

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Seiring bergesernya waktu dari tahun ke tahun fenomena emansipasi di era modernitas saat ini menunjukkan kebangkitan perempuan, dan tidak dapat dipungkiri bahwa komposisi jumlah penduduk Indonesia lebih banyak perempuan dibandingkan dengan laki-laki<sup>1</sup>. Fenomena ini terdapat juga pada mahasiswa jurusan akuntansi di suatu Perguruan Tinggi bahwa jumlah mahasiswa perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah mahasiswa laki-laki. Dengan demikian, profesi calon akuntan akan didominasi oleh para calon pekerja perempuan. Di sisi lain hasil penelitian mengemukakan bahwa mahasiswa akuntansi perempuan memiliki kemampuan melebihi mahasiswa akuntansi laki-laki<sup>2</sup>.

Adanya peningkatan yang luar biasa akhir-akhir ini pada jumlah akuntan publik wanita. Namun, isu mengenai pengaruh gender merebak dan meningkat di lingkungan kerja ketika terjadi perubahan komposisi pekerja berdasarkan jenis kelamin di perusahaan, lebih dari itu jenis kelamin dalam

---

<sup>1</sup> Narsa, I Made, 2006, "Sex-Role Stereotype dalam rekrutmen pegawai akuntansi dan keuangan: Observasi terhadap Pola Rekrutmen Terbuka di Media Masa", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol.8, No.2, Nopember 2006, p.99

<sup>2</sup> Ibid

lingkup pekerjaan kadang-kadang memberikan diskriminasi perlakuan yang berbeda terhadap hasil kerja atau kinerja.

Terminologi jenis kelamin mengacu kepada perbedaan antara pria dan wanita tanpa konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis<sup>3</sup>. Istilah “perilaku gender” adalah perilaku yang tercipta melalui proses pembelajaran, bukan sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri secara alamiah atau takdir yang tidak bisa dipengaruhi oleh manusia. Jadi, rumusan gender yang ini merujuk kepada perbedaan-perbedaan antara pria dan wanita yang merupakan bentukan sosial, perbedaan-perbedaan yang tetap muncul meskipun tidak disebabkan oleh perbedaan-perbedaan biologis yang menyangkut jenis kelamin. Sebagai contoh, secara umum wanita dianggap lebih pasif daripada pria, sementara pria dianggap lebih dominan<sup>4</sup>. Meningkatnya jumlah wanita yang memasuki dunia kerja dalam beberapa tahun terakhir mempengaruhi manajemen dalam pengelolaan diversitas yang berkaitan tentang gender. Pada sebagian besar organisasi ternyata perbedaan gender masih mempengaruhi kesempatan (*opportunity*) dan kekuasaan (*power*) dalam suatu organisasi.

Namun yang menjadi persoalan, ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi pria maupun wanita. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur di mana, baik kaum pria maupun wanita menjadi korban dari sistem tersebut. Ketidakadilan gender

---

<sup>3</sup> Trisnarningsih, Sri (2003). “Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol.7. No.1. Januari 2004, Hal 108

<sup>4</sup> Ibid, hal 109

termanifestasikan dalam berbagai bentuk, yakni: marginalisasi, proses pemiskinan ekonomi, subordinasi dalam pengambilan keputusan, *stereotype*, dan diskriminasi<sup>5</sup>. Meskipun partisipasi perempuan dalam pasar kerja Indonesia meningkat secara signifikan, tetapi masih adanya diskriminasi terhadap wanita yang bekerja tetap menjadi suatu masalah yang cukup besar<sup>6</sup>.

Bidang akuntan publik juga merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender. Persamaan hak dalam segala bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender merupakan hal yang “ilmiah” dan bagian terpadu dari tuntutan sebagian besar aktivitas yang sadar betul tentang masalah gender. Dalam lingkungan pekerjaan apabila terjadi masalah, pegawai pria mungkin akan merasa tertantang untuk menghadapinya dibandingkan untuk menghindarinya<sup>7</sup>. Perilaku pegawai wanita akan lebih cenderung untuk menghindari konsekuensi konflik dibanding perilaku pegawai pria, meskipun dalam banyak situasi wanita lebih banyak melakukan kerjasama dibanding pria, tetapi apabila akan ada resiko yang timbul, pria cenderung lebih banyak membantu dibanding wanita.

