

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semenjak masuknya zaman modernisasi di abad XXI, Indonesia mengalami perubahan baik dari segi teknologi, ilmu pengetahuan maupun masyarakatnya, akan tetapi perubahan ini tidak serta merta mengubah perilaku masyarakat secara total kepada hal-hal yang kurang baik. Dengan banyaknya perubahan dan kemajuan yang terjadi di berbagai bidang dan sektor kehidupan, salah satunya menimbulkan fenomena baru, fenomena tersebut terjadi dalam pemilihan karir masyarakat Indonesia, ini bisa dilihat dari semakin banyaknya kaum laki-laki yang memilih berkarir pada bidang pekerjaan yang identik dengan kaum perempuan dan sebaliknya kaum perempuan banyak yang berhasil memasuki bidang pekerjaan yang selama ini jarang atau bahkan tidak pernah di masuki oleh kaum perempuan

Naisbitt dan Aburdene (1990) pernah mengatakan : “ bahwa jika di akhir abad XX laki-laki merupakan pekerja industri yang prototipikal dan perempuan merupakan pekerja informasi secara tipikal, maka abad XXI merupakan abadnya kaum perempuan” (dalam Narsa : 2006). Jika Sebelum abad XXI kita jarang menemukan adanya kaum perempuan yang menduduki kursi manajer tingkat atas, saat ini justru banyak perempuan yang menduduki kursi manajer bahkan tidak

sedikit pula yang menjadi direktur eksekutif. Kaum perempuan banyak dijumpai di berbagai sektor usaha, mulai dari perhotelan, toko, perbankan, sektor industri, konstruksi, farmasi, bahkan bisa ditemukan pada profesi yang tergolong keras, seperti pengemudi angkutan umum, pengemudi ojek, tenaga operator alat-alat berat dan juru parkir.

Dengan adanya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja diluar rumah, menjadikan isu kesetaraan gender merebak kembali dalam masyarakat, hal ini tidak menjadi suatu permasalahan yang berarti jika hak-hak dan kewajiban baik perempuan maupun laki-laki di dunia kerja berada dalam posisi seimbang, akan menjadi permasalahan jika antara perempuan dan laki-laki justru tidak memiliki kesetaraan dalam hak maupun kewajibannya dalam suatu lingkungan pekerjaan.

Diskriminasi gender pada dunia kerja menjadi isu yang sangat menarik untuk di angkat dalam penelitian, mengingat keikutsertaan kaum perempuan dalam dunia kerja tidaklah sedikit, hal tersebut tampak pada jumlah pencari kerja tetap yang di publikasikan oleh Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, dimana jumlah pencari kerja perempuan terdaftar dari tahun 2010-2015 memiliki jumlah porsi yang hampir sama dengan pekerja laki-laki terdaftar.

Tabel 1: Jumlah Pencari Kerja Terdaftar se Indonesia.

Tahun	Laki-laki (jiwa)	Perempuan (jiwa)
2010	1,270,153	1,217,524
2011	298,528	429,912

2012	732,774	566,603
2013	540,978	510,966
2014	668,849	626,300
2015	698,230	712,198

Sumber : Publikasi Statistik Indonesia yang bersumber dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Goyal (1996: 36) mengemukakan *“While the journey to gender equality in the workplace is a long and arduous one, some women have made such significant contributions that they have become pioneers in technology and now serve as role models for the new breed of women entering the industry. Although these pioneering women are ambitious and want to capitalize on opportunities for advancement, they are few in numbers. Most women are only mildly optimistic that their career will ever include the executive level of management. The low number of women in industry, when compared with the number of men, is still a cause for concern, and an arbitrary gap in the salaries between the genders still exists. Therefore, most women resign themselves to a career of inequality and settle for lesser positions and salaries or leave the computing technology field entirely”*.

