

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin banyaknya wanita yang bekerja profesi akuntansi akhir-akhir ini seperti hasil survey American Institute of Certified Public accountants yang menunjukkan perbandingan antara 50 % lulusan akuntansi adalah wanita (AICPA, 1998). Peningkatan lulusan tersebut mempengaruhi pertimbangan profesi dan menimbulkan banyak pertanyaan. Disamping itu terdapat pengaruh lain yang diduga memiliki dampak terhadap kinerja yaitu *gender*. Masalah perbedaan gender dalam organisasi telah menjadi tema beberapa penelitian khususnya di beberapa negara seperti Amerika dan Inggris. Studi menunjukkan bahwa anggota organisasi yang berada pada posisi minoritas adalah wanita, yang hanya memiliki sebagian kecil kesempatan (*opportunity*) dan kekuasaan (*power*) dalam suatu organisasi (Kanter dalam Yeni, 2000). Keadaan demikian dapat menyebabkan aspirasi mereka pada umumnya tidak pernah didengarkan dan bahkan kontribusi mereka terhadap organisasi sering diabaikan. Padahal secara jelas tenaga kerja wanita akan dapat bergabung baik dalam profesi akunting dan auditing.

Penelitian lain menyatakan bahwa 25 tahun terakhir ini menunjukkan adanya kenaikan wanita yang memilih profesi menjadi akuntan publik (Collins 1993; Hooks and Cheramy; 1994 dalam Samekto, 1998). Masuknya wanita dalam profesi ini telah menaikkan isu gender dalam kesempatan karir

profesi, termasuk kompensasi, pengukuran kinerja, tanggung jawab profesional, promosi dan perputaran pegawai. Hal yang perlu diperhatikan adalah tingkat perputaran pegawai wanita secara signifikan menunjukkan angka yang sangat tinggi pada profesi akuntan publik, yang mungkin merupakan atribut yang mencerminkan bias gender (Konstans and Ferris 1981; AICPA 1984; Gaertner et al. 1987; Cheramy and Hooks 1988; Alter 1991; Palton et al. 1996 dalam Samekto, 1998).

Akuntan wanita mungkin menjadi subjek bias negatif tempat kerja sebagai konsekuensi anggapan akuntan publik adalah profesi *stereotype* laki-laki. Dua penjelasan efek negatif dari *stereotype* gender pada akuntan publik wanita adalah *situation-centered* dan *person-centered* (Maupin 1993, dalam Trianingsih, 2004). *Situation-centered* merupakan pandangan yang menganggap bahwa penerimaan terhadap budaya kantor akuntan publik merupakan hal penting yang menentukan pengembangan karir yang profesional. *Person-centered* pandangan tentang bias gender yang berdasarkan *Sex-Role* inventornya. Pada umumnya mayoritas pria menganut *person-centered*, menjadi penyebab rendahnya kesempatan berkembang bagi karir akuntan wanita sehingga mereka meyakini dengan karakteristik personal *male stereotype* sebagai penyebab berkurangnya kesempatan kerja bagi para akuntan wanita. Bem (1974) dalam Samekto (1998) yang mengklasifikasikan sifat personalitas menjadi tiga karakteristik yaitu: maskulin, feminim dan netral. Maupin dan Lehman (1990) dalam Trianingsih (2004) mengartikan

temuan ini bahwa keberadaan perilaku *stereotype* maskulin merupakan satu kunci sukses bidang akuntan publik.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Steinhoff dan Tanaka (1988) dalam Yeni (2000) menemukan bahwa dari 39.5% angkatan kerja wanita di Jepang hanya sekitar 0.8% saja yang menjadi manajer dalam pemerintahan dan hanya 0.3% yang menjadi manajer disektor swasta. Kecilnya porsi wanita yang menjadi manajer di Jepang menurut mereka adalah pengaruh budaya manajemen di Jepang. Crockett (1988) dalam Trianingsih (2004) mengungkapkan dalam penelitiannya tahun 1976 di Indonesia bahwa dari 22.5 % manajer yang berumur 25-44 tahun adalah wanita dimana hanya 1.4 % wanita yang menjadi manajer pada sektor swasta dibanding laki-laki sebesar 39.5 %. Hasil penelitian diatas mendorong peneliti melakukan penelitian di Indonesia untuk mengetahui apakah ada beda kinerja auditor laki-laki dan wanita yang bekerja di kantor akuntan publik.

Penelitian mengenai perbedaan laki-laki dan wanita pada kantor akuntan publik telah dilakukan oleh Samekto (1999) hasilnya bahwa ada kesetaraan motivasi, komitmen organisasi, komitmen profesi, dan kemampuan kerja antara auditor laki-laki dan wanita. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara auditor laki-laki dan wanita. Dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan maupun kesetaraan akibat perilaku gender yang tidak berlaku secara mutlak pada semua indikator. Kenyataannya menunjukkan adanya kesetaraan pada beberapa indikator dan terdapat pula adanya perbedaan pada beberapa indikator lainnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, peneliti ingin menguji kembali permasalahan diatas . Untuk itu penulis memberi judul **”PERBEDAAN KINERJA AUDITOR DILIHAT DARI SEGI GENDER”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas yang ada pada latar belakang penelitian, maka dalam penelitian dirumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

“Apakah terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja, pada kantor akuntan publik di Yogyakarta 2006”.

C. Tujuan Penelitian

Memberikan bukti empiris perbedaan kinerja antar auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik di Yogyakarta tahun 2006 yang diproksikan kedalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja.

D. Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya membatasi permasalahan pada: komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja sebagai proksi kinerja auditor laki-laki dan wanita di KAP 2006.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada kantor akuntan publik di Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita dalam KAP.
2. Dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait berkaitan dengan rekrutmen pegawai, penilaian kinerja, perencanaan kerja, pendidikan profesi, penetapan staf pada KAP.