

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan konsultan pajak berperan penting dalam membantu masyarakat memenuhi hak dan kewajiban mereka dalam pembayaran pajak untuk meningkatkan penerimaan pajak negara (Arista & Diyanti, 2023). Pemerintah terus mengupayakan peningkatan penerimaan pajak melalui Reformasi Perpajakan, upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan kepatuhan wajib pajak dan tata kelola perpajakan (Salsabilla, 2025). Tahun 2024 tercatat Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) yang wajib pajak sampaikan mencapai 16,52 juta SPT dengan rasio kepatuhan formal tercatat 85,75%, catatan rasio ini lebih rendah dibandingkan pada tahun 2023 dan 2022 yang mencapai 86,97% dan 86,8% (Wildan, 2025). Redaksi DDTCNews melaporkan bahwasannya dalam rangka meningkatkan kapasitas otoritas pajak ada beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan salah satunya yaitu meningkatkan sumber daya manusia (Wicaksono, 2024).

B. Bawono Kristiaji selaku *Partner of Fiscal Research and Advisory* DDTC mengungkapkan jumlah pakar perpajakan seperti praktisi, akademisi, konsultan, pengamat, hingga peneliti perlu ditambah karena masih tergolong minim (Wildan, 2022). Saat ini otoritas pajak hanya memiliki sekitar 45.000 pegawai yang tersebar di seluruh Indonesia. Mengingat jumlah penduduk Indonesia lebih dari 200 juta, jumlah otoritas pajak dianggap kurang, dibandingkan dengan negara Jepang dengan luas wilayah dan penduduk yang lebih kecil justru memiliki lebih banyak pegawai pajak (Wicaksono, 2024).

Data organisasi dan kepegawaian yang disajikan oleh Direktorat Jendral Pajak (DJP) per tanggal 04 Juni 2024 sebagai berikut:

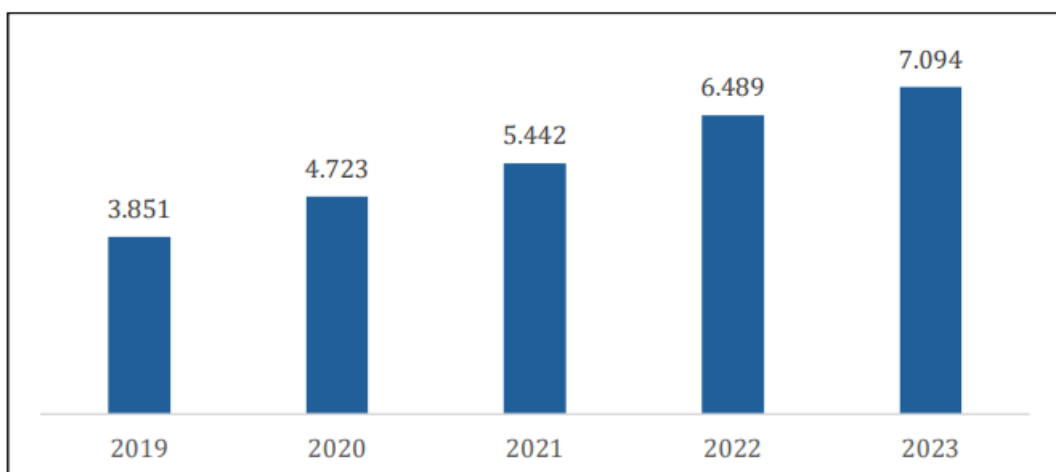
Tabel 1.1 Infografis Sumber Daya Manusia (SDM) DJP

Jabatan	Formasi KEP-212	Jumlah (4-Jun-24)
Jabatan Struktural	5.263	5.196
Jabatan Fungsional	10.740	9.114
Pelaksana	30.549	28.894
Jabatan Fungsional dan Pelaksana Lainnya	44	929
Total	46.596	44.143

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa data pegawai yang tercatat dalam Infografis SDM DJP sebanyak 44.137 pegawai, tidak 100% memenuhi formasi yang ditentukan dalam KEP-212. Tercatat 44.137 pegawai tersebut didominasi oleh laki-laki sebanyak 28.199 pegawai dan perempuan hanya sebesar 15.938 pegawai.

Perkembangan jumlah izin konsultan pajak di Indonesia beberapa tahun ini meningkat. Dalam narasi DDTC news Kementerian Keuangan mencatat jumlah konsultan pajak pada akhir 2024 hanya dikisaran 7.390 konsultan yang terdaftar di Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK), sedangkan jumlah wajib pajak badan sebanyak 5,5 juta wajib pajak (Simanjuntak, 2025). Hal ini masih menunjukkan bahwasannya tenaga ahli perpajakan masih sangat banyak dibutuhkan.



Gambar 1.1 Statistik umum konsultan pajak per 31 Desember 2023.