Artinya perjalanan kesetaraan gender di tempat kerja sangat panjang dan sulit, beberapa wanita telah membuat kontribusi yang signifikan sehingga mereka telah menjadi pelopor dalam teknologi dan sekarang menjadi panutan bagi generasi baru wanita yang memasuki

industri. Walaupun para perempuan perintis yang ambisius dan ingin memanfaatkan peluang untuk maju, namun jumlah mereka masih sangat sedikit. Kebanyakan wanita hanya optimis bahwa karir mereka tidak akan pernah mencakup tingkat eksekutif manajemen. Rendahnya jumlah perempuan di industri, jika dibandingkan dengan jumlah laki-laki, masih memprihatinkan, serta kesenjangan dan kesewenang-wenangan perihal gaji antara gender masih ada. Oleh karena itu, kebanyakan wanita mengundurkan diri atau menetap untuk posisi dan gaji yang lebih rendah atau bahkan meninggalkan bidang teknologi komputasi sepenuhnya.

Bahkan adanya konflik kepentingan kaum laki-laki yang sangat tinggi menjadi penghambat bagi kaum perempuan untuk mencapai prospek karir yang setara dengan laki-laki. Bahkan perempuan yang telah menikah kurang memperoleh posisi yang sama dengan laki-laki karena adanya batasan-batasan yang di ciptakan oleh laki-laki itu sendiri, batasan-batasan tersebut terkait dengan kewajiban perempuan yang mengharuskannya untuk tinggal di dalam rumah guna mengurus anak, membersihkan rumah, memasak, serta kegiatan lainnya yang berkaitan dengan kewajiban-kewajibannya tersebut.

Freidman dan Schustack (2008:4) mengemukakan bahwa: "Dalam pandangan sehari-hari, wanita kerap dideskripsikan atau mendeskripsikan diri sebagai makhluk yang emosional, berwatak pengasuh, mudah menyerah, komunikatif, mudah bergaul, lemah dalam ilmu matematika, subjektif, pasif, mudah dipengaruhi dan memiliki dorongan seks yang lebih

rendah dibanding pria. Sedangkan pria mendeskripsikan dirinya sebagai makhluk yang rasional, mandiri, agresif, dominan, objektif, berorientasi pada prestasi, aktif, memiliki dorongan seks yang kuat”.

Kaitannya dengan akuntansi, ada pendapat yang berkembang di masyarakat, bahwa bidang akuntansi dan keuangan adalah milik kaum perempuan, karena psikologis perempuan seperti ketelatenan, ketelitian, daya ingat, dan ketahanan mental menghadapi uang dan angka-angka sangat untuk cocok digunakan dalam bidang akuntansi. Trap et. al 1989 (dalam Sujatmoko 2011:18) menyatakan: “Adanya peningkatan luar biasa akhir-akhir ini pada jumlah akuntan publik wanita. Namun isu mengenai pengaruh gender merebak dan meningkat dilingkungan kerja ketika terjadi perubahan komposisi pekerja berdasarkan jenis kelamin di perusahaan, lebih dari itu jenis kelamin dalam lingkup pekerjaan kadang-kadang memberikan diskriminasi perlakuan yang berbeda terhadap hasil kerja atau kinerja”.

Chung dan Monroe (1998) dalam Narsa (2006) menemukan bahwa: “mahasiswa akuntansi perempuan memiliki kemampuan melebihi mahasiswa akuntansi laki-laki”. Eaghly (1987) dalam Narsa (2006) mengatakan: “jika di lingkungan pekerjaan terjadi masalah, pegawai laki-laki mungkin akan merasa lebih tertantang untuk menghadapinya bukan menghindarinya. Sementara Perilaku pegawai perempuan akan lebih cenderung untuk menghindari konsekuensi konflik dibandingkan perilaku pegawai laki-laki. Tetapi dalam banyak situasi perempuan lebih banyak

melakukan kerjasama dibandingkan laki-laki. Jika ada risiko yang timbul, maka laki-laki cenderung lebih banyak membantu dibandingkan perempuan”.

