



(Submitted: 2020-07-15, Revised: 2020-09-14, Accepted: 2020-11-22)

ANALISIS KOMITMEN PROFESIONAL AUDITOR DAN PERBEDAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF GENDER DI INDONESIA

Nur Alimin Azis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

Email: nuralimin08@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menguji komitmen profesional Auditor dan juga menguji perbedaan Auditor laki-laki dan Auditor perempuan terhadap komitmen profesional Auditor di Indonesia. Populasi dalam penelitian ini ialah Auditor laki-laki dan Auditor perempuan anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berjumlah 968 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Penentuan besaran sampel dilakukan agar dapat digeneralisasi dengan mengacu pada rumus Slovin, dan memperoleh jumlah sampel sebanyak 283 orang Auditor, serta dapat diolah sebanyak 107 sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei.

Hasil penelitian menemukan bahwa Auditor di Indonesia bangga menjadi bagian dari profesi yang digelutinya. Hal ini menunjukkan bahwa Auditor di Indonesia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Komitmen yang tinggi terhadap profesi mencerminkan ketaatan terhadap kode etik profesi yang digelutinya. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara Auditor laki-laki dan Auditor perempuan terhadap komitmen profesional Auditor.

Kata-kata Kunci: *Komitmen Profesional, Gender.*

PENDAHULUAN

Profesi auditor sebagaimana juga profesi-profesi lainnya membutuhkan adanya komitmen profesional sebagai bentuk dukungan dalam menjalankan profesi yang sesuai dengan kode etik profesi. Namun dalam praktiknya berbagai pelanggaran kode etik profesi auditor dibelahan bumi ini seperti KPMG pada Xerox, dan Ernest and Young sebagai Auditor pada Health South (Turner 2006). Kasus-kasus yang melibatkan Auditor tersebut menimbulkan pertanyaan penting tentang komitmen profesional Auditor (Azis dan Indriasari, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pelanggaran kode etik profesi auditor salah satunya disebabkan oleh masalah komitmen profesional auditor yang rendah. Lord dan DeZoort (2001), menyatakan bahwa Auditor dengan komitmen profesi yang rendah akan berpotensi untuk berperilaku disfungsional (misalnya mengutamakan kepentingan klien). Sebaliknya, Auditor dengan komitmen profesi yang tinggi akan berperilaku selaras dengan kepentingan publik dan tidak akan merusak profesionalismenya.

Azis, Subroto, Rosidi, dan Subekti (2016) menyatakan bahwa komitmen profesional merupakan pedoman bagi setiap Auditor untuk berpegang teguh pada prinsip-prinsip kode etik profesi akuntansi sebagai dasar berinteraksi atau berhubungan dengan klien, masyarakat, sesama rekan akuntan, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Oleh sebab itu, sikap dan perilakunya selalu mementingkan kepentingan publik. Aturan berupa kode etik profesi harus dijunjung tinggi oleh setiap Auditor dalam menjalankan aktivitas auditnya. Tuntutan tersebut akan mengarahkan Auditor untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur yang telah digariskan dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Demi mencapai hasil tersebut, auditor dituntut komitmen pada profesinya (Azis dan Indriasari, 2020).

Perilaku Auditor kemungkinan juga dipengaruhi oleh faktor gender, yaitu tergantung dari jenis kelamin Auditor. Maupin (1993) menyatakan bahwa akuntan wanita mungkin menjadi subjek bias negatif tempat kerja sebagai konsekuensi anggapan akuntan publik adalah profesi *stereotype* laki-laki. Dua penjelasan efek negatif dari *stereotype* gender pada akuntan publik wanita adalah *situation-centered* dan *person-centered*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sampai seberapa besar komitmen profesional Auditor di Indonesia. Penelitian ini juga untuk menguji apakah ada perbedaan Auditor laki-laki dan Auditor perempuan terhadap komitmen profesional Auditor di Indonesia.