Sumber: Buku Kuasa dan Konsultan Pajak: Model dan Perbandingan. DDTC

Meningkatkan kesadaran masyarakat, pemerintah terus berupaya meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya membayar pajak dan memenuhi kewajiban pajak melalui inklusi pajak (Komala & Nabila, 2025). Dalam hal ini, DJP melaksanakan program berberbagai inisiatif, seperti program pendidikan pajak yang mencakup kegiatan seperti “Program Relawan Pajak” yang dilaksanakan secara bersamaan di berbagai wilayah di Indonesia, serta menjalin kemitraan dengan Pusat Pajak di perguruan tinggi atau universitas.

Menurut Darussalam et al. (2024:18) berbagai perubahan lanskap perpajakan di tingkat global maupun domestik akan berdampak signifikan kepada wajib pajak, wajib pajak mungkin tidak akan menyadari adanya perubahan ketentuan perpajakan, terlebih untuk memahami sepenuhnya. Merespon hal tersebut, kuasa dan konsultan pajak berperan sangat penting untuk membantu wajib pajak dalam melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya. Menurut Darussalam et al. (2024:19) ada dua alasan mengapa kuasa dan konsultan pajak berperan sangat penting yaitu:

1. Menguraikan kompleksitas pajak: Berbagai dinamika dari system perpajakan berpotensi menimbulkan suatu kompleksitas baik dari sisi pemahaman, interpretasi, hingga upaya menjamin kepatuhan.
2. Faktor *Change*: Dinamika perekonomian serta berbagai tujuan yang hendak disasar dari sistem perpajakan berpotensi mendorong adanya perubahan *system* kebijakan, administrasi, dan hukum, baik secara mendadak, terlalu sering, dan/atau menyeluruh.

Akan tetapi tidak sedikit mahasiswa yang beralih bidang dikarenakan ketidakmampuan menghadapi tekanan dan tantangan selama proses belajar (Khalid & Rauf, 2020). Bagi kantor konsultan pajak dan perusahaan, situasi ini

punya implikasi penting, jika proses rekrutmen dan pembinaan karir hanya berfokus pada hard skill (IPK, sertifikat, kemampuan teknis) tanpa memahami kondisi psikologis dan persepsi generasi muda terhadap profesi pajak, dapat terjadi *mismatch* antara tuntutan pekerjaan dengan kesiapan mental karyawan muda. Penelitian di bidang akuntansi dan jasa profesional menunjukkan bahwa stres kerja, beban berlebih, dan ketidaksesuaian ekspektasi dapat mendorong niat keluar (*turnover intention*) terutama pada tenaga kerja junior (Pradana & Salehudin, 2015). Karena itu, pemetaan kondisi psikologis dan persepsi generasi muda terhadap karir perpajakan menjadi penting sebagai dasar bagi konsultan pajak dan perusahaan untuk menyusun strategi rekrutmen, *onboarding*, serta program pembinaan karir yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

Minat karir merupakan hal yang mendasar dalam pengembangan karir individu dan dipengaruhi oleh berbagai faktor pribadi, sosial, pendidikan, dan konteks (Chowdhury et al., 2023; Folberg et al., 2020; Nguyen et al., 2023). Mahasiswa yang memilih program akuntansi seringkali tidak melanjutkan karir mereka di bidang yang sama setelah lulus dikarenakan adanya perubahan niat karir setelah mempelajari lebih lanjut studi yang mereka tekuni (Komala & Nabila, 2025). Pemilihan karir di lingkup ekonomi tentu saja sangat bervariasi salah satunya perpajakan. Bidang perpajakan merupakan sesuatu yang dinamis dan terus berkembang. Untuk dinamika lanskap pajak mendatang, dimana suara wajib pajak yang kerap memerlukan bantuan dari pihak ahli pajak, tentu saja perkembangan ini akan turut menciptakan permintaan atas jasa perpajakan yang tidak terbatas (Darussalam et al., 2024:101).

Peluang kerja, atau prospek pekerjaan, dipengaruhi oleh interaksi kompleks berbagai faktor yang mencakup kemajuan teknologi, kondisi ekonomi, kerangka

kebijakan, dan atribut individu (Jang, 2018; Jo et al., 2023). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pemahaman yang kuat tentang undang-undang perpajakan dan prospek pasar kerja yang menguntungkan secara positif mempengaruhi keinginan mahasiswa akuntansi untuk mengejar karir di bidang perpajakan (Nurhaliza & Halimatusyadiah, 2025; Putri & Juitania, 2025). Faktor-faktor seperti motivasi dan kepercayaan diri juga berperan dalam membentuk minat mahasiswa terhadap karir perpajakan, dengan pertimbangan pasar kerja sebagai pengaruh eksternal utama (Putri & Juitania, 2025). Namun, persepsi tentang peluang karir dapat berbeda antara gender. Studi ini menunjukkan bahwa perempuan seringkali mengalami underrepresentation dalam posisi tingkat tinggi di berbagai sektor, termasuk penjualan bisnis-ke-bisnis, yang menyoroti potensi bias dalam jalur kemajuan karir (Lanzrath et al., 2025). Hal ini menyiratkan bahwa meskipun peluang mungkin secara objektif ada, aksesibilitas atau keadilan peluang tersebut dapat bervariasi secara signifikan berdasarkan gender.

