

Jurnal Akuntansi dan Keuangan

Editorial Staff

Editor in-Chief

Triyono

Managing Editor

Zulfikar

Editorial Secretary

Netty Wahyuni

Editorial Board

Sri Retno Indrastanti	<i>Universitas Muhammadiyah Surakarta</i>
Wahyono	<i>Universitas Muhammadiyah Surakarta</i>
Noer Sasongko	<i>Universitas Muhammadiyah Surakarta</i>
Fatchan Ahyani	<i>Universitas Muhammadiyah Surakarta</i>
Rina Trisnawati	<i>Universitas Muhammadiyah Surakarta</i>
Abdul Kharis	<i>Universitas Muhammadiyah Surakarta</i>
Bandi	<i>Universitas Sebelas Maret, Surakarta</i>
Haryanto	<i>Universitas Diponegoro, Semarang</i>

Diterbitkan oleh:

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Terbit Pertama

April 2002

Periode Terbit

2 kali dalam setahun

Alamat Redaksi

Subag Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartasura Surakarta 57102

Telp. (0271) 717417 Ext.215 / 229

Website: <http://www.ums.ac.id> E-mail: jakfeums@yahoo.com

ANALISIS PERBEDAAN UPAH AUDITOR DARI PERSPEKTIF GENDER: STUDI EMPIRIS AUDITOR DI JAWA TENGAH DAN YOGYAKARTA

Rina Trisnawati

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail:rinaums@yahoo.com

Participation of Indonesian women in auditing professions has been increasing from year to year. Previous studies however, show the existence of wage differentials between male and female auditors. In most cases, female auditors receive lower wage as compared to male auditors. The main objectives of this study are to identify the factors that determine gender wage level and gender wage differentials among auditors and examine the influence of wage level on auditor's career. This study used Oaxaca-Wage Decomposition Model and Pooled Model to identify factors that determine gender wage level and gender wage differentials. A total of 284 auditors were selected as respondents in this study. Among them, 183 were males and 101 were females. The study was conducted in Central Java and Yogyakarta, Indonesia. The study shows that human capital such as auditors' professional level and experience are the main factors that determine gender wage level among auditors. Age, firm's type, client firm's size and location of client's firm are also the determinants of gender wage levels. Discrimination does exist and it is an important determinant factor for gender wage differentials. To reduce gender wage differentials, the researcher proposes women auditors should be given encouragement to participate in Professional Accountancy Educational Program (PPA) to upgrade their professional level. Auditing firms should be fairly in assigning jobs to their auditors. Firms should also provide conducive job environments and proper reward system to enhance auditors' careers. Government on the other hand should formulate policies that can facilitate and encourage the professional women to participate in labour market.

Keywords: *auditor, gender wages differentials, oaxaca analysis*

PENDAHULUAN

Profesi auditor berkembang selaras dengan perkembangan ekonomi suatu negara. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan pasar modal di negara itu. Berdasarkan *directory capital market Indonesia*, jumlah emiten terdaftar di bursa efek Jakarta hingga tahun 1997 sebanyak 259 emiten dan hingga tahun 2003 terdaftar sebanyak 323 emiten atau meningkat sebesar 24.7 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pasar modal di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat. Perkembangan jumlah perusahaan-perusahaan yang berbadan usaha Perseroan Terbatas (PT) yang ada di Indonesia juga mengalami perkembangan. Pada tahun 1998 jumlah PT di Indonesia sebanyak 21,423 buah dan pada tahun 2003 sebanyak 22,648 atau meningkat sebesar 5.71 persen. Besarnya angka ini akan mendorong munculnya pekerjaan-pekerjaan yang mendukung lajunya perkembangan perusahaan-perusahaan di Indonesia