LANDASAN TEORI

a. Komitmen Profesional

Suatu komitmen profesional bisa dihasilkan dari proses akulturasi dan asimilasi pada saat masuk dan memilih untuk tetap dalam profesi yang bersangkutan dan juga menyimpulkan bahwa perilaku etis Auditor berhubungan dengan tingginya komitmen akuntan pada profesi (Ponemon,

1992). Dalam konteks profesi Auditor, komitmen profesional merupakan pedoman bagi setiap Auditor untuk berpegang teguh pada prinsip-prinsip kode etik profesi akuntansi sebagai dasar berinteraksi atau berhubungan dengan klien, masyarakat, sesama rekan akuntan, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Gendron, Suddaby, dan Lam (2006) menyatakan bahwa komitmen profesional sebagai sejauh mana tingkat individu Auditor menganggap standar dan kode etik sebagai atribut kunci dari profesi dan percaya standar dan kode etik tersebut harus ketat mengikat dan ditegakkan dalam domain akuntan publik.

b. Gender

Mosse (1993) menyatakan bahwa gender adalah seperangkat peran yang menyampaikan kepada orang lain bahwa individu tersebut feminin atau maskulin. Perangkat perilaku khusus ini yang mencakup penampilan, pakaian, sikap, kepribadian, bekerja di dalam dan di luar rumah tangga, seksualitas, tanggung jawab keluarga dan sebagainya, secara bersama-sama memoles peran gender seseorang. Selanjutnya Fakhri, (2013) menyatakan bahwa gender adalah suatu sifat yang didikatkan terhadap kaum laki-laki juga perempuan di mana dibangun oleh masyarakat secara sosial maupun oleh masyarakat secara kultural turun temurun.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komitmen profesional adalah ketertarikan mental terhadap profesi, keyakinan dan identifikasi individu terhadap berbagai sasaran dan nilai, di mana individu tersebut bersedia mempersembahkan kerja keras bagi profesinya (Pai, Yeh, dan Huang, 2012). Beberapa hasil penelitian menemukan individu komitmen terhadap profesinya, antara lain; Greenfield, Norman dan Wier, (2008) menemukan bahwa individu komitmen terhadap profesinya dengan tidak terlibat dalam merugikan perusahaan. Selanjutnya Ahmad, Anantharaman, dan Ismail (2012) menemukan bahwa adanya loyalitas profesional terhadap profesi, serta kepatuhan terhadap kode etik. Kemudian Smith dan Hall (2008) menemukan bahwa komitmen profesional memiliki efek negatif pada niat untuk meninggalkan profesi.

Berdasarkan bukti penelitian empiris terdahulu, dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional dipegang teguh oleh individu. Jadi, hipotesis pertama penelitian dikemukakan berikut ini:

H₁: Auditor di Indonesia komitmen terhadap profesinya

Schwartz (1996) mengatakan bahwa wanita yang menjadi partner di kantor akuntan publik lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Hal ini disebabkan adanya budaya yang diciptakan untuk laki-laki, serta adanya *stereotype* tentang wanita yang menganggap bahwa wanita mempunyai komitmen pada keluarga yang lebih besar daripada komitmen terhadap karier. Dalam konteks pengambilan keputusan dan pengambilan risiko tidak ada perbedaan antara pria dan wanita (Masters, 1989). Selanjutnya dalam konteks Auditor,

Trisnaningsih (2004) yang melakukan penelitian di Kantor Akuntan Publik Jawa Timur menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen profesi antara auditor pria dan auditor wanita. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Anggrainy, Boki, dan Husain (2018) terhadap Auditor yang bekerja di BPKP Provinsi Gorontalo juga menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen profesional antara Auditor laki-laki dan Auditor perempuan.

Berdasarkan bukti penelitian empiris terdahulu, baik yang dilakukan di Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur maupun di kantor BPKP Provinsi Gorontalo terdapat kesetaraan atau tidak ada perbedaan komitmen profesional Auditor, baik Auditor laki-laki maupun Auditor perempuan. Dari hal tersebut, penelitian ini memperluas objek penelitian, yaitu pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik seluruh Indonesia, dengan hipotesis kedua penelitian, yaitu:

H₂: Tidak terdapat perbedaan signifikan komitmen profesional Auditor antara Auditor laki-laki dan Auditor perempuan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer berupa jenis data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner berisi persepsi Auditor terhadap komitmen profesional, dengan menggunakan metode survei.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini ialah Auditor laki-laki dan Auditor perempuan anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berjumlah 968 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Penentuan besaran sampel dilakukan agar dapat digeneralisasi dengan mengacu pada rumus Slovin (Umar, 2008, hlm. 78), dan memperoleh jumlah sampel sebanyak 283 orang Auditor.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis *partial least square* (PLS). Kemudian melakukan uji beda untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan komitmen profesional antara Auditor laki-laki dan Auditor perempuan.

