

Permodelan Komitmen Profesional Auditor di Jawa Tengah dengan Pendekatan Gender

Rosyati, Anita Damajanti, Dyah Nirmala Arum Janie

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris perbedaan komitmen profesional akuntan publik di Jawa Tengah berdasarkan gender dalam Kantor Akuntan Publik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Independent Samples t-test*. Penelitian ini tidak mampu membuktikan adanya perbedaan yang signifikan antara komitmen profesional afektif akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah. Namun demikian, penelitian ini mampu membuktikan adanya perbedaan yang signifikan antara komitmen profesional akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah. Penelitian ini juga membuktikan adanya perbedaan yang signifikan antara komitmen profesional kontinyu dan normatif akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah. Kata kunci: Komitmen Profesional, Gender, Akuntan Publik, Jawa Tengah

Abstract

This study aims to test empirically the differences in the professional commitment of public accountants in Central Java by gender in the public accounting firm. Hypothesis testing is done by using Independent Samples t-test. This study was not able to prove the existence of a significant difference between affective professional commitment of male and female public accountant in Central Java. However, the study was able to prove the existence of a significant difference between professional commitment of male and female public accountant in Central Java. This study also proved the existence of a significant difference between commitment and normative continuous professional male and female public accountant in Central Java.

Keywords: *Professional Commitment, Gender, Public Accountant, Central Java*

Pendahuluan

Berbagai kasus yang melibatkan akuntan publik menimbulkan keraguan terhadap komitmen profesional auditor. Kualitas audit dapat mengalami penurunan apabila auditor melakukan tindakan-tindakan yang kurang atau bahkan tidak profesional. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya

individu auditor yang melakukan tindakan-tindakan yang mengancam kualitas audit dengan berlaku tidak profesional. Perilaku disfungsi menjadi suatu perilaku yang dapat diterima dalam lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) (Kelley & Margheim, 1990; Smith R. , 1995; Sijabat, 2010). Sementara itu, auditor diharapkan dapat menjalankan audit dengan teliti, hati-hati, jujur, independen, objektif, berintegritas, bebas dari *conflict of interest*, tidak

diperkenankan membiarkan jika terdapat salah saji material yang diketahuinya serta mengalihkan pertimbangannya kepada pihak lain (Ikatan Akuntan Indonesia, 2011)

Berikut ini adalah beberapa kasus yang melibatkan akuntan publik dan Kantor Akuntan Publik di Indonesia:

Tabel 1
Skandal Akuntansi di Indonesia

No.	Nama Perusahaan	KAP terlibat	Keterangan
1.	Tiga puluh enam Bank Beku Kegiatan Usaha (BBKU) (1995-1999)	Sepuluh KAP	Tidak melakukan pengujian yang memadai atas rekening, dokumentasi audit yang tidak memadai, penugasan auditor yang tidak paham aturan perbankan (Hasan, 2009).
2.	PT Eastmen Christensen (2001)	KPMG Siddharta Siddharta & Harsono	Menyuap pejabat kantor pajak di Jakarta (Hukum Online, 2001).
3.	PT Kimia Farma, Tbk	Hans Tuanakotta & Mustofa	Melakukan <i>mark-up</i> laba bersih laporan keuangan (Syahrul, 2002)
4.	Bank Lippo (2002)	Prasetio Sarwoko & Sandjaja	Penyajian laporan keuangan yang berbeda ke publik dan manajemen BEJ (Sumantyo, 2003)
5.	Setidaknya dua perusahaan (PT Pusri & PT Electronic Solution) (2008)	Setidaknya ada 15 akuntan dan dua KAP	Pelanggaran standar audit (SA) Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan konsolidasi (Gunanto, 2008; Wahyudin, 2009; Hardjanti, 2008; Wire, 2008).
6.	Bank Mutiara d/h Bank Century (2009)	Razikun Tarkosunaryo	Manipulasi data oleh akuntan publik (RTS).
7.	Beberapa kementerian	BPK	Didapatnya opini "Tidak Memberikan Opini" di beberapa kementerian dan lembaga milik pemerintah RI (Akuntan Online, 2012).

Sumber: disusun untuk kepentingan penelitian ini, 2016

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa skandal korporasi dan institusi yang melibatkan akuntan publik sudah lama terjadi. Berbagai fenomena tersebut di atas tidak hanya di perbankan atau perusahaan

publik akan tetapi juga di lembaga-lembaga milik pemerintah. Tindakan yang dilakukan akuntan publik di antaranya adalah:

1. tidak melakukan pengujian yang memadai atas rekening,

2. dokumentasi audit yang tidak memadai,
3. penugasan auditor yang tidak paham aturan industri terkait,
4. menyuap pejabat kantor pajak;
5. melakukan mark-up laba bersih laporan keuangan,
6. menyajikan laporan keuangan yang berbeda ke publik dan manajemen BEJ,
7. melanggar standar audit (SA) Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan konsolidasi, dan
8. memanipulasi data.