Berdasarkan aturan dari Badan Pengawas Pasar Modal (BAPEPAM) yang mensyaratkan bahwa perusahaan *listing* di bursa efek jika laporan keuangan perusahaan tersebut telah diaudit dengan pendapat wajar tanpa pengecualian. Dari keperluan inilah diperlukan pekerjaan auditor. Pekerjaan ini mengalami perkembangan selaras dengan perkembangan perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Profesi auditor berbeda dengan profesi yang lain dan hanya profesi ini di Indonesia yang mempunyai standar. Standar ini yang menjadi pedoman bagi auditor dalam menjalankan pekerjaannya yaitu Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Berdasarkan data ILO tahun 2002, jumlah auditor di Indonesia adalah 24,475 orang. Jumlah ini mengalami perkembangan yang cukup pesat jika dibandingkan dengan jumlah auditor di Indonesia pada tahun 1990 yaitu sejumlah 9,553 orang atau terjadi kenaikan sebanyak 156 persen. Peranan wanita dalam pekerjaan ini menunjukkan jumlah yang meningkat. Pada tahun 1990 jumlah auditor wanita sebanyak 2,447 orang dan pada tahun 2000 meningkat menjadi 7,590 orang atau meningkat sebesar 237 persen. Dari kasuseluruhan jumlah auditor, 31 persen di antaranya adalah auditor wanita. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan auditor juga banyak dilakukan oleh wanita meskipun pekerjaan ini dianggap sebagai pekerjaan *male occupation*.

Kajian mengenai auditor wanita ini penting dilakukan karena penglibatan auditor wanita meningkat namun demikian pada akhirnya hanya sedikit auditor wanita mencapai posisi yang tinggi. Berdasarkan *directory IAI* bulan Maret 2003 bahwa dari 183 KAP hanya 10 KAP atau 5 persen yang manajernya adalah wanita dan dari 318 rekan

(partner) hanya 28 atau 8,8 persen yang merupakan auditor wanita. Fenomena ini memunculkan kajian yang menarik tentang pekerjaan auditor

Berkaitan dengan upah yang diterima pekerja wanita, pada saat rekrutmen auditor laki-laki dan auditor wanita diberikan upah yang sama. Namun beberapa tahun kemudian upah auditor wanita lebih rendah dari auditor laki-laki karena kenaikan karir auditor wanita lebih lambat. Pilsburry et al (1999) menemukan bahwa auditor laki-laki dan auditor wanita memulai karir mereka dengan posisi dan upah yang sama namun beberapa tahun kemudian auditor wanita menerima US \$4000 lebih rendah dibandingkan auditor laki-laki. Secara empiris (Computer World, 2000) menyatakan bahwa wanita menerima 72 sen:100 sen per dollar dari penerimaan laki-laki tahun 1993 dan tahun 2000 meningkat 80 sen:100 sen per dollar dari penerimaan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan karir auditor sangat berkaitan dengan upah yang diterima

Pada pekerjaan auditor, pangkat auditor wanita lebih rendah dibandingkan auditor laki-laki. Jumlah auditor di Indonesia berjumlah 24,475 orang. Dari jumlah tersebut, jumlah auditor laki-laki adalah 16,885 orang sedangkan jumlah auditor wanita berjumlah 7,590 orang atau 30 persen. Dari jumlah tersebut hanya 5 persen yang manajernya adalah wanita dan dari 318 rekan (partner) hanya 28 atau 8,8 persen yang merupakan auditor wanita. Data ini menunjukkan bahwa karir auditor wanita lebih lambat untuk menduduki posisi yang tinggi. Pangkat seorang pekerja sangat berkaitan dengan upah yang diterima. Semakin tinggi pangkat seorang pekerja maka akan menerima upah yang lebih tinggi sehingga data di atas memberi gambaran bahwa upah rata-rata auditor wanita lebih rendah dibandingkan auditor laki-laki. Oleh karena itu perlu dianalisis faktor-faktor apa yang menyebabkan perbedaan upah diantara auditor wanita dan auditor lelaki. Berdasarkan isu di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis faktor penentu tingkat upah dalam pekerjaan auditor
2. Menganalisis faktor penentu perbedaan upah dalam pekerjaan auditor dari perspektif gender.
3. Menganalisis terjadinya/wujudnya diskriminasi karena upah dalam pekerjaan auditor.

