



KETERAMPILAN DAN ATRIBUT YANG DIBUTUHKAN OLEH LULUSAN AKUNTANSI UNTUK SUKSES BERKARIR: PENGUJIAN SENJANGAN PERSEPSI MAHASISWA DAN PEMBERI KERJA

Rahmat Kurniawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas
rahmatrk277@gmail.com

Abstract

Many studies have found discontent from practitioners to the knowledge and skills possessed by accounting graduates, especially graduates who have recently entered the workforce. Therefore, students need to know the various types of skills required and compiled. Once students recognize the different types of skills / attributes, it is important to know how they are in the assessment of these skills / attributes as a priority that they must prepare. No less important is something that employers need about graduates of accounting. This study aims to examine the perceptions of students and employers on various types of skills and attributes and test the possibility of perception and expectation gap between them. In addition, this study also conducts rankings to summarize what types of skills / attributes are priorities in order for students to be able to engage in work and employers satisfied with the knowledge and skills brought by the prospective workers. The respondents of this research are the last year accounting students from the State University in Padang City. Hypothesis testing is done with one-tailed paired t-test while the ranking is based on the mean score of each skill / attribute by considering the consensus measured by coefficient of variation (CV). The results show that students perceive technical skills as more important than overall generic skills although individually, personal and interpersonal skills are considered more important than technical skills. The study also found that overall, employers also considered technical skills to be more important. Then, there is a significant difference between the perceptions of students and employers about the skills and attributes required by accounting alumni to succeed in the world of work

Keywords: Skills, attributes, students, employers, perceptions, slack.

Abstrak

Banyak riset menemukan adanya ketidakpuasan dari praktisi terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh lulusan akuntansi, khususnya lulusan yang baru memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, mahasiswa perlu mengetahui beragam jenis keterampilan yang diperlukan dan mempersiapkan diri mereka dengan beragam keterampilan dan atribut-atribut dari keterampilan dimaksud. Setelah mahasiswa mengetahui beragam jenis keterampilan/atribut, penting untuk diketahui bagaimana persepsi mereka dalam menilai keterampilan/atribut tersebut sebagai prioritas yang harus mereka persiapkan. Tidak kalah penting adalah mengetahui jenis keterampilan/atribut apa yang diminta oleh pemberi kerja terhadap lulusan akuntansi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji persepsi mahasiswa dan pemberi kerja terhadap beragam jenis keterampilan dan atributnya dan menguji kemungkinan adanya senjangan persepsi dan ekspektasi (perception and expectation gap) diantara keduanya. Selain itu, penelitian ini juga melakukan pemeringkatan (ranking) untuk menyimpulkan jenis keterampilan/atribut apa yang menjadi prioritas agar mahasiswa dapat bersiang di dunia kerja dan pemberi kerja terpuaskan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibawa oleh calon pekerja. Responden penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi tahun terakhir dari Universitas negeri di Kota Padang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan one-tailed paired t-test sedangkan pemeringkatan dilakukan berdasarkan mean score dari masing-masing keterampilan/atribut dengan mempertimbangkan konsensusnya yang diukur dengan coefficient of variation (CV). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa menganggap keterampilan teknis lebih penting daripada keterampilan

generik secara keseluruhan meskipun secara individual, keterampilan personal dan interpersonal dinilai lebih penting daripada keterampilan teknis. Penelitian juga menemukan bahwa ternyata secara keseluruhan, pemberi kerja juga menganggap keterampilan teknis lebih penting. Kemudian, terdapat perbedaan secara signifikan antara persepsi mahasiswa dan pemberi kerja mengenai keterampilan dan atribut yang dibutuhkan oleh alumni akuntansi untuk sukses di dunia kerja.

Kata Kunci: Keterampilan, atribut, mahasiswa, pemberi kerja, persepsi, senjangan.

PENDAHULUAN

Kualitas manusia berkaitan erat dengan pendidikan yang ditandai dengan pengetahuan, produktivitas, inovasi dan bahkan jiwa kewirausahaan suatu bangsa. Kualitas sumber daya manusia yang terbina dan tertata dengan baik merupakan sumber kekuatan dari suatu bangsa. Salah satu sumber kekuatan tersebut adalah para lulusan perguruan tinggi. Perkembangan teknologi informasi dan berbagai perubahan dalam praktik bisnis perlu untuk terus mendapat perhatian dari calon lulusan, termasuk dari lulusan akuntansi. Beragam perubahan tersebut mengakibatkan terjadinya penurunan biaya informasi namun di sisi lain perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan tinggi untuk dapat berkompetisi dalam pasar yang semakin ketat. Akibatnya, pemberi kerja membutuhkan beragam keterampilan dan atribut dari para lulusan baru untuk menjaga keunggulan kompetitif mereka meskipun terdapat fakta bahwa beberapa negara menghadapi keterbatasan keterampilan dalam area-area yang dibutuhkan tersebut (Birrel, 2006). Banyak praktisi akuntansi yang telah mengekspresikan ketidakpuasan mereka dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlihatkan oleh pekerja baru mereka setelah lulus dari perguruan tinggi (Cory dan Pruske, 2012). Kavanagh dan Drennan (2008) juga menemukan hal yang sama.

Belakangan ini, pelatihan dan pendidikan akuntansi di berbagai belahan dunia telah menjadi subjek perdebatan dan perjuangan politik (Van Wyhe, 1994; Mohamed and Lashine, 2003). Ketika mengkapitalisir kekuatan tradisional akuntan seperti independensi dan konsern dengan kepentingan publik, ekspektasi kinerja terhadap lulusan akuntansi juga semakin kompleks dan menuntut (*demanding*). Hal ini mensyaratkan mereka terus mengembangkan keterampilan yang lebih luas dan tetap komit untuk melanjutkan pengembangan profesionalisme dan pembelajaran berkelanjutan (Cooper, 2002).

McClelland dan Goleman (2000) mengatakan kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan prediksi kelulusan pendidikan tinggi tidak dapat memprediksi seberapa baik seseorang di dunia kerja atau seberapa sukses kehidupannya. Meskipun demikian, mengetahui persepsi mahasiswa perguruan tinggi terlebih dahulu dan membandingkannya dengan ekspektasi pemberi kerja akan memberikan masukan yang berharga bagi pendidikan akuntansi. Hal ini penting untuk mengetahui jenis dan atribut keterampilan apa saja yang mereka butuhkan agar dapat berhasil dalam berkarir. Pemberi kerja tentu saja sudah mempunyai kriteria-kriteria tertentu yang akan mereka persyaratkan kepada pelamar kerja untuk mendapatkan posisi yang mereka tawarkan. Untuk mendapatkan penjelasan empiris mengenai jenis keterampilan apa saja beserta atributnya yang dipersyaratkan oleh pemberi kerja, maka pengujian terhadap preferensi pemberi kerja terhadap beragam jenis keterampilan dan atribut perlu untuk diketahui. Kemudian, pengujian terhadap kesamaan atau perbedaan persepsi diantara kedua pihak perlu dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih utuh mengenai kesenjangan persepsi dan ekspektasi yang mungkin terjadi.