Definisi Operasional

Komitmen profesional dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kekuatan relatif atas identifikasi dan keterlibatan Auditor terhadap nilai-nilai profesinya. Indikator dan *item* pernyataan komitmen profesional yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari instrumen yang disusun oleh Aranya, Pollock, dan Amernic (1981); Meyer, Allen, dan Smith (1993), yaitu:

01 citra diri

09 terganggu jika beralih profesi

- | | | | |
|----|------------------------|----|--------------------------------|
| 02 | keterikatan emosional | 10 | menerima semua jenis pekerjaan |
| 03 | menghabiskan karier | 11 | menyepakati aturan-aturan |
| 04 | antusias | 12 | merasa bersalah |
| 05 | bangga menjadi auditor | 13 | memiliki loyalitas |
| 06 | merasa rugi | 14 | tanggung jawab moral |
| 07 | pengorbanan pribadi | 15 | suatu kewajiban. |
| 08 | sulit beralih profesi | | |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Komitmen Profesional
Jawaban Tertinggi dan Terendah Setiap Konstruk

Indicator	N		Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	Valid	Missing				
KP.01	107	0	6.0561	1.09744	4.00	7.00
KP.02	107	0	6.0748	1.01592	4.00	7.00
KP.03	107	0	6.0000	1.00000	4.00	7.00
KP.04	107	0	6.1028	.98990	4.00	7.00
KP.05	107	0	6.2056	.92897	4.00	7.00
KP.06	107	0	5.9533	1.01296	4.00	7.00
KP.07	107	0	5.9813	1.04594	4.00	7.00
KP.08	107	0	5.9346	.99310	4.00	7.00
KP.09	107	0	6.0280	.97572	4.00	7.00
KP.10	107	0	6.0000	.98095	4.00	7.00
KP.11	107	0	5.1215	1.01601	3.00	7.00
KP.12	107	0	5.0654	1.03040	3.00	7.00
KP.13	107	0	5.6449	1.37534	3.00	7.00
KP.14	107	0	5.1121	.94497	3.00	7.00
KP.15	107	0	5.1121	.98409	3.00	6.00

Sumber: Hasil Olahan Data

Tabel 2
Komitmen Profesional
Statistik Deskriptif Konstruk

Construct	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Profesional	107	3.00	7.00	5.759	0.873

Sumber: Hasil Olahan Data

Konstruk komitmen profesional menunjukkan nilai skor minimum 3 dan skor nilai maksimum 7 (Tabel 1 dan 2). Nilai rata-rata atas konstruk komitmen profesional sebesar 5,759 (Tabel 2 dan 3) dengan standar deviasi sebesar

0,873 (Tabel 2). Nilai rata-rata jawaban responden terendah terdapat pada indikator komitmen profesional 11 atau KP 11, dengan nilai sebesar 5,0654 (Tabel 1), yaitu saya tidak menemui kesulitan dalam menyangkati aturan-aturan yang ada dalam profesi auditor.

Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator komitmen profesional 05 atau KP 05 (Tabel 1 dan 3) dengan nilai sebesar 6,206 (setuju), yaitu saya bangga menjadi bagian dari profesi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa Auditor di Indonesia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Individu dengan komitmen profesional yang tinggi dicirikan memiliki keyakinan kuat dan penerimaan tujuan profesi, kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi. Auditor yang memiliki komitmen profesional yang kuat akan bertindak sesuai dengan prinsip objektivitas, integritas, dan independen. Oleh sebab itu, sikap dan perilakunya selalu mementingkan kepentingan publik. (Azis, dkk)

Tabel 3
Komitmen Profesional
Deskripsi Jawaban Responden

Indikator	STS		TS		ATS		N		AS		S		SS		Mean
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
KP.01	0	0.0	0	0.0	0	0.0	15	14.0	16	15.0	24	22.4	52	48.6	6.056
KP.02	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	10.3	18	16.8	30	28.0	48	44.9	6.075
KP.03	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	10.3	20	18.7	34	31.8	42	39.3	6.000
KP.04	0	0.0	0	0.0	0	0.0	9	8.4	20	18.7	29	27.1	49	45.8	6.103
KP.05	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	6.5	16	15.0	32	29.9	52	48.6	6.206
KP.06	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	10.3	24	22.4	31	29.0	41	38.3	5.953
KP.07	0	0.0	0	0.0	0	0.0	12	11.2	23	21.5	27	25.2	45	42.1	5.981
KP.08	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	10.3	23	21.5	35	32.7	38	35.5	5.935
KP.09	0	0.0	0	0.0	0	0.0	10	9.3	19	17.8	36	33.6	42	39.3	6.028
KP.10	0	0.0	0	0.0	0	0.0	9	8.4	24	22.4	32	29.9	42	39.3	6.000
KP.11	0	0.0	0	0.0	9	8.4	21	19.6	26	24.3	50	46.7	1	0.9	5.121
KP.12	0	0.0	0	0.0	12	11.2	16	15.0	33	30.8	45	42.1	1	0.9	5.065
KP.13	0	0.0	0	0.0	14	13.1	9	8.4	15	14.0	32	29.9	37	34.6	5.645
KP.14	0	0.0	0	0.0	9	8.4	14	13.1	41	38.3	42	39.3	1	0.9	5.112
KP.15	0	0.0	0	0.0	8	7.5	22	20.6	27	25.2	50	46.7	0	0.0	5.112
Total															5.759

