

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peraturan BAPEPAM Nomor Kep-36/PM/2003 dan Peraturan Bursa Efek Jakarta (BEJ) Nomor Kep-306/BEJ/07-2004 menyebutkan bahwa perusahaan yang *go public* diwajibkan menyampaikan laporan keuangan yang disusun sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) dan telah diaudit oleh akuntan publik. Seorang akuntan (auditor) dalam proses audit memberikan opini dengan *judgment* yang didasarkan pada kejadian-kejadian masa lalu, sekarang, dan yang akan datang.

Seorang auditor dalam melakukan tugasnya membuat audit *judgment* dipengaruhi oleh banyak faktor, baik bersifat teknis ataupun non teknis. Aspek perilaku individu, sebagai salah satu faktor yang banyak mempengaruhi pembuatan audit *judgment* sekarang ini semakin banyak menerima perhatian dari para praktisi akuntansi ataupun dari akademisi. Namun demikian meningkatnya perhatian tersebut tidak diimbangi dengan pertumbuhan penelitian di bidang akuntansi perilaku di mana dalam banyak penelitian tidak menjadi fokus utama (Meyer, 2001).

Cara pandang auditor dalam menanggapi informasi berhubungan dengan tanggung jawab dan risiko audit yang akan dihadapi oleh auditor sehubungan dengan *judgment* yang dibuatnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi auditor dalam menanggapi dan mengevaluasi informasi ini antara lain meliputi faktor pengetahuan dan pengalaman auditor serta kompleksitas tugas dalam melakukan pemeriksaan. *Gender* diduga menjadi salah satu faktor level individu yang turut mempengaruhi *audit judgment* seiring dengan terjadinya perubahan pada kompleksitas tugas.

Temuan riset literatur psikologis kognitif dan pemasaran juga menyebutkan bahwa wanita diduga lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi saat adanya kompleksitas tugas dalam pengambilan keputusan dibandingkan dengan pria. Ruegger dan King (1992) menyatakan wanita umumnya memiliki tingkat pertimbangan moral yang lebih tinggi dari pada pria. Gilligan (1982) menyatakan pengaruh *gender* terhadap perbedaan persepsi etika terjadi pada saat proses pengambilan keputusan. Dari literatur *cognitive psychology* dan literatur *marketing* dinyatakan bahwa *gender* sebagai faktor level individual dapat berpengaruh terhadap kinerja yang memerlukan *judgment* dalam berbagai kompleksitas tugas.

Dalam literatur tersebut Chung and Monroe (2001) menyatakan bahwa perempuan dapat lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi dalam tugas yang kompleks dibanding laki-laki dikarenakan perempuan lebih memiliki pengetahuan untuk membedakan dan mengintegrasikan kunci keputusan. Masih dalam literatur tersebut juga dinyatakan bukti bahwa laki-laki relatif kurang mendalam dalam menganalisis inti dari suatu keputusan. Namun pengaruh *gender* terhadap pemrosesan informasi dan

judgment belum banyak teruji dalam konteks penugasan audit atau penugasan sebagai auditor.

Di Indonesia Menteri Pemberdayaan Perempuan merumuskan lima peran wanita yaitu sebagai isteri yang membantu suami, sebagai ibu yang mengasuh anak dan mendidik mereka, sebagai manajer di dalam mengelola rumah tangga, sebagai pekerja di berbagai sektor, dan sebagai anggota organisasi masyarakat. Secara implisit perempuan mempunyai peran ganda bila mempunyai peran publik, yaitu yang dibentuk oleh sistem nilai masyarakat Indonesia pada peran domestik (rumah tangga) dan peran publik itu sendiri. Dengan adanya peran ganda tersebut maka muncul suatu motivasi untuk mengkaji apakah penelitian oleh Chung dan Moroe (2001), O'Donel and Johnson (1999) diatas relevan di Indonesia, karena di Indonesia, lingkungan masyarakatnya lebih menempatkan perempuan cenderung kepada peran domestik, kurang pengetahuan dan pengalaman (Berninghausen and Kerstan, 1992).