Dalam kaitannya dengan akuntansi terdapat pendapat yang berkembang di masyarakat ada tiga, yaitu, *pertama* bidang akuntansi dan keuangan adalah milik kaum perempuan. Karakteristik psikologis perempuan lebih cocok dalam bidang akuntansi, seperti ketelatenan, ketelitian,

---

<sup>5</sup> Ibid

<sup>6</sup> Ibid

<sup>7</sup> Ibid

kemampuan berhitung, daya ingat, dan ketahanan mental berhadapan dengan uang dan angka-angka, *kedua* laki-laki lebih superior dalam berbagai bidang dibandingkan dengan perempuan. Dalam segala urusan bisnis maupun keilmuan, laki-laki dipandang lebih mampu daripada perempuan, *ketiga* berpendapat bahwa perbedaan kinerja, perilaku, dan pola bekerja antara laki-laki dan perempuan tidak dapat digeneralisasi pada semua laki-laki atau perempuan<sup>8</sup>.

Terdapat kesetaraan antara akuntan laki-laki dan perempuan dalam bekerja terutama menyangkut motivasi, komitmen organisasi, komitmen kerja, dan kemampuan kerja<sup>9</sup>. Perbedaan yang ada lebih disebabkan karena masalah faktor-faktor psikologis personal-individu. Jadi tidak terdapat perbedaan dalam kesempatan dan peranan bagi perempuan dan laki-laki dalam bidang akuntansi<sup>10</sup>.

Akhir-akhir ini muncul isu yang sangat menarik mengenai pelanggaran etika oleh auditor yang dapat menimbulkan perbedaan kinerja antara auditor laki-laki dan wanita. Di dalam teori etika dibedakan menjadi tiga yaitu etika hak, etika keutamaan, dan etika utilitarisme :<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Narsa, I. Made, loc. cit

<sup>9</sup> Trisnaningsih, Sri, op. cit., hal 120

<sup>10</sup> Narsa, I. Made, op. cit., p. 100

<sup>11</sup> K. Bertens, Pengantar Etika Bisnis, Kanisius, 2009, Hal 65

Penelitian tentang analisis perbedaan kinerja karyawan Kantor Akuntan Publik dilihat dari segi gender di daerah istimewa Yogyakarta telah dilakukan oleh Shorea Dwarawati (2005).

Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat kesetaraan komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik di Yogyakarta, sedangkan untuk komitmen organisasi, dan kesempatan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara auditor pria dan wanita. Dan penelitian tentang perbedaan kinerja auditor dilihat dari perspektif gender di kota Semarang juga telah dilakukan oleh Tri Widya Puspita Sari (2009).

hasilnya menunjukkan bahwa terdapat kesetaraan komitmen organisasi, komitmen professional, motivasi dan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik di kota Semarang, sedangkan untuk kesempatan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara auditor pria dan wanita.

Dari semua pembahasan diatas berdasarkan hasil penelitian dari peneliti terdahulu yang memiliki perbedaan pada hasil penelitiannya maka peneliti berniat untuk melakukan penelitian lebih lanjut dikarenakan adanya diskriminasi perlakuan yang berbeda terhadap hasil kerja atau kinerja auditor pria dan auditor wanita, peningkatan jumlah wanita yang memasuki dunia kerja mempengaruhi manajemen dalam pengelolaan diversitas yang berkaitan

dengan gender, dan perbedaan gender yang masih mempengaruhi kesempatan (*opportunity*) dan kekuasaan (*power*) dalam suatu organisasi. Dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan maupun kesetaraan, akibat perilaku gender yang tidak berlaku secara mutlak pada semua indikator. Kenyataan menunjukkan adanya kesetaraan pada beberapa indikator dan terdapat pula adanya perbedaan pada beberapa indikator lainnya. Untuk itu peneliti bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut apakah betul-betul terdapat perbedaan baik sedikit maupun banyak antara kinerja akuntan publik pria dan wanita, atau bahkan tidak terdapat perbedaan sama sekali.

