

PERSEPSI AKUNTAN PUBLIK TERHADAP ISU-ISU YANG BERKAITAN DENGAN AKUNTAN PUBLIK PEREMPUAN

Astri Fitria
Lydia Setyawardani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the perception among men and women in accountant public profession and also the perception difference about women's issues among them. The issues are chances for female accountant, treatment to female accountant, the acceptance to female accountant, commitment of female accountant, and special accommodation for female accountant.

The results of the field research show that there are no significant differences for all the issues. Between female or male accountant have fair perception that between female and male accountant have equality in chances, acceptance, commitment, and for the special accommodation. Both also have the same opinion that there are no sexual harassment and different treatment to female accountant.

Key words: different perception, women accountant, men accountant, women's issues.

LATAR BELAKANG MASALAH

Praktik akuntansi publik telah lama menjadi perhatian dari penelitian-penelitian substansial yang berfokus pada isu-isu mengenai akuntan publik karena selama dua puluh tahun terakhir, jumlah perempuan yang berprofesi akuntan publik telah meningkat secara drastis (Trapp et al., 1989). Ried et al. (1987) menyatakan bahwa isu-isu mengenai akuntan publik sebenarnya tidak terlepas dari masalah gender, dimana sejarah perjalanan perempuan di bidang akuntansi merefleksikan suatu perjuangan panjang untuk mengatasi penghalang-penghalang dan batasan yang diciptakan oleh struktur sosial yang kaku, diskriminasi, perbedaan gender, ketidaksamaan konsep, dan konflik antara rumah tangga dan karir.

Bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau di tahun 1980 (dalam Trapp et al., 1989), ditemukan bahwa 41% dari responden yang mereka teliti, yaitu para

akuntan publik perempuan yang telah meninggalkan karirnya sebagai akuntan publik, merasakan adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang telah mempengaruhi karir mereka. 28% dari responden, yaitu para akuntan publik perempuan yang masih bekerja dalam profesi ini, merasakan adanya diskriminasi. Sebuah survey yang dilakukan oleh *American Women Society of CPA's* pada tahun 1983 (dalam Trapp et al., 1989) menyebutkan bahwa para akuntan publik perempuan yang menjadi responden mengemukakan bahwa alasan utama mereka meninggalkan karirnya adalah karena mereka menemukan kesempatan karir yang lebih baik. Akan tetapi hingga saat ini masih terdapat keyakinan para akuntan publik perempuan tersebut meninggalkan karir mereka karena tuntutan keluarga. Menurut Hooks & Dahl (1984), pertentangan pendapat ini kemungkinan besar terjadi karena adanya perbedaan persepsi di antara pihak-pihak yang terlibat.

Penelitian yang dilakukan oleh Trapp et al. (1989) bertujuan untuk memperoleh bukti mengenai persepsi para akuntan, baik laki-laki maupun perempuan, terhadap sejumlah isu berkaitan dengan akuntan publik perempuan dan juga untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan persepsi di antara kedua kelompok ini. Persepsi para akuntan publik tersebut terhadap sejumlah isu yang berkaitan dengan akuntan publik perempuan adalah signifikan karena persepsi mengenai karakteristik kerja dapat mempengaruhi pengharapan akuntan publik perempuan akan kesempatan, perlakuan, penerimaan, komitmen, dan akomodasi yang akan mereka terima di profesi ini.

Dalam praktik akuntansi publik, telah dilakukan penelitian oleh Laksmi (1999) yang mereplikasi penelitian Trapp et al. (1989) dengan tujuan untuk memperoleh bukti mengenai persepsi para akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan terhadap sejumlah isu yang berkaitan dengan akuntan publik perempuan dan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan persepsi di antara kedua kelompok ini. Ternyata terdapat kontradiksi antara hasil penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh Trapp et al. (1989).

Hasil pengujian mengenai isu tentang kesempatan bagi akuntan publik perempuan menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan dimana hasil tersebut sejalan dengan penelitian Hayes dan Hollman (1996).

Tetapi pengujian untuk isu mengenai perlakuan terhadap akuntan publik perempuan menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian Trapp et al. (1989), yaitu mayoritas responden menolak dengan tegas terjadinya pelecehan seksual terhadap akuntan publik perempuan baik dari klien maupun rekan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan.

Selanjutnya untuk isu mengenai penerimaan, penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu Trapp et al. (1989), Gaetner & Ruhe (1983), dan Melcher & Welker (1980), dimana masih terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap penerimaan bagi akuntan publik perempuan.

