

PERSEPSI AKUNTAN PUBLIK PRIA DAN WANITA TERHADAP ISU YANG BERKAITAN DENGAN AKUNTAN PUBLIK WANITA

Yvonne Augustine S.
Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti

Abstract

The history of women role in accounting reflected a long struggle to overcome the barriers of rigid social structures, discrimination, misconception and conflicts between the demands of motherhood and career. The accounting profession today acknowledges the issues on women in the workplace and remove remaining barriers to their mobility.

This study gathers empirical evidence on the perception of professional public accountant on a number of important issues related to women in public accountant. This study discusses the different perception between the gender groups of respondents toward women accountants issues.

The respondents were 73 of male public accountants and 87 female public accountants. This data was analyzed using validation of Spearman correlation, Cronbach Alpha for testing reliability, normal Kolmogorof Smirnov, and Mann Whitney U-test hypothesis.

The results show that there was no significant difference between the perception of male and female public accountant toward their treatment. However there were different perceptions in regard to opportunity, acceptance, commitment, and special accommodations.

Keywords: *Perception issues, gender, female public accountant*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perbedaan jenis kelamin dalam lingkup pekerjaan kadang-kadang memberikan diskriminasi perlakuan yang beda baik terhadap hasil kerja maupun sistem penggajian dan faktor lainnya. Beberapa peneliti melakukan penelitian yang berfokus pada akuntan publik wanita dan pria. Perbedaan yang muncul adalah perbedaan aspek dan perhatian.

Trap et al (1989) menyatakan adanya peningkatan yang luar biasa akhir-akhir ini pada jumlah akuntan publik wanita. Dalam hal ini dimana sebelumnya akuntan publik wanita belum mendapatkan perhatian, tetapi akhir-akhir ini juga menghadapi isu yang berkaitan dengan pekerja wanita.

Melcher dan Welker (1980) meneliti tentang tingkat kepuasan kerja akuntan publik wanita dan pria dengan mempelajari karakteristik kebutuhan manusia dalam suatu pekerjaan sebagai profesi akuntan publik dan hasil penelitian mereka menyatakan adanya kesamaan tingkat kepuasan antara akuntan puik wanita dan pria.

Isu mengenai pengaruh gender merebak dan meningkat di lingkungan kerja ketika terjadi perubahan komposisi pekerja berdasarkan jenis kelamin di perusahaan. Perubahan ini mendorong para manajer untuk mempertimbangkan strategi dalam pengelolaan pengaruh gender terhadap kinerja personal (Indriantoro, 2000).Selanjutnya dalam penelitiannya dikatakan bahwa sampai sekarang pekerja wanita belum menunjukkan keberhasilannya dalam menempati jabatan puncak dalam perusahaan.

Hasibuan(1996) menyatakan bahwa meskipun partisipasi wanita dalam pasar kerja di Indonesia meningkat secara signifikan namun demikian masih ada diskriminasi dan menjadi masalah besar terhadap pekerja wanita, Penelitian ini didukung oleh (Sunaryo, 1997) yang menyatakan juga adanya kecenderungan yang meningkat pada tenaga kerja wanita demikian juga pada wanita karir.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau (1980) dalam Penelitian Trap et al. (1989) dikatakan bahwa 41 % dari akuntan publik wanita meninggalkan pekerjaannya karena merasakan adanya perbedaan atau bentuk diskriminasi yang mempengaruhi karir mereka. Selanjutnya hanya 21% akuntan publik wanita yang masih bekerja dalam profesi akuntan menyatakan juga adanya diskriminasi.

Penelitian Konstan dan ferris (1981) mempelajari rata-rata pergantian staf personil wanita dan pria pada 4 KAP terbesar untuk periode 5 tahun dan hasilnya menunjukkan bahwa lebih banyak akuntan publik wanita yang lebih cepat meninggalkan profesinya dibandingkan akuntan publik pria.