Berdasarkan analisis yang akan dilakukan dalam kajian ini, kontribusi yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah

1. Memberi informasi jika berlaku perbedaan upah dan faktor penentunya pada pekerjaan auditor sehingga memberi kesadaran bagi auditor wanita untuk dapat memperoleh upah yang lebih tinggi.

2. Dapat memberi informasi kepada pemerintah tentang kepentingan auditor wanita khususnya dan wanita profesional lainnya dan diharapkan pemerintah dapat memperhatikannya mengingat semakin banyak wanita yang bekerja sebagai auditor dan pekerjaan profesional lainnya.
3. Penggunaan analisis OAXACA dalam perhitungan wujud diskriminasi upah dalam pekerjaan auditor dapat digunakan untuk pekerjaan profesional yang lainnya.

SIMPULAN

Analisis dalam kajian ini menunjukkan bahwa perbedaan upah gender berlaku pada pekerjaan auditor. Modal manusia utamanya pendidikan memainkan peranan yang penting dalam menentukan tingkat upah dan perbedaan upah dari perspektif gender. Berdasarkan kepada analisis ini langkah penting yang dilakukan untuk mengurangi perbedaan upah auditor adalah melalui pengurangan perbedaan pencapaian nomor register akuntan. Auditor wanita didorong untuk mengikuti pendidikan profesi akuntan (PPA) dan program pendidikan ini telah dibuka pada seluruh universitas di Indonesia. Lulusan akuntansi (S1) yang tertarik untuk bekerja sebagai auditor disarankan untuk mengikuti PPA sebelumnya, seperti jika tertarik pekerjaan di dunia pendidikan disarankan mengikuti program master. Hal ini sesuai dengan konsentrasi di program studi akuntansi di Indonesia yang membagi lulusan kepada pemilihan profesi di masa mendatang dan diharapkan memperoleh pekerjaan yang berpendidikan tinggi dan lebih berkualitas.

Diskriminasi wujud dalam profesi ini, sehingga pemerintah perlu membuat kebijakan yang konsisten agar kesetaraan gender wujud dalam berbagai jenis pekerjaan. Pihak pemerintah semestinya juga memperhatikan kepentingan pekerja profesional karena dengan pencapaian pendidikan yang lebih tinggi, banyak wanita bekerja profesional. Seharusnya pemerintah membagi perhatian yang sama kepada semua jenis pekerjaan dan bagi KAP, pemberian upah sepatutnya merujuk kepada peraturan yang ada dan pemberian *reward* disesuaikan dengan tingkat keperluan pekerja. Untuk meningkatkan karir pekerja, pihak KAP juga memperhatikan aspek situasi dalam bekerja dan membagi pekerjaan secara adil dan proporsional kepada pekerja. Keberhasilan karir pekerja akan berdampak kepada kesuksesan KAP bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R Elangovan, 2001 Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Commitment, and Intention to Quit: a Structural Equation Analysis, *Leadership and Organization Development Journal* Vol 22 No 4.
- Catriona Pasey and Nicholas P. Paisey, Career Development on Female Chartered Accountants in Scotland: Marginalization and segregation, *The International Journal of Career Management* volume 7, 1995.
- Cotton, 1988, On The Decomposition of Wages Differentials, *Review of Economics and Statistics*, 70, 236-243
- Drahomira F, 2002, Analysis of Differences in The Wages of Men and Women Proposal of a Model Procedure for Determining the Proportion of Discrimination, *ILO Publication*, www. ILO.org
- Eric J Johnson and Philip J. Reckers, Perceived Effects of Gender, Family Structure and Physical Appearance on Career Progression in Public Accounting, *Accounting , Organizations and Society* Vol 19, 1994.
- Farkas A.J, 1989, A Three Wave Longitudinal Analysis of The Causal Ordering of Satisfaction and Commitment Turnover Decision, *Journal of Applied Psychology*, 74, 855-868
- Flo Hamrick, 1997, *Carrer woman and Discrimination, Present Paper to the Fourth Annual Women and Work Conference in Arlington Texas*
- Giovanni Ferro Luzzi, 1998, On Gender Differences in Wages in Switzerland, *International Journal of Manpower* Vol 19 No 7.
- Hardin J Russel, 2002, The Effect of Gender on Recruitment of Entry-Level Accountant, *Journal of Managerial Issues*, Vol 14.
- ILO, 2000, *Pelaksanaan Konvensi Penghapusan Bentuk Diskriminasi Laporan Indepeden ILO*.
- Jaques Silber dan M.Weber, 1999, Labour Market Discrimination: Are There Significant Differences between the Various Decomposition Procedures?, *Journal Applied Economics* Vol 31.
- Laksmi dan Nur Indriantoro, 1999, *Persepsi Akuntan Publik Perempuan dan Akuntan Publik Laki-laki terhadap Issue-issue yang berkaitan dengan Akuntan Publik Perempuan*, Simposium Nasional Akuntansi, Malang, Jawa Timur