Untuk isu mengenai komitmen, hasil yang ada menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan tentang komitmen terhadap karir. Kesimpulan tersebut ternyata tidak sejalan dengan hasil penelitian Fetters (dikutip dari Reed et al., 1979) dan Levine (1985) yang menunjukkan bahwa perempuan memasuki profesi akuntan publik dengan alasan-alasan yang sama dengan laki-laki atau dapat dikatakan bahwa akuntan publik perempuan tidak memiliki perbedaan komitmen terhadap karir dengan akuntan publik laki-laki.

Sedangkan isu mengenai akomodasi khusus bagi akuntan publik perempuan, menunjukkan terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan. Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut, mengapa terjadi perbedaan antara penelitian tersebut, di samping masih sedikit sekali penelitian di Indonesia yang meneliti mengenai isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik perempuan.

RUMUSAN MASALAH

Adapun masalah yang diteliti dirumuskan sebagai berikut:

Apakah terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap:

1. kesempatan bagi akuntan publik perempuan
2. perlakuan yang diterima bagi akuntan publik perempuan
3. penerimaan akuntan publik perempuan
4. komitmen akuntan publik perempuan
5. akomodasi khusus bagi akuntan publik perempuan

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai persepsi para akuntan publik terhadap isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik perempuan.
2. Untuk menguji apakah terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik perempuan.

MANFAAT PENELITIAN

Terkait dengan tujuan penelitian tersebut berikut ini merupakan manfaat penelitian:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan dan auditing.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian kajian wanita lebih lanjut khususnya mengenai isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik perempuan.
3. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi kantor akuntan publik terkait perlakuan terhadap akuntan publik laki-laki maupun akuntan publik perempuan.

LANDASAN TEORI

Persepsi

Persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1995). Gibson et al. (1987) menyebutkan bahwa persepsi juga meliputi penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus serta telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap.

Isu-Isu Tentang Akuntan Publik Perempuan

Bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang kerja yang paling sulit bagi perempuan karena intensitas pekerjaannya. Namun demikian, bidang ini adalah bidang yang sangat potensial bagi perubahan, dan perubahan tersebut dapat meningkatkan lapangan pekerjaan bagi perempuan (Schwartz, 1996). Disebutkan pula bahwa sangat mudah untuk mengetahui mengapa jumlah perempuan yang menjadi *partner* lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki. Salah satu alasan yang dikemukakan adalah adanya kebudayaan yang diciptakan untuk laki-laki (patriarkhi), kemudian juga tentang adanya stereotip tentang perempuan, terutama adanya pendapat yang menyatakan bahwa perempuan mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar daripada keterikatan (komitmen) terhadap karir.

Kesempatan Bagi Akuntan Publik Perempuan

Isu-isu mengenai kesempatan bagi akuntan publik perempuan, pada umumnya baik akuntan publik laki-laki dan perempuan menyetujui bahwa akuntan publik perempuan diberi pembebanan tugas dan diijinkan untuk mengembangkan spesialisasi industri yang sama sebagaimana rekan laki-lakinya. Sedang isu kesempatan bagi akuntan publik

perempuan untuk menjadi *partner*, terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan. Responden laki-laki memandang bahwa kesempatan perempuan untuk menjadi *partner* lebih besar, dibandingkan dengan pandangan dari responden perempuan (Trapp et al., 1989). Hayes dan Hollman (1996) mengungkapkan bahwa akuntan publik perempuan tidak dipromosikan secepat rekan laki-lakinya. Trapp et al. (1989) juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi antara responden laki-laki dan perempuan terhadap penghasilan yang diterima oleh akuntan publik perempuan. Kemudian Ward et al. (1986) yang meneliti tingkat kepuasan kerja di lima area, yaitu pekerjaan secara umum, supervisi, rekan kerja, promosi, dan gaji, mengindikasikan bahwa meskipun secara umum akuntan publik perempuan tampak puas terhadap kebanyakan aspek pada lingkungan kerjanya, area yang memberikan kepuasan yang terendah bagi mereka adalah gaji dan kesempatan promosi yang tersedia. Hal ini juga didukung oleh Laksmi (1999) bahwa masih terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan mengenai isu tentang kesempatan bagi akuntan publik perempuan.