Laksmi dan Indriantoro (1999) mengembangkan penelitian ini dan menggunakan responden yang bekerja pada 5 KAP besar di Jakarta sebanyak 146 sampel. Penelitian ini juga merupakan replikasi dari penelitian mereka Sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini tidak hanya menggunakan KAP terbesar tetapi juga KAP kecil. Adapun judul penelitian ini adalah " Persepsi Akuntan Publik Pria dan Wanita terhadap Isu yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Wanita"

Masalah Penelitian

Akuntan Publik merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari gender, karena pada saat ini pekerja pria dan wanita sama-sama bekerja sebagai profesi akuntan publik. Perbedaan gender ini sebenarnya tidak menjadi masalah selama tidak melahirkan ketidakadilan bagi keduanya. Namun demikian pada kenyataannya timbul perbedaan perlakuan pada pekerja wanita dalam hal kesempatan perlakuan penerimaan dan sebagainya dibandingkan dengan pekerja pria. Berdasarkan pemikiran tersebut ,maka akan dibahas beberapa masalah yaitu :

1. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi Akuntan Publik pria dan wanita terhadap isu kesempatan yang berkaitan dengan akuntan publik wanita?
2. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi Akuntan Publik pria dan wanita terhadap isu perlakuan yang berkaitan dengan akuntan publik wanita?
3. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi Akuntan Publik pria dan wanita terhadap isu penerimaan yang berkaitan dengan akuntan publik wanita?
4. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi Akuntan Publik pria dan wanita terhadap isu komitmen yang berkaitan dengan akuntan publik wanita?
5. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi Akuntan Publik pria dan wanita terhadap isu akomodasi yang berkaitan dengan akuntan publik wanita?

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Isu Kesempatan

Trap et al. (1989) menyatakan bahwa masih terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik pria dan wanita untuk isu kesempatan. Selanjutnya baik akuntan publik pria maupun wanita menyetujui bahwa akuntan publik wanita diberi pembebanan tugas dan diijinkan untuk mengembangkan spesialisasi yang sama dengan rekan prianya, meskipun tingkat persetujuan itu lebih tinggi untuk responden pria.

Sedangkan isu kesempatan bagi akuntan publik wanita untuk menjadi *partner* terdapat persepsi perbedaan dengan rekan prianya. Responden pria memandang bahwa kesempatan wanita untuk menjadi *partner* lebih besar dibandingkan dengan pandangan atau persepsi responden akuntan publik wanita. Hal serupa didukung oleh Hayes dan Hollman (1996) yang menyatakan bahwa akuntan publik wanita tidak dipromosikan secepat akuntan publik pria.

Isu lain yang dikemukakan oleh Trap et al. (1989) adalah adanya perbedaan persepsi antara responden akuntan publik wanita dan pria terhadap penghasilan yang diterima oleh akuntan publik wanita. Kemudian Wart et al. (1986) meneliti tingkat kepuasan kerja wanita di 5 area, yaitu pekerjaan secara umum, supervise, rekan kerja, promosi dan gaji. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa area yang memberikan kepuasan terendah bagi akuntan publik wanita adalah gaji dan kesempatan promosi yang tersedia.

Maupin (1990) dan Lehman (1990) menyatakan bahwa *personality* seperti kepemimpinan, kekuatan personal, dan *assertiveness* secara umum dominan terdapat pada kantor akuntan publik berdasarkan gender. Selain itu Lehman (1990) juga menyatakan bahwa perilaku *masculine-stereotype* merupakan faktor kunci keberhasilan dari akuntan publik itu sendiri. Selanjutnya Maupin (1990) mengatakan juga akuntan publik yang umumnya mayoritas pria menganut *person-oriented* menjadi penyebab rendahnya kesempatan berkembang bagi karir akuntan publik wanita, sehingga mereka yakin dengan karakteristik *personal male-stereotyped* sebagai penyebab berkurangnya kesempatan berkembang bagi akuntan publik wanita.

Perbedaan lain muncul akibat adanya kecenderungan pria pada sifat *assertiveness task mastery* atau penguasaan terhadap tugas dan sikap individual,

misalnya dalam pekerjaan pekerja pria cenderung untuk menyelesaikan tugasnya sendiri, sedangkan sebaliknya wanita akan cenderung kepada sifat patuh, diam-diam menyetujui dalam pekerjaannya dan adanya ketergantungan kepada pihak lain. Prilaku tersebut diketemukan secara konsisten dalam penelitian yang dilakukan oleh Pulkkinen (1996)

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dapat disusunlah hipotesa :

Ho 1: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dengan persepsi akuntan publik wanita terhadap isu kesempatan bagi akuntan publik wanita.