Impostor Phenomenon (IP), yang ditandai dengan perasaan penipuan meskipun ada bukti objektif tentang kesuksesan, secara signifikan mempengaruhi perkembangan karir (Li & Ngo, 2024; Westover, 2025). Individu yang mengalami IP sering kali meyakini bahwa pencapaian mereka disebabkan oleh keberuntungan rather than kemampuan mereka sendiri, yang menyebabkan keraguan diri dan ketakutan akan terungkapnya ketidakmampuan mereka (Kumar et al., 2022; Westover, 2025). Fenomena ini terutama umum terjadi di kalangan individu yang sukses, dengan perempuan dan profesional muda sering melaporkan insiden yang lebih tinggi (Muradoglu et al., 2022). Misalnya, konseptualisasi awal IP berasal dari pekerjaan terapeutik dengan perempuan berprestasi tinggi yang merasa seperti penipu meskipun pencapaian mereka

(Domínguez-Soto et al., 2021). IP dapat berdampak negatif pada aktivitas persiapan karir, dan dampaknya dapat berbeda antara pria dan wanita, menunjukkan peran moderasi gender (Li & Ngo, 2024). Tingkat IP yang tinggi terkait dengan rasa takut gagal dan rasa takut sukses, yang dapat menghambat perencanaan karir dan motivasi untuk memimpin (Neureiter & Traut-Mattausch, 2016) Sebaliknya, sumber daya adaptabilitas karir dapat membantu mengurangi dampak negatif IP pada pengembangan karir (Neureiter & Traut-Mattausch, 2017).

Kesulitan yang dirasakan juga berperan sebagai hambatan dalam memasuki dan mengembangkan karir. Mahasiswa mungkin menghindari jurusan atau jalur karir yang dianggap terlalu menantang, terutama jika mereka mengantisipasi kesulitan terkait materi pelajaran atau tuntutan profesional (Enget et al., 2020). Interaksi antara kesulitan yang dirasakan dan IP dapat menciptakan hambatan ganda, di mana individu tidak hanya menganggap bidang tersebut sulit tetapi juga meragukan kemampuan mereka sendiri untuk berhasil di dalamnya. Hal ini terutama relevan di bidang yang sangat mengutamakan “keunggulan”.

Orientasi peran gender semakin memperumit hubungan ini, karena ekspektasi peran feminin tradisional mungkin bertentangan dengan persona yang tegas dan percaya diri secara teknis yang sering dikaitkan dengan praktisi pajak yang sukses (Patzak et al., 2017). Pengaruh gender terhadap sikap dan perilaku terkait karir bersifat multifaset, mencakup perbedaan dalam motivasi karir, stres karir, dan perilaku kewarganegaraan organisasi (Joshi et al., 2021). Misalnya, perempuan mungkin menunjukkan pertumbuhan karir yang didorong oleh nilai-nilai dan bersifat mandiri, namun tetap menghadapi tantangan unik (Joshi et al., 2021). Faktor sosial dan budaya, termasuk preferensi pekerjaan yang terkait dengan gender dan stereotip, secara signifikan memengaruhi pilihan karir mahasiswa,

terutama di bidang STEM (Lee et al., 2024; Mansour, 2025). Preferensi ini dibentuk oleh lingkungan budaya yang mencakup sistem peran gender dan sosial, stereotip tentang kemampuan, serta demografi keluarga (Lee et al., 2024).

Selain itu, perempuan sering mengalami diskriminasi gender, yang dapat menyebabkan kesulitan dalam pengambilan keputusan karir (Herrbach & Mignonac, 2012; Tian & Hou, 2023). Diskriminasi ini dapat muncul dalam bentuk standar yang tidak adil, komunikasi yang terbatas, pilihan karir yang terbatas, dan dukungan yang tidak memadai, yang berkontribusi pada “sentrisme laki-laki” di berbagai lingkungan profesional (Algner et al., 2025; Lanzrath et al., 2025). Persepsi bahwa perempuan tidak cocok untuk peran tertentu, seperti penjualan bisnis-ke-bisnis, menciptakan hambatan masuk dan kemajuan (Lanzrath et al., 2025).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat karir dalam perpajakan dapat membantu lembaga pendidikan dalam merancang jalur pendidikan yang lebih menarik, seperti menyesuaikan kurikulum, menyediakan kesempatan praktis, dan menawarkan bimbingan karier yang terarah. Pengaturan profesi kuasa dan konsultan pajak perlu diletakkan dalam jangka menengah panjang (10 tahun ke depan), mengingat pentingnya menjaga relevansi keberadaan kuasa dan konsultan pajak dalam menjawab setiap dinamika tantangan sektor pajak sehingga pengaturan mengenai kuasa dan konsultan pajak harus bisa menjawab tantangan masa depan (Darussalam et al., 2024).