Berdasarkan temuan-temuan dari beberapa penelitian di atas, diajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut:

H1: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap kesempatan bagi akuntan publik perempuan.

Perlakuan Terhadap Akuntan Publik Perempuan

Mengenai perlakuan terhadap akuntan publik perempuan yaitu isu adanya pelecehan seksual di tempat kerja, Trapp et al. (1989) menyebutkan bahwa baik responden laki-laki maupun perempuan dengan tegas menolak bahwa hal tersebut adalah sesuatu yang biasa terjadi di profesi akuntan publik. Hasil penelitian tersebut mungkin juga dikarenakan bahwa penulis tidak memberikan keterangan yang lebih jelas mengenai definisi dari pelecehan seksual yang dimaksud, sehingga banyak responden yang menjadi *bias* dan cenderung menolak adanya pelecehan seksual terhadap akuntan publik perempuan baik dari klien maupun dari rekan kerja. Hal tersebut juga didukung oleh Sterner dan Yunker (1987), yang juga menemukan adanya *bias* pada arti harfiah pelecehan seksual yang diterima oleh responden pada salah satu studinya tentang akuntan publik perempuan.

Pelecehan seksual yang terjadi dalam lingkungan kerja atau kantor didefinisikan sebagai perbuatan berkonotasi seksual yang tidak diinginkan, untuk perbuatan berkonotasi seksual dan perbuatan lain yang berkonotasi seksual secara fisik maupun verbal pada saat hal-hal tersebut terjadi:

1. Kepatuhan terhadap perbuatan tersebut secara eksplisit maupun implisit dipengaruhi kondisi staf secara individual di dalam pekerjaannya.

2. Kepatuhan atau penolakan terhadap perbuatan tersebut oleh pihak pelaku akan digunakan sebagai dasar keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan staf yang menjadi korban tersebut.
3. Perbuatan tersebut mempunyai tujuan atau pengaruh secara substansial yang akan mengganggu hak individu untuk bekerja dalam lingkungan yang bebas dari intimidasi, kebencian, atau ancaman yang datang dari tindakan atau ucapan yang berkonotasi seksual.
4. Perbuatan tersebut mengganggu kemampuan staf untuk memfokuskan diri pada tanggung jawab pekerjaannya (Whitehead et al., 1996).

Menurut Rifka Annisa (1997), istilah pelecehan seksual mengacu kepada segala macam bentuk perilaku yang berkonotasi seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran sehingga menimbulkan reaksi negatif seperti rasa malu, marah, tersinggung, dan sebagainya pada diri orang yang menjadi korbannya.

Berdasarkan pengertian pelecehan seksual tersebut, Laksmi (1999) menyimpulkan bahwa mayoritas responden menolak dengan tegas terjadinya pelecehan seksual terhadap akuntan publik perempuan baik dari klien maupun dari rekan kerja.

Rumusan hipotesis yang mengacu pada temuan-temuan dari penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

H2: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap perlakuan yang diterima oleh akuntan publik perempuan.

Penerimaan Terhadap Akuntan Publik Perempuan

Trapp et al. (1989) menemukan bahwa untuk isu-isu mengenai penerimaan bagi akuntan publik perempuan, pada dasarnya responden menyetujui pernyataan yang mengatakan bahwa laki-laki dan perempuan secara seimbang dapat diterima oleh klien. Hal ini sejalan dengan Gaetner dan Ruhe (1983). Namun terdapat kontradiksi dari kesimpulan Laksmi (1999), bahwa masih terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan terhadap penerimaan bagi akuntan publik perempuan. Selanjutnya penelitian tentang tingkat perputaran kerja (*turnover*) dari personil staf audit di empat kantor akuntan publik besar dalam periode lima tahun, disimpulkan bahwa secara rata-rata, perempuan meninggalkan sektor akuntansi publik setelah periode yang lebih singkat daripada laki-laki (Konstan & Ferris, 1981). Kemudian mengenai isu-isu tentang penerimaan yang lain, yaitu apakah akuntan publik perempuan dipandang sebagai karyawan potensial jangka panjang bagi perusahaan dan apakah akuntan publik perempuan secara umum mampu mengembangkan bisnis baru dengan efektif seperti halnya akuntan publik laki-laki, sebagian besar responden mengambil sikap netral, sedangkan mengenai persepsi kesesuaian akuntan publik perempuan untuk melakukan

pelayanan jasa di area audit, pajak dan konsultan manajemen, sebagian responden menyetujui (Trapp et al, 1989).