Ha 1: Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dengan persepsi akuntan publik wanita terhadap isu kesempatan bagi akuntan.

Isu Perlakuan

Trap et al (1989) dalam penelitiannya mengenai isu tentang adanya pelecehan seksual terhadap akuntan publik wanita di tempat kerja menyatakan bahwa respon akuntan publik pria dan wanita dengan tegas menolak bahwa hal tersebut merupakan hal yang biasa terjadi pada profesi akuntan publik. Namun demikian hasil penelitian tersebut mungkin juga disebabkan karena belum adanya pengertian yang jelas mengenai definisi dari pelecehan seksual , sehingga banyak responden yang menjadi bias dan cenderung menolak adanya pelecehan seksual terhadap akuntan publik wanita baik yang berasal dari rekan kerja maupun dari klien. Penelitian tersebut juga didukung oleh Sterner dan Yunker (1987) menemukan adanya bias pada arti harafiah pelecehan seksual pada akuntan publik wanita.

Rifka Annisa (1997) mengatakan bahwa pelecehan seksual dalam penelitiannya ngacu pada segala macam bentuk prilaku yang berkonotasi seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran, sehingga menimbulkan reaksi negative seperti rasa malu, marah, tersinggung dan sebagainya pada diri orang yang menjadi korbannya.

Wittehead et al. (1996) memberikan definisi pada pelecehan sosial yang terjadi dalam lingkungan kerja sebagai perbuatan yang berkonotasi seksual yang tidak diinginkan secara fisik maupun verbal pada saat hal-hal berikut terjadi :

- Kepatuhan terhadap perbuatan tersebut secara eksplisit maupun implisit dipengaruhi kondisi staf secara individual di dalam pekerjaannya.
- Kepatuhan dan penolakan terhadap perbuatan tersebut oleh pihak pelaku akan digunakan sebagai dasar keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan staf yang menjadi korban tersebut.
- Perbuatan tersebut mempunyai tujuan atau pengaruh secara substansial yang akan mengganggu hak individu untuk bekerja dalam lingkungan yang bebas dan intimidasi, kebencian, atau ancaman yang datang dari tindakan atau ucapan yang berkonotasi seksual.
- Perbuatan tersebut mengganggu kemampuan staf untuk memfokuskan diri pada tanggung jawab pekerjaannya.

Dengan memperhatikan hasil temuan dari penelitian di atas, maka dapat dinyatakan hipotesa sebagai berikut :

Ho2 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap perlakuan bagi akuntan publik wanita .

Ha2 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap perlakuan bagi akuntan publik wanita .

Isu Penerimaan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Konstns dan Ferris (1981) ditemukan bahwa akuntan publik wanita secara rata-rata akan meninggalkan pekerjaannya dalam periode yang lebih singkat dibandingkan dengan akuntan publik pria.

Trap et al. (1989) dalam penelitiannya menemukan bahwa pada dasarnya akuntan publik pria dan wanita memiliki persepsi yang sama dalam hal akuntan publik pria dan wanita secara seimbang dapat diterima oleh klien. Selanjutnya tentang isu penerimaan yang lain yaitu tentang apakah akuntan publik wanita dipandang sebagai karyawan yang potensial jangka panjang bagi perusahaan dan apakah akuntan publik wanita secara umum mampu mengembangkan bisnis baru secara efektif seperti halnya akuntan publik pria : sebagian besar responden menyatakan sikap netral untuk isu tersebut. Selain itu persepsi kesesuaian akuntan publik wanita untuk melakukan jasa audit, pajak dan konsultan manajemen, ternyata sebagian responden menyatakan bahwa wanita sesuai melakukan ketiga jasa pelayanan tersebut.

Ward et al. (1986) dalam penelitian tentang kepuasan kerja menyatakan bahwa akuntan publik wanita tampak relatif puas dengan lingkungan kerja mereka dan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan rekan kerja mereka, supervise, dan sifat pekerjaan mereka, tetapi mereka juga memiliki ketidakpuasan terhadap penghasilan dan kesempatan promosi.