Profesi akuntansi telah lama mengakui kebutuhan untuk memperluas fokus edukasional di luar pengetahuan teknis yang dilabeli dengan "*soft skill*" seperti kemampuan komunikasi

secara lisan dan tulisan, kemampuan bekerja dalam tim, kemampuan memanej perubahan dan keterampilan berpikir kritis, yang semuanya dianggap sebagai faktor penting dalam kesuksesan praktik profesional. Kavanagh dan Drennan (2008) mengasersikan bahwa “pendidik akuntansi harus mempertimbangkan kurikulum dengan cakupan yang lebih luas yang berisi set keterampilan dan atribut yang melebihi kemampuan teknis murni. Bahkan, Kavanagh dan Drennan (2008) dalam survey mereka mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa senjangan (*gap*) antara apa yang dilakukan akademisi di kampus dengan tuntutan dunia kerja yang belum terpenuhi oleh mahasiswa akuntansi yaitu kemampuan perangkat lunak (*software*) akuntansi, promosi/motivasi diri, negosiasi, kepemimpinan dan pelayanan konsumen. Neu et al. (1991) seperti dikutip dari Fogarty dan Al- Kazemi (2011) juga menekankan pada pentingnya kemampuan *networking* karena profesi bekerja dalam sebuah lingkungan sosial. Burney dan Matherly (2008) dan Bloch et al. (2012) menekankan pada kebutuhan keterampilan kepemimpinan.

Dengan memperhatikan faktor perubahan lingkungan yang menuntut kualifikasi tinggi, maka mempersiapkan lulusan adalah suatu hal mutlak yang harus dilakukan. Berbagai perkembangan terbaru telah terjadi di dunia akuntansi dan semua perkembangan ini perlu disikapi dengan baik oleh program studi/jurusan sebagai penyelenggara pendidikan tinggi akuntansi. Universitas Andalas sebagai contoh, di dalam visi dan misi jurusan akuntansi menghendaki lulusan berkualifikasi kemampuan bersaing di pasar global dengan tetap mengutamakan nilai-nilai etika perlu didorong perwujudannya, dan salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan pengujian persepsi terhadap beragam keterampilan dan atribut yang perlu dipersiapkan dalam menghadapi dunia kerja.

Memperhatikan situasi kontekstual sebagaimana diuraikan di atas, dapat disimpulkan tiga hal. Pertama, menegaskan bahwa profesi akuntan masa datang di era pembangunan dan globalisasi bisnis dan ekonomi serta kemajuan implementasi otonomi daerah semakin dibutuhkan para akuntan profesional semakin dituntut berkualitas global. Kedua, kebutuhan terhadap akuntan profesional akan tetap ada dan bahkan terus meningkat dengan semakin majunya pembangunan ekonomi dan implementasi otonomi daerah. Ketiga, konsekuensi dari yang pertama dan kedua, penyelenggaraan pendidikan tinggi akuntansi harus mempersiapkan lulusannya serta kurikulum yang layak untuk dapat menghasilkan lulusan dengan kualifikasi global.

Program studi-program studi akuntansi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi akuntansi perlu untuk selalu mengetahui perkembangan mahasiswa dan lulusannya beserta pengalaman-pengalaman dan data-data relevan lainnya tentang mereka. Salah satu hal penting yang perlu diketahui adalah persepsi mereka mengenai keterampilan dan atributnya yang harus mereka miliki sebagai modal untuk bersaing di pasar dunia kerja. Hal ini penting bagi mereka sebagai bahan refleksi atas adanya beragam keterampilan dan atributnya yang harus mereka ketahui dan persiapkan.

Dengan menggunakan instrumen penelitian yang digunakan oleh Klibi dan Oussi (2013) dan menggunakan klasifikasi keterampilan menjadi keterampilan teknis dan keterampilan generik yang digunakan oleh Kavanagh dan Drennan (2008) dan Klibi dan Oussi (2013), penelitian ini melakukan pengujian terhadap persepsi mahasiswa dan pemberi kerja terhadap jenis keterampilan dan atributnya agar sukses berkarir dalam dunia akuntansi dan pengujian kemungkinan terdapatnya senjangan persepsi dan ekspektasi antara mahasiswa dan pemberi kerja. Selain itu, juga dilakukan pengujian antar kategori keterampilan dari atribut-atribut yang membentuknya dan ranking terhadap beragam keterampilan tersebut yang dianggap sebagai prioritas baik oleh mahasiswa maupun oleh pemberi kerja. Ketujuh kategori tersebut adalah

keterampilan teknis, keterampilan manajerial, keterampilan teknologi informasi, keterampilan fisik, keterampilan intelektual, keterampilan interpersonal dan keterampilan personal.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah (1) bagaimana mahasiswa akuntansi menilai beragam keterampilan dan atributnya sebagai keterampilan prioritas yang harus mereka miliki sebagai modal untuk memasuki dunia kerja, (2) bagaimana persepsi dan ekspektasi pemberi kerja (*employer*) mengenai keterampilan dan atribut yang menjadi faktor kesuksesan alumni akuntansi ketika pertama kali memasuki dunia kerja dan (3) apakah terdapat senjangan persepsi diantara kedua pihak tersebut (3) keterampilan mana yang menjadi prioritas berdasarkan persepsi mahasiswa dan pemberi kerja?

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris persepsi mahasiswa mengenai keterampilan dan atribut yang mereka butuhkan agar mampu bersaing dan berhasil di dunia kerja. Pengujian juga dilakukan terhadap persepsi dan ekspektasi pemberi kerja terhadap keterampilan dan atribut-atribut tersebut serta kemungkinan terjadinya senjangan persepsi antara mahasiswa dan pemberi kerja. Pengujian dilakukan terhadap 78 item atribut yang diklasifikasikan ke dalam tujuh jenis keterampilan. Berikutnya dilakukan pemeringkatan (*ranking*) terhadap jenis keterampilan yang menjadi prioritas menurut kedua pihak berkepentingan ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap para *stakeholder* pendidikan tinggi akuntansi, terutama mahasiswa dan akademisi. Dengan membangun persepsi atas keterampilan yang dibutuhkan untuk berkarir dengan sukses pada dunia akuntansi dan mengetahui pula persepsi dan ekspektasi dari pemberi kerja, mahasiswa akan dapat mempersiapkan diri dengan lebih baik guna membekali diri mereka dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan tersebut. Bagi akademisi, pengetahuan mengenai beragam keterampilan dan atribut penting bagi kesuksesan peserta didik dan alumni akan memberikan *insight* untuk memperkuat sistem pendidikan akuntansi yang ada saat ini, dan kalau diperlukan, keterampilan-keterampilan tertentu harus masuk ke dalam kurikulum secara formal. Bloch et al. (2008) misalnya mengusulkan agar keterampilan kepemimpinan harus *incorporate* dengan kurikulum akuntansi.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pendidikan Tinggi Akuntansi

Sejarah pendidikan akuntansi sejak kemerdekaan Republik Indonesia telah mengalami beberapa kali perubahan. Pada awalnya, pendidikan akuntansi yang dilaksanakan dalam pendidikan tinggi menghasilkan sarjana yang oleh UU No. 34 / 1994 dipandang cukup untuk menjadi syarat bagi profesi akuntan publik. Untuk menampung lulusan perguruan tinggi swasta, dilaksanakan ujian negara akuntansi (UNA). Perkembangan berikutnya adalah berubahnya program pendidikan sarjana menjadi program S1, yang sampai saat ini masih diakui sebagai akuntan. Dengan dikeluarkannya SK mendikbud No. 036 tahun 1994, pendidikan S1 akuntansi berubah dengan dimasukkannya akuntansi dalam pendidikan profesi. Dengan SK ini, pendidikan S1 tidak lagi menghasilkan akuntan. Sebutan akuntan diperoleh dari pendidikan profesi.

Kurikulum nasional 1994 untuk pendidikan akuntansi mengatur jenjang pendidikan S1 yang ditetapkan sebanyak 144 sampai 160 SKS. Kurikulum pendidikan profesi ditetapkan antara 20 sampai 40 SKS. Rincian kurikulum pendidikan profesi belum ditetapkan dalam kurikulum nasional 1994, sehingga belum ada pedoman yang dapat digunakan dalam merancang program pendidikan profesi akuntansi. Dalam tahun 1966 ini departemen keuangan dibantu oleh konsorsium pusat pengembangan akuntansi (PPA) UI, UGM dan Unair sedang menyiapkan Sertifikasi Akuntan Publik (USAP). Ujian ini dimasa yang datang akan diselenggarakan oleh ikatan

akuntan Indonesia (IAI). Dengan adanya ujian ini, akuntan tidak lagi secara otomatis dapat berpraktik sebagai akuntan publik.