- Latifah Mohd.Noor, 1998, An Overview of Gender Earnings Differentials in Peninsular Malaysia, *Journal of Economics and Management* Vol 6 No 1, International Islamic University Malaysia
- Lehman, 1992, History in Accounting :the First Eighty Years, *Accounting Organization and Society*, Vol 17 No 4.
- Magid Igbaria and L. Chidambaram, 1997, The Impact of gender on Career Success of Information Systems Professionals : A Human-Capital Perspective, *Information Technology and People*, Vol 10 No 1.
- Magid Igbaria and Wayne M Wormley, 1992, *Organizational Experiences and Career Success of MIS Professionals and Managers: an Examination of Gender Differences.*
- Neumark, 1988, Employer`s Discriminatory Behaviour and The Estimation of Wages Discrimination, *Journal of Human Resources*, 23, 279-295
- Oaxaca R, 1973, Male-Female Wage Differentials in Urban labor Markets, *International Economic Review*,9, 693-709
- Oacaxa, E and Ramson, 1994, On Discrimination and The Decomposition of Wages Differentials, *Journal of Econometrics*,61, 5-22
- Reimers, 1983, Labor Market Discriminations Against Hispanic and Black Men, *Review of Economics and Statistics*, 65, 570-609
- Paul Sicilian and Adam J.Grossberg, 2001, Investment in Human Capital and Gender Wages Differences: Evidence from NLSY, *Applied Economics*, Vol 33
- Pilsburry, Liza Capozzoli and Amy Clampa, 1999, A Syntesis of Research Study Regarding the Upward Mobility of Woman in Public accountant, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol.13
- Porter, 1974, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Pysiatic Technician, *Journal of Applied Psychology*, Vol 15 No 3
- R.J Maupin and R. Lehman, 1994, Talking heads: Stereotypes, Status, sex-roles and Satisfaction of Female and Male Auditors, *Accounting and Organizations and Society*, Vol 19 No 4.

- Rahmah Ismail and Zulridah Mohd Noor, 2003, *Gender Wages Differentials in The Malaysian Manufacturing Sector*, Proceeding National Conference Management Science and Operating Research.
- Rahmah Ismail, 2001, Penentu Perbedaan Buruh Mengikut Kemahiran dalam Industri Pembuatan di Malaysia, *Analisis* 8 (1 dan2), Universiti Kebangsaan Malaysia
- Rhoda Pierce Brown, 1998, An Application of Human Capital Theory To Salary Differentials in The Accounting Profession, *Woman in Management Review*, Vol 13 Number 5, MCB
- Sarah et.al, 1994, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants: The Impact of Locus of Control and Gender, *Accounting and Auditing Journal*, Vol 7 No 1.
- Schroeder and Carol Dole, 2001, The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Professional Accountants, *Managerial Auditing Journal*, Vol 16 No 4.
- Trapp et.al, 1989, Current Perceptions of Issues related to Women Employed in Public Accounting, *Accounting Horizons*, March
- William dan Hazer, 1986, Antecedents and Consequences Of Job Satisfaction and Commitment in Turnover Models: Analysis Using Latent Variable Structural Equation Methods, *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-281