Hook et al. (1992) dalam penelitiannya mengemukakan adanya diskriminasi secara langsung terhadap wanita dalam rekrutmen dan kompensasi. Gaertner et al. (1987) meneliti adanya perpindahan pegawai akuntan publik local dan regional dimana hasilnya menunjukkan adanya ketidakpuasan dari akuntan publik wanita dibanding akuntan publik pria yang disebabkan oleh faktor sebagai berikut:

- Ketidakpuasan akan kondisi perusahaan secara langsung.
- Waktu untuk bekerja terlalu banyak
- Kualitas pekerjaan
- Tingkat variasi pekerjaan
- Hilangnya sikap independen untuk berbicara dan bertindak
- Panjangnya waktu penugasan pekerjaan
- Tidak jelasnya petunjuk pengerjaan
- Tidak adanya kebijakan penyesuaian antara pegawai pria dan wanita.

Pada sisi lain hasil survey AICPA (1990) menyatakan bahwa responden wanita yang telah mempunyai anak merasa lebih terhambat dalam mengembangkan kariernya dibanding pria.

Dengan memperhatikan hasil temuan dari penelitian di atas, maka dapat dinyatakan hipotesa sebagai berikut:

Ho3 : tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap penerimaan bagi akuntan publik wanita .

Ha3 : terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap penerimaan bagi akuntan publik wanita .

Isu Komitmen

Trap et al. (1989) dalam penelitiannya menemukan bahwa responden akuntan publik pria tidak setuju dengan pernyataan bahwa akuntan publik wanita memiliki komitmen terhadap karir yang sama dengan akuntan publik pria. Namun demikian akuntan publik wanita memiliki pernyataan yang sebaliknya dengan akuntan publik pria.

Pendapat Levine (1985) berbeda dengan Trap et al (1989) dan menemukan bahwa akuntan publik wanita dan pria secara seimbang memberikan dedikasi pada kehidupan profesinya. Sementara itu Rayburn dalam Ried et al (1971) menyatakan bahwa wanita memasuki profesi akuntan publik dengan alasan yang sama dengan akuntan publik pria dalam hal : tantangan, prestise, penghasilan yang lebih tinggi, dan pengembangan diri. Hasil penelitiannya ini didukung oleh Fetter (dalam Ried et al. , 1979) mengenai adanya asumsi bahwa hanya sedikit dari akuntan publik wanita yang dapat menyeimbangkan antara karier dan keluarga, namun demikian asumsi tersebut dibantah oleh Hooks dan Chramy, 1989). Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa 75% *partner* wanita yang mempunyai anak memilih untuk tetap membesarkan anak yang masih pra sekolah dan sekaligus mengembangkan karier.

Dengan memperhatikan hasil temuan dari penelitian di atas, maka dapat dinyatakan hipotesa sebagai berikut :

Ho4 : tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap komitmen bagi akuntan publik wanita.

Ha4 : terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap komitmen bagi akuntan publik wanita.

Isu Akomodasi Khusus

Trap et al. (1989) dalam penelitiannya menyatakan bahwa isu akomodasi khusus bagi akuntan publik wanita yang ada adalah sebagai berikut :

- Responden wanita lebih menyetujui adanya akomodasi khusus dibanding akuntan publik pria berupa : perjalanan yang dikurangi, jam yang lebih fleksibel, dan ijin cuti untuk tanggung jawab keluarga yang lain.
- Akuntan publik pria dan wanita lebih menyetujui akomodasi khusus bagi akuntan publik wanita berstatus *single parent* daripada akuntan publik wanita yang menikah dan mempunyai anak.
- Distribusi yang luas dari jawaban responden baik oleh akuntan publik wanita maupun pria, bahwa untuk tiap akomodasi khusus dalam daftar pertanyaan memberikan indikasi kurangnya persetujuan secara menyeluruh pada isu akomodasi khusus ini.
- Hanya isu cuti hamil dan kesempatan kerja paruh waktu yang mendapatkan persetujuan dari akuntan publik wanita dan pria.