Dengan demikian terdapat dua perubahan, pertama adanya pendidikan profesi untuk mendapat sebutan akuntan, dan kedua, adanya USAP yang merupakan syarat bagi akuntan untuk memasuki profesi akuntan publik. Pertanyaan yang masih harus dijawab adalah apakah perubahan-perubahan ini dapat memberi bekal yang cukup untuk menghadapi perubahan peran dan tanggungjawab akuntan publik ?

Konsep pendidikan akuntansi di Amerika Serikat telah menjadi rujukan utama pendidikan akuntansi di Indonesia. Bila ditelusuri lebih jauh, konsep pendidikan di Amerika Serikat merupakan hasil evolusi sistem pengembangan pendidikan yang terangkum dalam *American Accounting Association's Bedford Committee Report, Perspective on Education* dari Akuntan Publik "The Big 8" yang dimotori Arthur Andersen serta yang paling akhir dari *Position and Issues Statement of the Accounting Education Change Commission* mulai tahun 1990 sampai 1995. Dari hasil evolusi pendidikan akuntansi menurut Carr dan Matthews (2004) dalam Mulawarman (2007) pengetahuan yang dibutuhkan untuk akuntan terdiri dari pengetahuan umum, organisasi, bisnis, dan akuntansi. Prakarsa (1996) menyatakan bahwa proses belajar mengajar pada pendidikan tinggi akuntansi hendaknya dapat mentransformasikan peserta didik menjadi lulusan yang lebih utuh sebagai manusia. Selama itu pula sebenarnya telah terjadi perubahan-perubahan dalam kurikulum pendidikan, tetapi hal itu dipandang oleh Albert dan Sack (2000) dalam Mulawarman (2007) sebagai perubahan yang tidak substansial.

Ketiadaan perubahan yang substansial tersebut, dikarenakan kurikulum Akuntansi hanya berkuat pada definisi, prosedur, metode bukannya pada kajian kritis, kreatifitas, dan mentalitas. Ironisnya, ketiadaan perubahan yang substansial tersebut dijadikan pegangan dan ditiru oleh negara-negara lain yang berpola sama untuk mengikuti pendidikan yang diajarkan di dunia Barat. Oleh karena itu, pendidikan di Indonesia tidak harus ikut dalam arus pusran pendidikan yang persis sama dengan pendidikan di Barat. Pendidikan akuntansi di Indonesia adalah sistem dan konsep dasar pendidikan akuntansi yang seharusnya merupakan citra realitas ekonomi, sosial, dan budaya masyarakat Indonesia itu sendiri. Sistem pendidikan akuntansi seharusnya dikembangkan sesuai dengan UUD 1945 dan UU Sisdiknas 2003, yaitu pendidikan yang menjadi media untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran sehingga tumbuh potensi holistik dirinya yang memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Mulawarman, 2007). Menurut Gaa dan Thorne (2004) dalam Yulianti dan Fitriany (2005) mengatakan bahwa pendidikan akuntansi selama ini memfokuskan pada dimensi pilihan kebijakan, tetapi tidak memperhatikan nilai dan kredibilitas yang mempengaruhi pilihan tersebut. Pada dasarnya akuntan memilih tindakan berdasarkan nilai yang ada dalam pikiran mereka.

Tuntutan Profesionalisme dan Standar Pendidikan Tinggi Akuntansi

Pertemuan G-20 yang di Pittsburgh pada tanggal 25 September 2009 yang lalu memberikan perhatian dan porsi yang besar atas *financial reporting governance*. Diantara rumusan rekomendasi G-20 tersebut adalah:

1. *The G20 should encourage all governments to adopt and implement global standards not only for accounting, but also for auditing and for auditor independence.*
2. *We acknowledge progress made by the International Accounting Standards Committee Foundation (IASCF) toward reforming the governance structure of the International Accounting Standards Board (IASB); however, the G20 should take further steps to ensure that the IASB function independently without inappropriate political interference.*

3. *The G20 should call for measures to enhance corporate governance in their respective countries and in the global market place.*

Dampak dari situasi lingkungan global seperti tersebut terhadap pendidikan tinggi akuntansi, tampaknya dengan baik disimpulkan oleh Prof. Bambang Sudibyo yang juga adalah seorang guru besar akuntansi dalam kapasitasnya sebagai Menteri Pendidikan Nasional. Dalam sambutannya pada pembukaan Konvensi Nasional Akuntansi (KNA) ke V di Yogyakarta tanggal 14 Desember 2004, disampaikan bahwa membangun pendidikan tinggi akuntansi berkualitas tidak cukup hanya dengan membangun *technical competency*, tapi yang sangat penting juga adalah membangun *moral competency* dan kemandirian.

Substansi dari lingkungan global tersebut juga merupakan situasi spesifik di Indonesia. Hal ini sesuatu yang dapat dimengerti karena arus globalisasi merupakan suatu keniscayaan. Lingkungan yang spesifik Indonesia yang berpengaruh pada pendidikan tinggi akuntansi Indonesia adalah reformasi birokrasi yang dilaksanakan semenjak dimulainya era otonomi daerah. Reformasi birokrasi juga menyentuh reformasi akuntansi pemerintahan dan pemeriksaan keuangan di lembaga pemerintahan di Indonesia semenjak tahun 2003 dengan dikeluarkannya UU No. 17/2003 tentang Keuangan Negara, UU No. 1/2004 tentang Perbendaharaan Negara, UU No. 15/2004 tentang Pemeriksaan Pertanggungjawaban Pengelolaan Keuangan Negara. Reformasi pengelolaan keuangan negara ini membutuhkan tenaga akuntan profesional yang sangat banyak, yang harus dipenuhi oleh institusi pengelola pendidikan tinggi akuntansi di Indonesia. Menjadi tantangan khusus adalah kalau selama ini kurikulum pendidikan tinggi lebih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan akuntan di dunia bisnis, sekarang kebutuhan akan akuntan pemerintahanpun harus pula dipenuhi.

Dalam konteks pendidikan tinggi akuntansi, seperti disampaikan di atas Ikatan Akuntan Indonesia telah memulai program konvergensi standar akuntansi dengan IAS dan hasil konvergensi tersebut akan segera diberlakukan secara efektif per 1 Januari 2012 ini. Disamping itu Kompartemen Akuntan Pendidik, sebagai asosiasi dari para akuntan pendidik di Indonesia, juga telah memulai program adopsi atas standar pendidikan tinggi akuntansi internasional (International Education Standard/IES). Para pelaksana pendidikan tinggi akuntansi di Indonesia bagaimanapun haruslah memulai pula upaya untuk mengadopsi standar internasional ini. Standar pendidikan akuntansi tersebut adalah:

1. *IES 1: Entry Requirement to a Program of Professional Accounting Education*, menguraikan persyaratan untuk masuk pendidikan profesional akuntansi dan pengalaman praktek.
2. *IES 2, Content Of Professional Accounting Education Programs*, merumuskan materi pengetahuan dalam program pendidikan profesional akuntansi yang dibutuhkan oleh para kandidat supaya mempunyai kualifikasi sebagai akuntan profesional. Standar ini merumuskan pengetahuan yang dibutuhkan kedalam 3 area utama, yaitu: akuntansi, keuangan dan pengetahuan terkait; pengetahuan bisnis dan organisasional, serta pengetahuan teknologi informasi.
3. *IES 3, Professional Skill Contents*, merumuskan gabungan keahlian yang harus dimiliki oleh setiap kandidat untuk menjadi akuntan profesional. Keahlian tersebut adalah intelektual, teknis, profesional, personal, interpersonal dan komunikasi, serta organisasi dan manajemen bisnis.
4. *IES 4, Professional Values, Ethics and Attitudes*, merumuskan nilai profesional, etika dan sikap akuntan profesional yang seharusnya diperoleh selama program pendidikan supaya memenuhi kualifikasi sebagai akuntan profesional.

