

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pelanggaran pada kasus Enron dan Kantor akuntan Arthur Enderson telah membuat semua pihak kecewa. Dalam kasus Enron auditor bukan hanya berfungsi sebagai auditor namun sekaligus menjadi konsultan bisnis Enron. Hal tersebut dinilai menurunkan independensi laporan auditor yang dikeluarkan KAP Arthur Enderson. Kasus Enron dinilai telah menurunkan profesionalisme auditor. Praktik akuntansi akan menjadi sehat jika profesionalitas auditornya dinilai memadai. Namun adanya pelanggaran yang terjadi dinilai dapat menimbulkan penurunan kepercayaan publik terhadap profesi auditor. Menurut Agoes dan I Cenik (2011:158), auditor bertanggung jawab terhadap profesi untuk mematuhi kode etik akuntan, dimana terdapat norma yang mengatur kebebasan dan tidak memihak pada kliennya.

Profesi akuntan memiliki tingkat profesionalisme sendiri, akuntan harus dapat menjaga integritas, independensi, dan bebas dari semua kepentingan pribadi. Akuntan dituntut untuk memiliki profesionalisme dan selalu menjunjung tinggi kode etik profesi yang ada (Ikhsan,2007:200). Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan di berbagai bidang profesi, tidak terkecuali auditor. Auditor yang profesional dalam melakukan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi..

Dalam Agoes (2011:159) mengutip Prosiding Kongres VIII IAI 1998 yaitu bahwa profesionalisme merupakan kebutuhan mendasar yang diperlukan guna memenuhi tanggung jawabnya pada kepentingan publik, selain kredibilitas, kepercayaan, dan kualitas jasa. Standar profesionalisme ini yang seharusnya menjadi komitmen pelaksanaan tugasnya sebagai seorang auditor, agar dapat dinilai sebagai jasa akuntan yang profesional di bidang akuntansi. Ketika auditor menjalankan komitmen profesionalitasnya, maka kualitas laporan audit dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja auditor (Agoes,2011:159)

Banyak hal dapat mempengaruhi profesionalitas auditor antara lain, pengalaman kerja, tekanan kerja, kompleksitas tugas, independensi, dan sebagainya. Salah satu penilaian profesional auditor yaitu berasal dari pengalamannya. Pengalaman auditor dapat dilihat dari sisi jangka waktu dan banyaknya entitas yang telah diaudit. Pengalaman kerja biasanya terkait atas keahlian auditor, pendapat auditor yang ahli dan independen berbeda dengan auditor yang hanya memiliki keahlian ataupun independensi atau sama sekali tidak mempunyai kedua karakter tersebut. Pendapat auditor yang memiliki keahlian dan independensi mempunyai tingkat prediksi yang lebih baik dibandingkan pada kelompok lain (Mayangsari, 2003). Hal ini membuktikan bahwa profesionalisme auditor lebih dimiliki oleh auditor yang sudah memiliki pengalaman dan keahlian dibanding yang belum berpengalaman. Hal ini didukung atas penelitian Sabaruddinsah (2007) menyimpulkan bahwa pengalaman auditor memegang peranan penting dalam hal mengambil keputusan ketika adanya tekanan dari atasan maupun klien. Hal ini juga

menguatkan bahwa pengalaman auditor menjadi indikator dalam menilai profesionalisasi tindakan yang mereka ambil dalam kondisi dan tempat kerja.

Profesionalisme auditor tidak hanya dilihat dari pengalaman namun dapat ditinjau dari sisi gender. Gender adalah perbedaan atau jenis kelamin yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan (Mansour,2008:13), perbedaan gender terbentuk karena proses sosial budaya. Wanita memiliki peranan yang penting dalam kehidupan ini. Dalam beberapa tahun jumlah wanita karir meningkat seiring berkembangnya kemajuan jaman. Seperti pada tahun 1989 jumlah manajer di Indonesia sebanyak 5000 orang, dan pada tahun 1990 berkembang menjadi 15.000 orang (Mayling,1996:213, dalam Nurasih dan Agustini, 2007:139).

Namun wanita masih memiliki diskriminasi gender yang terjadi dalam kehidupan seperti dilansir pada Singarimbun (2002:49), kendala lain yang dihadapi kaum perempuan dalam upaya mewujudkan kesetaraan gender adalah kualitas perempuan itu sendiri, karena memang harus diakui bahwa kualitas perempuan memang belum kompetitif ditinjau dari aspek kemampuan yang dimiliki seorang wanita. Selain faktor kemampuan, motivasi karyawan itu juga berpengaruh terhadap kemajuan karirnya. Berdasarkan hasil penelitian Nurasih dan Agustini (2007:151) terdapat 5 faktor diskriminasi gender, yaitu:

- a) Faktor ketidakmandirian. Faktor ini menunjukkan wanita dianggap tidak mandiri dalam banyak hal, termasuk dalam hal pekerjaannya di kantor.
- b) Faktor kedudukan. Wanita dianggap rendah, yaitu anggapan masyarakat akan kedudukan wanita yang ditempatkan lebih rendah dibandingkan pria sehingga wanita dikesampingkan dalam banyak hal.