Dengan mempertimbangkan pendapat di atas , maka dapat dinyatakan hipotesa sebagai berikut:

Ho5 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap akomodasi khusus bagi akuntan publik wanita .

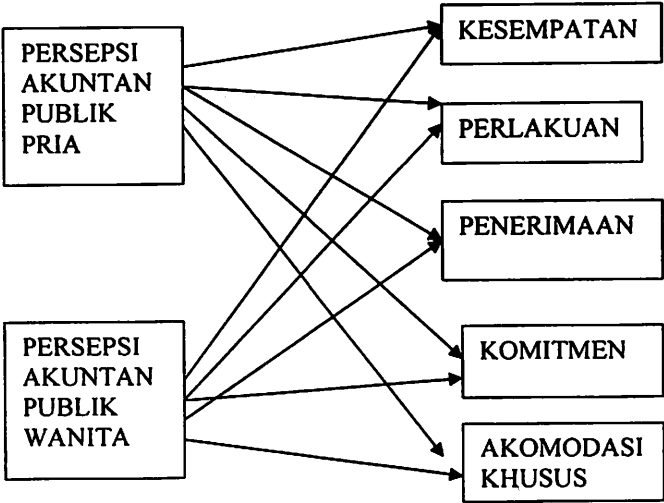
Ha5 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap akomodasi khusus bagi akuntan publik wanita .

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis agar dapat memberikan gambaran yang jelas , sistematis dan faktual mengenai sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian ini akan diteliti apakah ada perbedaan persepsi dikalangan akuntan publik mengenai isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita. Selanjutnya juga ingin diketahui seberapa besar pentingnya isu-isu tersebut bagi akuntan publik wanita.

Gambar 1
Model Penelitian



Variabel Penelitian **Variabel Independen**

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Persepsi responden yaitu persepsi Akuntan publik pria dan akuntan publik wanita yang diukur dengan menggunakan skala nominal.

Variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini ada 5 yaitu Isu kesempatan, isu perlakuan, isu penerimaan, isu komitmen dan isu akomodasi khusus. Isu-isu ini diukur dengan menggunakan skala Likert 5 point dimana 1=sangat tidak setuju sampai 5=sangat setuju. Sedangkan pertanyaan dengan skala likert 3 point memiliki skor 1=lebih tidak sesuai ; 2=sama dan 3=lebih sesuai. Penjelasan dari isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita dapat dilihat dalam tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1
Isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita

No.	Variabel	Keterangan
1.	Kesempatan	Akuntan publik wanita mempunyai kesempatan yang sama dengan rekan pria dalam hal: <ul style="list-style-type: none"> • Penugasan • Spesialisasi industri • Menjadi partner • Penghasilan
2.	Perlakuan	Perlakuan berikut adalah biasa bagi akuntan publik wanita dalam hal: <ul style="list-style-type: none"> • Pelecehan seksual dari rekan kerjanya • Pelecehan seksual dari klien
3.	Penerimaan	Akuntan publik wanita mendapatkan penerimaan yang sama dengan rekan kerja pria dalam hal: <ul style="list-style-type: none"> • Perjanjian kerja • Rekrutmen kerja • Pengembangan bisnis baru • Melakukan pelayanan jasa audit, pajak dan konsultan manajemen
4.	Komitmen	Akuntan publik wanita mempunyai komitmen terhadap karier yang sama dengan rekan kerja pria.
5.	Akomodasi Khusus	<ul style="list-style-type: none"> • Pengurangan perjalanan, jam yang fleksibel, cuti hamil, ijin untuk anak yang sakit, dan tanggung jawab keluarga yang lain. • Kesempatan kerja paruh waktu.

Teknik Pengumpulan Data

Responden dalam penelitian ini adalah akuntan publik wanita dan pria yang bekerja di kantor akuntan publik. Sampel kantor akuntan yang dipilih terdiri dari 3 KAP besar, 4 KAP menengah, dan 5 KAP kecil yang berada di Jakarta. Kuesioner disebarakan sebanyak 40 eksemplar untuk KAP besar, 25 eksemplar untuk KAP menengah dan 10 eksemplar untuk KAP kecil, sehingga total penyebaran adalah 275 responden.