5. IES 5, *Practical Experience Requirements*, merumuskan pengalaman praktik yang dimintakan oleh organisasi profesi anggota IFAC kepada anggotanya supaya memperoleh kualifikasi sebagai akuntan profesional.
6. IES 6, *Assessment of Professional Capabilities and Competence*, merumuskan persyaratan sebagai penilaian akhir atas kapabilitas dan kompetensi profesional para kandidat sebelum dinyatakan sesuai dengan kualifikasi sebagai akuntan profesional.
7. IES 7, *Continuing Professional Development*, merumuskan materi pengetahuan dan berbagai program pendidikan profesional yang dibutuhkan setelah mendapatkan kualifikasi sebagai akuntan profesional.

Keterampilan dan Atribut yang Diperlukan

Penelitian telah mencoba untuk membedakan antara keterampilan generik yang lebih luas sebagai lawan dari keterampilan-keterampilan spesifik berupa keterampilan teknis dan praktis (Crebert, 2002; Ashbaugh dan Johnstone, 2000) dan memberikan pemaknaan terhadap atribut-atribut dan keterampilan sebagaimana didefinisikan dalam konteks edukasional dan konteks pekerjaan akuntansi (Holmes, 2001). Banyak penulis secara internasional menyiratkan bahwa senjangan antara pendidikan dan praktik di dunia kerja yang meluas membutuhkan perubahan pada kurikulum (Bowden dan Masters, 1993; Crebbin, 1997; Wiggin, 1997; Yap, 1997; Albrecht dan Sack, 2000). Di Spanyol dan Inggris, pendidikan tinggi telah direvisi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mengurangi senjangan ekspektasi terkait dengan tuntutan pemberi kerja (Hassell, *et al*, 2005). Dapat disimpulkan bahwa pendidik akuntansi di seluruh dunia telah berargumen untuk merubah kurikulum untuk menciptakan lulusan dengan perangkat keterampilan dan atribut yang lebih luas daripada sekedar keahlian teknis akuntansi semata (Braun, 2004).

Portofolio keterampilan lulusan akuntansi yang disusun mencakup beragam pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjawab tantangan dunia kerja. Tentu saja keterampilan teknis merupakan hal yang utama, khususnya dalam bidang ilmu yang memang membutuhkan keterampilan ini seperti akuntansi, keuangan dan hukum perusahaan. Keterampilan teknis membuat akuntan profesional dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan memuaskan pemberi kerja atau klien. Mengacu kepada IES 3 “keterampilan profesional”, keterampilan teknis dan fungsional akuntansi terdiri dari keterampilan umum dan keterampilan spesifik bagi akuntan. Keterampilan-keterampilan tersebut meliputi: (a) numeracy (matematika dan aplikasi statistik) dan keterampilan teknologi informasi, (b) pemodelan keputusan dan analisis risiko, (c) pengukuran, (d) pelaporan, (e) kepatuhan terhadap persyaratan legislasi dan regulator.

Lebih lanjut, pengembangan keterampilan pada program pendidikan tinggi akuntansi telah disarankan agar mempersiapkan akuntans yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap evolusi pasar tenaga kerja yang terus berkelanjutan. Fleksibilitas dan sikap adaptif ini tidak cukup hanya dibekali dengan keterampilan teknis akuntansi semata. Banyak studi telah menemukan bahwa terdapat senjangan antara edukasi dengan praktik di dunia kerja (Bowden and Masters, 1993; Albrecht and Sack, 2000). Faktanya, tekanan persaingan dan evolusi teknologi telah membawa kepada ekspektasi yang menuntut agar lulusan akuntansi juga perlu dibekali dengan keterampilan tambahan agar dapat mengikuti tantangan baru tersebut. Selain keterampilan teknis, dunia bisnis kelihatannya berharap lebih terhadap keterampilan generik seperti kualitas personal, interpersonal dan intelektual (Kavanagh dan Drennan, 2008). Atribut-atribut ini lebih terkait dengan keperibadian dan akan berharga dalam beragam fungsi (seperti kepemimpinan dan inisiatif). Persyaratan dan kebutuhan ini telah mempengaruhi badan profesi akuntansi di

negara maju, dan kemudian, mengusulkan agar keterampilan generik seperti ini dimasukkan ke dalam program pendidikan tinggi akuntansi (Jackling and De Lange, 2009).

Klibi dan Oussi (2013) dari kajian literatur mereka menyiratkan bahwa studi-studi sebelumnya seringkali menunjukkan bahwa keterampilan-keterampilan ini tidak mempunyai bobot yang sama dalam pasar tenaga kerja akuntan. Kompetensi teknis masih dianggap sebagai keterampilan dasar yang harus dimiliki. Namun, De Lange et. al (2006) menyatakan bahwa kompetensi teknis hanya diperlukan lebih banyak pada entry-level, akan tetapi kesuksesan karir lebih ditentukan oleh "karakteristik personal". Demikian juga pada sisi pemberi kerja, kelihatannya mereka lebih setuju bahwa keterampilan generik lebih memberikan nilai tambah bagi perusahaan. dikutip dari Klibi dan Oussi (2013), untuk menjelaskan temuan ini, Hunton (2002) mengindikasikan bahwa banyak pekerjaan tradisional akuntansi telah menjadi otomatis, yang mengarahkan kita kepada klaim bahwa nilai dari seorang profesional akuntan saat ini lebih ditunjukkan oleh kemampuan generik. Bahkan lebih daripada itu, pemberi kerja telah banyak yang mempertimbangkan keterampilan teknis, yang terkait langsung dengan profesi akuntansi, sebagai hal yang implisit dan jelas.

Tantangan Profesional dan nilai etis

Pendidikan universitas harus meletakkan fondasi untuk pengembangan diri sepanjang hayat bagi para lulusannya agar mereka dapat mengembangkan dan menjaga profesionalisme mereka. Kampus harus membekali mahasiswa dan lulusan mereka dengan beragam kompetensi profesional yang diperkuat dengan landasan etis yang kuat. dunia bisnis dan korporasi yang berubah secara signifikan semakin mempertegas kenyataan ini. Pengelolaan bisnis dan korporasi termasuk struktur dan transaksi bisnis menjadi sangat kompleks dan sophisticated. Lingkungan global, dan juga nasional Indonesia semakin menuntut ditegakkannya semua aspek governansi. Perubahan lingkungan bisnis dan korporasi ini dipicu oleh terjadinya krisis finansial global menjelang akhir Abad ke 20. Diantara yang berkontribusi atas terjadinya krisis global ini adalah kecurangan bisnis yang dilakukan oleh korporasi berskala internasional seperti Enron yang sangat dikenal yang pada akhirnya mengantarkan korporasi tersebut pada kebangkrutannya. Skandal mirip Enron pada waktu yang sama juga dilakukan oleh korporasi global lain seperti Worldcom. Yang terbaru, pada tahun 2015 terungkap kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh Toshiba Corporation dengan jumlah mencapai US \$ 11,2 miliar. Kecurangan tersebut diduga telah dilakukan sejak tahun 2011 yang lalu.

