiswa Banten yang diwawancarai melaporkan bahwa ketika mereka memasuki universitas, memperkirakan program yang dijalani akan lebih berorientasi pada praktek. Program yang dijalankan lebih disempitkan fokusnya dan lebih berorientasi pada pengembangan karir. Mahasiswa juga mengharapkan belajar tentang bagaimana mengaplikasikan ilmu akuntansi.

Beberapa prodi bersifat terlalu teoretis, terpisah dari dunia nyata dan tidak relevan dengan tuntutan profesi akuntan. Ini akibat dari sejumlah prodi terasa membosankan dan beberapa program studi tidak memberikan kualitas pengajaran yang baik. Dari sudut pandang mahasiswa, mereka lebih menginginkan materi yang fokus pada keterampilan yang dimiliki sebagai modal untuk pengembangan karir mereka selanjutnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Secara kuantitas kebutuhan dunia kerja Indonesia akan akuntan profesional sangat tinggi, dilain pihak pendidikan akuntansi mengalami kesenjangan harapan kompetensi, hal ini mendorong perlunya perubahan terhadap pendidikan akuntansi untuk menjembatani kesenjangan kompetensi yang diharapkan. Tinjauan atas literatur yang ada memberikan indikasi bahwa kesenjangan ini terjadi karena tiga penyebab utama sebagai berikut:

- (i) Perbedaan dalam ekspektasi dari para pendidik akuntansi dan perusahaan berkaitan dengan kompetensi yang sebaiknya dimiliki oleh lulusan akuntansi;
- (ii) Faktor institusional dan faktor mahasiswa yang membatasi dosen untuk mengembangkan kompetensi yang diinginkan dari para lulusan akuntansi;
- (iii) Kinerja dosen yang menghasilkan lulusan akuntansi dengan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan ternyata tidak sesuai.

Dengan memahami struktur dari kesenjangan yang terjadi antara kinerja yang ada dan ekspektasi, memungkinkan upaya untuk mempersempit dan memfokuskan pada penyebab utama. Tampaknya kesenjangan ekspektasi yang terjadi antara perusahaan dan pendidik akuntansi terjadi akibat kurangnya komunikasi yang terjalin antara kedua belah pihak. Oleh karena itu, komponen kesenjangan ini dapat dipersempit dengan interaksi yang lebih besar antara kedua belah pihak. Sebagian dari solusi ini terletak pada profesi akuntan yang lebih memberikan input besar pada pendidikan akuntansi, meskipun demikian sebagian besar solusi ini juga terletak pada perlunya pendidik untuk mengubah ekspektasinya terhadap para lulusan akuntansi.

Dengan meninjau penyebab munculnya kesenjangan faktor mahasiswa, kesenjangan ini dapat dipersempit jika batasan yang ada dihilangkan atau diperkecil, saran yang diberikan untuk mengurangi keterbatasan ini meliputi:

- (i) Meningkatkan standard nilai masuk bagi lulusan akuntansi; dan
- (ii) Meningkatkan minat mahasiswa dalam pelajaran akuntansi.

Keberadaan kesenjangan kinerja dosen dapat dipersempit dengan bergantung sepenuhnya pada inisiatif yang dimiliki oleh pendidik, dikombinasikan dengan inisiatif dari pihak universitas dan fakultas. Rekomendasi atas hal ini adalah:

- (i) Dosen akuntansi (khususnya mereka yang belum terlalu berpengalaman) diberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mengajar.
- (ii) Profil pengajaran, dibandingkan dengan penelitian harus ditingkatkan. Hal ini mungkin dapat dicapai dengan memberikan nilai yang lebih besar pada kinerja pengajaran dalam promosi jabatan serta memberikan penghargaan akan keterampilan yang dimiliki.

Dengan mengidentifikasi komponen-komponen yang ada, maka upaya untuk mempersempit kesenjangan yang ada mungkin bisa difokuskan pada penyebab munculnya kesenjangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Watty, N.A.K. (2014). The expectation–performance gap in generic skills in accounting graduates evidence from Sri Lanka. *Asian Review of Accounting*. Vol 22 (1). Pp.56-72
- Bui, Binh dan Porter, Brenda (2010). The Expectation-Performance Gap in Accounting Education: An Exploratory Study. *Accounting Education: An International Journal*, 19:1-2, 23-50
- IAI (2014). Bersiap diri menyambut pasar tunggal ASEAN. <http://iaiglobal.or.id/v03/berita-kegiatan/detailarsip-617>