Sesuai dengan temuan-temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H3: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap penerimaan bagi akuntan publik perempuan.

Komitmen Akuntan Publik Perempuan

Untuk isu mengenai komitmen akuntan publik perempuan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden laki-laki tidak menyetujui pernyataan yang menyatakan bahwa akuntan publik perempuan mempunyai komitmen terhadap karir yang sama dengan akuntan publik laki-laki, sementara mayoritas responden perempuan menyatakan sebaliknya (Trapp et al, 1989). Kesimpulan yang diambil oleh Laksmi (1999) adalah terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan tentang komitmen akuntan publik perempuan terhadap karir. Namun menurut Levine (1985), akuntan publik perempuan dan laki-laki secara seimbang mendedikasikan diri pada kehidupan profesional mereka. Perempuan memasukkan profesi akuntan publik dengan alasan-alasan yang sama dengan laki-laki seperti: tantangan, prestise, penghasilan yang lebih tinggi, dan pengembangan diri (Rayburn, dalam Ried et al., 1987). Hal yang sama juga didapatkan dari hasil penelitian Fetters (dalam Ried et al., 1971). Mengenai adanya asumsi hanya sedikit dari akuntan publik perempuan yang dapat menyeimbangkan antara karir dan keluarga, pada saat ini asumsi tersebut tidak dapat dibenarkan, dimana dari sejumlah *partner* yang diteliti, disimpulkan bahwa lebih dari $\frac{3}{4}$ *partner* perempuan yang mempunyai anak, memilih untuk tetap membesarkan anak mereka yang masih usia prasekolah sekaligus mengembangkan karir (Hooks & Cheramy, 1989).

Kesimpulan dari penelitian-penelitian tersebut, dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap komitmen akuntan publik perempuan

Akomodasi Khusus Bagi Akuntan Publik Perempuan

Secara umum dapat ditarik kesimpulan dari jawaban responden dalam penelitian mengenai isu-isu tentang akuntan publik perempuan khususnya tentang akomodasi khusus bagi akuntan publik perempuan:

1. Pada tiap akomodasi khusus yang memungkinkan, responden perempuan lebih menunjukkan jawaban yang menyetujui dibandingkan responden laki-laki. Pada

kenyataannya, 40%-50% dari responden laki-laki menolak akomodasi khusus seperti perjalanan yang dikurangi, jam fleksibel, atau ijin cuti untuk tanggung jawab keluarga yang lain, sementara itu responden perempuan secara umum menyetujui akomodasi khusus tersebut.

2. Baik responden laki-laki maupun perempuan lebih menyetujui akomodasi khusus bagi akuntan publik perempuan yang menjadi orang tua tunggal (*single parents*) daripada untuk akuntan publik yang menikah dan mempunyai anak.
3. Distribusi yang luas dari jawaban responden untuk tiap akomodasi khusus yang ada dalam daftar pertanyaan, mengindikasikan kurangnya persetujuan secara keseluruhan pada isu akomodasi khusus ini, bahkan dalam kelompok responden yang sama.
4. Terdapat dua isu yang mendapatkan persetujuan dari dua kelompok responden, yaitu cuti hamil dan kesempatan kerja paruh waktu, meski tingkat persetujuan responden di antara dua kelompok responden yang dibedakan menjadi kelompok laki-laki dan perempuan ini masih berbeda (Trapp et al., 1989).

Sementara itu kesimpulan yang diambil oleh Laksmi (1999):

1. Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap akomodasi khusus bagi akuntan publik perempuan.
2. Untuk isu mengenai akomodasi khusus pengurangan perjalanan dan cuti hamil tampaknya mendapatkan persetujuan yang tinggi untuk dua kelompok responden yang ada.
3. Untuk butir yang lain dari isu mengenai akomodasi khusus bagi akuntan publik perempuan, menunjukkan adanya perbedaan tingkat persetujuan di antara kedua kelompok responden dan rata-rata untuk kelompok akuntan publik perempuan lebih baik dari rata-rata jawaban kelompok akuntan publik laki-laki sehingga terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, diajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut:

H5: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap akomodasi khusus bagi akuntan publik perempuan.