Terjadinya kecurangan bisnis yang dilakukan oleh Enron dan lainnya itu dimungkinkan karena para eksekutif di korporasi tersebut telah menyalahgunakan akuntansi. Akuntansi sebagai proses penyusunan laporan keuangan, yang menjadi sumber informasi penting bagi para investor dan debitor dalam mengambil keputusan, telah dilakukan oleh mereka dengan penuh kecurangan. Mereka telah melakukan apa yang disebut dengan *creative accounting* secara manipulatif, sehingga laporan keuangan mereka menyesatkan. Kehancuran bisnis mereka menjadi sesuatu yang tak terelakkan ketika laporan keuangan mereka tidak lagi mencerminkan apa kondisi bisnis dan keuangan mereka yang ril.

Enron dan lain-lainnya itu tidaklah bekerja sendiri. Kecurangan akuntansi yang mereka lakukan didukung oleh auditor yang mengaudit laporan keuangan mereka. Akibatnya, salah satu dari lima *accounting firm* tingkat dunia (yang lebih dikenal dengan istilah *the big five*), yaitu Arthur Andersen dicabut izin prakteknya oleh otoritas di Amerika Serikat. Sekarang *the big five* telah menjadi *the big four* selepas bubarnya Arthur Andersen.

Adalah suatu kenyataan bahwa pada saat yang sama dengan krisis keuangan global ini, dunia profesional akuntansi juga kehilangan kepercayaan dari masyarakat global. Bahkan dunia pendidikan tinggi akuntansi pun mulai dipertanyakan: bukankah para CEO Enron dan para

akuntan di Arthur Andersen tersebut adalah para akuntan lulusan perguruan tinggi ternama di Amerika Serikat?

Krisis keuangan global dan krisis kepercayaan akan profesi akuntan tersebut telah mulai pulih setelah hampir semua negara-negara melakukan upaya yang sangat kuat untuk mereformasi bisnis dan akuntansi, yang dikenal dengan *Governance Reform*. Tema *Good Corporate Governance* dan *Financial Reporting Governance* telah menjadi tema-tema pergerakan termasuk di Indonesia. Dalam hal *financial reporting reform*, organisasi akuntan global yaitu International Federation of Accountant (IFAC) melalui *International Accounting Standards Board* (IASB) telah mulai melakukan reformasi pelaporan keuangan (semenjak awal tahun 2000 sampai dengan sekarang) dengan mereformasi standar akuntansi pelaporan keuangan. Standar akuntansi keuangan yang sebelumnya disusun berbasis ketentuan (*rules based*) dan menganut prinsip biaya historis (*historical cost*), direformasi menjadi berbasis prinsip (*principles based*) dan fair value (nilai wajar) yang lebih mencerminkan nilai dan prinsip-prinsip ekonomis. Upaya IASB ini kemudian diikuti oleh penyusun standar negara-negara anggota IFAC seperti Australia, Inggris, Malaysia, negara-negara di Afrika termasuk USA dan Indonesia. Dewan Standar Akuntansi – Ikatan Akuntan Indonesia semenjak tahun 2007 telah meluncurkan program yang disebut dengan program *international convergence*, yang melalui program ini standar akuntansi untuk penyusunan laporan keuangan yang telah ada selama ini direformasi agar konvergen dengan International Financial Reporting Standards (IFRS) versi IASB.

Literatur akuntansi menemukan bahwa pendidik akuntansi mengalami kegagalan dalam menciptakan *interpersonal* dan *transferrable skills*, termasuk membangun keterampilan kepemimpinan. Perhatian terhadap defisiensi dalam keterampilan-keterampilan tersebut telah diekspresikan dalam berbagai publikasi dan laporan yang mengarahkan kegagalan ini sebagai bagian dari tanggungjawab edukator akuntansi (seperti Bedford et al., 1987; Arthur Andersen et al., 1989; AECC, 1990; IFAC, 1996; Albrecht and Sack, 2000) seperti dikutip dari Ballantine dan Larres (2009). Publikasi dan laporan ini seakan menyiratkan bahwa pendidikan akuntansi terlalu menekankan (*over-emphasized*) pada aspek teknis akuntansi dan mengabaikan pengembangan *transferrable skills*.

Klibi dan Oussi (2013) dalam studi mereka terhadap mahasiswa akuntansi di Tunisia, menemukan bahwa mahasiswa lebih mengutamakan keterampilan teknis daripada keterampilan generik sementara pemberi kerja mempunyai persepsi sebaliknya. Kavanagh dan Drennan (2008) dalam survey mereka mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa senjangan (*gap*) antara apa yang dilakukan akademisi di kampus dengan tuntutan dunia kerja yang belum terpenuhi oleh mahasiswa akuntansi yaitu kemampuan perangkat lunak (*software*) akuntansi, promosi/motivasi diri, negosiasi, kepemimpinan dan pelayanan konsumen. Zaid dan Abraham (1994) yang memfokuskan pada keterampilan komunikasi juga menemukan adanya senjangan (*gap*) antara mahasiswa, akademisi dan pemberi kerja. Bui dan Porter (2010) dalam rangkanya yang mereka kembangkan dari studi literatur yang dilakukan mengemukakan tiga jenis senjangan yaitu senjangan ekspektasi, senjangan constrain dan senjangan kinerja. studi mereka menunjukkan terdapat senjangan pada ekspektasi pemberi kerja terhadap pegawai baru lulusan akuntansi meskipun beragam upaya untuk mempersempit kesenjangan itu telah terus dilakukan.

Secara umum terdapat bukti secara empiris bahwa masih terdapat kesenjangan persepsi antar pihak-pihak yang berkepentingan mengenai keterampilan dan atribut yang harus dimiliki oleh mahasiswa agar dapat sukses dalam karir akuntansi. Atas dasar itu, hipotesis (dinyatakan dalam bentuk alternatif) penelitian ini adalah :

- H1: Mahasiswa akan mempersepsikan bahwa keterampilan teknik adalah lebih penting daripada keterampilan generik dalam memasuki dunia kerja dan memperoleh keberhasilan dalam berkarir
- H2: Pemberi kerja akan mempersepsikan bahwa keterampilan generik mahasiswa adalah lebih penting daripada keterampilan teknis dalam memasuki dunia kerja dan memperoleh keberhasilan dalam berkarir
- H3: Terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa dan pemberi kerja mengenai keterampilan dan atributnya untuk sukses dalam memasuki dunia kerja dan dalam berkarir.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Teknik Penyampelan

Sampel penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi perguruan tinggi di Sumatera Barat, namun untuk mendapatkan pandangan yang lebih baik, mahasiswa yang menjadi sasaran dalam penelitian ini mahasiswa tahun terakhir. Mereka diasumsikan telah mempunyai pengetahuan mengenai beragam keterampilan dan bahkan telah memiliki sebagiannya. Mereka juga adalah orang-orang yang tidak lama lagi akan menghadapi dunia kerja. Untuk pemberi kerja, sampel dipilih secara *convenience*.

Pengukuran

Item-item yang digunakan untuk keterampilan dan atribut-atribut generik menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Klibi dan Oussi (2013). Kavanagh dan Drennan (2008) juga pernah mengembangkan instrumen yang terdiri dari 34 item namun instrumen tersebut tidak cukup tegas membedakan antara keterampilan dan atribut generik dan teknis. Selain itu, instrumen dari Klibi dan Oussi ini telah melakukan pengembangan terhadap instrumen Kavanagh dan Drennan tersebut bersama-sama dengan instrumen lain dari Albrecht dan Sack (2000), Gabric dan McFadden (2001) dan De Lange et al (2006). Dengan melakukan perbaikan yang dilakukan setelah melakukan pengujian fase kualitatif yang melibatkan profesional dan akademisi akuntansi, instrumen ini membagi ke-78 item yang terdapat dalam instrumen ini menjadi 7 (tujuh) kelompok keterampilan yaitu keterampilan teknis (akuntansi, keuangan dan pajak), keterampilan manajerial, keterampilan teknologi informasi, keterampilan fisik, keterampilan intelektual, keterampilan interpersonal dan keterampilan personal. Untuk tujuan *parsimony*, dalam penelitian ini hanya menggunakan 40 item dari Klibi dan Oussi (2013). Sebelum dilakukan survey terhadap responden sasaran, akan dilakukan uji pilot terlebih dahulu terhadap instrumen penelitian. Uji pilot ini bertujuan untuk mendapatkan validitas muka dan mengatasi masalah ambiguitas dan isu-isu terkait dengan penggunaan kata-kata atau bahasa.