Sebagaimana telah disampaikan dalam permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adanya kasus-kasus skandal korporasi yang jelas-jelas melibatkan akuntan publik. Hal tersebut dapat menyebabkan komitmen profesional akuntan publik dipertanyakan. Bahkan beberapa di antaranya adalah akuntan publik dari Jawa Tengah. Jika komitmen profesional akuntan publik di Indonesia pada umumnya dan akuntan publik di Jawa Tengah pada khususnya dipertanyakan, bagaimana profesi akuntan publik dapat bersaing di Asia maupun dunia?

Penelitian ini bertujuan secara empiris untuk meneliti perbedaan komitmen profesional akuntan publik di Jawa Tengah berdasarkan gender dalam Kantor Akuntan Publik. Sementara itu, hasil penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi untuk menjelaskan sebagian determinan dari komitmen profesional akuntan publik.

Landasan Teori dan Penyusunan Hipotesis

Komitmen Profesional

Untuk membahas komitmen profesional, beberapa definisi mengenai komitmen profesional sudah disampaikan oleh beberapa peneliti terdahulu. Aranya & Ferris (1983) menyatakan bahwa komitmen profesional adalah kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu terhadap suatu profesi. Sementara itu, Aryee, Wyatt & Ma (1991) menyebutkan komitmen profesional sebagai keyakinan dan penerimaan berbagai sasaran dan nilai profesional, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama profesi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi. Sementara itu, Elias (2006) menyampaikan bahwa komitmen profesional adalah bentuk keterikatan individu terhadap profesinya. Selanjutnya, Pai, Yeh, & Huang (2012) menuliskan dalam artikelnya bahwa komitmen profesional adalah ketergantungan mental terhadap profesi, keyakinan dan identifikasi individu terhadap berbagai sasaran dan nilai, di mana individu tersebut bersedia mempersembahkan kerja keras bagi profesinya.

Ikatan psikologis antara karyawan dan fokus komitmennya, baik terhadap organisasi, profesi maupun kelompoknya mengasumsikan tiga bentuk yang berbeda. Masing-masing memiliki istilah dan penyebab yang berbeda (Meyer & Allen, 1991; Bagraim, 2003). Konsep komitmen organisasional yang dikembangkan oleh Meyer sudah relatif mapan, sehingga diyakini bahwa sebagaimana konsep komitmen

organisasional yang dijelaskan oleh tiga komponen pengukuran yang berbeda, maka konsep komitmen profesional juga dijelaskan oleh tiga komponen pengukuran yang berbeda pula (Bagraim, 2003). Ketiga komponen pengukuran tersebut adalah komitmen profesional afektif (hasrat/gairah/keinginan), komitmen profesional kontinyu (kebutuhan) dan komitmen profesional normatif (kewajiban).

Komitmen Profesional Afektif

Komitmen profesional afektif merupakan identifikasi, keterlibatan dan ikatan emosional dengan profesi yang dimaksud (Bagraim, 2003), dalam konteks penelitian ini adalah akuntan. Oleh karena itu, individu dengan komitmen profesional afektif yang kuat akan tetap menjadi anggota profesinya yang dimaksud karena keinginan individu tersebut. Sebagai ilustrasi, individu dengan komitmen profesional afektif yang kuat akan selalu mengikuti perkembangan profesinya, berlangganan terbitan berkala profesinya, menghadiri berbagai pertemuan profesinya, dan berpartisipasi dalam asosiasi profesinya (Bagraim, 2003; Meyer & Allen, 1991).

Komitmen Profesional Kontinyu

Komitmen profesional kontinyu merupakan komitmen yang didasarkan pada pengakuan individu terhadap kerugian jika meninggalkan profesi tersebut. Individu dengan komitmen profesional kontinyu yang kuat akan tetap bergabung dengan profesinya karena merasa rugi jika meninggalkan profesinya itu. Sebagai ilustrasi, seorang individu dengan komitmen profesional kontinyu yang kuat cenderung tidak

melibatkan diri dengan kegiatan profesional selain yang diwajibkan untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi tersebut (Bagraim, 2003; Meyer & Allen, 1991).

Komitmen Profesional Normatif

Komitmen profesional normatif merupakan komitmen yang berdasarkan rasa memiliki kewajiban terhadap profesi. Individu dengan komitmen profesional normatif yang kuat tetap bertahan mendalami profesinya karena merasa seharusnya demikian. Komitmen profesional normatif biasanya terbentuk karena sosialisasi profesi yang efektif atau karena pengorbanan yang sudah dilakukan oleh individu untuk bisa menjadi anggota dari profesi tersebut (Bagraim, 2003; Meyer & Allen, 1991).