Sumber: Hasil Olahan Data

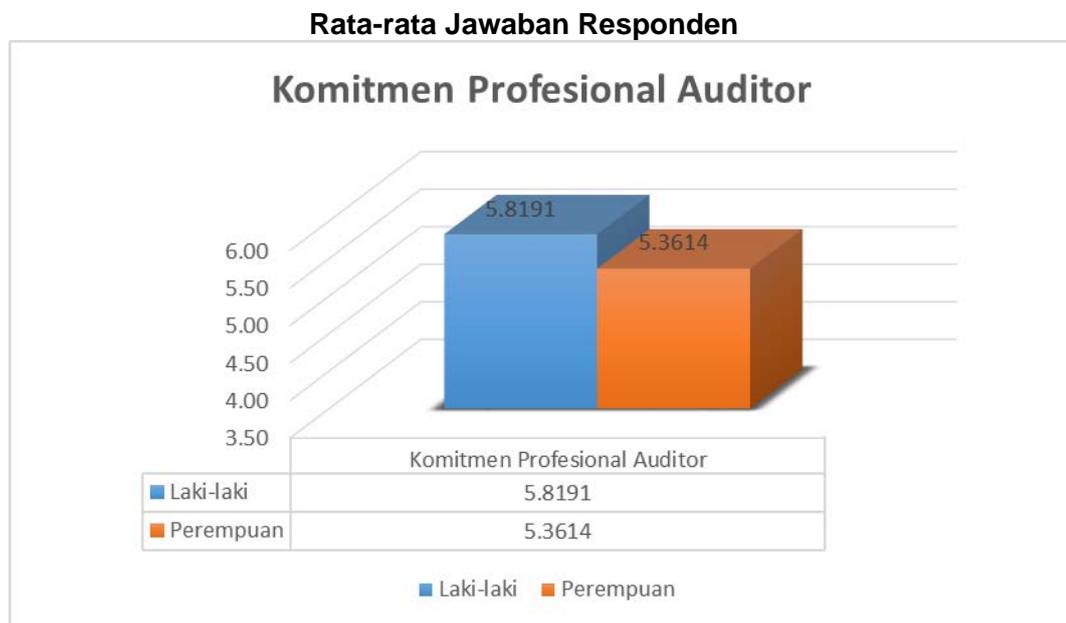
Tabel 4
Komitmen Profesional
Statistik Deskriptif

Jenis Kelamin		Mean	Std. Deviation	N
Komitmen	dimension Laki-laki	5.8191	.85084	93

Profesional	Perempuan	5.3614	.94763	14
	Total	5.7593	.87321	107

Sumber: Hasil Olahan Data

Hasil analisis perbedaan rata-rata jawaban responden (Tabel 4 dan pada Gambar) terhadap komitmen profesional auditor menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden laki-laki sebesar 5,8191. Nilai ini lebih tinggi dibandingkan rata-rata jawaban responden perempuan sebesar 5,3614.



Gambar 1 Komitmen Profesional

Tabel 5
Komitmen Profesional
Nilai Signifikansi Uji Beda

Urce	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	Komitmen Profesional	2.549 ^a	1	2.549	3.420	.067
Intercept		1521.09	1	1521.09	2040.42	.000
		0		0	0	
Jenis Kelamin		2.549	1	2.549	3.420	.067
Error		78.275	105	.745		
Total		3629.90	107			
		6				
Corrected Total		80.825	106			

Sumber: Hasil Olahan Data

Hasil uji beda (Tabel 5) tertera nilai signifikansi sebesar 0,067 lebih besar dari alpha 0,050. Penjelasan tersebut (Tabel 5) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara Auditor laki-laki dan Auditor perempuan terhadap komitmen profesional Auditor. Hal ini berarti bahwa baik Auditor laki-laki maupun Auditor perempuan mempunyai komitmen yang sama terhadap profesinya.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan membuktikan secara empiris komitmen profesional Auditor dan perbedaan komitmen profesional Auditor laki-laki dan Auditor perempuan di Indonesia. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Auditor di Indonesia mempunyai komitmen profesional yang tinggi terhadap profesinya. Penelitian ini juga menemukan bahwa tidak ada perbedaan signifikan komitmen profesional Auditor laki-laki dan Auditor perempuan. Hal ini menggambarkan bahwa Auditor laki-laki maupun Auditor perempuan di Indonesia menunjukkan komitmen yang sama terhadap profesi yang digelutinya.