Analisis Data

Responden diminta untuk meranking 40 keterampilan/atribut dengan skala dari 1 (bukan prioritas) sampai 5 (prioritas utama). Konsistensi internal terhadap perangkat pertanyaan diuji menggunakan Cronbach Alpha. Untuk mengukur dispersi respon, dihitung deviasi standar dan coefficient of variation (CV). Mengacu kepada Lapointe (1995), konsensus responden adalah sangat baik (*excellent*) jika $CV < 15$, baik jika $15 < CV < 30$ dan rendah jika $CV > 30$. Untuk pengujian hipotesis 1 dan 2 dilakukan perbandingan antara skor mean keseluruhan dari keterampilan teknis dan generik dari masing-masing kelompok responden. Untuk pengujian hipotesis 3 dilakukan pengujian terhadap respon dari kedua pihak. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *one-tailed paired t-test*

Sebagai tambahan atas pengujian hipotesis, penelitian ini akan melakukan pemeringkatan terhadap berbagai keterampilan dan atribut tersebut untuk mendapatkan gambaran relative importance dari keterampilan dan atribut-atribut tersebut. Pemeringkatan dilakukan dengan mengambil data mean dari masing-masing jenis keterampilan/atribut tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sampel

Studi ini melibatkan sebanyak 100 orang mahasiswa akuntansi tahun terakhir dari 2 Universitas Negeri di Kota Padang. Umur rata-rata responden mahasiswa adalah 21, 86 tahun. Dari 100 responden mahasiswa, terdapat 49 orang laki-laki dan 51 orang perempuan. Terdapat 31 responden yang mewakili pemberi kerja yang terlibat dalam penelitian ini. Rata-rata umur responden adalah 28,86 tahun. 16 orang responden berjenis kelamin perempuan dan sisanya 15 orang berjenis kelamin laki-laki. Data pengalaman kerja dan latar belakang responden dari pemberi kerja disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan responden

	Jumlah	Persentase
Pengalaman kerja		
Kurang dari 5 tahun	19 orang	61%
5-10 tahun	7 orang	23%
11-15 tahun	1 orang	3%
Lebih dari 15 tahun	4 orang	13%
Pendidikan Terakhir		
SMA sederajat	0	0
Diploma	7	77%
Sarjana	24	23%
S2/S3	0	0
Latar Belakang Pendidikan		
Akuntansi	13	42%
Manajemen	8	26%
Ilmu Ekonomi	3	10%
Lainnya	7	22%

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini memprediksi bahwa bagi mahasiswa keterampilan teknis lebih penting daripada keterampilan generik, yaitu bahwa keseluruhan skor mean dari berbagai keterampilan teknis lebih tinggi daripada keseluruhan skor mean keterampilan generik. Sebaliknya, pada hipotesis 2, diprediksi bahwa pemberi kerja lebih menganggap penting keterampilan generik daripada keterampilan teknis. Hipotesis 3 memprediksi bahwa secara keseluruhan, terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa dengan pemberi kerja terhadap beragam jenis keterampilan dan atributnya.

Persepsi Mahasiswa

Tabel 2 menyajikan daftar persepsi mahasiswa atas atribut-atribut keterampilan yang mereka anggap penting dipersiapkan ketika akan memasuki dunia kerja. 29 dari 40 item memiliki skor mean yang lebih besar dari 4. Berbeda dengan pemberi kerja, 3 peringkat teratas menurut mahasiswa adalah atribut kepercayaan diri, kemampuan menginspirasi (kredibilitas, kejujuran) dan kemampuan menyiapkan laporan keuangan. 2 item teratas adalah keterampilan personal dan interpersonal sedangkan item ketiga, kemampuan menyajikan laporan keuangan, merupakan kemampuan teknis yang dianggap penting bagi mahasiswa (skor mean 4,56). Berikut disajikan daftar atribut keterampilan menurut persepsi mahasiswa.

Tabel 2. Daftar atribut keterampilan: Persepsi Mahasiswa

No	Ktgr	Item	Mean	DS	CV
1	7	Kepercayaan Diri	4,70	,522	11,11
2	6	Kemampuan Menginspirasi (Kredibilitas, Kejujuran)	4,62	,527	11,42
3	1	Menyiapkan Laporan Keuangan	4,56	,591	12,97
4	6	Kepemimpinan	4,39	,634	14,44
5	6	Kapasitas untuk dialog, pertukaran dan negosiasi	4,39	,650	14,80
6	7	Tahan terhadap tekanan	4,39	,709	16,15
7	5	Kapasitas analitis dan pemikiran kritis	4,37	,597	13,67
8	7	Kepekaan etis	4,36	,643	14,77
9	5	Analisis kritis	4,35	,642	14,75
10	3	Menggunakan dan memahami beragam informasi	4,32	,634	14,67
11	3	Keterampilan pengamanan komputer dan data	4,29	,686	15,99
12	1	Melakukan audit dan menyiapkan laporan akhir	4,29	,686	15,99
13	1	Menguasai sistem perpajakan	4,21	,701	16,64
14	1	meyakinkan jalannya pengendalian internal yang baik	4,21	,671	15,94
15	6	Menyajikan dan mempertahankan sudut pandang scr lisan	4,20	,667	15,87
16	7	Pembelajaran Berkelanjutan	4,20	,682	16,23
17	1	Mengkonsolidasi laporan keuangan	4,18	,626	14,97
18	1	Akuntansi untuk aset tetap	4,18	,657	15,72
19	1	Pencatatan utang dan piutang	4,18	,657	15,72
20	2	Mengorganisir dan memanej SDM	4,16	,707	16,99
21	3	Memilih dan menggunakan perangkat lunak yang cocok	4,13	,706	17,09
22	1	Menganalisis kos dan margin	4,12	,656	15,91
23	1	Melakukan analisis persediaan	4,10	,674	16,44
24	1	Melakukan penghitungan dan pencatatan persediaan	4,10	,674	16,44
25	5	Memilih dan membebaskan pekerjaan prioritas	4,08	,720	17,65
26	5	mengorganisir beban kerja dan deadline yang ketat	4,06	,708	17,44
27	2	Aktuaria dan penilaian risiko	4,05	,642	15,84
28	1	Menyiapkan SPT tahunan	4,04	,710	17,57
29	2	Menguasai serial Good Governance	4,00	,752	18,81
30	2	Partisipasi dalam perencanaan	3,99	,689	17,27

31	3	Keterampilan perangkat keras	3,95	,821	20,79
32	7	Hasrat kesuksesan personal	3,93	,868	22,08
33	2	menggunakan metoda kuantitatif dan analisis statistic	3,92	,631	16,09
34	3	Melakukan transfer elektronik data-data akuntansi	3,91	,698	17,84
35	4	latihan untuk kesehatan personal	3,83	,682	17,82
36	6	Menyajikan dan mempertahankan sudut pandang scr tertulis	3,83	,652	17,03
37	5	Menyelesaikan masalah tak terstruktur	3,78	,905	23,95
38	4	Gaya personal	3,73	,875	23,45
39	4	Latihan olahraga dan aktivitas fisik	3,73	,930	24,95
40	4	Postur yang bagus dan penampilan yang menarik	3,60	,932	25,89

Catatan: (1) Keterampilan teknis (akuntansi, keuangan dan pajak), (2) keterampilan manajemen, (3) keterampilan teknologi informasi, (4) keterampilan fisik, (5) keterampilan intelektual, (6) keterampilan interpersonal dan (7) keterampilan personal

Dari tabel diatas terlihat konsensus yang baik antar sampel ($CV < 30$). Berdasarkan kategori keterampilan, urutannya tidak berbeda dengan yang ditunjukkan oleh pemberi kerja.

