

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perjuangan kesetaraan gender terkait dengan kesetaraan sosial antara pria dan wanita, didasarkan kepada pengakuan bahwa ketidaksetaraan gender disebabkan oleh diskriminasi secara struktural dan kelembagaan. Di sebagian besar organisasi bahkan perbedaan gender masih mempengaruhi kesempatan (*opportunity*) dan kekuasaan (*power*). Perbedaan jenis kelamin memang merupakan sesuatu yang bersifat mutlak tetapi perbedaan gender secara umum lebih digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan pria dan wanita dari segi sosial-budaya, psikologis, dan aspek-aspek nonbiologis lainnya (Sahrah, 2004)

Beberapa tahun terakhir ini jumlah wanita yang memasuki dunia kerja meningkat secara signifikan, bahkan sejak terjadi krisis ekonomi jumlah wanita yang mempunyai pekerjaan sampingan naik dari 9% menjadi 27% (Dwiatmaja dan Kusumanigrum, 2000). Hal ini dimulai dengan pesatnya kemajuan kondisi dan peran wanita di era tahun 1980-an. Mereka menikmati hak politik, kesetaraan upah, kesempatan, kebebasan seksual dan sebagainya.

Namun ketidakadilan yang diakibatkan oleh perbedaan gender masih tetap terjadi. Angka-angka statistik menunjukkan bahwa tamatan sekolah antara pria dan wanita secara konsisten menunjukkan bahwa pria duduk di peringkat atas, kecuali di tingkat pendidikan D1 dan D2. Dalam hal ini wanita lebih unggul daripada pria yang mungkin disebabkan program D1 dan D2 lebih

menawarkan pendidikan praktis dan singkat agar bisa segera dipraktekkan dalam dunia kerja.

Penelitian mengenai perbedaan kinerja antara pria dan wanita diantaranya dilakukan oleh Sahrah (2004) yang menyatakan adanya perbedaan biologis antara pria dan wanita akan berpengaruh terhadap bagaimana kinerja seseorang. Kumadji, dkk (2004) menyimpulkan bahwa pekerja wanita lebih terampil dan telaten, tidak banyak tuntutan, penurut, serta lebih mudah diberi pengarahan dan pelatihan. Lanjutnya, perusahaan lebih memperhatikan pekerja wanitanya karena mereka merupakan asset yang berharga bagi perusahaan, khususnya kemampuan mereka dalam mengerjakan sesuatu yang berhubungan dengan keterampilan yang sarat dengan ketelatenan, kehati-hatian, dan kerapian. Bahkan *Women in Development Approach (WID)* yang diperkenalkan oleh *United States Agency for International Development (USAID)* memiliki pemikiran dasar bahwa wanita merupakan “sumber daya yang belum dimanfaatkan” yang dapat memberikan sumbangan ekonomi dalam pembangunan (Ihrom, 1995 dalam Dermantoto, 2004)

Isu mengenai diskriminasi terhadap gender dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) juga menjadi hal yang menarik untuk diteliti, mengingat adanya kompetisi yang tidak terbatas dalam karir pada KAP serta adanya tekanan dalam pekerjaan. Akuntan wanita mungkin menjadi subyek bias negative tempat kerja sebagai konsekuensi anggapan akuntan publik adalah profesi stereotipe laki-laki.

Penelitian Roos (1985) mengindikasikan bahwa wanita banyak bekerja dibagian administrasi (67%), bagian penjualan (71%), dan bagian pelayanan (88%). Pria lebih banyak bekerja sebagai administrator atau manajer (89%) dan di bagian produksi (88%). Profesi yang diperoleh wanita kebanyakan yang gajinya rendah. Jabatan yang diperoleh pekerja pria dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, usia, lingkungan, dan status menikah. Untuk pekerjaan wanita latar belakang pendidikan merupakan faktor utama yang mempengaruhi jabatan.

Terdapat perbedaan tingkat penerimaan oleh rekan sekerja pada auditor wanita dibanding auditor pria (Kuntari dan Kusuma, 2001). Auditor wanita memiliki tingkat penerimaan yang lebih rendah. Pengujian terhadap variabel evaluasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan evaluasi kinerja antara auditor pria dan wanita. Kuntari dan Kusuma (2001) juga menyimpulkan bahwa auditor wanita memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding auditor pria.

Dalam lingkungan pekerjaan pegawai wanita yang mempunyai supervisor pria merasa tidak pernah diajak diskusi tentang keputusan yang berhubungan dengan mereka, merasa tidak pernah diminta pendapat tentang hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan, merasa terisolir, merasa bukan bagian dari perusahaan (Goh, 1991). Menurut penelitian Murgai (1991) sebagian besar pegawai pria dan wanita tidak setuju dengan pendapat yang menyatakan bahwa pria cocok dengan pekerjaan yang banyak tantangannya,

wanita tidak menyukai pekerjaan yang memerlukan tanggungjawab, serta wanita kurang agresif dan tidak mempunyai ambisi untuk meraih sukses.

Penelitian mengenai perbedaan kinerja auditor pria dan auditor wanita telah dilakukan oleh Trisnaningsih (2004). Hasilnya menunjukkan adanya kesetaraan komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kesempatan kerja antara auditor pria dan auditor wanita. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara auditor pria dan auditor wanita. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Kuntari dan Kusuma (2001) yang mengemukakan bahwa gender mempunyai hubungan yang kuat dengan penilaian kinerja pada kepuasan kerja. Hasil penelitian inilah yang mendorong peneliti untuk mengkaji lebih lanjut penelitian yang berjudul: **“ANALISIS PERBEDAAN KINERJA AUDITOR DALAM PERSPEKTIF GENDER”**. Penelitian ini merupakan studi empiris pada KAP di Surakarta.

B. Perumusan Masalah

Bedasarkan uraian dimuka, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita yang diprosikan ke dalam komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta?”.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya terfokus pada auditor-auditor yang bekerja di seluruh KAP di Surakarta. Hal ini disebabkan: pertama, secara umum kantor akuntan publik memiliki karakteristik yang hampir sama (homogen) dalam hal operasional maupun jasa yang diberikan. Meskipun dilakukan penelitian terhadap kantor akuntan publik secara skala besar namun tetap akan memberikan kontribusi yang sama. Kedua, karena keterbatasan waktu dan biaya.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta yang diprosikan ke dalam komitmen organisasional, komitmen professional, motivasi, dan kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan ke dalam dunia nyata.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada kantor akuntan publik dalam mengelola sumber daya manusianya.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan bagi penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Bab I Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan tinjauan pustaka yang mengemukakan uraian sistematis tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu pengauditan dan profesi akuntan publik, kinerja dan pengukuran kinerja, gender, serta kaitan antara gender dan kinerja. Selain itu, terdapat kerangka pemikiran, tinjauan penelitian sebelumnya, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi uraian secara rinci mengenai populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, serta metode analisis data.

Bab IV Analisis Data

Bab ini menguraikan hasil analisis data dan pembahasannya yang diperoleh dari pengolahan data serta interpretasi hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini membahas kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran bagi penelitian berikutnya.