METODE PENELITIAN

Pemilihan dan Pengumpulan Data

Penelitian ini, seperti penelitian-penelitian sebelumnya mengenai persepsi akuntan publik terhadap isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik perempuan (misal, Trapp et al.,

1989; Laksmi, 1999) menggunakan akuntan publik secara individual baik akuntan publik laki-laki maupun akuntan publik perempuan sebagai unit analisis. Sampel yang digunakan adalah akuntan publik pada kantor akuntan publik (KAP) di Jawa Timur. Data pengujian adalah data primer yang dikumpulkan dengan metode kuesioner. Kuesioner dikirimkan melalui pos pada KAP yang dituju dan melalui *contact person* pada KAP yang dituju.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah jenis kelamin responden, sedangkan variabel dependennya adalah persepsi responden terhadap isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik perempuan. Variabel independen diukur dengan skala nominal dan variabel dependen diukur dengan menggunakan skala pengukuran tipe Likert, yaitu responden diminta untuk memberikan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap beberapa isu tersebut. Pemberian skor adalah sebagai berikut: Jawaban *sangat setuju* mendapat skor 5, Jawaban *setuju* mendapat skor 4, Jawaban *netral* mendapat skor 3, Jawaban *tidak setuju* mendapat skor 2, dan Jawaban *sangat tidak setuju* mendapat skor 1. Selain itu untuk beberapa butir pertanyaan yang memakai skala 3 dalam kuesioner, maka pengukuran yang digunakan adalah sebagai berikut: *Lebih sesuai* mendapat skor 3, *Sama* mendapat skor 2, dan *Lebih tidak sesuai* mendapat skor 1. Pengukuran variabel tersebut digunakan, mengacu pada pengukuran variabel untuk pengukuran sejenis yang digunakan oleh Laksmi (1999).

Penelitian ini menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Trapp et al. (1989) yang juga telah digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Laksmi (1999), dimana butir-butir pernyataan tidak dimodifikasi tetapi hanya diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia agar sesuai dengan konteks budaya Indonesia. Perincian tentang variabel dari instrumen pengukur adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Deskripsi Variabel Penelitian

Determinan Variabel yang Diukur	Instrumen Pengukur
I. Persepsi	Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner
II. Isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik perempuan:	
1. Kesempatan	Akuntan publik perempuan mempunyai kesempatan yang sama

	<p>dengan rekan laki-lakinya dalam:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Penugasan b. Spesialisasi industri c. Menjadi <i>partner</i> d. Penghasilan
2. Perlakuan	<p>Perlakuan berikut adalah biasa bagi akuntan publik perempuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pelecehan seksual dari klien b. Pelecehan seksual dari rekan kerjanya
3. Penerimaan	<p>Akuntan publik perempuan mendapat penerimaan yang sama dengan rekan laki-lakinya dalam:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Perjanjian kerja b. Rekrutmen kerja c. Pengembangan bisnis baru d. Melakukan pelaksanaan audit pajak, dan konsultan manajemen
Komitmen	<p>Akuntan publik perempuan mempunyai komitmen terhadap karir yang sama dengan rekan laki-lakinya</p>
4. Akomodasi khusus	<p>Akomodasi khusus berikut adalah penting bagi akuntan publik perempuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Akomodasi khusus seperti: <ul style="list-style-type: none"> pengurusan perjalanan, jam yang fleksibel, cuti hamil, ijin untuk anak yang sakit, tanggung jawab keluarga yang lain b. Kesempatan kerja paruh waktu

Sumber: Laksmi (1999)

Teknik Analisis Data

Untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (usia, status pernikahan, usia anak terkecil, skala perusahaan, posisi dalam perusahaan, area pelayanan) dan deskripsi mengenai variable-variabel penelitian (kesempatan, perlakuan, penerimaan, komitmen, akomodasi khusus), dalam hal ini digunakan tabel distribusi frekuensi absolute yang menunjukkan angka rata-rata, kisaran dan standar deviasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian adalah uji Spearsman's rho dan uji reliabilitas Cronbach Alpha. Uji Spearsman's rho ini merupakan uji korelasi yang sering digunakan dalam pengukuran ordinal. Uji ini digunakan untuk mengkorelasikan skor per item dengan skor totalnya. Sebagai bentuk khusus dari korelasi produk momen Pearson, uji ini memiliki berbagai keunggulan. Salah satunya adalah uji ini merupakan uji statistik yang mudah dihitung (Cooper dan Emory, 1995). Sedangkan teknik Alpha dari Cronbach dipilih karena merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antar item yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna (Sekaran, 1992).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S) satu sample. Di dalam uji ini distribusi frekuensi kumulatif dari suatu ditribusi teoritis dispesifikasi dan kemudian dibandingkan dengan distribusi frekuensi kumulatif yang diobservasi (Cooper dan Emory, 1995). Uji ini digunakan untuk menentukan seberapa baik sebuah sampel random data menjajaki distribusi teoritis terbentuk (Normal, Poison, Uniform).