Dengan demikian muncul sebuah pemikiran bahwa hasil penelitian Chung dan Monroe (2001), Meyers-Levy (1986) O'Donel and Johnson (1999) diatas akan tidak konsisten apabila diterapkan di Indonesia, karena tuntutan sistem nilai masyarakat yang menempatkan peran ganda perempuan, maka secara logika juga dapat mempengaruhi kemampuan perempuan dalam menyelesaikan suatu tugas yang mengandung kompleksitas misalnya dalam menentukan *judgment* pada sebuah penugasan audit., disamping juga dipengaruhi oleh pengetahuan dan pengalaman auditor itu sendiri.

Menurut Schwartz (1996), bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang kerja yang paling sulit bagi wanita karena intensitas pekerjaannya. Meski demikian,

bidang ini adalah bidang yang sangat potensial terhadap perubahan, dan perubahan tersebut dapat meningkatkan lapangan pekerjaan bagi wanita. Schwartz juga mengungkapkan bahwa sangat mudah untuk mengetahui mengapa jumlah wanita yang menjadi *partner* lebih sedikit dibandingkan dengan pria. Salah satu yang dikemukakannya adalah adanya kebudayaan yang diciptakan untuk laki-laki (patriarki), kemudian adanya *stereotype* tentang wanita, terutama adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita mempunyai keterikatan (komitmen) kepada keluarga yang lebih besar daripada keterikatan (komitmen) terhadap karir.

Menurut Jamilah, Fanani, Chandrarin (2007), Hogart (1992) mengartikan

“*judgement* sebagai proses kognitif yang merupakan perilaku pemilihan keputusan. *Judgement* merupakan proses yang terus menerus dalam perolehan informasi, pilihan untuk bertindak atau tidak bertindak, dan penerimaan informasi lebih lanjut.”

Proses *Judgement* tergantung pada kedatangan informasi dan kedatangan informasi bukan hanya memengaruhi pilihan tetapi juga memengaruhi cara pilihan tersebut dibuat. Setiap langkah di dalam proses *judgement* jika informasi terus menerus datang, akan muncul pertimbangan baru dan keputusan pilihan baru. Makalah Corner berjudul “Partisipasi Perempuan dalam Pengambilan Keputusan dan Kepemimpinan Perspektif Global” Perempuan terpinggirkan dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan dengan berbagai proses yang dimulai pada masa bayi. Pada sebagian besar masyarakat, perempuan kurang pengalaman dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan di arena publik karena perempuan berbeda dengan anak laki-laki, sedang anak laki-laki disosialisasikan untuk memainkan peran pasif dan diberikan sedikit

kesempatan untuk membuat keputusan atau mengembangkan keterampilan kepemimpinan di luar konteks keluarga.

Untuk melakukan tugas pengauditan, auditor memerlukan pengetahuan pengauditan (umum dan khusus) dan pengetahuan mengenai bidang auditing, akuntansi, dan industri klien. Syarat pengauditan pada Standar Auditing, meliputi tiga hal, yaitu : (SA Seksi 150 SPAP, 2001)

1. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup.
2. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
3. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya (kompetensinya) dengan cermat.

Dalam melaksanakan audit, auditor harus bertindak sebagai seorang ahli di bidang akuntansi dan auditing. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal, yang selanjutnya diperluas melalui pengalaman dan praktek audit (SPAP, 2001). Selain itu, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum. Asisten junior untuk mencapai keahlian harus mendapatkan *supervise* memadai dan review atas pekerjaannya dari atasannya yang lebih berpengalaman. Seorang auditor harus secara terus-menerus mengikuti perkembangan yang terjadi dalam bisnis dan profesinya. Seorang auditor harus mempelajari, memahami dan menerapkan ketentuan ketentuan baru dalam prinsip akuntansi dan

standar auditing yang diterapkan oleh organisasi profesi. Guna menunjang profesionalisme sebagai akuntan publik maka auditor dalam melaksanakan tugas audit harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), yakni standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan.