Metode Analisis Data

Kuesioner yang sudah disebarakan dan dikumpulkan kembali diolah dengan langkah sebagai berikut :

- Uji statistik deskriptif, dalam uji ini dijelaskan jumlah data yang dapat diolah, pengelompokkan data, penentuan nilai dan fungsi statistik
- Uji validitas, dalam uji ini yang dipakai adalah Spearman's correlation. Uji ini untuk menguji apakah construct yang ada dalam pertanyaan sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai sigifikansi adalah $\geq 0,5$ (Hair et al., 1998)
- Uji reliabilitas, digunakan untuk menguji konsistensi antar item dengan tingkat reliabilitas $\geq 0,6$ (Sekaran, 2000)
- Uji normalitas, dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal. Jika normalitas yang dipakai adalah uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat normalitas $\alpha \geq 0,05$ (Hair et al., 1998) dan grafik normalitas Q-Q Plot
- Uji hipotesis
- Dalam penelitian uji hipotesis yang dipakai adalah uji beda persepsi, sehingga yang dipakai adalah uji Mann-Whitney U test dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Hair et al., 1998)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Dari total kuesioner yang disebarakan sebanyak 275 eksemplar pada 3 KAP besar, 4 KAP menengah dan 5 KAP kecil, ternyata yang dikembalikan sebanyak 213 dan yang jawabannya lengkap hanya 160, sehingga tingkat sponsonya sebesar 58,18%.

Adapun data statistik deskriptif responden dapat dilihat dalam tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Statistik Deskriptif Demografi responden

Keterangan	N Wanita	% Wanita	N Pria	% Pria
Jenis kelamin				
• Wanita	87	54,4		
• Pria			73	45,6
Usia:				
• 20 – 30 thn	80	91,9	62	84,9
• 31 – 40 thn	6	6,9	8	10,9
• 41 – 50 thn	1	1,2	3	4,20
• > 50 thn	0	0	0	
Status pernikahan:				
• Menikah	27	31	32	43,8
• Belum menikah	60	69	41	56,2
Usia anak terkecil:				
• 0 – 5 thn	14	51,9	11	34,
• 6 – 10 thn	4	14,8	7	21,0
• 11 – 15 thn	6	22,2	9	28,1
• 16 – 20 thn	1	3,7	2	6,3
• > 20 thn	0	0	0	0
• belum punya anak	2	7,4	3	9,4
Skala perusahaan:				
• Internasional	23	26,5	27	37
• Nasional	29	33,3	26	35,6
• Lokal	35	40,2	20	27,4
Posisi dalam Perusahaan :				
• Staff				
• Senior	54	62,1	41	56,2
• Junior	18	20,7	19	26
• Manajer	15	17,2	11	15,1
• Partner	0	0	0	0
Area Pelayanan	0	0	2	2,7
• Audit				
• Pajak	55	63,2	48	65,8
• Konsultan	3	3,5	3	4,1
• Kombinasi	3	3,5	4	5,5
Pendidikan	26	29,8	18	24,6
• S1 AK				
• S2 AK	42	48,3	36	49,3
• DIII AK	20	23	25	34,3
	25	28,7	12	16,4

1. Uji validitas

Uji Validitas dilakukan dengan program SPSS 11.0 untuk mengetahui apakah alat yang digunakan tepat untuk mengukur construct. Apabila tingkat korelasi $\geq 0,5$ berarti instrument pengukuran tersebut dinyatakan valid(Hair et al., 1998) . Dengan melihat table di bawah ini ternyata semua variable menunjukkan tingkat korelasi diatas $\geq 0,5$ dan dapat dikatakan bahwa datanya valid.

Tabel 3
Uji Validitas

No.	Variabel	Korelasi	Sig (2-tailed)
1.	Kesempatan	0,732	0,000
2.	Perlakuan	0,800	0,000
3.	Penerimaan	0,517	0,000
4.	Akomodasi Khusus	0,601	0,000

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 11.0 dilakukan untuk menilai konsistensi dan stabilitas instrument dengan syarat Cronbach Alpha $\geq 0,6$ (Hair et al., 1998) . Dengan melihat tabel di bawah ini ternyata koefisien Alpha bervariasi antara 0,6522 - 0,8621 dan nilainya lebih besar dari 0,6, sehingga datanya dikatakan reliable. Uji reliabilitas untuk variable komitmen tidak dapat dilakukan, karena hanya memiliki satu item saja.