Uji Hipotesis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Mann-Whitney U test. Meskipun uji ini pada dasarnya dirancang untuk pengukuran ordinal, akan tetapi uji ini juga dapat digunakan untuk pengukuran interval dan rasio (Cooper dan Emory, 1995). Selain itu, jika saat asumsi distribusi normal dari pengujian hipotesis yang dilakukan tidak dapat terpenuhi, maka uji yang didasarkan atas rangking adalah alternatif yang terbaik dan cukup kuat. Uji Mann-Whitney merupakan suatu uji dari keseimbangan dua distribusi populasi dan dapat digunakan sebagai alternatif dari uji t dua sampel. Satu-satunya asumsi yang diperlukan oleh uji ini adalah bahwa sampel adalah sampel acak dari dua populasi dan independen satu sama lain (Newbold, 1995).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Populasi penelitian adalah para akuntan publik, terdiri dari akuntan publik perempuan dan akuntan publik laki-laki dalam jumlah yang seimbang. Sampel yang digunakan dalam studi ini adalah akuntan publik pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang dipilih dari Buku Direktori IAI dan berdomisili di Surabaya dan Malang.

Data pengujian adalah data primer yang dikumpulkan dengan metode kuesioner. Kuesioner dikirimkan melalui pos kepada KAP. Kemudian dari 100 kuesioner yang telah dikirimkan, 85 kuesioner telah diisi dan dikirim kembali kepada penulis (tingkat responsi sebesar 85%). Setelah melalui pengeditan data dan persiapan untuk pengolahan, 12 kuesioner diputuskan untuk tidak digunakan dalam analisis selanjutnya karena pengisian tidak lengkap. Dengan demikian jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 73 buah dan tingkat responsi kuesioner akhir sebesar 73%. Dari 73 sampel yang digunakan untuk analisis data, responden perempuan berjumlah 37 orang (50.3%) dan responden laki-laki berjumlah 36 orang (49.3%).

Tabel 2
Statistik Deskriptif Demografi Responden

	Frekuensi Perempuan	Persentase (%) Perempuan	Frekuensi Laki-Laki	Persentase (%) Laki-Laki
STATUS PERNIKAHAN				
Menikah	17	45.9	15	41.67
Tidak Menikah	20	54.1	20	55.56
Janda/Duda	0	0	1	2.78
Cerai	0	0	0	0
SKALA PERUSAHAAN				
Internasional	1	2.7	1	2.78
Nasional	26	70.3	28	77.78
Regional	3	8.1	1	2.78
Lokal	7	18.9	6	16.67
POSISI DALAM PERUSAHAAN				
Staf	20	54.05	18	50
Senior	16	43.24	16	44.44
Manajer	1	2.7	2	5.56

AREA PELAYANAN				
Audit	19	51.76	21	58.34
Pajak	1	2.6	1	2.8
Konsultan	1	2.6	0	0
Kombinasi	16	43.24	14	38.89

Sumber: Data diolah

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian ini diuji dengan uji Spearmen's rho dan uji reliabilitas Cronbach Alpha. Hasil uji Spearmen's rho menunjukkan bahwa koefisien Rho lebih besar dari 0.05. Hasil dari uji reliabilitas Cronbach Alpha menunjukkan bahwa koefisien alpha untuk variabel kesempatan adalah sebesar 0,7824; untuk variabel perlakuan sebesar 0.7575; untuk variabel penerimaan sebesar 0,5139; dan untuk variabel akomodasi sebesar 0.7256. Dengan demikian tiga variabel yang digunakan, yaitu kesempatan, perlakuan, dan akomodasi mempunyai reliabilitas yang cukup tinggi, sedangkan variabel penerimaan menunjukkan hasil yang kurang memuaskan.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil bahwa kelima variabel diasumsikan terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi dari kelima variabel lebih besar dari 0.05. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov kelima variabel tampak pada tabel berikut:

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Variabel	K-S Z	Asymp.Sig. (2-tailed)
1. Kesempatan	0.125	1,000
2. Perlakuan	0.378	0.999
3. Penerimaan	0.481	0,975
4. Komitmen	0,28	1,000
5. Akomodasi	0,24	1,000

Sumber: Data diolah

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji Mann-Whitney U dapat disimpulkan bahwa:

H1: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap kesempatan bagi akuntan publik perempuan.