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini, yaitu agar para auditor selalau *update* dan memahami lebih detail khususnya tentang aturan-aturan yang ada dalam profesi auditor. Hal ini ditujukan agar auditor tidak mengalami kesulitan dalam menyepakati aturan-aturan yang ada dalam profesinya tersebut. Saran lain yang dapat dikembangkan dari hasil penelitian ini, yaitu bagi penelitian selanjutnya agar menganalisis faktor perbedaan lainnya terhadap komitmen profesional auditor seperti perbedaan usia, perbedaan tingkat pendidikan, perbedaan tipe KAP, serta faktor pengalaman auditor (lamanya bekerja sebagai akuntan publik), yang dapat mempengaruhi perilaku auditor khususnya komitmen profesional auditor.

REFERENSI :

Ahmad, Z., Anantharaman, R., dan Ismail, H. (2012). Students' Motivation, Perceived Environment and Professional Commitment: An Application of Astin's College Impact Model. *Accounting Education*, 21 (2), 187-208.

Anggrainy, S., Boku, Z., dan Husain, S.P (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Perspektif Gender. *Jurnal Wawasan dan Riset Akuntansi*. Vol. 5, No. 2, Maret 2018 hal. 114-126

Aranya, N., Pollock, J., dan Amernic, J. (1981). An Examination of Professional Commitment in Public Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6 (4), 271-280.

- Azis, N.A., dan Indriasari, R. (2020). Revealing and Building the Professional Commitment of Auditor Through Local Wisdom Perspective of the Kaili Community. *Journal of Management & Business* Vol. 3, No. 2 hlm. 22-36
- Azis, N.A., Subroto, B., Rosidi., dan, Subekti, I (2016), Professional Commitment, Auditor Independence, and Organizational Ethical Culture: Empirical Evidence from Indonesia. *International Journal of Management and Administrative Sciences*. 3, (09), 28-36
- Fakih, M. (2013). *Analisis Gender & Tranformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gendron, Y., Suddaby, R., dan Lam, H. (2006). An Examination of the Ethical Commitment of Professional Accountants to Auditor Independence. *Journal of Business Ethics*, 64 (2), 169-193.
- Greenfield, A., Norman., C dan Wier, B. (2008). 'The effect of ethical orientation and professional commitment on earning management behaviour', *Journal of Business Ethics*, vol. 83, no. 3, pp. 419-4
- Lord, A.T. dan DeZoort, F.T. (2001). The Impact of Commitment and Moral Reasoning on Auditors' Responses to Social Influence Pressure. *Accounting, Organizations and Society*, 26 (3), 215-235.
- Masters, R. (1989). Study examines investors' risk-taking propensities. *Journal of Financial Planning*, 2(3), 151–155.
- Maupin. (1993). How can women's lack of upward mobility in accounting organizations be explained ? *Group and Organisational management* 18 (June): 132-152.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., dan Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538.
- Mosse, J. C. (1993). *Gender dan Pembangunan*. Edisi Bahasa Indonesia. Rifka Annisa Women's Crisis Center dan Pustaka pelajar.
- Pai, F.Y., Yeh, T.M., dan Huang, K.I. (2012). Professional Commitmen of Information Technology Employees Under Depression Environments. *International Journal of Electronic Business Management*, 10 (1), 17-28.
- Ponemon, L. A. (1992b). Ethical Reasoning and Selection-Socialization in Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 17 (3), 239-258.
- Schawrtz, F.N. (1996). Women in the profession. *Journal of Accountancy*

(February): 39-42.

Smith, D., dan Hall, M. (2008). "An empirical examination of a Three-Component Model of Professional Commitment Among Public Accountants", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 20 No. 1. pp. 75-92.

Trisnaningsih, S. (2004). "Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.7, No.1, hal.108-123.

Turner, L.E. (2006). "Learning From Accounting History: Will We Get It Right This Time?". *Issues in Accounting Education*, vol. 2, No. 4, 383-407

Umar, H. 2008. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.