Tabel 3. Analisis antar-kategori: Persepsi Mahasiswa

No	Kategori	Keterangan	Mean
1	7	Keterampilan Personal	4,316
2	6	Keterampilan Interpersonal	4,286
3	1	Keterampilan Teknis	4,197
4	5	Keterampilan Intelektual	4,128
5	3	Keterampilan Teknologi Informasi	4,12
6	2	Keterampilan Manajerial	4,024
7	4	Keterampilan Fisik	3,722

Mean untuk keterampilan teknis adalah 4,197 sedangkan mean untuk keseluruhan keterampilan generik adalah 4,106. Secara statistis, angka mean ini berbeda secara signifikan ($t = -10$; $p = 0,00$). Dengan demikian, hipotesis 1 didukung. Meskipun keterampilan teknis hanya menempati urutan ketiga setelah keterampilan personal dan interpersonal, secara keseluruhan mahasiswa mempersepsikan bahwa keterampilan teknis lebih penting daripada keterampilan generik.

Persepsi Pemberi Kerja

Tabel 4 menyajikan daftar tabel berdasarkan tingkat kepentingannya menurut persepsi pemberi kerja. Analisis menunjukkan bahwa pemberi kerja menganggap kepercayaan menginspirasi (kredibilitas, kejujuran), kepercayaan diri dan tahan terhadap tekanan sebagai 3 atribut paling penting. Hasil ini mengindikasikan bahwa keterampilan personal dan interpersonal menjadi hal terpenting bagi pemberi kerja. Sebagai tambahan, 25 dari 40 item dipersepsikan sebagai atribut yang penting bagi pemberi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh skor mean diatas 4,00. Angka ini didukung oleh konsensus yang baik antar responden yang ditunjukkan oleh nilai koefisien variasi (CV) yang lebih kecil dari 30 ($CV < 30$). Berikutnya disajikan peringkat secara keseluruhan atas 40 item yang terdiri dari 7 jenis keterampilan.

Tabel 4. Peringkat keterampilan menurut Pemberi Kerja

No	Ktgr	Item	Mean	SD	CV
1	6	Kemampuan Menginspirasi (Kredibilitas, Kejujuran)	4,74	,51	10,85
2	7	Kepercayaan Diri	4,61	,56	12,11
3	7	Tahan terhadap tekanan	4,48	,63	13,95
4	7	Pembelajaran berkelanjutan	4,42	,62	14,04
5	1	Melakukan audit dan menyiapkan laporan akhir	4,32	,54	12,51
6	5	Mengorganisir beban kerja dan deadline yang ketat	4,26	,73	17,12
7	6	Kapasitas untuk dialog, pertukaran dan negosiasi	4,26	,82	19,14
8	6	Kepemimpinan	4,26	,68	16,01
9	3	Keterampilan pengamanan komputer dan data	4,23	,67	15,83
10	7	Kepekaan etis	4,23	,62	14,60
11	3	Menggunakan dan memahami beragam informasi	4,23	,67	15,83
12	1	Menyiapkan laporan keuangan	4,23	,84	20,00
13	1	Pencatatan utang dan piutang	4,19	,65	15,60
14	5	kapasitas analitis dan pemikiran kritis	4,19	,54	12,94
15	1	Akuntansi Aset Tetap	4,16	,64	15,32
16	1	meyakinkan jalannya pengendalian internal yang baik	4,16	,69	16,53
17	1	Menguasai sistem perpajakan	4,13	,76	18,49
18	1	Mengkonsolidasi laporan keuangan	4,13	,85	20,50
19	5	Analisis kritis	4,13	,72	17,40
20	3	Melakukan transfer elektronik data-data akuntansi	4,10	,87	21,24
21	1	Menyiapkan SPT tahunan	4,10	,87	21,24
22	1	Melakukan penghitungan dan pencatatan persediaan	4,10	,83	20,28
23	5	Memilih dan membebaskan pekerjaan perioritas	4,10	,65	15,89
24	2	Mengorganisir dan memanej SDM	4,10	,71	17,52
25	1	Menganalisis kos dan margin	4,00	,82	20,41
26	1	Melakukan analisis persediaan	3,97	,91	23,00
27	3	Memilih dan menggunakan perangkat lunak yang cocok	3,94	,73	18,48
28	4	Latihan untuk kesehatan personal	3,94	,68	17,28
29	6	Menyajikan dan mempertahankan sudut pandang scr lisan	3,90	,79	20,23
30	2	menggunakan metoda kuantitatif dan analisis statistic	3,87	,89	22,86
31	2	Partisipasi dalam perencanaan	3,87	,81	20,82
32	2	Aktuaria dan penilaian risiko	3,84	,86	22,41
33	7	Hasrat kesuksesan personal	3,81	,54	14,26
34	6	Menyajikan dan mempertahankan sudut pandang scr tertulis	3,74	,68	18,21
35	3	Keterampilan perangkat keras	3,61	,80	22,23
36	4	Postur yang bagus dan penampilan yang menarik	3,58	1,15	32,07
37	4	Latihan untuk kesehatan personal	3,55	,62	17,58
38	5	Menyelesaikan masalah tak terstruktur	3,55	,96	27,07
39	4	Gaya personal	3,45	,77	22,24
40	4	Latihan olahraga dan aktivitas fisik	3,35	,88	26,15

Catatan: (1) Keterampilan teknis (akuntansi, keuangan dan pajak), (2) keterampilan manajemen, (3) keterampilan teknologi informasi, (4) keterampilan fisik, (5) keterampilan intelektual, (6) keterampilan interpersonal dan (7) keterampilan personal.

Dari tabel terlihat bahwa kualitas personal dan interpersonal (kategori 7 dan 6) menjadi yang paling penting bagi pemberi kerja. Dari 10 daftar teratas, 7 diantaranya merupakan atribut untuk kedua kategori keterampilan tersebut. Terlihat bahwa pemberi kerja menitikberatkan pada beragam keterampilan generik. Hal ini dapat diduga karena beragam keterampilan ini diharapkan akan memberikan banyak nilai tambah. Dari 6 kategori keterampilan generik, pemberi kerja memberi angka mean yang lebih besar daripada 4, sementara sisanya untuk keterampilan manajerial (3,909) dan keterampilan fisik (3,483) lebih kecil daripada 4. Meskipun demikian, dalam 20 item teratas, keterampilan teknis mendapatkan perhatian yang cukup besar dari pemberi kerja. Sebagai tambahan, skor mean untuk kategori keterampilan teknis adalah di atas 4 (penting). Tabel 5 berikut menyajikan daftar berdasarkan kategori keterampilan:

Tabel 5. Analisis antar-kategori: Persepsi Pemberi Kerja

No	Kategori	Keterangan	Mean
1	7	Keterampilan Personal	4,309
2	6	Keterampilan Interpersonal	4,18
3	1	Keterampilan Teknis	4,13
4	5	Keterampilan Intelektual	4,05
5	3	Keterampilan Teknologi Informasi	4,02
6	2	Keterampilan Manajerial	3,91
7	4	Keterampilan Fisik	3,48

Dari hasil penghitungan mean diperoleh mean untuk keterampilan generik sebesar 4,008 sedangkan keterampilan teknis sebesar 4,134. Dari hasil tersebut terlihat bahwa pemberi kerja juga menilai keterampilan teknis lebih penting daripada keterampilan generik secara keseluruhan. Secara statistik, mean ini berbeda secara signifikan ($t = 6,49$; $p = 0,00$) Dengan demikian, hipotesis 2 gagal didukung. Hasil ini diluar berlawanan dengan prediksi hipotesis 2 yang menyatakan bahwa pemberi kerja lebih mementingkan keterampilan generik daripada keterampilan teknis. Meskipun begitu, seperti terlihat pada tabel 5, keterampilan generik dari tipe keterampilan personal dan interpersonal dinilai oleh pemberi kerja lebih penting daripada keterampilan teknis.