Tabel 4
Uji reliabilitas

No.	Variabel	Koef. Alpha
1.	Kesempatan	0,8107
2.	Perlakuan	0,8621
3.	Penerimaan	0,6522
4.	Akomodasi Khusus	0,7507

3. Uji normalitas

Hasil dari uji normalitas dengan Kolmogorov-smirnov menunjukkan hasil di bawah angka alpha 0,005 (Hair et al., 1998), sehingga dikatakan datanya tidak berdistribusi normal.

4. Uji hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan Mann-Whitney U test menunjukkan adanya hasil yang konsisten dan tidak konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya. Adapun ringkasan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat dalam table di bawah ini :

Tabel 5
Uji Hipotesis

Hipotesa	Penelitian sebelumnya	Penelitian sekarang
Ha1 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan public pria dengan persepsi akuntan public wanita terhadap isu kesempatan bagi akuntan	0,026 (diterima)	0,997(ditolak)
Ha2 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan public pria dengan persepsi akuntan public wanita terhadap isu perlakuan bagi akuntan	0,641 (ditolak)	0,722 (ditolak)
Ha3 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan public pria dengan persepsi akuntan public wanita terhadap isu penerimaan bagi akuntan	0,003 (diterima)	0,567 (ditolak)
Ha4 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan public pria dengan persepsi akuntan public wanita terhadap isu komitmen bagi akuntan	0,001 (diterima)	0,782 (ditolak)
Ha5 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan public pria dengan persepsi akuntan public wanita terhadap isu akomodasi khusus bagi akuntan	0,000 (diterima)	0,982 (ditolak)

Dari hasil uji hipotesis di atas terlihat bahwa ternyata tidak terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik pria dan wanita dalam hal isu kesempatan, perlakuan, penerimaan, komitmen, dan akomodasi khusus. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya, kecuali isu perlakuan yang konsisten dengan penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Dengan melihat hasil analisa data yang menguji pengaruh persepsi

akuntan publik pria dan wanita terhadap isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita, maka dapat disimpulkan :

1. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu kesempatan dengan Aymptop Signifikansi 0,997 (Sig $\geq 0,05$)
2. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu perlakuan dengan Aymptop Signifikansi 0,722 (Sig $\geq 0,05$)
3. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu penerimaan dengan Aymptop Signifikansi 0,567 (Sig $\geq 0,05$)
4. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu komitmen dengan Aymptop Signifikansi 0,782 (Sig $\geq 0,05$)
5. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu akomodasi khusus dengan Aymptop Signifikansi 0,982 (Sig $\geq 0,05$)

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Adanya variable komitmen terhadap karier yang hanya memiliki satu item pertanyaan, sehingga perlu dipertimbangkan untuk dikembangkan lebih lanjut.
2. Variabel perlakuan hanya mempertimbangkan unsur pelecehan seksual saja, sehingga perlu dipertimbangkan adanya perilaku lain. Disamping itu perlakuan yang digunakan dalam penelitian ini hanya berkonotasi negative terhadap akuntan public wanita dan belum dipertimbangkan apabila ada perlakuan positif.
3. Dalam variable kesempatan belum dipertimbangkan kesempatan promosi, kompensasi dan pengembangan karier.
4. Penelitian ini hanya dilakukan pada kantor akuntan public yang berada di daerah Jakarta saja.