Penelitian Terdahulu

Dari berbagai definisi yang sudah disampaikan oleh para pendahulu yang mendalami komitmen organisasional dan komitmen profesional, maka dapat disusun suatu simpulan. Simpulan tersebut yaitu: komitmen profesional adalah suatu bentuk keterikatan yang dicirikan dengan keinginan, kebutuhan dan kewajiban yang dirasakan oleh individu terhadap profesinya.

Suatu penelitian mengenai konflik komitmen organisasional dengan komitmen profesional yang dilakukan terhadap 245 akuntan publik di Singapura, menunjukkan hasil bahwa kedua komitmen tersebut bukan tidak sejalan (Aryee, Wyatt, & Ma, 1991). Aryee, dkk juga mencirikan komitmen profesional dengan tiga hal. **Pertama**, keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai profesi; **kedua**,

kesediaan untuk berupaya lebih demi profesinya; dan **ketiga**, hasrat untuk memelihara keanggotaan dalam profesi tersebut.

Temuan utama Aryee, dkk (1991) menunjukkan hubungan positif yang erat antara komitmen profesional terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja serta hubungan negatif yang kuat antara komitmen profesional terhadap realisasi ekspektasi dan keinginan berpindah.

Usaha untuk meyakinkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah dua hal yang berbeda sudah dilakukan oleh Brierley (1996) karena kedua aspek sikap profesional tersebut seringkali diukur dengan cara yang sama. Dengan menggunakan variabel keinginan berpindah organisasional dan variabel keinginan berpindah profesional dan responden akuntan publik di Inggris, kedua jenis komitmen tersebut diukur. Hasilnya terbukti bahwa hubungan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah organisasional lebih besar daripada hubungan komitmen profesional terhadap keinginan berpindah organisasional. Serupa dengan temuan di atas, hubungan komitmen profesional terhadap keinginan berpindah profesional lebih besar, meskipun tidak signifikan, daripada hubungan antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah profesional. Baik komitmen organisasional dan komitmen profesional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi jelas diperoleh simpulan bahwa keduanya mengukur konstruk yang berbeda (Brierley, 1996).

Penelitian yang secara langsung menghubungkan penerimaan perilaku audit disfungsional. Akan tetapi penelitian Silaban (2009) menyatakan bahwa komitmen profesional normatif secara signifikan cenderung menurunkan tekanan anggaran waktu dan *underreporting time* yang merupakan dimensi-dimensi dari perilaku audit disfungsional, bukan penerimaan perilaku audit disfungsional.

Elias pada tahun 2006 melakukan penelitian mengenai hubungan komitmen profesional dan sosialisasi antisipatori terhadap orientasi etika mahasiswa akuntansi. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa komitmen profesional, khususnya komitmen profesional afektif, secara signifikan berpengaruh positif terhadap persepsi dan niatan etika. Meskipun dilakukan terhadap mahasiswa akuntansi, hasil ini sudah membuktikan bahwa komitmen profesi berhubungan dengan orientasi etika (Elias, 2006). Oleh karena itu, secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa karena penerimaan perilaku audit disfungsional sudah merupakan niatan etika, maka komitmen profesi memiliki hubungan tidak langsung terhadap penerimaan perilaku audit disfungsional.

Di Kanada telah dilakukan penelitian terhadap komitmen etika profesional yang diprosikan dengan komitmen independensi akuntan publik. Meskipun bukan komitmen profesional, akan tetapi independensi akuntan publik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kode etik profesi akuntan publik. Sebagai mana

disebutkan oleh peneliti bahwa komitmen independen didefinisikan sebagai sejauh mana individu akuntan memandang independensi auditor sebagai atribut kunci profesi dan meyakini bahwa standar regulasi independensi auditor yang diterbitkan oleh badan regulasi profesi harus mengikat dan ditegakkan dengan kuat di bidang akuntansi publik (Gendron, Suddaby, & Lam, 2006). Temuan tersebut cukup menarik, karena bisa menunjukkan bahwa bidang pekerjaan, besaran KAP, usia, bahkan wilayah geografis memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen etika profesional.

Berikutnya adalah penelitian dari Greenfield, Norman, & Wier (2008) yang menguji dua hal. Pertama, pengaruh ideologi etis dan tingkat komitmen profesional terhadap perilaku manajemen laba. Kedua, mengamati adanya pengaruh manfaat pribadi terhadap orientasi etika atau komitmen profesional dalam konteks kesempatan melakukan manajemen laba. Hasilnya seperti nama di gambar di bawah.