Hipotesis 3 memprediksi bahwa terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa dengan pemberi kerja mengenai keterampilan dan atribut yang dibutuhkan oleh alumni akuntansi untuk sukses di dunia kerja. Dari keseluruhan atribut (40 item), nilai mean dari mahasiswa adalah 4,135 sedangkan nilai mean dari pemberi kerja adalah 4,043. Nilai ini tidak berbeda secara signifikan ($t = 1,490$; $p = 0,14$). Dengan demikian, hipotesis 3 gagal terdukung. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Klibi dan Oussi (2013).

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menilai beragam atribut keterampilan yang dianggap penting oleh mahasiswa akuntansi dan pemberi kerja agar alumni

jurusan akuntansi dapat sukses berkarir. Terdapat 100 mahasiswa dan 31 pemberi kerja yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa menilai keterampilan teknis adalah lebih penting daripada keterampilan generik, meskipun secara individual berdasarkan tipe keterampilan, seperti halnya pemberi kerja, mahasiswa menilai keterampilan personal dan interpersonal lebih penting daripada keterampilan teknis. Namun, 4 tipe keterampilan generik lainnya dianggap tidak lebih penting daripada keterampilan teknis. Persepsi pemberi kerja mengenai tipe keterampilan mana yang lebih penting tidak berbeda dengan yang dikemukakan oleh mahasiswa. Hasil ini berlawanan dengan prediksi riset ini yang menduga bahwa menurut pemberi kerja, keterampilan generik adalah lebih penting. Juga sama dengan persepsi mahasiswa, secara individual dari tipe keterampilan, keterampilan personal dan interpersonal dinilai lebih penting daripada keterampilan teknis (akuntansi, keuangan dan perpajakan). Secara keseluruhan, tidak terdapat perbedaan secara signifikan antara persepsi pemberi kerja dengan persepsi mahasiswa.

Keterbatasan yang dapat diidentifikasi dari riset ini antara lain adalah, pertama, tidak terdapat argumen yang memadai untuk hanya menggunakan 40 dari 78 item yang terdapat pada Klibi dan Oussi (2013). Alasan yang dikemukakan hanya sebatas alasan *parsimony*. Kedua, jumlah sampel dari pemberi kerja (31 sampel) jauh lebih sedikit daripada sampel yang berhasil diperoleh dari mahasiswa (100 sampel). Penelitian berikutnya perlu mempertimbangkan kedua hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, W. S., dan R. J. Sack. 2000. *Accounting Education: Charting the Course through a Perilous Future*. Accounting Education Series, Vol. 16. American Accounting Association, Sarasota, FL.
- Ashbaugh, H. dan K.M. Johnstone. 2000. Developing students' technical knowledge and professional skills: A sequence of short cases in intermediate financial accounting, *Issues in Accounting Education*, 15(1), 67-88.
- Baridwan, Zaki. 1996. Pendidikan Akuntansi dan perubahan Peran dan Tanggungjawab Akuntan Publik. Makalah.
- Birrell, B. 2006. The Changing Face of the Accounting Profession in Australia, CPA Australia, November, 2006.
- Bloch, J., P.C Brewer and D.E. Stout. 2012. Responding to the Leadership Needs of the Accounting Profession: A Module for Developing a Leadership Mindset in Accounting Students. *Issues in Accounting Education*. Vol. 27, No. 2, Hal. 525-554
- Bowden, J.A. dan G.N. Masters. 1993. *Implications for Higher Education of a Competency Based Approach to Education and Training*, Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Braun, N.M. 2004. Critical Thinking in the Business Curriculum, *Journal of Education for Business*, Mar/Apr, Vol. 78, No. 4, hal. 232-236.
- Bui, B., & Porter, B. 2010. The Expectation-Performance Gap in Accounting Education: An Exploratory Study. *Accounting Education: An International Journal*, 19(1-2)
- Burney, Laurie. L., and Michele Matherly. 2008. Integrating Leadership Experiences into the Accounting Curriculum. *Management Accounting Quarterly*, Vol. 10, No. 1, hal. 51-58.
- Cooper, B. 2002. The Future Accountant, diakses secara online melalui: <http://www.thehindubusinessline.com/bline/2002/07/04/stories/2002070400371100.htm>.
- Cory, Suzanne, N dan Kimberly A. Pruske. 2012. Necessary Skill for Accounting Graduates: An Exploratory Study to Determine What the Professional Want. Proceedings of ASBBS, Vol 19, No. 1.
- Crebert, R. G. 2002. Institutional Research into Generic Skills and Graduate Attributes: Constraints and Dilemmas, *Higher Educational Research & Development*, 21 (1), hal 121-135.
- De Lange, P., Jackeling, B., & Gut, A. 2006. Accounting Graduates' perceptions of skills emphasis in Australian undergraduate accounting courses: an investigation from two Victorian universities. *Accounting and Finance*, Vol. 46, hal. 365-386.
- Fogarty, Tomothy J dan Saad A. Al- Kazemi. 2011. Leadership in Accounting: The New Face of an Old Profession. *Accounting and the Public Interest*, Vol. 11, Hal. 16-31.
- Gammie, B., Gammie, E. and Cargill, E. 2002. Personal skills development in the accounting curriculum, *Accounting Education: an international journal*, 11(1), hal. 63-78.
- Holmes, L. 2001. Reconsidering graduate employability: The 'graduate identity' approach, *Quality in Higher Education*, 7 (2), 111-119.
- Hunton, J. E. (2002). Blending Information and Communication Technology with Accounting Research. *Accounting Horizons*, 16(1), 56-67. <http://dx.doi.org/10.2308/acch.2002.16.1.55>
- International Federation of Accountants. 2006. *Professional Accountancy Qualifications Common Content Project*, New York: IFAC, <http://www.cndc.it/CNDC/Documenti/gdc/200701/internazionale.htm>

- Jackling, B., and P. de Lange. 2009. Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence? *Accounting Education: An International Journal*, Vol. 18, No. 4, hal. 369–385.
- Jurusan Akuntansi Universitas Andalas. 2010. Evaluasi Diri Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- Jurusan Akuntansi Universitas Andalas. 2010. 32 tahun Mengabdikan untuk Kejayaan Bangsa.
- Kavanagh, M. H., and L. Drennan. 2008. What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting and Finance*, Vol 48, hal. 279– 300.
- Klibi, Mohamed Faker dan Ahmed Attef Oussii. 2013. Skills and Attributes Needed for Success in Accounting Career: Do Employers' Expectations Fit with Students' Perceptions? Evidence from Tunisia. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 8, hal 118-132.
- Utama, Wiwik dan Fitri Indriawati. 2006. Muatan etika dalam pengajaran akuntansi dan dampaknya terhadap persepsi etika mahasiswa: studi eksperimen semu. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi IX di Padang.
- Zaid, Omar Abdullah dan Anne Abraham. 1994. Communication Skills in Accounting Education: Perception of Academics, Employers and Graduates Accountant. *Accounting Education*, Vol. 3 No. 3 Hal. 205-221.

RETRICTED