H1 yang diajukan ditolak karena $Asymp.Sig\ 0.887 > 0.05$. Dengan demikian tidak terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap kesempatan bagi akuntan publik perempuan. Hasil pengujian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Trapp et. Al (1989) dan Laksmi (1999).

H2: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap perlakuan yang diterima oleh akuntan publik perempuan.

H2 yang diajukan ditolak karena $Asymp.Sig\ 0.379 > 0.05$. Dengan demikian tidak terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap perlakuan yang diterima oleh akuntan publik perempuan. Hasil pengujian ini didukung oleh hasil penelitian Trapp et. Al (1989) dan Laksmi (1999) yang menyimpulkan bahwa mayoritas responden dengan tegas menolak terjadinya pelecehan seksual terhadap akuntan public perempuan baik dari klien maupun rekan kerja.

H3: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap penerimaan bagi akuntan publik perempuan.

H3 yang diajukan ditolak karena $Asymp.Sig\ 0.126 > 0.05$. Dengan demikian tidak terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap penerimaan bagi akuntan publik perempuan. Hasil pengujian ini didukung oleh hasil penelitian Trapp et. Al (1989) dan menunjukkan hasil yang berbeda dengan temuan penelitian Laksmi (1999).

H4: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap komitmen akuntan publik perempuan.

H4 yang diajukan ditolak karena $Asymp.Sig\ 0.584 > 0.05$. Dengan demikian tidak terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap komitmen akuntan publik perempuan. Hasil pengujian ini didukung oleh temuan dari Levine dalam Laksmi (1999) tetapi tidak sejalan dengan kesimpulan Laksmi (1999) yaitu terdapat perbedaan persepsi di antara akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan terhadap karir. Sedangkan temuan Trapp et al. (1989) adalah sebagian besar responden laki-laki tidak menyetujui pernyataan bahwa akuntan publik perempuan mempunyai komitmen terhadap karir yang sama dengan akuntan publik laki-laki, sementara mayoritas responden perempuan menyatakan sebaliknya.

H5: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap akomodasi khusus bagi akuntan publik perempuan.

H5 yang diajukan ditolak karena $Asymp.Sig\ 0.776 > 0.05$. Dengan demikian tidak terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap akomodasi khusus bagi akuntan publik perempuan. Secara umum hasil pengujian ini berbeda dengan hasil penelitian Trapp et al. (1989) dan Laksmi (1999).

Tabel 4. berikut menunjukkan ringkasan hasil uji Mann-Whitney U:

Tabel 4
Ringkasan Hasil Uji Mann-Whitney U

Variabel	Z	Asymp.Sig. (2-tailed)
1. Kesempatan	-0,142	0,887
2. Perlakuan	-0,880	0,379
3. Penerimaan	-1,529	0,126
4. Komitmen	-0,548	0,584
5. Akomodasi	-0,284	0,776

Sumber: Data diolah

KESIMPULAN

Kesimpulan

Hasil pengujian dari hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan persepsi akuntan publik perempuan terhadap isu mengenai kesempatan bagi akuntan publik perempuan.
2. Hasil pengujian terhadap isu mengenai perlakuan yang diterima oleh akuntan publik perempuan menunjukkan bahwa responden tidak menyetujui bahwa terjadi pelecehan seksual terhadap akuntan publik perempuan.
3. Isu yang berkaitan dengan penerimaan bagi akuntan publik perempuan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan untuk persepsi antara akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan.
4. Isu mengenai komitmen akuntan publik perempuan, menunjukkan tidak terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan tentang komitmen akuntan publik perempuan terhadap karir.

5. Isu terakhir adalah tentang akomodasi khusus bagi akuntan publik perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung maupun tidak langsung dengan profesi akuntan publik. Bagi pihak manajemen, diharapkan mampu memahami apa yang sebenarnya menjadi perhatian dari para akuntan publik perempuan sehingga manajemen dapat lebih mengembangkan kepekaan dan tetap mempertahankan perempuan di dalam profesi ini.