Standar umum merupakan cerminan kualitas pribadi yang harus dimiliki oleh seorang auditor yang mengharuskan auditor untuk memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup dalam melaksanakan prosedur audit. Sedangkan standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan mengatur auditor dalam hal pengumpulan data dan kegiatan lainnya yang dilaksanakan selama melakukan audit. Kusharyanti (2003) mengatakan bahwa untuk melakukan tugas pengauditan, auditor memerlukan pengetahuan pengauditan (umum dan khusus), pengetahuan mengenai bidang auditing dan akuntansi serta memahami industri klien. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal, yang selanjutnya melalui pengalaman dan praktek audit (SPAP, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Libby dan Frederick (1990) dalam Kusharyanti (2003:26) menemukan bahwa auditor yang berpengalaman mempunyai pemahaman yang lebih baik atas laporan keuangan. Mereka juga lebih mampu memberi penjelasan yang masuk akal atas kesalahan-kesalahan dalam laporan keuangan dan dapat mengelompokkan kesalahan berdasarkan pada tujuan audit dan struktur dari sistem akuntansi yang mendasari (Libby et al, 1985) dalam Mayangsari (2003). Tubbs (1990) dalam Mayangsari (2003) berhasil menunjukkan bahwa semakin berpengalamannya auditor, mereka semakin peka dengan kesalahan penyajian laporan keuangan dan

semakin memahami hal-hal yang terkait dengan kesalahan yang ditemukan. Yang membuat penelitian ini menarik yaitu sebagian besar masyarakat tradisional umumnya gadis disimpan dalam batas-batas rumah tangga dan keluarga di mana mereka dilindungi dan diajarkan untuk menerima keputusan yang lain dari orangtua, guru, saudara-saudara.

Sebagai akibat dari kurangnya pengalaman dalam konteks umum, anak perempuan cenderung tidak percaya diri dan tidak ada keterampilan yang dibutuhkan untuk berfungsi secara efektif dalam posisi kepemimpinan formal. Selain peran konflik, perempuan seringkali menemukan diri mereka terisolasi. Seorang wanita ditempat kerja sering dinilai sangat berbeda dan bertentangan dengan standar, sebagai perempuan dan sebagai pekerja, menempatkan mereka dalam klasik situasi tidak menguntungkan. Sebagai contoh, karyawan yang baik di tingkat manajemen biasanya diharapkan akan menentukan, jelas dan tegas tentang tujuan dan sasaran mereka.

Namun, dalam sebagian besar budaya, perempuan diharapkan tunduk, pasif dan sopan. Jadi seorang wanita yang menampilkan ciri-ciri manajer yang baik mungkin menemukan bahwa *supervisor* tidak menghargai karena mereka sebenarnya dan mungkin secara tidak sadar menilai dirinya sebagai seorang perempuan, serta pekerja. Beberapa wanita juga menemukan bahwa tidak ada "ruang" untuk mereka untuk bekerja efektif sebagai pengambil keputusan karena laki-laki lebih mendominasi.

Perdebatan, jaringan laki-laki menentukan promosi dan seksis stereotip (misalnya, asumsi seperti "perempuan tidak bisa bekerja di lapangan", "tidak akan transfer jauh dari keluarga", yang dibuat tanpa benar-benar berkonsultasi wanita yang bersangkutan) menghalangi mereka mendapatkan pengalaman yang diperlukan untuk

pengambilan keputusan senior posisi. Pada era reformasi, terdapat kecenderungan meningkatnya wanita memilih profesi di bidang akuntansi. Semakin banyaknya wanita yang menekuni profesi akuntan ini telah menaikkan isu *gender* dalam kesempatan karir profesi, termasuk kompensasi, tanggung jawab sebagai seorang pemimpin dalam perusahaan, promosi menjadi pemimpin, dan perputaran pegawai.

Berbagai isu mengenai akuntan wanita yang berprofesi sebagai akuntan publik sebenarnya tidak terlepas dari masalah *gender*. Perjuangan kesetaraan *gender* adalah terkait dengan kesetaraan sosial antara pria dan wanita, dilandaskan kepada pengakuan bahwa ketidaksetaraan *gender* yang disebabkan oleh diskriminasi. Perbedaan hakiki yang menyangkut jenis kelamin tidak dapat diganggu gugat (misalnya secara biologis wanita mengandung) atau ke komplekan peran wanita yang dirumuskan oleh Menteri Pemberdayaan Wanita sebagai istri yang membantu suami, sebagai ibu yang mengasuh anak dan mendidik mereka, sebagai manajer dalam mengelola rumah tangga, sebagai pekerja di berbagai sektor, dan sebagai anggota dalam masyarakat.