- c) Faktor karyawan pria lebih diutamakan, yaitu bahwa dalam banyak hal termasuk dalam pekerjaan, wanita sering dikesampingkan dan manajemen lebih mengutamakan karyawan pria.
- d) Faktor wanita dianggap lebih cocok sebagai ibu rumah tangga. Faktor ini menunjukkan bahwa budaya masyarakat yang menganggap wanitanya lebih cocok mengurus rumah tangga dan tidak perlu bekerja diluar rumah.
- e) Faktor wanita tidak perlu berkarir, yaitu bahwa wanita bekerja lebih cocok sebagai pelengkap bagi suami sehingga wanita tidak perlu mengejar karir lebih maksimal.

Profesi auditor tidak terlepas dari diskriminasi gender. Auditor wanita merupakan subjek bias negatif karena adanya anggapan bahwa profesi auditor merupakan stereotipe laki-laki. Masalah gender ini terjadi pada perseteruan KAP Price Waterhouse dan Hopkins (1989), dimana Ann Hopkins ditolak menjadi partner dikarenakan dianggap tidak sesuai jenis kelaminnya. Pada tempat kerja Hopkins sering mendapatkan tindakan yang tidak sesuai seperti, rekan kerja yang agresif, bermulut kotor, dan tidak sabaran. Ann Hopkin merupakan wanita yang memiliki kualifikasi untuk mendapatkan kesempatan menjadi patner di KAP Price Waterhouse, namun hal ini terjadi atas *stereotype* mengenai perbedaan jenis kelamin. Menurut Lehman (1990, dalam Trisnaningsih,2004), adanya *stereotype* maskulin merupakan faktor kunci keberhasilan dari kantor akuntan publik itu sendiri. Menurut penelitian Santosa dan Pancawati (2004), sikap dan motivasi terhadap pekerjaan wanita lebih rendah dibanding pria sehingga dalam penugasan audit, perlu adanya kebijakan tertentu yang tidak memberatkan auditor wanita seperti penugasan pemeriksaan khusus atas tindak pidana korupsi dan dinas luar kota yang terlalu lama, sebagai penyeimbang antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Penelitian Herawati dan Atmini (2010) menemukan bukti atas adanya pengaruh jenis kelamin terhadap respon auditor dalam situasi konflik, yang berarti

adanya perbedaan antara pria dan wanita dalam merespon tindakan pada situasi konflik audit. Hal ini menunjukkan bahwa gender memiliki pengaruh terhadap tindakan audit, wanita sering kali dinilai belum memadai dalam melakukan pekerjaan sebagai auditor.

Trisnarningsih (2004) menyatakan tidak terdapat perbedaan atau ada kesetaraan antara auditor pria dan wanita dalam berkomitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kesempatan kerja. Serupa dengan penelitian terdahulunya menurut Ikhsan (2007) menguji apakah terdapat pengaruh gender terhadap profesionalitas auditor, namun hasil yang diberikan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat profesionalisme jika dilihat dari perbedaan gender.. Banyak penelitian yang telah meneliti pengaruh gender terhadap audit yang menunjukkan tidak adanya pengaruh gender terhadap tindakan audit. Gender tidak mempengaruhi perilaku auditor dan tindakan auditnya. Gender pun tidak berpengaruh pada *Audit Judgement*, kondisi ini menunjukkan bahwa perbedaan gender antara auditor wanita dan pria dengan perbedaan sifat dan karakter tidak berpengaruh pada *judgement* yang akan diambilnya (Sabaruddinsah,2007).

Peneliti Amerika Hardies, Breesch, dan Braanson (2010) mengemukakan meskipun wanita lebih berisiko dibanding pria, namun ketika wanita menjadi seorang auditor, ia tetap setara dengan pria dalam melakukan tugasnya. Perbedaan antara wanita dan pria dalam profesi audit tidak terlihat dan berdampak pada kualitas atas audit yang dilakukannya.

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh gender, pengalaman terhadap tindakan-tindakan audit. Peneliti

menggunakan variabel diskriminasi gender dan pengalaman dalam mempengaruhi profesionalisme auditor. Peneliti mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Diskriminasi Gender dan Pengalaman terhadap Professionalisme Auditor (Studi Kasus pada KAP di Kota Bandung)”

1. 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh diskriminasi gender secara parsial terhadap profesionalitas auditor pada KAP di kota Bandung?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman auditor secara parsial terhadap profesionalitas auditor pada KAP di kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh diskriminasi gender dan pengalaman secara simultan terhadap profesionalitas auditor pada KAP di kota Bandung?

1. 3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah diperolehnya informasi mengenai pengaruh diskriminasi gender dan pengalaman terhadap profesionalisme auditor.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh diskriminasi gender secara parsial terhadap profesionalitas auditor pada KAP pada kota Bandung.
2. Mengetahui pengaruh pengalaman secara parsial terhadap profesionalitas auditor pada KAP pada kota Bandung.
3. Mengetahui pengaruh diskriminasi gender dan pengalaman secara simultan terhadap profesionalisme auditor di KAP kota Bandung.

1. 4. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini akan memberi kegunaan yaitu:

1. Bagi Akademis
 - Memberi bukti empiris khususnya mengenai pengaruh atas diskriminasi gender dan pengalaman berkaitan dengan tingkat profesionalisme auditor.
 - Memberikan sumbangsih pada dunia pendidikan terutama pengetahuan yang berkaitan dengan profesi auditor dan kajian tentang gender.
 - Sebagai referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.
2. Bagi Praktisi Bisnis
 - Memberikan pertimbangan kepada pemerintah dan lembaga terkait, khususnya kantor akuntan publik berkaitan dengan rekrutmen pegawai, perencanaan kerja, pelaksanaan tugas, dan aspek profesionalisme kerja.