Terkait dengan keterbatasan yang dimiliki penelitian ini, diharapkan dapat diperbaiki pada penelitian-penelitian selanjutnya. Dengan demikian isu-isu yang menjadi titik perhatian dalam penelitian ini bisa lebih diperluas dan instrumen pengukurannya akan diukur secara lebih akurat.

Keterbatasan

Instrumen pengukur yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan instrumen pengukur dari penelitian Trapp et al. (1989). Salah satu pengukur terkait dengan variabel komitmen hanya terdapat satu butir pertanyaan sehingga tidak dapat diukur validitas dan reliabilitasnya.

Karena menggunakan instrumen yang berdasar pada persepsi jawaban responden yang akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya. Juga penelitian ini hanya menerapkan metode survey melalui kuesioner dan tidak dilakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas kantor akuntan publik dimana responden bekerja. Hal ini memungkinkan responden kurang memahami ataupun memiliki perbedaan pemahaman dengan penulis tentang beberapa istilah yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper. Donald R. and William G. Emory. 1995. *Business Research Method*. 5th ed. Irwin.
- Eccles. Jacquelynne S. and L. W. Hoffman. 1984. Sozialitation and Maintenance of Sex-Segregated Labor Market. dalam H.W. Stevenson dan A.E. Siegel (Eds.). *Research in Child Development and Social Policy*. Vol. 1. Chicago. University of Chicago Press.

- Gaertner, J.F. and J. A. Ruhe. 1981. "Job-related Stress in Public Accounting." *Journal of Accountancy* (June): 68-74.
- Gibson, James L., John M. Ivanchevich, dan James H. Donnelly. 1987. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses* (terjemahan). Edisi Kelima. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Hayes, Robert D. and Kenneth W. Hollman. 1996. "Managing Diversity Accounting Firms dan Female Employees." *The CPA Journal* (May):36-39.
- Hooks, Karen L. and Shirley J. Cheramy. 1994. "Coping with Women's Expanding Role in Public Accounting." *Journal of Accountancy* (February):66-67.
- _____ and Shirley J. Cheramy. 1994. "Fact and Myths about Women CPAs." *Journal of Accountancy* (October):79-86.
- _____ and Shirley J. Dahl. 1984. "Women Accountants in Changing Profession." *Journal of Accountancy* (December): 108-116.
- Konstans, Constantine and Kenneth R. Ferris. 1981. "Female Turnover in Professional Accounting Firms: Some Preliminary Findings" *The Michigan CPA* (Winter):11-15.
- Laksmi, Ayu Chairina. 1999. *Persepsi Akuntan Publik Laki-Laki dan Perempuan terhadap Isu-Isu yang berkaitan dengan Akuntan Publik Perempuan*. disampaikan pada Simposium Nasional Akuntansi II IAI-KAPd. Malang. IAI.
- Newbold, Paul. 1995. *Statistic for Business and Economics*. Prentice Hall. New Jersey.
- Levine, Marc. 1985. "Works as A Central Life Interest in Male and Female Senior and Staff Accountants in Large CPA Firms." *The Women CPA* (January): 27-29.
- Ried, Glenda E., Brenda T. Acken, and Elise G. Jancura. 1987. "An Historical Perspective on Women in Accounting." *Journal of Accountancy* (May):338-355.
- Rifka Annisa. 1997. *Stop Pelecehan Seksual*. Leaflet. Yogyakarta: Rifka Annisa Women's Crisis Center.
- Schwartz, Felice N. 1996. "Women in the Profession." *Journal of Accountancy* (February): 39-42.

- Sekaran. Uma. 1992. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Southern Illinois University at Carbondale. John Wiley and Sons. inc.
- Sterner. Julie a. and Penelope J. Yunker. 1987. "sexual Harrassement in the Workplace: Accounting vs General Business." *The Women CPA* (April):7-10.
- Sugiyono. 2001. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit. CV. Alfabeta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Cetakan Ketiga. Depdikbud: Balai Pustaka.
- Trapp. Michael W. Roger H. Hermanson. and Deborah H. Turner. 1989. "Current Perception of issues Related to Women Employed in Public Accounting." *Accounting Horizon* (March):71-85.
- Ward, S. P. O.B. Moseley, and D. R. Ward. 1986. "The Women CPA: a Question of Job Satisfaction." *The Women CPA* (October):4-10.
- Whitehead Jr. R. Pam Spikes. and Brenda Yelvington. 1996. "Sexual Harrassement in the Office." *The CPA Journal* (February): 42-45.