Sejarah perjalanan wanita di bidang akuntansi menggambarkan suatu perjuangan untuk mengatasi penghalang dan batasan yang diciptakan oleh struktur sosial yang kaku, diskriminasi, perbedaan *gender*, ketidaksamaan konsep, konflik rumah tangga, dan karir. Maupin dan Lehman (1993) menemukan bukti bahwa sifat personalitas maskulin umumnya menduduki rangking tertinggi pada kantor akuntan publik. Hal ini dapat diartikan bahwa keberadaan perilaku maskulin merupakan satu kunci sukses di bidang akuntan publik. Dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau tahun 1980 (dalam Trapp et al., 1989), ditemukan bahwa 41% responden yang mereka teliti,

yaitu para akuntan publik wanita meninggalkan karir mereka karena adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang mereka rasakan. Penelitian yang menunjukkan diskriminasi terhadap wanita dalam organisasi antara lain adanya perbedaan kompensasi, jabatan, tanggung jawab, dan perbedaan dalam tantangan tugas.

Dalam lingkungan pekerjaan apabila terjadi masalah, pegawai pria mungkin akan terasa tertantang untuk menghadapinya dibandingkan untuk menghindarinya. 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 risiko yang timbul, pria cenderung lebih banyak membantu (Eagly, 1987)

Hasil penelitian dan fenomena yang terjadi inilah yang mendorong penulis untuk mengadakan kajian lebih lanjut dengan penelitian yang berjudul “PENGARUH *GENDER*, PENGALAMAN dan PENGETAHUAN AUDITOR dan KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP *AUDIT JUDGEMENT*”.

1.2 Rumusan Masalah

Perbedaan *gender* sebenarnya tidak menjadi masalah sejauh tidak menyebabkan ketidakadilan bagi pria dan wanita. Namun dalam kenyataan perbedaan *gender* telah menciptakan ketidakadilan terutama bagi wanita. Fenomena, realitas, dan fakta-fakta sosial yang memperlihatkan dengan jelas hubungan pria dan wanita yang asimetri, yang timpang dan tidak setara. Audit menuntut klien dan profesionalisme yang tinggi.

Keahlian tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan formal tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhi, antara lain pengalaman. Menurut Tubbs (1992) dalam Mayangsari (2003) auditor berpengalaman memiliki keunggulan dalam hal ; (1) mendeteksi kesalahan, (2) memahami kesalahan secara akurat, (3) mencari penyebab kesalahan. Selain pengalaman, komponen penting dalam suatu keahlian adalah pengetahuan. Gibbins (1984) dalam Hernandianto (2002) menjelaskan bahwa melalui pengalaman auditor bisa memperoleh pengetahuan dan mengembangkan struktur pengetahuannya.

Auditor yang berpengalaman akan memiliki lebih banyak pengetahuan dan struktur memori yang lebih baik dibanding auditor yang belum berpengalaman. Jadi semakin berpengalaman dan *professional* seorang auditor, maka keputusan yang diambil akan semakin mendekati “dapat dipertanggung jawabkan”.

Berdasarkan pada uraian penelitian diatas, maka dirumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

- Apakah *gender*, pengetahuan dan pengalaman auditor dan kompleksitas tugas mempunyai pengaruh terhadap *audit judgement*.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan secara empiris serta mengetahui apakah terdapat pengaruh *gender* terhadap *audit judgement* dilihat dari pengetahuan, pengalaman, dan kompleksitas tugas.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini penulis dapat menguji pengaruh gender terhadap persepsi, kinerja, dan audit *judgement* sehingga peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Bagi Universitas

Sebagai tambahan mengenai gambaran mengenai Kantor Akuntan Publik tentang isu dan dinamika yang terjadi.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan serta menambah wawasan bagi pembaca di bidang auditing. Selain itu dapat menjadi sumber inspirasi pembaca untuk mengadakan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Kantor Akuntan Publik

Memberikan kontribusi kepada Kantor Akuntan Publik agar lebih meningkatkan kinerja sehingga dapat memberikan persepsi dan audit *judgement* secara lebih akurat dan adil.