Hasil penelitian inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan penelitian yang berjudul: “**Analisis Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari segi Gender Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta**”, penelitian ini merupakan studi empiris pada KAP di Jakarta.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah :**

- a. Adanya diskriminasi perlakuan yang berbeda terhadap hasil kerja atau kinerja pada auditor wanita.
- b. Terjadinya peningkatan jumlah akuntan wanita yang mempengaruhi manajemen dalam pengelolaan diversitas yang berkaitan dengan gender.

- c. Adanya perbedaan gender yang masih mempengaruhi kesempatan (*opportunity*) dan kekuasaan (*power*) dalam suatu organisasi.
- d. Laki-laki lebih superior dalam berbagai bidang dibandingkan dengan perempuan.
- e. Perbedaan kinerja, perilaku, dan pola bekerja antara laki-laki dan perempuan tidak dapat digeneralisasi pada semua laki-laki atau perempuan.

## **2. Pembatasan Masalah**

Dikarenakan adanya Perbedaan kinerja, perilaku, dan pola bekerja antara laki-laki dan perempuan tidak dapat digeneralisasi pada semua laki-laki atau perempuan. maka ruang lingkup penelitian ini perlu dibatasi agar penulis dapat lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan penelitian.

pembatasan masalah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Variabel kinerja auditor yang ditinjau dari komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja.
- b. Auditor berdasarkan gender pria dan wanita yang bekerja dikantor Akuntan Publik di kota Jakarta.

### **C. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita berdasarkan komitmen organisasi ?
2. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita berdasarkan komitmen profesional ?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita berdasarkan motivasi ?
4. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita berdasarkan kesempatan kerja ?
5. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita berdasarkan kepuasan kerja ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita pada kantor akuntan publik yang berada di Jakarta berdasarkan gender yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja.

## **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

### **1. Bagi KAP (Kantor Akuntan Publik)**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya perbedaan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta, dan diharapkan juga dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama Kantor Akuntan Publik dalam mengelola sumberdaya manusianya.

### **2. Bagi Profesi Akuntan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak yang terkait yang berkaitan dengan rekrutmen pegawai, penilaian kinerja, perencanaan kerja, pendidikan profesi dan penetapan staff. Demi untuk menciptakan lingkungan di dalam profesi akuntan dimana pria maupun wanita dapat berpartisipasi secara penuh di dalamnya tanpa diskriminasi dan prasangka apapun. Karena akuntan pria dan wanita juga memiliki tanggung jawab untuk menjadi kompeten dan untuk menjaga integritas dan obyektivitas mereka.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan.

## **F. Sistematika Penulisan**

### **BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan suatu pengantar dan penjelasan mengenai latar belakang permasalahan, identifikasi dan pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II           LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini dibahas mengenai teori yang berhubungan dengan topik yang diangkat oleh penulis, landasan yang dipakai penulis berupa penelitian terdahulu serta kerangka pikir dan penulisan hipotesis.

### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis membahas tentang tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan materinya.

**BAB IV            GAMBARAN UMUM RESPONDEN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum responden penelitian, keadaan sosial ekonomi dan hal-hal spesifik yang berkaitan dengan judul penelitian.

**BAB V             HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini dibahas mengenai hasil pengembalian kuesioner dan demografi responden, pengujian kualitas data dengan menggunakan menggunakan alat analisis uji t beda.

**BAB VI            KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup dan akan dikemukakan beberapa kesimpulan dari penelitian, kemudian berdasarkan kesimpulan tersebut akan dijadikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.