Implikasi

Penelitian selanjutnya dapat lebih diarahkan pada beberapa pertimbangan yang selama ini belum dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian sebaiknya perlu diperluas pada kantor akuntan yang berada selain di kota Jakarta seperti daerah Jatim seperti Surabaya dan Jateng seperti Yogya, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.
2. Perlu dipertimbangkan adanya penambahan dalam variable kesempatan seperti Kesempatan promosi, kompensasi dan pengembangan karier.
3. Perlu dipertimbangkan pula adanya komitmen terhadap organisasi/ perusahaan, komitmen terhadap pekerjaan selain komitmen karier
4. Perlu diberikan pengertian yang lebih jelas tentang perlakuan. Selain itu juga perlu dipertimbangkan perlakuan asusila disamping pelecehan seksual baik secara verbal dan fisik. Selanjutnya perlu dipertimbangkan pula adanya perlakuan positif yang mungkin terjadi pada akuntan public wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahim, Ahim, Nur Indriantoro, 2000, Pengaruh Perbedaan Gender Terhadap Perilaku Akuntan Pendidik. *Kajian Bisnis* No.21 September - Desember.
- Chairina Laksmi, Ayu, Nur Indriantoro, 1999, Persepsi Akuntan Publik Laki-laki dan Perempuan Terhadap Isu-isu yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Perempuan. *Prosiding SNA II Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik (IAI-KAPd)* Malang, September.
- Cooper, Donald R, and Emory, William G., 1995, *Business Research Methods*. 5th ed. Irwin.
- Eccles, Jacquelynne.S, and Hoffma, L.W., 1984, Socialization and the Maintenance of a 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.
- Fakih, Mansour, 1996, *Menggeser Konsep Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

- Gaertner, J.F, and Ruhe J.A., 1998, Job-Related Stress in Public Accounting. *Journal of Accountancy* (June):68-74.
- Gibson, James L. Ivancevich, John.M,Donnelly, James.H.,1987, *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses* (terjemahan). Edisi Kelima. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Chrysanti-Sedyono, 1996, Perempuan di Sektor Formal, dalam Gardiner-Mayling, O, Wagemann, Mildred L.E, Sulceman, Evelyn, dan Sulastri. *Perempuan Indonesia: Dulu dan Kini*. Jakarta: PT Gramedia.
- Hayes, Robert D, and Hollman, Kenneth W,. 1996, Managing diversity:accounting firms and female employees. *The CPA Journal* (May):36-39.
- Hooks, Karen L, and Cheramy , Shirley J., 1989, Coping with women's expanding role in public accounting. *Journal of Accountancy* (February):66-76.
- Hooks, Karen L, and Cheramy , Shirley J., 1984, Facts and myths about women CPAs. *Journal of Accountancy* (October):79-86.
- Hooks, Karen L, and Dahl, Shirley J., 1984, Women accountants in a changing profession. *Journal of Accountancy* (December):108-116
- Konstans, Constantine and Ferris, Kenneth R., 1981, Female Turnover in Professional Accounting Firms : Some Preliminary Findings, *The Michigan CPA* (Winter), p. 11 - 15.
- Levine, Marc, 1985, Work as a Central Life Interest in Male and Female Senior and Staff Accountants in Large CPA Firms, *The Women CPA* (January) p. 27 - 29
- Ried, Glenda E., Aiken, Brenda T., and Jancura, Elise G. (1987), An Historical Perspective of Women in Accounting (May), p. 338 - 355.
- Rifka Annisa, (1997), *Stop Pelecehan Seksual*, Lealet, Yogyakarta: Rifka Annisa Women's Crisis Center
- Swhartz, Felice N., 1996, Women in the Profession, *Journal of Accountancy* (February) p.39 - 42
- Sekaran Uma, 1992, *Research Methods for Business : A. Skill Building Approach*, Southern Illinois University at Carbondale, John Wiley and Sons, Inc.

- Sterner, ulie A. and Yunker, Penelope J., 987, Sexual Harrasment in the Workplace : Accounting vs General Business, *The Women CPA* (April), p. 7 - 10
- Trap, Michael W., Hermanson, Roger H., and Turner, Deborah H., 1989, Current Perception of Issues Related to Women Employed in Public Accounting, *Accounting Horison* (March), p. 71-85.
- Ward, S.P., Moseley, O.B., and Ward, D.r., 1986, The Women CPA: A Question of Jobs Satisfaction, *The Women CPA*, p. 4 -10
- Whitehead Jr., Spikes, Pam, and Yelvington, Brenda, 1996, Sexual Harrasment in The Office, *The CPA Journal* (February),p.42 -45