Tahun 1983, *American Woman's Society of Certified Public Accounting* (AWSCPA) melakukan survey mengenai karir auditor wanita. Hasil survey menunjukkan bahwa pada kantor akuntan, profesi akuntan wanita yang bekerja pada bidang pajak sebanyak 48%, di bidang audit dan konsultasi 47%. Dari seluruh responden, setengahnya bahkan tidak pernah berpindah tempat kerja sejak awal karir, namun mereka sulit mengalami kemajuan karir. Pada awal tahun 1970 an, banyak kantor akuntan yang berusaha menghindari dalam menerima auditor perempuan walaupun masih ada yang bersedia merekrut mereka, dengan alasan bahwa auditor perempuan harus bekerja di lingkungan laki-laki. Dalam hal ini auditor perempuan menghadapi berbagai kendala seperti adanya anggapan bahwa klien enggan dilayani oleh akuntan perempuan, adanya pembatasan dari manajemen misalnya perempuan tidak mungkin ditugaskan di lapangan. Di Inggris sekitar tahun 1980 akuntan perempuan menempati angka diantara 35% sampai dengan 50% dari keseluruhan pegawai dalam kantor akuntan. (Lehman, 1992 dalam Kuntari dan Kusuma, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Ariyati (2015:2), menemukan, struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen

organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian Wati, dkk (2010), yang menyatakan independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan isu gender dalam bidang akuntansi dan keuangan sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti Kuntari dan Kusuma (2001), menemukan tidak adanya perbedaan evaluasi kinerja antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan. Trisnaningsih (2003) menemukan tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan. Nurasnida (2008) dan Sujatmoko (2011) yang menghasilkan, tidak adanya perbedaan kinerja antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan yang di proksikan kedalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja, dan Sulastri (2014) yang menemukan adanya perbedaan motivasi, ketepatan waktu dan independensi antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Adapun penelitian kali ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan tersebut, yang membedakan adalah variabel kinerja dalam penelitian kali ini hanya diproksikan ke dalam tiga indikator, yakni Perilaku, Motivasi dan Komitmen Profesional. Subjek penelitian pun berbeda, jika pada penelitian sebelumnya adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di DKI Jakarta, sedangkan pada penelitian kali

ini adalah auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan uraian dan indikator-indikator di atas serta kemungkinan adanya pengaruh perbedaan gender pada masing-masing individu yang bisa mempengaruhi kinerja auditor, maka peneliti tertarik melakukan penelitian kembali dengan judul :

“ANALISIS PERBEDAAN KINERJA AUDITOR DILIHAT DARI PERSPEKTIF GENDER” (Studi Empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yakni, adanya pengaruh perbedaan gender antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan yang menyebabkan terjadinya perbedaan kinerja antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat perbedaan kinerja antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan Provinsi Gorontalo berdasarkan Perilaku, Motivasi dan Komitmen Profesional Auditor”?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah untuk mengetahui apakah terdapat Perbedaan kinerja

antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan Provinsi Gorontalo berdasarkan Perilaku, Motivasi dan Komitmen Profesional Auditor.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teori dan pemikiran-pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang kinerja, minimal dalam menguji teori-teori tentang penilaian kinerja yang berkaitan dengan perilaku, motivasi dan komitmen profesional terutama terhadap kinerja auditor pemerintahan yang ada di kantor Badan Pemeriksa Keuangan.

1.5.2 Manfaat Praktisi

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi Badan Pemeriksa Keuangan khususnya perwakilan provinsi Gorontalo, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan tentang kinerja para auditor yang ditinjau menggunakan faktor perilaku, motivasi dan komitmen profesional masing-masing auditor.

- 2) Dapat memberikan informasi kepada para auditor mengenai kinerja masing-masing dengan melihat kinerja mereka menggunakan faktor perilaku, motivasi dan komitmen professional auditor.
- 3) Bagi peneliti adalah untuk pengimplementasian materi-materi yang telah dipelajari selama di bangku perkuliahan.