Mempertimbangkan hasil penelitian terdahulu dengan mempertimbangkan fakta dan data yang tertera, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi minat berkarir di bidang perpajakan, dengan fokus

pada peluang kerja, *Impostor Phenomenon*, dan persepsi kesulitan dengan gender sebagai uji beda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah Peluang kerja berpengaruh terhadap minat karir di bidang perpajakan?
2. Apakah *Impostor Phenomenon* berpengaruh terhadap minat karir di bidang perpajakan?
3. Apakah Persepsi kesulitan berpengaruh terhadap minat karir di bidang perpajakan?
4. Apakah pengaruh peluang kerja terhadap minat karir di bidang perpajakan berbeda antara laki-laki dan perempuan?
5. Apakah pengaruh *Impostor Phenomenon* terhadap minat karir di bidang perpajakan berbeda antara laki-laki dan perempuan?
6. Apakah pengaruh persepsi kesulitan terhadap minat karir perpajakan di bidang perpajakan berbeda antara laki-laki dan perempuan?

1.3 Batasan Masalah

1. Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada minat karir di bidang perpajakan pada mahasiswa/mahasiswi program studi Akuntansi, Perpajakan, Manajemen, Ekonomi Pembangunan, perpajakan dan lain-lain yang termasuk dalam fakultas ekonomi dan bisnis di seluruh Indonesia.

2. Variabel yang digunakan

- a. Peluang kerja di bidang perpajakan seperti peluang karir di sektor pemerintah, di sektor swasta, dan lainnya.

- b. *Impostor Phenomenon* (perasaan tidak layak atas prestasi/kemampuan).
 - c. Persepsi kesulitan dalam memahami atau menjalani karir di bidang perpajakan.
 - d. Gender dua kelompok sosial yaitu laki-laki dan perempuan
3. Minat Karir mahasiswa yang diartikan sebagai keinginan, kecenderungan, atau kesiapan dalam memilih karir di bidang Perpajakan.
 4. Batasan Konteks

Penelitian tidak membahas faktor lain di luar variabel penelitian, seperti: dukungan keluarga, kondisi ekonomi, pengalaman magang, atau nilai akademik, walaupun faktor-faktor tersebut juga dapat memengaruhi minat karir.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh peluang kerja terhadap minat karir di bidang perpajakan.
2. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *impostor phenomenon* terhadap minat karir di bidang perpajakan.
3. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh persepsi kesulitan terhadap minat karir di bidang perpajakan.
4. Untuk memberikan bukti empiris perbedaan pengaruh peluang kerja terhadap minat karir di bidang perpajakan antara laki-laki dan perempuan.
5. Untuk memberikan bukti empiris perbedaan pengaruh *impostor phenomenon* terhadap minat karir di bidang perpajakan antara laki-laki dan perempuan.
6. Untuk memberikan bukti empiris perbedaan pengaruh persepsi kesulitan terhadap minat karir di bidang perpajakan antara laki-laki dan perempuan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan literatur tentang minat karir mahasiswa, khususnya di bidang perpajakan.
- b. Memperluas kajian mengenai *impostor phenomenon* dalam konteks pendidikan akuntansi/perpajakan, yang selama ini lebih banyak diteliti dalam konteks psikologi kerja.
- c. Menunjukkan peran gender sebagai sebagai uji beda, sehingga dapat memperkaya teori terkait perbedaan minat karir antara laki-laki dan Perempuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa: Memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi minat mereka dalam memilih karir di bidang perpajakan, sehingga bisa mengurangi keraguan dan meningkatkan kepercayaan diri.
- b. Bagi perguruan tinggi: Hasil penelitian dapat digunakan untuk merancang kurikulum dan kegiatan pembelajaran yang lebih efektif dalam menumbuhkan minat karir perpajakan, misalnya dengan menurunkan persepsi kesulitan dan mengatasi *impostor phenomenon*.
- c. Bagi konsultan pajak dan Perusahaan: Memberikan gambaran mengenai kondisi psikologis dan persepsi generasi muda yang tertarik berkarir di bidang pajak, sehingga bisa menjadi dasar dalam rekrutmen dan pembinaan karir.