Hasilnya menunjukkan beberapa hal. Pertama, individu dengan orientasi etika relativistik akan cenderung melakukan perilaku manajemen laba. Kedua, individu yang cenderung idealis, dalam kondisi adanya peluang untuk mendapatkan manfaat pribadi dari keputusan bisnis, akan cenderung mengarah ke posisi idealis lebih kuat lagi. Ketiga, semakin rendah komitmen profesional seseorang, maka individu tersebut akan cenderung melakukan perilaku manajemen laba.

Dalam konteks penelitian sekarang, manajemen laba merupakan suatu perilaku yang dipersepsikan sebagai perilaku yang melanggar etika seperti halnya perilaku audit disfungsional. Oleh karena itu, dalam penelitian ini juga akan dibuktikan bahwa dalam konteks penelitian ini, semakin rendah komitmen profesional seseorang, maka individu tersebut akan cenderung melakukan perilaku audit disfungsional.

Berikut ini adalah penelitian ini tentang komitmen profesional di bidang IT (Pai, Yeh, & Huang, 2012) yang dapat menunjukkan urgensi dari komitmen profesional. Temuan yang menarik menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan tekanan pekerjaan, di mana semakin tinggi kepuasan kerja juga cenderung diiringi dengan semakin tingginya tekanan kerja. Kepuasan kerja dan tekanan kerja sendiri memiliki hubungan terhadap komitmen profesional. Semakin tinggi komitmen profesional seorang profesional IT diiringi dengan kecenderungan semakin tingginya kepuasan kerjanya, akan tetapi tidak demikian dengan tekanan kerja. Namun demikian, hubungan ketiga variabel tersebut juga tergantung dengan latar belakang individunya (Pai, Yeh, & Huang, 2012).

Dengan menggunakan teori gender, peneliti berharap bisa menjelaskan bahwa dalam beberapa hal laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan yang sudah berhasil dikonfirmasi secara berulang dalam penelitian (Nixon, 2012). Namun demikian, ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang

masih perlu diteliti lebih lanjut lagi (Bryner, 2006). Dari penelitian terdahulu, secara demografis komitmen profesi akuntan memiliki perbedaan (Gendron, Suddaby, & Lam, 2006), akan tetapi khusus untuk gender belum diteliti. Oleh karenanya dalam penelitian ini, peneliti akan menguji secara empiris perbedaan komitmen profesional dari sisi demografis lainnya, yaitu gender. Dengan demikian, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan, maka penelitian ini bermaksud menguji hipotesis alternatif berikut ini:

- Ha1 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen profesional afektif akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah.
- Ha2 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen profesional kontinyu akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah.
- Ha3 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen profesional normatif akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah.
- Ha4 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen profesional akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah.

Metode Penelitian

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen profesional. Adapun unit sampel dalam penelitian ini adalah akuntan publik di Jawa Tengah. Populasi penelitian ini adalah akuntan publik di wilayah Jawa Tengah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan

berdasarkan metode penyampelan berdasarkan kemudahan (*convenience sampling method*). Metode ini dipilih karena populasi akuntan publik se-Jawa Tengah tidak diketahui dengan pasti. Akuntan yang dijadikan sampel penelitian adalah auditor junior, auditor senior / supervisor dan manajer / *partner* yang bekerja di KAP. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner (Indriantoro & Supomo, 2002).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sedangkan sumber datanya adalah jawaban responden atas kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner penelitian ini keseluruhan diadopsi dari penelitian terdahulu (Silaban, 2009; Smith & Hall, 2008). Kuesioner dikirimkan melalui email aktif KAP dengan menyediakan tautan (*link*) yang mengarah suatu laman kuesioner online yang sudah disediakan. Dari laman/page yang disediakan, responden mengisi kuesioner dan nomer telpon selulernya. Data dari responden langsung masuk berupa tabulasi data yang bisa diakses melalui Google Drive.

Pengujian hipotesis penelitian didasarkan pada nilai signifikansi Independent-Samples T Test. Dengan menetapkan asumsi kesetaraan varian, kemudian dipilih nilai signifikansi yang sesuai. Apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi 5% ($\text{sig} < 0,05$) maka terbukti terdapat perbedaan komitmen profesional antara laki-laki dan perempuan.

Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi 5% ($\text{sig} > 0,05$), maka tidak terbukti adanya perbedaan komitmen profesional antara laki-laki dan perempuan.

Hasil Penelitian

Data yang masuk secara daring menunjukkan kondisi demografis sebagai berikut:

Tabel 2
Deskripsi Statistik Demografis Responden

Deskripsi	Ukuran	Nilai
Usia (tahun)	Minimum	20
	Maksimum	58
	Rerata	30,73
	Simpangan baku	8,894
Lama kerja (tahun)	Minimum	0,25
	Maksimum	30
	Rerata	4,7607
	Simpangan baku	5,30545
Deskripsi	Modus	Nilai
Gender	Responden laki-laki	50
	Responden perempuan	51
Status marital	Responden belum menikah	59
	Responden menikah	42
Pendidikan	Diploma	18
	S1/Sarjana	62
	S2/Master	21

Sumber: Luaran SPSS (2016)

Tabel deskripsi statistik demografis responden menunjukkan bahwa rerata usia responden adalah sebanyak 30,73 tahun dengan mayoritas responden berusia di bawah 30 tahun. Adapun masa kerja responden berkisar antara 3 bulan hingga 30 tahun. Sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki masa kerja di bawah 5 tahun. Selanjutnya sebagian besar responden dalam penelitian ini

adalah berjenis kelamin perempuan, belum menikah dan berpendidikan di atas S1/Sarjana.

Komitmen Profesional Afektif

Deskripsi statistik komitmen profesional afektif dalam penelitian ini tampak pada tabel berikut ini. Dimensi komitmen profesional afektif akuntan publik di Jawa Tengah tergolong tinggi. Begitu pula sebagian besar indikatornya menunjukkan hal yang sama.

Tabel 3
Deskripsi Statistik Komitmen Profesional Afektif

Indikator / Variabel	Median	Modus	Mean	Kategori
Komitmen Profesional Afektif	5,50	5,50	5,17	Tinggi
Indikator 1	6,00	6,00	5,49	Tinggi

Indikator 2	6,00	6,00	5,50	Tinggi
Indikator 3	4,00	4,00	4,43	Sedang
Indikator 4	5,00	5,00	4,80	Sedang
Indikator 5	6,00	6,00	5,49	Tinggi
Indikator 6	5,00	5,00	5,31	Tinggi

Sumber: Luaran SPSS (2016)

Komitmen Profesional Kontinyu

Deskripsi statistik komitmen profesional kontinyu dalam penelitian ini tampak pada tabel berikut ini. Dimensi komitmen

profesional kontinyu akuntan publik di Jawa Tengah tergolong sedang. Begitu pula sebagian besar indikatornya menunjukkan hal yang sama.

Tabel 4
Deskripsi Statistik Komitmen Profesional Kontinyu

Indikator / Variabel	Median	Modus	Mean	Kategori
Komitmen Profesional Kontinyu	4,50	3,83	4,67	Sedang
Indikator 1	5,00	4,00	4,93	Sedang
Indikator 2	5,00	4,00	4,81	Sedang
Indikator 3	5,00	5,00	5,00	Tinggi
Indikator 4	5,00	4,00	4,54	Sedang
Indikator 5	4,00	4,00	4,41	Sedang
Indikator 6	4,00	4,00	4,36	Sedang

Sumber: Luaran SPSS (2016)

Komitmen Profesional Normatif

Deskripsi statistik komitmen profesional normatif dalam penelitian ini tampak pada tabel berikut ini. Dimensi komitmen

profesional normatif akuntan publik di Jawa Tengah tergolong sedang. Sementara itu separuh indikatornya tergolong sedang, kemudian separuh lagi dari indikatornya tergolong tinggi.

Tabel 5
Deskripsi Statistik Komitmen Profesional Normatif

Indikator / Variabel	Median	Modus	Mean	Kategori
Komitmen Profesional Normatif	5,00	5,50	4,88	Sedang
Indikator 1	5,00	5,00	4,77	Sedang
Indikator 2	5,00	5,00	5,29	Tinggi
Indikator 3	5,00	5,00	5,29	Tinggi
Indikator 4	4,00	4,00	4,42	Sedang
Indikator 5	5,00	5,00	4,83	Sedang
Indikator 6	5,00	5,00	5,10	Tinggi

Sumber: Luaran SPSS (2016),

Pengujian Hipotesis

Hasil *independent-samples t-test* menunjukkan bahwa antar dimensi dan indikator memiliki hasil yang relatif beragam, yaitu 8 (delapan) dari 18 (delapan belas) indikator menunjukkan komitmen profesional yang berbeda antara laki-

laki dan perempuan. Dua dari tiga dimensi komitmen profesional juga menunjukkan hasil yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Secara keseluruhan pun variabel komitmen profesional antara laki-laki menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Tabel 6
Hasil *Independent-Samples t-test*

Indikator / Variabel	Signifikansi Uji Levene	Asumsi Varian	Signifikansi Uji T	Simpulan
Komitmen Profesional Afektif	0,287	Setara	0,101	Tidak berbeda
Indikator 1	0,770	Setara	0,413	Tidak berbeda
Indikator 2	0,651	Setara	0,737	Tidak berbeda
Indikator 3	0,372	Setara	0,774	Tidak berbeda
Indikator 4	0,593	Setara	0,085	Tidak berbeda
Indikator 5	0,380	Setara	0,020	Berbeda
Indikator 6	0,272	Setara	0,034	Berbeda
Komitmen Profesional Kontinyu	0,071	Setara	0,021	Berbeda
Indikator 1	0,915	Setara	0,023	Berbeda
Indikator 2	0,793	Setara	0,033	Berbeda
Indikator 3	0,292	Setara	0,024	Berbeda
Indikator 4	0,064	Setara	0,060	Tidak berbeda
Indikator 5	0,477	Setara	0,513	Tidak berbeda
Indikator 6	0,254	Setara	0,021	Berbeda

Komitmen Profesional Normatif	0,929	Setara	0,038	Berbeda
Indikator 1	0,761	Setara	0,491	Tidak berbeda
Indikator 2	0,643	Setara	0,001	Berbeda
Indikator 3	0,167	Setara	0,001	Berbeda
Indikator 4	0,293	Setara	0,456	Tidak berbeda
Indikator 5	0,731	Setara	0,845	Tidak berbeda
Indikator 6	0,329	Setara	0,067	Tidak berbeda
Komitmen Profesional	0,219	Setara	0,024	Berbeda

Sumber: Luaran SPSS (2016)

Pembahasan

Komitmen Profesional Afektif

Penelitian ini mendemonstrasikan hasil bahwa komitmen profesional afektif akuntan publik secara keseluruhan tidak memiliki perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Keduanya memiliki komitmen profesional afektif yang tinggi. Akuntan publik di Jawa Tengah relatif mampu memisahkan permasalahan profesi dengan masalah pribadi sehingga secara emosional tidak terlalu terikat dengan profesinya. Namun demikian, kebahagiaan menjadi auditor, kebanggaan menekuni profesi auditor, kebanggaan menjadi bagian dari profesi auditor sangat tinggi. Oleh karena itu profesi auditor memiliki arti penting bagi akuntan publik di Indonesia.

Sementara itu apabila ditinjau dari perbedaan jenis kelamin, terdapat perbedaan kebanggaan menjadi bagian dari profesi auditor dan pentingnya profesi auditor. Akuntan publik berjenis kelamin perempuan di Jawa Tengah relatif merasakan lebih bangga menjadi bagian dari profesi auditor daripada akuntan publik laki-laki. Begitu pula,

dibandingkan yang laki-laki, akuntan publik perempuan merasa bahwa profesi auditor memiliki arti lebih penting. Oleh karena itu meskipun terdapat hasil yang menyatakan bahwa antara laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan, ternyata di indikator di dalamnya masih menunjukkan bahwa keduanya tetap memiliki perbedaan (Bryner, 2006; Nixon, 2012).

Komitmen Profesional Kontinyu

Penelitian ini memberikan bukti bahwa komitmen profesional kontinyu akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah memiliki perbedaan yang signifikan. Komitmen profesional kontinyu akuntan publik di Jawa Tengah secara keseluruhan tergolong sedang. Namun demikian, jika dibandingkan dengan yang laki-laki, komitmen profesional kontinyu akuntan publik perempuan di Jawa Tengah lebih tinggi.

Lebih lanjut lagi, penelitian ini mengungkapkan bahwa kebanyakan akuntan publik tidak terlalu merasa rugi jika harus keluar dari profesi akuntan publik. Akan tetapi tingkat kerugian yang

dipersepsikan antara akuntan publik laki-laki dan perempuan terbukti berbeda. Akuntan publik laki-laki tidak terlalu merasa rugi jika harus keluar dari profesi akuntan publik. Sementara akuntan publik perempuan mempersepsikan kerugian yang lebih besar jika harus keluar dari profesi akuntan publik.

Sama halnya dengan kerugian jika harus keluar dari profesi akuntan publik, pengorbanan personal jika harus keluar dari profesi akuntan publik juga tergolong sedang. Namun demikian, antara akuntan publik laki-laki dan perempuan memiliki persepsi pengorbanan personal yang berbeda jika harus keluar dari profesi akuntan publik. Dibandingkan yang laki-laki, akuntan publik perempuan juga mempersepsikan bahwa lebih besar pengorbanan personal jika harus keluar.

Bagi akuntan publik di Jawa Tengah, profesi auditor merupakan benar-benar merupakan suatu kebutuhan dan keinginan. Baik laki-laki maupun perempuan memiliki persepsi yang tinggi. Akan tetapi meskipun keduanya mempersepsikan tinggi, tetap saja memiliki perbedaan yang signifikan. Akuntan publik perempuan di Jawa Tengah mempersepsikan kebutuhan dan keinginan akan profesi auditor lebih tinggi daripada yang laki-laki.

Temuan penelitian ini juga membuktikan bahwa meskipun akuntan publik di Jawa Tengah menganggap profesi auditor sebagai suatu kebutuhan dan keinginan, akan tetapi merasa tidak banyak yang terganggu apabila harus keluar dari profesi auditor. Akuntan publik di Jawa Tengah juga tidak merasa sulit

apabila harus beralih pada profesi lain. Baik akuntan publik laki-laki maupun perempuan memiliki persepsi yang relatif sama untuk hal ini.

Temuan lain juga menunjukkan bahwa akuntan publik mempersepsikan bahwa pertimbangan investasi yang hilang jika keluar dari profesi auditor adalah rendah. Namun demikian antara akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah memiliki perbedaan yang signifikan. Dibandingkan dengan yang laki-laki, akuntansi publik perempuan di Jawa Tengah menganggap bahwa pertimbangan investasi yang hilang jika keluar dari profesi auditor adalah lebih besar. Meskipun apabila ditinjau dari indikatornya, antara akuntan publik laki-laki dan perempuan terdapat persamaan, akan tetapi masih terdapat perbedaan. Secara keseluruhan, komitmen profesional kontinuitasnya juga masih terdapat perbedaan (Bryner, 2006; Nixon, 2012).

Komitmen Profesional Normatif

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa komitmen profesional normatif akuntan publik di Jawa Tengah tergolong rendah. Selain itu, apabila ditinjau dari sisi gender, maka terdapat perbedaan komitmen profesional normatif yang signifikan antara akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah. Namun demikian, dari keenam indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen profesional normatif, hasilnya menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan ada yang memiliki persamaan dan perbedaan (Bryner, 2006; Nixon, 2012). Hal ini dapat dilihat bahwa

meskipun komitmen profesional normatif secara keseluruhan menunjukkan perbedaan yang signifikan, akan tetapi justru empat dari enam indikator yang digunakan tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan.

Persepsi akuntan publik di Jawa Tengah bahwa berada pada profesi auditor merupakan kewajiban moral tergolong rendah. Demikian pula rasa bersalah jika keluar dari profesi auditor juga tergolong rendah. Akuntan publik juga merasa bahwa tawaran pada profesi lain bisa jadi merupakan alasan untuk keluar dari profesi auditor. Ketiga indikator ini tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan di Jawa Tengah. Sedikit berbeda dengan tiga indikator di atas, akuntan publik di Jawa Tengah memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap profesinya dan juga tidak terdapat perbedaan antara akuntan publik laki-laki dan perempuan.

Sementara itu, akuntan publik di Jawa Tengah merasa bahwa auditor harus memiliki loyalitas dan rasa tanggung jawab yang tinggi pada profesinya. Namun demikian antara akuntan publik laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan yang signifikan. Apabila dibandingkan dengan yang laki-laki, akuntan publik perempuan di Jawa Tengah memiliki loyalitas dan rasa tanggung jawab yang jauh lebih tinggi.

Dari apa yang sudah disampaikan di atas, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa komitmen profesional akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah memang berbeda secara signifikan. Komitmen profesional

akuntan publik perempuan di Jawa Tengah terbukti jauh lebih tinggi daripada yang laki-laki. Akan tetapi meskipun penelitian ini berhasil membuktikan perbedaan tersebut, ada dimensi dan beberapa indikator yang tidak berhasil membuktikan adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan.

Penutup

Penelitian ini tidak mampu membuktikan adanya perbedaan yang signifikan antara komitmen profesional afektif akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah. Namun demikian, penelitian ini mampu membuktikan adanya perbedaan yang signifikan antara komitmen profesional akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah. Penelitian ini juga membuktikan adanya perbedaan yang signifikan antara komitmen profesional kontinyu dan normatif akuntan publik laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan di atas, implikasi praktis dari penelitian ini adalah akuntan publik di Jawa Tengah relatif tidak merasa rugi jika harus keluar dari profesi auditor. Akuntan publik perempuan merasa lebih rugi daripada akuntan publik laki-laki. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan rasa lebih memiliki di Kantor Akuntan Publik, sehingga tercipta suatu keterikatan dan perasaan merugi jika sampai harus keluar dari profesi auditor. Akuntan publik di Jawa Tengah relatif menganggap pengorbanan personal jika keluar dari profesi auditor tidaklah besar. Oleh karenanya, perlu ditingkatkan suasana kerja di Kantor Akuntan Publik yang dapat menahan

tingginya laju perputaran karyawan. Akuntan publik di Jawa Tengah relatif merasa investasi yang hilang jika keluar dari profesi auditor tidak terlalu besar. Adapun investasi yang dirasakan oleh akuntan publik perempuan lebih besar daripada akuntan publik laki-laki. Berdasarkan temuan itu, maka perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan suatu kondisi di mana berinvestasi sebagai profesi akuntan publik adalah suatu investasi yang menguntungkan dan sayang untuk ditinggalkan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Di antaranya, keterbatasan dalam perencanaan penelitian yang tidak bisa dihindari karena adanya faktor *human error*. Jumlah populasi akuntan publik di Jawa Tengah tidak diketahui secara pasti. Adanya kemungkinan dilakukannya pengisian kuesioner secara tidak sungguh-sungguh. Ruang lingkup penelitian yang dibatasi oleh waktu dan biaya penelitian.

Berdasarkan keterbatasan yang sudah disampaikan di atas, maka penelitian ini mengajukan beberapa agenda penelitian yang adakan datang. Sebaiknya, penelitian mendatang direncanakan secara lebih matang dengan rentang waktu yang lebih panjang, biaya yang lebih memadai dan model yang lebih baik. Sebaiknya dilakukan survei pendahuluan agar bisa diketahui secara pasti jumlah akuntan publik yang akan dijadikan responden penelitian. Peneliti mendatang juga bisa melakukan penyampaian kuesioner dengan metode *guided questionnaire* atau wawancara,

sehingga responden akan merespon dengan sungguh-sungguh.

Daftar Pustaka

- Akuntan Online. (2012, July 5). Akuntan Online. Retrieved July 7, 2012, from Menkeu, Perbaiki Mutu Laporan Keuangan K/L: <http://akuntanonline.com/?p=4123>
- APA LGBT Resources and Publications. (n.d.). Retrieved Jun 16, 2015, from American Psychological Association: <http://www.apa.org/pi/lgbt/resources/sexuality-definitions.pdf>
- Aryee, S., Wyatt, T., & Ma, K. M. (1991). Antecedents of Organizational Commitment and Turnover Intentions Among Professional Accountants in Different Employment Setting in Singapore. *The Journal of Social Psychology*, 131(4), 545-556.
- Bagrami, J. J. (2003). The Dimensionality of Professional Commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(2), 6-9.
- Bline, D. M., Duchon, D., & Meixner, W. F. (1991). The Measurement of Organizational and Professional Commitment: An Examination of the Psychometric Properties of Two Commonly Used Instruments. *Behavioral Research in Accounting*, 3, 1-12.
- Brierley, J. A. (1996). The Measurement of Organizational Commitment

- and Professional Commitment. *The Journal of Social Psychology*, 136(2), 265-267.
- Bryner, J. (2006, Sept 8). Men Smarter than Women, Scientist Claims. Retrieved Jun 16, 2015, from Live Science: <http://www.livescience.com/7154-men-smarter-women-scientist-claims.html>
- Desa, N. M., & Koh, D. P. (2011, July). The Workplace Spirituality and Affective Commitment Among Auditors in Big Four Public Accounting Firms: Does It Matter? *Journal of Global Management*, 2(2), 216-226.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2003a, Winter). Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects Of Locus Of Control, Organizational Commitment, and Position. *Journal of Applied Business Research*, 19(1), 95-107.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2003b). Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15, 87-110.
- Elias, R. Z. (2006). The Impact of Professional Commitment and Anticipatory Socialization on Accounting Students' Ethical Orientation. *Journal of Business Ethics*, 68, 83-90.
- Gendron, Y., Suddaby, R., & Lam, H. (2006). An Examination of the Ethical Commitment of Professional Accountants to Auditor Independence. *Journal of Business Ethics*, 64, 169-193.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (7 ed.). Semarang, Jawa Tengah, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Groves, R., Poole, M., & Broder, P. (1984). Professional Commitments of the Practising Chartered Accountant in Modern British. *Accounting and Business Research*(Autumn), 319-331.
- Gunanto, E. (2008, Jul 20). Menteri Keuangan Kembali Bekukan Izin Kantor Akuntan Publik. Retrieved Jun 16, 2015, from Tempo Bisnis: <http://bisnis.tempo.co/read/news/2008/07/20/056128557/menteri-keuangan-kembali-bekukan-izin-kantor-akuntan-publik>
- Hardjanti, R. (2008, Jul 19). Menkeu Bekukan Izin KAP Tahrir Hidayat & AP Dody Hapsoro. Retrieved Jun 16, 2015, from Economy Okezone: <http://economy.okezone.com/read/2008/07/19/20/129076/menteri-keuangan-kembali-bekukan-izin-kap-tahrir-hidayat-ap-dody-hapsoro>
- Hasan, M. A. (2009, November). