

HARAPAN DAN KENYATAAN BERKARIER DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK: SUATU PERBANDINGAN ANTARA MAHASISWI AKUNTANSI DAN AUDITOR PEREMPUAN

Dini Marita

Universitas Multimedia Nusantara
dini.marita@gmail.com

Abstract

This research is a kind of comparative research which is conducted to examine the differences of perception between a group of accounting students and women auditors in public accounting firm based on the job duties and responsibilities, advancement, training, and supervision, personal concern, and also financial remuneration.

The object of this research are accounting female students from several universities which are located in Jakarta and in surrounding areas, and the women auditors who worked in public accounting firms in Jakarta. The validity of data was analyzed by using Pearson Correlation, the reliability of data was analyzed by using the Cronbach's Alpha coefficient (α), the normality of data was analyzed by using the Kolmogorov-Smirnov, and the hypothesis was analyzed by using the Independent Sample t-Test.

The results of hypothesis from the four variables of research showed that there are significant differences of perception between accounting female students and women auditors working in public accounting firm (KAP) concerning about job duties and responsibility, advancement, training and supervision, personal concern, and financial remuneration.

Keywords: advancement, financial remuneration, job duties and responsibility, personal concern, supervision, training.

I. Pendahuluan

Dunia usaha yang semakin berkembang pada era globalisasi ini telah membuka lapangan kerja yang lebih luas. Lapangan pekerjaan yang ditawarkan antara lain bidang ekonomi, teknologi informasi, hukum, serta bidang lainnya. Setiap bidang tersebut memiliki peranan penting dalam memberikan kontribusi kepada lingkungannya. Akuntansi adalah salah satu bagian dari ilmu ekonomi yang menawarkan lapangan pekerjaan, salah satunya ialah menjadi seorang Akuntan Publik.

Melihat sejarah profesi Akuntan Publik dapat memberikan pandangan bahwa profesi ini memegang peranan penting dalam perekonomian di suatu negara bahkan dunia, seperti kasus Enron Corporation yang melibatkan Kantor Akuntan Publik *the Big Five* pada waktu itu, yaitu Arthur Andersen. Namun, kasus tersebut membuat reputasi Arthur Andersen runtuh dan menyebabkan menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Kantor Akuntan Publik dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan. Peristiwa tersebut juga telah menghasilkan peraturan baru untuk mengembalikan kepercayaan publik yaitu *Sarbanes-Oxley Act of 2002 (SOx)*. Sejak kemunduran Arthur Andersen, KAP besar yang tersisa hanya empat KAP, yang disebut KAP *the Big Four*, yaitu *Ernst & Young, Price Waterhouse Cooper, KPMG, dan Deloitte Touche Tohmatsu*.

Tidak dapat dipungkiri perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini semakin pesat. Persaingan kompetensi sumber daya manusia di era globalisasi semakin ketat. Peningkatan kualitas individu pun sudah tentu menjadi sebuah keharusan. Lapangan pekerjaan yang disediakan juga semakin menuntut masing-masing individu untuk memiliki kualifikasi yang tinggi.

Dampak globalisasi tersebut dapat ditunjukkan dengan semakin banyaknya KAP lokal di Indonesia yang bekerja sama dengan Kantor Akuntan Publik Asing (KAPA) atau Organisasi Audit Asing (OAA). Masing-masing Kantor Akuntan Publik memiliki persyaratan bagi calon Akuntan Publik yang akan bekerja. Dengan masuknya KAPA di Indonesia, maka persyaratan untuk menjadi Akuntan Publik menjadi lebih ketat. Persaingan antar KAP juga semakin ketat, terutama dalam memberikan jasa-jasa auditnya kepada klien sehingga memberikan dampak pada kualifikasi sumber daya yang dimiliki masing-masing KAP menjadi tinggi agar kinerja KAP berjalan dengan baik.

Konvergensi *IFRS* (*International Financial Reporting Standard*) yang telah disepakati oleh Indonesia melalui pertemuan para pemimpin di G20 akan memberikan dampak yang besar bagi dunia bisnis di Indonesia. Hal ini juga berpengaruh pada peran kinerja Akuntan Publik. Akuntan Publik harus mengetahui dan memahami dengan benar perubahan dalam standar akuntansi keuangan karena terkait dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, konvergensi *IFRS* ini juga mempengaruhi dari segi akademis, sehingga untuk para akademisi di kampus harus diberikan pengajaran mengenai *IFRS*.

Hingga saat ini, Kantor Akuntan Publik masih menjadi salah satu tujuan favorit mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi, khususnya konsentrasi audit. Berkariir di Kantor Akuntan Publik bagi lulusan mahasiswa akuntansi memberikan banyak pengalaman kerja dan memberikan kesempatan untuk belajar.

Hasil survei *American Institute of Certified Public Accountant* (1988) yang diungkapkan Semekto (1999) dalam Falikhatun (2008) menunjukkan perbandingan lebih dari 50% lulusan akuntansi adalah perempuan. Hasil survei tersebut dapat memberikan prediksi jumlah auditor perempuan saat ini dan jumlah tersebut akan terus meningkat seiring perkembangan industri dan globalisasi. Penelitian Collins, Hooks, dan Cherymy yang diungkapkan Semekto (1999) dalam Falikhatun (2008) menunjukkan adanya peningkatan jumlah perempuan yang memilih profesi Akuntan Publik dalam 25 tahun terakhir mengangkat isu perbedaan *gender* yang berkembang dalam profesi akuntan ini.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002) memberikan hasil bahwa tidak ada perbedaan persepsi antara auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Mahasiswa akuntansi cenderung mempersepsikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang dipersepsikan auditor. Pengetahuan mahasiswa akuntansi mengenai tugas dan tanggung jawab sebagai auditor cukup memadai, sehingga wawasan mereka tentang berkariir di Kantor Akuntan Publik dalam hal ini telah mereka dapatkan.

Profesi Akuntan Publik sendiri sebagai salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi *gender* (Meliana, 2002) karena dianggap sebagai salah satu profesi yang sulit bagi perempuan dilihat dari intensitas pekerjaannya. Terdapat suatu *stereotype* tentang perempuan yang menyatakan bahwa perempuan mempunyai keterikatan (komitmen) yang lebih besar pada keluarga daripada keterikatan (komitmen) terhadap karier. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002) mengenai persepsi antara mahasiswa akuntansi dengan auditor memiliki perbedaan yang signifikan dalam hal kepentingan pribadi.

Sebagian besar auditor di Kantor Akuntan Publik besar mengalami frustrasi dan tekanan yang cukup besar karena kesulitan meningkatkan jenjang karier ke tingkat partner (Gaertner dan Ruhe; 1981 dalam Rahayuningsih; 2002). Terlebih lagi, jenjang karier untuk

auditor perempuan yang selalu dianggap lemah dalam komitmen terhadap pekerjaannya sebagai akuntan publik. Hal tersebut dapat menghambat auditor perempuan dalam berkariyer di Kantor Akuntan Publik.

Selanjutnya, tingkat upah para auditor sangat berpengaruh dalam kualitas kinerja para auditor di Kantor Akuntan Publik. Hal ini pula yang selalu menjadi impian mereka sebelum mereka memutuskan untuk menjadi Akuntan Publik. Terkait dengan upah yang diterima oleh auditor perempuan, ketika rekrutmen, auditor laki-laki dan perempuan diberikan upah permulaan yang sama, tetapi untuk beberapa tahun berikutnya upah auditor wanita lebih rendah karena keberhasilan karier auditor perempuan lebih lambat dibandingkan laki-laki (Pilsburry et al; 1999 dalam Trisnawati; 2008). Penelitian sebelumnya mengenai pembayaran finansial yang dilakukan oleh Trisnawati (2008) didapatkan hasil bahwa auditor perempuan menerima upah lebih rendah dibandingkan auditor laki-laki. Hasil tersebut terlihat bahwa perbedaan *gender* dapat mempengaruhi pembayaran finansial yang mereka dapatkan.

Semakin banyaknya perempuan yang berkariyer sebagai auditor, telah mengangkat isu perbedaan *gender* terhadap pekerjaan dan organisasi di dalam sebuah Kantor Akuntan Publik menjadi hal yang menarik untuk diteliti mengingat situasi yang penuh tekanan (*pressure*) di dalam dunia kerjanya seperti jam kerja yang tinggi, besarnya kuantitas kerja yang diharapkan, adanya *deadline* dari klien, tekanan kerja dan level kerja yang berat, pengendalian dan pengawasan yang ketat, level kompetisi yang tinggi (Strawser et al., 1999 dalam Romauli).

Dalam penelitian ini, diupayakan dapat memperoleh data untuk mengetahui informasi tentang perbandingan persepsi auditor perempuan yang merupakan kenyataan telah berpengalaman bekerja di Kantor Akuntan Publik dan persepsi mahasiswi akuntansi yang merupakan harapan dalam berkariyer di Kantor Akuntan Publik, mengingat semakin tingginya lulusan akuntansi perempuan. Penelitian ini berfokus pada perbedaan *gender*, yaitu perempuan karena dipengaruhi oleh banyaknya isu-isu diskriminasi mengenai auditor perempuan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sekaligus wawasan kepada para mahasiswi akuntansi yang akan meneruskan jenjangnya ke Kantor Akuntan Publik.

Penelitian ini mereplikasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002). Perbedaan yang mendasar dari penelitian ini, yaitu:

- (1) Kategori *gender* yang menjadi objek penelitian adalah perempuan.
- (2) Cakupan Kantor Akuntan Publik (KAP) yang diambil pada penelitian ini adalah KAP wilayah Jakarta, termasuk KAP *the Big Four* dan beberapa KAP lainnya di Jakarta, yaitu KAP Joachim Sulistyono dan Rekan, KAP Salaki Salaki dan Rekan, dan KAP Soejatna, Mulyana dan Rekan, KAP JHI Associate, KAP DRS J Tansil, KAP Johannes Patricia Juara, KAP RSM Chio Lim, KAP Purwanto Suherman dan Rekan, KAP RSM AAJ Associate, KAP Jimmy Budhi dan Rekan, dan KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono dan Rekan.
- (3) Universitas yang akan menjadi objek penelitian adalah beberapa Universitas di wilayah Jakarta dan sekitarnya, baik negeri maupun swasta, yaitu Universitas Indonesia, Universitas Bina Nusantara, UIN Syarif Hidayatullah, Universitas Multimedia Nusantara, dan Universitas Trisakti.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian, masalah yang akan diteliti adalah:

- (1) Apakah terdapat perbedaan antara harapan mahasiswi akuntansi dan kenyataan auditor perempuan terhadap karier di Kantor Akuntan Publik berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*job duties and responsibility*)?

- (2) Apakah terdapat perbedaan antara harapan mahasiswi akuntansi dan kenyataan auditor perempuan terhadap karier di Kantor Akuntan Publik berdasarkan kemajuan, pelatihan dan supervisi (*advancement, training and supervision*)?
- (3) Apakah terdapat perbedaan antara harapan mahasiswi akuntansi dan kenyataan auditor perempuan terhadap karier di Kantor Akuntan Publik berdasarkan kepentingan pribadi/individu (*personal concern*)?
- (4) Apakah terdapat perbedaan antara harapan mahasiswi akuntansi dan kenyataan auditor perempuan terhadap karier di Kantor Akuntan Publik mengenai pembayaran finansial (*financial remuneration*)?

II. Tinjauan Literatur dan Hipotesis

Profesi Akuntan Publik

Profesi merupakan suatu bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian di bidang tertentu (Agustiningih, 2005). Menurut **Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008** yang dimaksud Akuntan Publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri untuk memberikan jasa Akuntan Publik.

Tuanakotta (2007) dalam bukunya menjelaskan tentang sejarah profesi akuntansi. Sejarah berkembangnya profesi Akuntan Publik di Indonesia berawal dari gagasan seorang Akuntan di tahun 1977 untuk mendirikan suatu seksi di bawah Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Adapun maksud dan tujuan mendirikan seksi ini adalah untuk memikirkan, mengembangkan, dan melaksanakan program-program pengembangan Akuntan Publik. Pada saat itu, peran IAI hanya terpusat pada profesi Akuntan di Indonesia. Maka, fungsi dari mendirikan seksi ini juga agar IAI dapat memusatkan perhatiannya untuk kepentingan Akuntan Publik, karena masalah besar yang sedang dihadapi Akuntan pada tahun 1977 adalah tidak mengertinya pemakai laporan tentang laporan keuangan dan opini auditor, serta tanggung jawab masing-masing pihak.

Setiap profesi yang menyediakan jasanya kepada masyarakat memerlukan kepercayaan dari masyarakat yang dilayaninya. Kepercayaan masyarakat terhadap mutu jasa Akuntan Publik akan menjadi lebih tinggi jika profesi tersebut menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan profesional yang dilakukan oleh anggota profesinya. Profesi Akuntan Publik bertanggung jawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan-perusahaan, sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal sebagai dasar untuk mengambil keputusan.

Menurut Elder dkk. (2009:8-13), profesi akuntan publik menghasilkan jasa bagi masyarakat, yaitu:

(1) Jasa *Assurance*

Jasa *Assurance* adalah jasa profesional independen yang meningkatkan mutu informasi bagi pengambil keputusan. Pengambil keputusan memerlukan informasi yang andal dan relevan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. *Assurance* (keyakinan) merupakan tingkat kepastian yang dicapai berdasarkan bukti yang diperoleh. Salah satu kategori jasa *assurance* yang disediakan oleh profesi akuntan publik adalah jasa atestasi. Jasa atestasi merupakan jenis jasa *assurance* dimana akuntan publik menerbitkan laporan independen yang menyatakan suatu simpulan tentang keandalan asersi tertulis yang menjadi tanggung jawab pihak lain.

(2) Jasa *Nonassurance*

Jasa *Nonassurance* adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang di dalamnya dia tidak memberikan suatu pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan, atau

bentuk lain dari keyakinan. Jasa *nonassurance* yang dihasilkan oleh akuntan publik adalah jasa akuntansi dan pembukuan, jasa perpajakan, dan jasa konsultasi manajemen.

Pada pertengahan Oktober 2001 muncul peristiwa bersejarah bagi dunia per-akuntansi-an terkait dengan peran Akuntan Publik dalam memberikan jasa auditnya kepada klien. Mencuatnya skandal Enron Corporation di publik yang diikuti oleh beberapa korporasi besar lainnya, seperti Tyco, Adelphia, dan Worldcom, yang dimuat pada *Wall Street Journal* membuat resah para investor dan juga masyarakat. Saat itu, saham Enron mengalami penurunan secara drastis dan investor dirugikan.

Di dalam bukunya, Tuanakotta (2007) menjelaskan Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen turut terlibat dalam kasus ini. Seperti yang diketahui, KAP Arthur Andersen termasuk dalam *the Big Five* yang diyakini memiliki reputasi baik. Andersen memang sudah sejak lama menjadi auditor Enron dan selama itu pula, kabarnya Andersen telah “dilayani habis-habisan” (*lavishly entertained*) oleh para petinggi-petinggi Enron. Hal ini bertolak belakang dengan prinsip yang dipegang oleh Arthur Andersen sendiri, yaitu menolak memanjakan klien dengan perlakuan akuntansi dan penilaian audit yang “miring”. Disini, hubungan antara Andersen dan Enron telah mengorbankan independensi sebagai seorang Akuntan Publik terhadap kliennya.

Dampak yang utama dari kasus ini adalah runtuhnya kepercayaan publik terhadap kinerja Akuntan Publik. Kemudian, *Sarbanes-Oxley Act of 2002 (SOx)* muncul dengan tujuan untuk mengembalikan kepercayaan publik terhadap profesi Akuntan Publik, membuat manajemen bertanggung jawab, memperkuat pengungkapan (*disclosure*) terhadap laporan keuangan yang akan di *publish* kepada publik, serta inspeksi yang dilakukan oleh *Security Exchange Commission (SEC)* terhadap Kantor Akuntan Publik agar tetap terjaga kinerjanya dalam memberikan jasa-jasanya. Dampak skandal Enron ini juga mempengaruhi KAP yang ada di seluruh dunia.

Globalisasi juga mempengaruhi profesi Akuntan Publik, seperti semakin banyak Kantor Akuntan Publik Asing (KAPA) dan Organisasi Audit Asing (OAA) yang bekerja sama dengan KAP di Indonesia. Berdasarkan data dari Ikatan Akuntan Indonesia, 2010, sampai akhir bulan April 2010, tercatat 45 KAPA/OAA di Indonesia. Oleh karena itu, Kantor Akuntan Publik lokal harus bersaing dengan Kantor Akuntan Publik yang berasal dari negara lain. Dengan adanya perubahan global dalam profesi ini, persyaratan untuk menjadi Akuntan Publik menjadi lebih ketat.

Menurut Agustiningasih (2005), timbul dan berkembangnya profesi Akuntan Publik di suatu negara adalah sejalan dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum perusahaan di negara tersebut. Seiring dengan perkembangan profesi Akuntan Publik, masih terdapat tantangan yang harus dihadapi. Tantangan tersebut menurut Tuanakotta (2007), yaitu perundang-undangan yang tidak memperhatikan keadaan nyata di Indonesia, adanya halangan untuk masuk (*barrier to entry*) yang ketat akibat lamanya pendidikan seseorang untuk dapat berprofesi menjadi Akuntan Publik.

Karier di Kantor Akuntan Publik

Menurut Robbins dkk. (2007: 371) karier adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang. Sedangkan menurut Dessler (2008: 346) karier adalah posisi pekerjaan seseorang yang telah dimiliki selama bertahun-tahun. Definisi tersebut menunjukkan bahwa karier seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi, karier melibatkan proses dimana organisasi memperbaharui dirinya sendiri untuk menuju efektivitas karier yang dapat memuaskan seorang individu.

Pemilihan karier melalui suatu rangkaian proses kegiatan yang terarah dan sistematis, sehingga akhirnya dapat memilih karier yang sesuai dengan yang diinginkan. Pilihan karier mahasiswa dipengaruhi oleh *stereotype* yang mereka bentuk tentang berbagai macam karier, membayangkan bagaimana mahasiswa tersebut akan cocok dalam *stereotype* tersebut (Friedland, 1995 dalam Rahayuningsih, 2002). Persepsi mahasiswa dan *stereotype* karier merupakan hal penting untuk menentukan pilihan karier, karena persepsi mahasiswa umumnya dipengaruhi oleh pengetahuan pribadi mengenai lingkungan kerja, informasi dari lulusan terdahulu, keluarga, dosen, dan lain sebagainya (Felton et al; 1994 dalam Rahayuningsih, 2002).

Basuki (1999) dalam Rahayuningsih (2002) mengatakan bahwa hingga saat ini, akuntansi merupakan jurusan yang masih banyak diminati oleh mahasiswa/i. Motivasi untuk menjadi profesional kerap menjadi alasan mahasiswa/i dalam memilih jurusan akuntansi. Kemudian, mahasiswa akuntansi memilih Akuntan Publik sebagai pilihan kariernya dan alasan mereka memilih profesi tersebut, salah satunya juga karena informasi yang mereka peroleh.

Hasil *polling* yang dilakukan oleh Basuki (1999) dalam Rahayuningsih (2002) menunjukkan bahwa 90% responden tertarik untuk memilih jurusan akuntansi karena Akuntan dibutuhkan, sisanya 10% tertarik karena berkaitan dengan keuangan, kemudian mahasiswa akuntansi yang tertarik untuk menjadi Akuntan Independen (Akuntan Publik) sebanyak 65%, karena menurut mereka menjadi Akuntan Publik merupakan pekerjaan Akuntan profesional sesungguhnya. Terdapat hasil survey *American Institute of Certified Public Accountant* (1988) yang dikutip Samekto (1998) dalam Falikhatun (2008), menunjukkan perbandingan lebih dari 50% lulusan akuntansi adalah perempuan. Survey tersebut memberikan gambaran saat ini bahwa minat mahasiswi dalam memilih jurusan akuntansi akan semakin besar.

Pendidikan akuntansi dapat memberikan pengaruh yang besar dalam hal menciptakan Akuntan-Akuntan profesional. Kasus kegagalan bisnis yang melibatkan salah satu Kantor Akuntan Publik global, tidak terlepas dari desain kurikulum pendidikan tinggi akuntansi yang dirasa belum mampu menyediakan materi yang cukup untuk mempersiapkan mahasiswa akuntansi sebagai calon-calon akuntan dalam memasuki dunia bisnis (Russel dan Smith, 2003 dalam Rustiana, 2006). Sejalan dengan itu, dengan pendidikan akuntansi, mahasiswi akuntansi pun dapat melihat kenyataannya di dunia kerja jika mereka berhadapan dengan masalah *gender* yang masih melekat di dunia kerja, terkait dengan adanya isu diskriminasi terhadap *gender* perempuan.

Berkariir di Kantor Akuntan Publik tidak mudah. Berdasarkan data ILO tahun 2006, jumlah auditor di Indonesia adalah 24.475 orang dan 31 persen diantaranya adalah auditor perempuan (Trisnawati, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan auditor juga banyak dilakukan perempuan dan mereka ikut berkompetisi bersama-sama dengan auditor laki-laki.

Hadirnya auditor perempuan akan menambah persaingan dalam lingkungan Kantor Akuntan Publik. Auditor laki-laki dan perempuan bersama-sama berkompetisi di dalamnya. Semakin ketatnya persaingan, maka dalam perekrutan auditor, Kantor Akuntan Publik memilih lulusan akuntansi yang memiliki kualifikasi tertentu agar mampu dalam menghadapi berbagai tekanan yang akan dihadapi sebagai auditor. Menurut Rahayuningsih (2002), secara umum kualifikasi yang dibutuhkan adalah *intellectual* (memiliki kemampuan akademis berdasarkan indeks prestasi), *interpersonal skill* (kemampuan berorganisasi dan berinteraksi dengan orang lain) dan *communication skill* (mampu menggunakan bahasa asing sebagai alat komunikasi khususnya di dunia internasional).

Persepsi Mengenai Karier di Kantor Akuntan Publik

Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi diartikan sebagai berikut: 1) Tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu; 2) Pandangan tentang suatu objek menyeluruh. Persepsi juga dapat diartikan sebagai suatu proses dimana setiap individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Meliana, 2002).

Persepsi dapat juga diartikan sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya melalui panca inderanya (melihat, mendengar, mencium, menyentuh dan merasakan). Robbins (1996) dalam Wahyudin (2003) secara implisit mengatakan bahwa persepsi satu individu terhadap obyek sangat mungkin memiliki perbedaan dengan persepsi individu yang lain terhadap obyek yang sama. Menurut Robbins (2007: 436) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

- (1) Perseptor (*Perceiver*), yaitu ketika seorang individu melihat sebuah target dan berupaya untuk menafsirkan apa yang dilihatnya, karakteristik pribadi individu akan sangat mempengaruhi penafsirannya.
- (2) Target (*Target*), yaitu karakteristik dari tujuan yang diamati juga dapat mempengaruhi apa yang dirasakannya, dan
- (3) Situasi (*Situation*), yaitu konteks di mana kita dapat melihat objek atau peristiwa yang penting.

Sebuah persepsi mengenai perbandingan harapan dengan kenyataan bekerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Profesionalisme seorang auditor dalam bekerja akan terwujud dengan baik jika Akuntan tersebut memiliki tanggung jawab dalam memberikan jasanya kepada masyarakat. Maka dari itu, untuk menciptakan profesional auditor harus diawali dengan memberikan persepsi positif kepada calon auditor terhadap profesi (Yulianti, 2007). Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi merupakan proses pengamatan, tanggapan dan berperan mengatur, menginterpretasikan rangsangan untuk memberi makna pada lingkungan mereka dan dapat memengaruhi perilaku mereka.

Persepsi berkarier di Kantor Akuntan Publik dapat dilihat dari 4 (empat) variabel, yaitu tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*job duties and responsibility*), kemajuan, pelatihan, dan supervisi (*advancement, training, and supervision*), kepentingan pribadi (*personality concern*), dan pembayaran finansial (*financial remuneration*).

Tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*Job duties and responsibility*).

Tugas pekerjaan (*job duties*) merupakan (tugas) yang sepatutnya telah tercakup dalam pekerjaan (Dessler, 2000 dalam Rahayuningsih, 2002). Sedangkan, tanggung jawab pekerjaan (*responsibility*) adalah memenuhi tugas maupun kewajiban yang telah dimandatkan (Webster, 1990 dalam Rahayuningsih, 2002).

Job duties and responsibilities mencakup pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh seorang auditor, juga mengenai manfaat profesi auditor, keahlian-keahlian dan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya (Agustiningsih, 2008). Sebagai seorang auditor tentunya harus memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), yang tercantum dalam PSA No.2 (SA Seksi 110), yaitu “Auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan. Oleh karena sifat bukti audit dan karakteristik kecurangan, auditor dapat memperoleh keyakinan yang memadai, namun bukan mutlak, bahwa salah saji material

terdeteksi. Auditor tidak bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit guna memperoleh keyakinan bahwa salah saji terdeteksi, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan, yang tidak material terhadap laporan keuangan.”

Dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai seorang auditor diperlukan kematangan dalam berpikir secara rasional. Seorang Akuntan Publik juga mempunyai tanggung jawab untuk menjadi seorang yang berkompoten dan untuk menjaga integritas serta obyektivitas mereka (Nugrahaningsih, 2005). Kompetensi seorang auditor perempuan tidak kalah dengan auditor laki-laki. Dapat dibuktikan pula, saat ini tidak sedikit yang memiliki jabatan *partner* adalah seorang perempuan.

Penelitian terdahulu tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*Job duties and responsibility*) telah dilakukan oleh Carcello et.,al (1991) yang menguji harapan mahasiswa dan pengalaman staf akuntansi dalam berkariir di Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini memperoleh hasil terdapat perbedaan signifikan antara harapan mahasiswa dan pengalaman auditor mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan di Kantor Akuntan Publik, meskipun untuk item pernyataan mengenai kemampuan teknis dan keahlian komputer, harapan mahasiswa mendekati kesamaan dengan pengalaman auditor. Penelitian Aprianti (2006) memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan mengenai persepsi mahasiswa akuntansi terhadap lingkungan auditornya.

Ha₁ :Terdapat perbedaan antara harapan mahasiswi akuntansi dan kenyataan auditor perempuan terhadap kariir di Kantor Akuntan Publik berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*job duties and responsibility*).

Kemajuan, pelatihan, dan supervisi (*advancement, training, and supervision*).

Advancement, training, and supervision mencakup kemahiran dalam pekerjaan, pelatihan, dan pendidikan yang dilaksanakan oleh Kantor Akuntan Publik, promosi jabatan dan kecukupan supervisi kerja (Agustiningih, 2008). Kemajuan (*advancement*) merupakan peningkatan tanggung jawab individu disertai dengan perkembangan dan pemanfaatan keahlian yang dimiliki (Schemerhorn et al.; 1991 dalam Rahayuningsih, 2002).

Peningkatan kariir di Kantor Akuntan Publik berawal dari auditor junior, senior, supervisor, manajer, dan partner. Masing-masing Kantor Akuntan Publik memiliki tingkatan yang berbeda dalam menentukan promosi terhadap karyawan/auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik tersebut. Pada umumnya, kemajuan dalam berkariir seorang karyawan/auditor dapat diukur dari kemampuan berprestasi karyawan/auditor secara maksimal, kompetensinya dalam berkariir sebagai seorang Akuntan Publik.

Menurut Dessler (2008: 248), pelatihan (*training*) merupakan proses pengajaran kepada pegawai baru berupa keahlian dasar yang dibutuhkan mereka agar mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Proses pelatihan di Kantor Akuntan Publik mencakup pemahaman terhadap bisnis dan industri yang memadai. Kantor Akuntan Publik juga dapat memberikan bantuan dan dukungan kepada auditornya untuk mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP). Pemberian dukungan mengikuti USAP ini baik diterapkan di Kantor Akuntan Publik, karena terdapat kaitannya dalam peningkatan kompetensi auditor di kantor tersebut.

International Financial Reporting Standard (IFRS) sebagai standar pelaporan keuangan yang berbasis internasional telah diadopsi secara global menjadi peristiwa penting dalam dunia bisnis di Indonesia. Adanya perubahan pelaporan standar akuntansi keuangan ini, menjadi hal penting bagi Kantor Akuntan Publik untuk memberikan pelatihan maupun seminar untuk auditor mengenai *IFRS* ini, karena proses konvergensi ini sangat

mempengaruhi kebijakan-kebijakan dalam pelaporan laporan keuangan suatu perusahaan dan juga agar auditor siap dalam menerima perubahan ini.

Robbins (2007: 366) juga menjelaskan mengenai beberapa metode pelatihan tradisional (*traditional training method*) untuk karyawan:

- a) *On-the-job*, yaitu: para karyawan mempelajari bagaimana membuat pekerjaan yang sederhana dengan mempersiapkan diri mereka, biasanya setelah pengenalan awal pada pekerjaannya.
- b) *Job rotation*, yaitu: para karyawan bekerja pada pekerjaan yang berbeda dalam tempat tertentu.
- c) *Mentoring and coaching*, yaitu: para karyawan bekerja dengan pekerja yang berpengalaman yang menyediakan informasi, dukungan, dan dorongan.
- d) *Experiential exercises*, yaitu: para karyawan berpartisipasi dalam bermain peran, simulasi, atau jenis pelatihan yang bertatap muka.
- e) *Workbook/manuals*, yaitu: para karyawan mengacu kepada buku catatan pelatihan dan buku pedoman sebagai informasi.
- f) *Classroom lectures*, yaitu: para karyawan mengikuti kuliah yang dirancang untuk menyampaikan informasi yang spesifik.

Handoko (1995) dalam penelitian Rahayuningsih (2002) mengatakan supervisi (*supervision*) adalah melakukan pengawasan untuk menjamin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Supervisi juga dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengawasan yang dilakukan untuk memastikan bahwa suatu proses pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam aktivitas supervisi ini pihak yang melakukan supervisi disebut supervisor.

Hasil dari penelitian Carcello et al.(1991) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan mahasiswa dan pengalaman staf auditor mengenai kemajuan, pelatihan, dan supervisi. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Aprianti (2006) mengenai perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi junior dengan senior terhadap lingkungan auditor memberikan hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan untuk kemajuan, pelatihan, dan supervisi. Selanjutnya, dari penelitian Rahayuningsih (2002) diperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai kemajuan, pelatihan, dan supervisi yang terdapat di Kantor Akuntan Publik. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut tidak mengklasifikasikan berdasarkan *gender*.

Ha₂ :Terdapat perbedaan antara harapan mahasiswi akuntansi dan kenyataan auditor perempuan terhadap karier di Kantor Akuntan Publik berdasarkan kemajuan, pelatihan, dan supervisi (*advancement, training and supervision*).

Kepentingan pribadi (*personality concern*).

Personalitas diartikan bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain, memahami dan memandang diri mereka sendiri serta bagaimana berinteraksi dengan orang lain (Rahayuningsih, 2002). *Personal concerns* mencakup pemberlakuan standar etika yang memadai bagi karyawan dan KAP, pengakuan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, kebebasan untuk mengemukakan pendapat, memiliki waktu untuk keluarga sesibuk apapun pekerjaan yang dihadapi, melakukan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaan yang sedang dihadapi, menyempatkan diri untuk berakhir pekan di rumah meskipun sedang dinas keluar kota, kesempatan untuk berinteraksi dengan publik, keamanan kerja yang lebih terjamin (tidak mudah di-PHK), menghadapi stres dan tuntutan waktu yang tidak sesuai tujuan/gaya hidup jangka panjang, berkariier di KAP memperoleh penghargaan tinggi dari masyarakat umum, dan berkariier di KAP lebih bergengsi dibandingkan kariier di luar KAP.

Bidang akuntan publik sendiri sebagai salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender (Meliana, 2002) karena sebagai salah satu profesi yang sulit bagi

perempuan dilihat dari intensitas pekerjaannya. Terdapat suatu *stereotype* tentang perempuan mengenai anggapan yang menyatakan bahwa perempuan mempunyai keterikatan (komitmen) yang lebih besar pada keluarga daripada keterikatan (komitmen) terhadap karier. Menurut Trisnawati (2003), komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi ditunjukkan dengan kerja kerasnya.

Pada dasarnya, setiap perusahaan menginginkan tujuan organisasinya tidak mengalami hambatan, antara lain dalam meningkatkan laba perusahaan, menguasai pasar, hingga melayani *customer*/klien dengan baik. Namun, pada kenyataannya, masih banyak kendala yang dihadapi suatu perusahaan, salah satunya adalah komitmen dari karyawan. Di dalam komitmen suatu organisasi terdapat proses yang dilakukan seseorang untuk dapat mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi (Salim, 2009). Perempuan dalam berkariir di Kantor Akuntan Publik tidak terlepas dari masalah diskriminasi *gender*. Adanya penelitian yang dilakukan oleh Meliana (2002), yang membahas mengenai *gender* perempuan, menunjukkan bahwa perempuan lebih tidak memiliki komitmen secara utuh dalam suatu perusahaan, hal ini dapat menghambat kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Carcello et al., (1991) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan mahasiswa dan pengalaman auditor dalam menilai kepentingan masing-masing individu dalam berkariir di Kantor Akuntan Publik. Di samping itu, penelitian yang dilakukan Aprianti (2006) memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan signifikan antara mahasiswa akuntansi junior dengan senior terhadap lingkungan auditor.

Ha₃ :Terdapat perbedaan antara harapan mahasiswi akuntansi dan kenyataan auditor perempuan terhadap kariir di Kantor Akuntan Publik berdasarkan kepentingan pribadi/individu (*personal concern*).

Pembayaran finansial (*financial remuneration*).

Pembayaran finansial penting bagi setiap karyawan dan merupakan hasil (kompensasi) dari pencapaian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pembayaran finansial dikatakan sebagai kompensasi karena pemberian finansial kepada karyawan merupakan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dan digunakan sebagai motivator untuk melaksanakan kegiatan di waktu yang akan datang (Handoko, 1995 dalam Rahayuningsih, 2002).

Pembayaran finansial dapat berupa gaji, upah, komisi, bonus, dan lain sebagainya yang langsung maupun tidak langsung dapat diterima oleh para karyawan. Bentuk kompensasi pegawai yang langsung merupakan upah dan gaji (Mangkunegara, 2000 dalam Armansyah, 2007). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya (Hasibuan, 1997 dalam Armansyah, 2007).

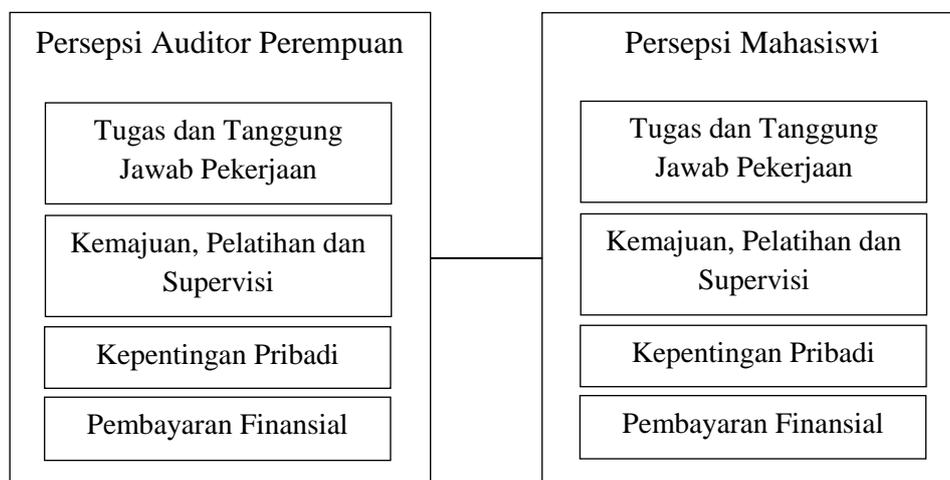
Trisnawati (2008) berpendapat bahwa pada saat rekrutmen, auditor laki-laki dan perempuan diberikan *starting salaries* yang sama akibat tingkat pendidikan yang sama. Pentingnya pembayaran ini adalah untuk menghilangkan dampak buruk yang dapat mendorong perputaran karyawan dalam tingkat yang lebih tinggi karena adanya ketidakpuasan gaji (Simamora, 1995). Penelitian yang dilakukan Ward *et al.*, (1986) dalam Meliana (2002) mengenai 5 (lima) aspek kepuasan kerja auditor perempuan, yaitu pekerjaan secara umum, supervisi, rekan kerja, promosi, serta gaji memperoleh hasil bahwa dari kelima

aspek tersebut yang memberi kepuasan terendah bagi pekerja perempuan adalah pembayaran gaji.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002) memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai pembayaran finansial yang terdapat di Kantor Akuntan Publik. Adanya isu *gender* mengenai auditor perempuan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang menyatakan bahwa dalam hal pembayaran finansial auditor perempuan mendapatkan gaji lebih rendah dibandingkan auditor laki-laki (Trisnawati, 2008).

Ha₄ :Terdapat perbedaan antara harapan mahasiswi akuntansi dan kenyataan auditor perempuan terhadap karier di Kantor Akuntan Publik mengenai pembayaran finansial (*financial remuneration*).

Gambar 2.1
Model Penelitian



III. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian komparatif. Penelitian komparatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menguji beda antara harapan dan kenyataan untuk kelompok mahasiswi dan Akuntan Publik perempuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji harapan dan kenyataan antara mahasiswi akuntansi dengan auditor perempuan dalam berkarier di Kantor Akuntan Publik yang terdiri dari tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*job duties and responsibility*), kemajuan, pelatihan, dan supervisi (*advancement, training, and supervision*), kepentingan pribadi (*personality concern*), dan pembayaran finansial (*financial remuneration*).

Keempat variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan pemberian skor bagi mahasiswi akuntansi sebagai berikut: jawaban “sangat penting” mendapat skor 5, “penting” mendapat skor 4, “netral” mendapat skor 3, “tidak penting” mendapat skor 2, dan “sangat tidak penting” mendapat skor 1. Sedangkan untuk auditor perempuan, pemberian skornya adalah sebagai berikut: jawaban “sangat baik” mendapat skor 5, “baik” mendapat skor 4, “cukup” mendapat skor 3, “kurang” mendapat skor 2, dan “sangat kurang” mendapat skor 1. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang telah digunakan dalam penelitian Rahayuningsih (2002). Skala pengukuran instrumen menggunakan skala interval.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer, yaitu data yang berasal dari sumber asli atau pertama, melalui instrumen kuesioner yang

dikirimkan kepada mahasiswi akuntansi dan auditor Kantor Akuntan Publik. Penyebaran kuesioner kepada auditor dilakukan dengan tiga cara, yaitu *mail survey*, ditujukan kepada salah satu auditor Kantor Akuntan Publik untuk kemudian mendistribusikan kepada staf auditor Kantor Akuntan Publik, menghubungi auditor yang dikenal secara pribadi oleh peneliti untuk mendistribusikan kuesioner tersebut kepada rekan-rekannya.

Penyebaran kuesioner kepada mahasiswi akuntansi dilakukan dengan dua cara, pertama dengan menghubungi teman yang dikenal secara pribadi oleh peneliti untuk meminta kesediaannya menyebarkan kuesioner kepada teman-teman mahasiswi akuntansi lainnya di perguruan tinggi asalnya. Kedua, dengan mendistribusikan kuesioner tersebut secara langsung kepada mahasiswi akuntansi.

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *convenience sampling* yaitu memilih sampel berdasarkan kemudahan. Pengambilan sampel tersebut dilakukan terhadap auditor perempuan yang telah bekerja satu tahun atau lebih di Kantor Akuntan Publik dan mahasiswi S₁ akuntansi yang sedang dan telah mengambil mata kuliah *Auditing 1* di wilayah Jakarta dan sekitarnya.

Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti adalah persepsi responden terhadap kariier di Kantor Akuntan Publik yang terbagi dalam empat variabel penelitian sebagai berikut:

(1) Tugas dan tanggung jawab pekerjaan

Tugas dan tanggung jawab berkaitan dengan pengetahuan, keahlian serta kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Tugas dan tanggung jawab juga mencakup pengetahuan teknik pengauditan dan akuntansi (PSAK dan SPAP) yang memadai, kemampuan menerapkan ilmu yang dimiliki pada berbagai situasi, kemampuan intelektual, kemampuan berkomunikasi antar personal, kemampuan memberikan jasa lain selain pengauditan, penugasan relatif stabil dan dapat diprediksi, jadwal pekerjaan yang disusun secara teratur dan memadai, dan waktu yang memadai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

(2) Kemajuan, pelatihan, dan supervisi

Kemajuan adalah kesempatan dan kemudahan untuk memperoleh promosi, kemudian kemampuan berprestasi secara maksimal. Pelatihan mencakup pemahaman terhadap bidang yang ditekuni. Supervisi adalah melakukan pengawasan untuk menjamin agar tujuan perusahaan tercapai.

(3) Kepentingan pribadi

Kepentingan pribadi mencakup kesempatan berinteraksi dengan lingkungan kerja, keamanan dalam bekerja, dan kebebasan dalam berkariier di Kantor Akuntan Publik, pengakuan atas hasil kerja, kebebasan dalam mengemukakan pendapat, kepuasan pribadi atas tahapan kariier yang telah dicapai, kesempatan untuk memberikan pelayanan sosial, berkariier di KAP memperoleh penghargaan tinggi dari masyarakat umum, dan berkariier di KAP lebih bergengsi dibandingkan kariier di luar KAP.

(4) Pembayaran finansial

Pembayaran finansial adalah besaran imbalan (kompensasi) yang diterima oleh karyawan dan bagaimana imbalan yang diterima karyawan jika memiliki prestasi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pembayaran finansial mencakup besar pendapatan di masa datang tergantung kemampuan kerja, besar bonus dan tunjangan cukup memadai, besar gaji dan fasilitas cukup memadai, seimbang dengan jabatan dan pekerjaan yang dihadapi, mengalami kenaikan gaji setiap periode tertentu, memperoleh gaji awal yang

tinggi, dan karyawan yang berprestasi baik akan diberi tambahan gaji (honor) dan kenaikan pangkat.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas yang digunakan adalah *Korelasi Pearson*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat dipercaya untuk mengukur objek yang akan diukur. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah koefisien *Cronbach Alpha (α)*.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data yang digunakan adalah dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan untuk menguji keempat variabel yang diteliti adalah *Independent Sample t-Test*. Uji beda *t-test* digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Uji beda *t-test* dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel.

IV. Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif Responden

Pengiriman kuesioner dilakukan pada bulan Oktober 2010 dan pengembaliannya diharapkan dua minggu setelah diterima responden. Proses pengumpulan data dilakukan kurang lebih tiga bulan, yaitu sampai akhir bulan Desember 2010.

Tabel 4.1

Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner Auditor Perempuan dan Mahasiswa

	Auditor Perempuan		Mahasiswa	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Jumlah kuesioner yang dikirim:	195	100,00%	150	100,00%
Kuesioner yang kembali:	135	69,23%	114	64,00%
Kuesioner gugur:	55	28,21%	23	3,33%
Kuesioner yang dapat digunakan:	80	41,03%	91	30,48%

Sumber : data yang diolah

Jumlah kuesioner yang dikirim kepada auditor Kantor Akuntan Publik adalah sebanyak 195 buah. Kuesioner tersebut dikirim ke beberapa Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta. Jumlah kuesioner auditor perempuan yang kembali sebanyak 135 buah. Kuesioner tersebut tidak dapat digunakan seluruhnya karena ada 55 kuesioner yang tidak sesuai dengan objek yang diteliti dan tidak lengkap dalam mengisi pernyataan dalam

kuesioner, sehingga kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 kuesioner atau 41,03%.

Jumlah kuesioner yang dikirim kepada mahasiswi program S₁ Akuntansi adalah sebanyak 150 buah. Kuesioner tersebut dikirim ke beberapa Universitas di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Jumlah kuesioner mahasiswi program S₁ Akuntansi yang kembali sebanyak 114 buah. Kuesioner tersebut tidak dapat digunakan seluruhnya karena ada 23 kuesioner yang tidak sesuai dengan objek yang diteliti dan tidak lengkap dalam mengisi pernyataan dalam kuesioner, sehingga kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 91 kuesioner atau 30,48%.

Statistik Deskriptif Variabel

Pada perhitungan statistik deskriptif variabel, menunjukkan perhitungan dari keempat variabel, yaitu tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kemajuan, pelatihan, dan supervisi, kepentingan pribadi/individu, dan pembayaran finansial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Statistik Deskriptif Keempat Variabel
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
aTotal	171	22,00	50,00	38,3684	5,83488
bTotal	171	25,00	60,00	45,9357	7,57639
cTotal	171	26,00	75,00	55,7193	8,36257
dTotal	171	12,00	40,00	30,4678	5,84233
Valid N (listwise)	171				

Sumber : data yang diolah

Pada variabel tugas dan tanggung jawab pekerjaan memiliki jumlah nilai minimum sebesar 22,00 dan jumlah nilai maksimum sebesar 50,00. Variabel tugas dan tanggung jawab pekerjaan juga memiliki rata-rata sebesar 38,3684, memiliki standar deviasi sebesar 5,835. Kemudian, pada variabel kemajuan, pelatihan, dan supervisi memiliki jumlah nilai minimum sebesar 25,00 dan jumlah nilai maksimum sebesar 60,00. variabel kemajuan, pelatihan, dan supervisi juga memiliki rata-rata sebesar 45,9357, memiliki standar deviasi sebesar 7,576.

Pada variabel kepentingan pribadi/individu memiliki jumlah nilai minimum sebesar 26,00 dan jumlah nilai maksimum sebesar 75,00. Variabel kepentingan pribadi/individu juga memiliki rata-rata sebesar 55,7193, memiliki standar deviasi sebesar 8,363. Kemudian, pada variabel pembayaran finansial memiliki jumlah nilai minimum sebesar 12,00 dan jumlah nilai maksimum sebesar 40,00. Variabel pembayaran finansial juga memiliki rata-rata sebesar 30,4678, memiliki standar deviasi sebesar 5,842.

Uji Validitas

Pengujian validitas yang digunakan adalah *korelasi Pearson*. Signifikansi *Korelasi Pearson* yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai korelasinya lebih besar dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai korelasinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2005).

Tabel 4.3
Hasil Analisis Validitas dengan Menggunakan Korelasi Pearson

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan	0,000 – 0,000	Valid
Kemajuan, Pelatihan, dan Supervisi	0,000 – 0,000	Valid
Kepentingan Pribadi/Individu	0,000 – 0,000	Valid
Pembayaran Finansial	0,000 – 0,000	Valid

Sumber : data yang diolah

Hasil *Korelasi Pearson* untuk menguji validitas data adalah pada variabel tugas dan tanggung jawab pekerjaan memiliki *sig.(2-tailed)* berkisar antara 0,000 sampai dengan 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel tugas dan tanggung jawab pekerjaan adalah valid. Pada variabel kemajuan, pelatihan, dan supervisi memiliki *sig.(2-tailed)* berkisar antara 0,000 sampai dengan 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel kemajuan, pelatihan, dan supervisi adalah valid.

Pada variabel kepentingan pribadi/individu memiliki *sig.(2-tailed)* berkisar antara 0,000 sampai dengan 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel kepentingan pribadi/individu adalah valid. Pada variabel pembayaran finansial memiliki *sig.(2-tailed)* berkisar antara 0,000 sampai dengan 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel pembayaran finansial adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah koefisien *Cronbach Alpha* (α). Apabila *Cronbach Alpha* (α) dari suatu variabel lebih besar atau sama dengan 0,6 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang memadai (Ghozali, 2005).

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Responden	Jumlah Items	Koefisien Cronbach Alpha
Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan	171	10	0,894
Kemajuan, Pelatihan, dan Supervisi	171	12	0,919
Kepentingan Pribadi/Individu	171	15	0,901
Pembayaran Finansial	171	8	0,921

Sumber : data yang diolah

Hasil pengujian reliabilitas nilai Cronbach Alpha untuk 10 *item* pernyataan variabel tugas dan tanggung jawab pekerjaan menunjukkan nilai 0,894, sedangkan hasil pengujian reliabilitas terhadap 12 *item* pernyataan variabel kemajuan, pelatihan, dan supervisi menunjukkan nilai 0,919. Pada pengujian reliabilitas terhadap 15 *item* pernyataan variabel kepentingan pribadi menunjukkan nilai 0,901, dan yang terakhir untuk pengujian reliabilitas terhadap 8 *item* pernyataan variabel pembayaran finansial menunjukkan nilai 0,921. Hasil pengujian terhadap variabel-variabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data yang digunakan adalah dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Apabila *Asymp. Sig (2 tailed) > 0,05*, maka data tersebut terdistribusi normal, sebaliknya apabila *Asymp. Sig (2 tailed) < 0,05*, maka data tersebut tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2005).

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		aTotal	bTotal	cTotal	dTotal
N		171	171	171	171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,3684	45,9357	55,7193	30,4678
	Std. Deviation	5,83488	7,57639	8,36257	5,84233
Most Extreme Differences	Absolute	,078	,082	,068	,089
	Positive	,078	,044	,053	,077
	Negative	-,078	-,082	-,068	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		1,025	1,075	,886	1,161
Asymp. Sig. (2-tailed)		,244	,198	,412	,135

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data yang diolah

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa taraf signifikansi tugas dan tanggung jawab pekerjaan adalah 0,244, taraf signifikansi kemajuan, pelatihan, dan supervisi adalah 0,198, taraf signifikansi kepentingan pribadi adalah 0,412, dan taraf signifikansi pembayaran finansial adalah 0,135. Hasil pengujian tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa data-data tersebut terdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan *independent sample t-test* adalah apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan harapan dan kenyataan antara mahasiswi akuntansi dan auditor perempuan, sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan harapan dan kenyataan antara mahasiswi akuntansi dan auditor perempuan (Ghozali, 2005).

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Hipotesis Satu

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
aTotal	Equal variances assumed	,486	,486	-10,043	169	,000	-7,12830	,70977	-8,52945	-5,72715
	Equal variances not assumed			-10,058	167,084	,000	-7,12830	,70873	-8,52751	-5,72908

Sumber : data yang diolah

Hasil *t-test* untuk hipotesis pertama menunjukkan tingkat signifikansi dua sisi (*2-tailed*) sebesar 0,000, maka kesimpulannya adalah **tidak berhasil menolak Ha₁** atau terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi auditor perempuan dan mahasiswi akuntansi mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terdapat di KAP.

Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002) yang menunjukkan tidak terdapat perbedaan antara harapan mahasiswa akuntansi dan

kenyataan auditor mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terdapat di KAP. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprianti (2006) dan Carcello et.,al (1991), yaitu terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan dan pengalaman auditor mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan di KAP.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Hipotesis Dua

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
bTotal	Equal variances assumed	2,853	,093	-9,637	169	,000	-9,01635	,93555	-10,86322	-7,16947
	Equal variances not assumed			-9,512	152,522	,000	-9,01635	,94786	-10,88898	-7,14371

Sumber : data yang diolah

Hipotesis kedua mengenai adanya perbedaan persepsi antara auditor perempuan dan mahasiswi akuntansi pada variabel kemajuan, pelatihan dan supervisi yang terdapat di KAP. Hasil *t-test* untuk hipotesis kedua menunjukkan tingkat signifikansi dua sisi (*2-tailed*) sebesar 0,000, maka kesimpulannya adalah **tidak berhasil menolak H_{a2}** atau terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi auditor perempuan dan mahasiswi akuntansi mengenai kemajuan, pelatihan dan supervisi yang terdapat di KAP.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002) dan Carcello et.,al (1991) yang menunjukkan terdapat perbedaan antara harapan mahasiswa akuntansi dan kenyataan auditor mengenai kemajuan, pelatihan dan supervisi yang terdapat di KAP. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Aprianti (2006) yang menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan mengenai persepsi mahasiswa akuntansi terhadap kemajuan, pelatihan dan supervisi di lingkungan auditor.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Hipotesis Tiga

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
cTotal	Equal variances assumed	,880	,350	-9,287	169	,000	-9,71374	1,04596	-11,77858	-7,64890
	Equal variances not assumed			-9,291	166,456	,000	-9,71374	1,04555	-11,77799	-7,64948

Sumber : data yang diolah

Hipotesis ketiga mengenai adanya perbedaan persepsi antara auditor perempuan dan mahasiswi akuntansi pada variabel kepentingan pribadi yang terdapat di KAP. Hasil *t-test* untuk hipotesis ketiga menunjukkan tingkat signifikansi dua sisi (*2-tailed*) sebesar 0,000, maka kesimpulannya adalah **tidak berhasil menolak H_{a3}** atau terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi auditor perempuan dan mahasiswi akuntansi mengenai kepentingan pribadi yang terdapat di KAP.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002), Carcello et.,al (1991), dan Aprianti (2006) yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan

yang signifikan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai kepentingan pribadi yang terdapat di KAP. Hasil penelitian ini disebabkan harapan mahasiswi akuntansi mengenai kepentingan pribadi dalam berkariier di KAP tidak sesuai dengan kenyataan yang dialami oleh auditor perempuan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya walaupun objek yang diteliti tertuju pada *gender* perempuan.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Hipotesis Empat

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
dTotal	Equal variances assumed	,233	,630	-12,852	169	,000	-8,20769	,63865	-9,46845	-6,94693
	Equal variances not assumed			-12,847	165,986	,000	-8,20769	,63886	-9,46903	-6,94636

Sumber : data yang diolah

Hipotesis keempat mengenai adanya perbedaan persepsi antara auditor perempuan dan mahasiswi akuntansi pada variabel pembayaran finansial yang terdapat di KAP. Hasil *t-test* untuk hipotesis keempat menunjukkan tingkat signifikansi dua sisi (*2-tailed*) sebesar 0,000, maka kesimpulannya adalah **tidak berhasil menolak Ha₄** atau terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi auditor perempuan dan mahasiswi akuntansi mengenai pembayaran finansial yang terdapat di KAP. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002) yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai pembayaran finansial yang terdapat di KAP.

V. Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

Simpulan

Kesimpulan yang dapat didapatkan dari penelitian ini adalah:

- (1) Ha₁ diterima yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara harapan mahasiswi akuntansi dan kenyataan auditor perempuan terhadap kariier di Kantor Akuntan Publik berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*job duties and responsibility*). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002) yang menunjukkan tidak terdapat perbedaan persepsi antara harapan mahasiswa dan kenyataan pada auditor di KAP mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
- (2) Ha₂ diterima yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara harapan mahasiswi akuntansi dan kenyataan auditor perempuan terhadap kariier di Kantor Akuntan Publik berdasarkan kemajuan, pelatihan, dan supervisi (*advancement, training and supervision*). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002) yang menunjukkan terdapat perbedaan persepsi antara harapan mahasiswa dan kenyataan pada auditor di KAP mengenai kemajuan, pelatihan, dan supervisi.
- (3) Ha₃ diterima yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara harapan mahasiswi akuntansi dan kenyataan auditor perempuan terhadap kariier di Kantor Akuntan Publik berdasarkan kepentingan pribadi/ individu (*personal concern*). Hal ini ditunjukkan

dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002) yang menunjukkan terdapat perbedaan persepsi antara harapan mahasiswa dan kenyataan pada auditor di KAP mengenai kepentingan pribadi.

- (4) Ha₄ diterima yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara harapan mahasiswa akuntansi dan kenyataan auditor perempuan terhadap karier di Kantor Akuntan Publik mengenai pembayaran finansial (*financial remuneration*). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2002) yang menunjukkan terdapat perbedaan persepsi antara harapan mahasiswa dan kenyataan pada auditor di KAP mengenai pembayaran finansial.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam pengambilan sampel, yaitu:

- (1) Cara pengambilan sampel dengan mendistribusikan kuesioner kepada rekan atau auditor yang dikenal oleh peneliti, lalu mereka membagikannya kepada rekan mereka yang lain atau dengan menitipkan kepada salah satu staf administrasi KAP dan staf administrasi KAP tersebut yang akan membagikan kepada auditor, sehingga terdapat keterbatasan dalam memberikan pengawasan langsung atas pengisian kuesioner, dan dapat menimbulkan salah penafsiran atas pernyataan-pernyataan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan bias terhadap hasil penelitian atas keempat variabel yang diteliti.
- (2) Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam pengambilan sampel yang kurang luas untuk Universitas (hanya 5 universitas di wilayah Jakarta dan sekitarnya). Begitu pula untuk pengambilan sampel auditor hanya mencakup beberapa KAP saja, karena mungkin dengan mencakup seluruh kategori KAP (dari yang KAP besar, KAP sedang, dan KAP kecil) dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi.
- (3) Waktu pendistribusian kuesioner dalam penelitian ini pula untuk responden auditor perempuan adalah saat akuntan publik sedang berada pada masa sibuk terhadap pekerjaannya sehingga respon dari akuntan publik yang menjadi responden sangat rendah.
- (4) Pada penelitian ini hanya terbatas meneliti empat variabel saja, yaitu tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kemajuan, pelatihan, dan supervisi, kepentingan pribadi, dan pembayaran finansial.

Saran Penelitian

Saran atas penelitian yang telah dilakukan untuk selanjutnya adalah:

- (1) Pendistribusian sampel diperluas, baik Universitas-nya maupun Kantor Akuntan Publik (KAP) hingga mewakili pendapat auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai karier di Kantor Akuntan Publik.
- (2) Sebaiknya variabel yang terdapat dalam penelitian ini ditambahkan, misalnya tekanan pekerjaan, atasan dan klien, karena mungkin saja masih ada faktor-faktor lain yang dapat dijadikan bahan penelitian untuk melihat adanya perbedaan persepsi antara auditor dengan mahasiswa.

VI. Referensi

- Agustiningsih, Indriyani, "*Persepsi Mahasiswa Akuntansi Tentang Lingkungan Kerja Auditor Terhadap Pilihan Kariernya*", Skripsi S1, Universitas Widyatama, 2005.
- Aprianti, Diana, "*Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Lingkungan Kerja Akuntan Publik*", Skripsi S1, Universitas Islam Indonesia, 2006.

- Rahayuningsih, Deasy A., "Harapan dan Kenyataan dalam Berkariir di Kantor Akuntan Publik: Suatu Perbandingan antara Mahasiswa Akuntansi dan Auditor", *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 2002, Vol.4, No.3, pp 230-231.
- Armansyah, dkk., "Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 02 No. 02 Oktober 2002.
- Carcello, JV, J. E. Copeland, R.H. Hermanson, dan D.H. Turner, "Public Accounting Career: The Gap Between Student Expectations and Accounting Staff Experiences", *Accounting Horizons*, September 1991.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Dessler, Gary, "Human Resource Management", Eleventh Edition, New Jersey: Pearson International, 2008.
- [Dewan Standar Profesional Akuntan Publik Institut Akuntan Publik Indonesia](#), "Standar Profesional Akuntan Publik", Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Dian, Nidya, "Pengaruh Penerimaan, Perlakuan, Komitmen dan Masa Kerja terhadap Karier Auditor", Skripsi S1, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009.
- Elder, R. J., Beasley, M. S., dan Arens, A. A., Jusuf, A. A., "Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach", Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Ghozali, Imam, "Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi III", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Falikhatun, M., "Pengaruh Turnover Intentions, Self Rate Employee Performance, dan Self Esteem terhadap Penerimaan Dysfunctional Behavior In Audit dalam Perspektif Gender", *Jurnal Simposium*, 2008, pp AUD05-2.
- Nugrahaningsih, Putri, "Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor di KAP dalam Etika Profesi (Studi terhadap Peran Faktor-Faktor Individual: Locus of Control, Lama Pengalaman Kerja, Gender, dan Equity Sensitivity)", *Jurnal Simposium*, 15-16 September 2005.
- Meiliana, Arya dan Pradipta, "Persepsi Akuntan Publik Laki-Laki dan Perempuan terhadap Isu-Isu yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Perempuan", *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 2002, Vol.4, No.2a, pp 47.
- Robbins, S. P., Coulter, M., "Management", ninth edition, New Jersey: Pearson International, 2007.
- Romauli, Zitta. "Analisis Perbedaan Jenis Kelamin (Gender): Motivasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Keinginan Berpindah Pekerjaan Auditor Kantor Akuntan Publik di Bandung". Abstrak.
- Rustiana, "Persepsi Etika Mahasiswa akuntansi dan Auditor dalam Situasi Dilema Etis Akuntansi", *Jurnal Kinerja*, Vol. 10, No.2, Th.2006.
- Salim, Agus, "Hubungan Role Stressor dan Komitmen Organisasi di Kantor Akuntan Publik XYZ", Skripsi S1, Universitas Indonesia, 2009.
- Trisaningsih, Sri, "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6, No. 2, Mei 2003.
- Trisnawati, Rina, "Model Diskriminasi Upah dan Implikasinya terhadap Keberhasilan Karier Auditor", *Jurnal Simposium*, 2008, pp AUD02-3.
- Tuanakotta, Theodorus M., "Setengah Abad Profesi Akuntansi", Jakarta: Salemba Empat, 2007.

Yulianti, Fitriany, "Perbedaan Persepsi Antara Mahasiswa Senior dan Junior Mengenai Profesi Akuntan pada Program S1 Reguler, S1 Ekstensi dan Program Diploma 3", Jurnal Simposium Nasional Akuntansi, 2007.

Supriyanta. "KAP Lokal dan Asing". <http://soepriyanta.blogspot.com/2010/04/kap-lokal-dan-asing.html>, diakses tanggal 10 November 2010.

http://www.elearning.gunadarma.ac.id/docmodul/pemeriksaan_akuntansi_1/bab1_auditing_dan_profesi_akuntan_publik.pdf, diakses tanggal 26 Januari 2011.

<http://www.ortax.org/ortax/?mod=aturan&q=&hlm=5&page=show&id=13177>, "Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008", diakses tanggal 26 Januari 2011.

VII. Lampiran

Kuesioner

Informasi Responden Auditor Perempuan

KERAHASIAAN JAWABAN DIJAMIN

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang Anda pilih

1. Nama Kantor Akuntan Publik Sebutkan
2. Tingkat pendidikan S1 S2 S3 Lainnya.....
3. Jabatan di Kantor Akuntan Publik
 Staff Senior Manajer Lainnya.....
 Junior Supervisor Partner
4. Lama kerja di Kantor Akuntan Publik
 3 tahun 4-6 tahun 7-9 tahun ≥10 tahun Lainnya....
5. Jenis kelamin Perempuan Laki-laki

Informasi Responden Mahasiswa Akuntansi

KERAHASIAAN JAWABAN DIJAMIN

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang Anda pilih

1. Asal Universitas Sebutkan
2. Tingkat pendidikan S1 Lainnya.....
3. Sudah mengambil mata kuliah Auditing Sudah Belum
4. Konsentrasi Penjurusan
 Audit Perpajakan Akuntansi Sektor Publik Lainnya.....
5. Tahun angkatan
 2006/2007 2007/2008 2008/2009 Lainnya.....
6. Jenis Kelamin Perempuan Laki-laki

Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan

Jawablah untuk setiap pernyataan berikut ini. Berilah tanda silang (X) pada kotak yang Anda pilih.

Auditor Perempuan: 1=sangat kurang; 2=kurang; 3=cukup; 4=baik; 5=sangat baik

Mahasiswa Akuntansi: 1=sangat tidak penting; 2=tidak penting; 3=netral; 4=penting; 5=sangat penting.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Pengetahuan teknik pengauditan dan akuntansi (PSAK dan SPAP) yang memadai					

2	Keahlian komputer yang memadai					
3	Kemampuan berkomunikasi antar personal					
4	Kemampuan menerapkan ilmu yang dimiliki pada berbagai situasi					
5	Kemampuan intelektual					
6	Kemampuan memberikan jasa lain selain pengauditan					
7	Kemampuan berpikir lebih banyak daripada fisik (tenaga)					
8	Penugasan relatif stabil dan dapat diprediksi					
9	Jadwal pekerjaan yang disusun secara teratur dan memadai					
10	Waktu yang memadai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					

Kemajuan, Pelatihan, dan Supervisi

Jawablah untuk setiap pernyataan berikut ini. Berilah tanda silang (X) pada kotak yang Anda pilih.

Auditor Perempuan: 1=sangat kurang; 2=kurang; 3=cukup; 4=baik; 5=sangat baik

Mahasiswi Akuntansi: 1=sangat tidak penting; 2=tidak penting; 3=netral; 4=penting; 5=sangat penting.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Kesempatan melakukan supervisi terhadap staf baru selama dua tahun pertama bekerja					
2	Kemudahan untuk memperoleh promosi					
3	Kemampuan berprestasi secara maksimal					
4	Perlakuan yang profesional					
5	Evaluasi kinerja yang bersifat konstruktif dan tepat waktu					
6	Supervisor memiliki kemampuan memadai dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan					
7	Supervisor memberikan dukungan kepada staf karyawan untuk maju dan berkembang					
8	Pengalaman kerja di KAP merupakan langkah awal peningkatan karier diluar KAP					
9	KAP memberikan bantuan dan dukungan kepada stafnya untuk mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik					

	(USAP)					
10	Pelatihan yang mencakup pemahaman terhadap bisnis dan industri cukup memadai					
11	Imbalan (<i>reward</i>) yang diterima sesuai dengan upaya yang telah diberikan					
12	Tingkat persaingan antar karyawan					

Kepentingan Pribadi/Individu

Jawablah untuk setiap pernyataan berikut ini. Berilah tanda silang (X) pada kotak yang Anda pilih.

Auditor Perempuan: 1=sangat kurang; 2=kurang; 3=cukup; 4=baik; 5=sangat baik

Mahasiswa Akuntansi: 1=sangat tidak penting; 2=tidak penting; 3=netral; 4=penting; 5=sangat penting.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Pemberlakuan standar etika yang memadai bagi karyawan dan KAP					
2	Hubungan akrab dipelihara oleh karyawan KAP					
3	Pengakuan atas hasil kerja					
4	Kebebasan untuk mengemukakan pendapat					
5	Mengetahui kapan saatnya untuk berhenti (istirahat) ketika bekerja lembur					
6	Memiliki waktu untuk keluarga sesibuk apapun pekerjaan yang dihadapi					
7	Menyempatkan diri untuk berakhir pekan dirumah, meskipun sedang dinas keluar kota					
8	Melakukan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaan yang sedang dihadapi					
9	Menghadapi stres dan tuntutan waktu yang tidak sesuai tujuan/gaya hidup jangka panjang					
10	Kepuasan pribadi atas tahapan karier yang telah dicapai					
11	Kesempatan untuk berinteraksi dengan publik					
12	Kesempatan untuk memberikan pelayanan sosial					
13	Keamanan kerja lebih terjamin (tidak mudah kena PHK)					
14	Berkarier di KAP memperoleh penghargaan tinggi dari masyarakat umum					

15	Berkariir di KAP lebih bergensi dibandingkan kariir di luar KAP					
----	-----------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Pembayaran finansial

Jawablah untuk setiap pernyataan berikut ini. Berilah tanda silang (X) pada kotak yang Anda pilih.

Auditor Perempuan: 1=sangat kurang; 2=kurang; 3=cukup; 4=baik; 5=sangat baik

Mahasiswi Akuntansi: 1=sangat tidak penting; 2=tidak penting; 3=netral; 4=penting; 5=sangat penting.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Besar pendapatan dimasa datang tergantung kemampuan kerja					
2	Besar bonus dan tunjangan cukup memadai					
3	Besar gaji dan fasilitas cukup memadai, seimbang dengan jabatan dan pekerjaan yang dihadapi					
4	Mengalami kenaikan gaji setiap periode tertentu					
5	Memperoleh gaji awal yang tinggi					
6	Memiliki program dana pensiun					
7	Karyawan yang berprestasi baik akan diberi tambahan gaji (honor) dan kenaikan pangkat					
8	KAP memiliki kebijakan jelas dalam pemberian honor lembur					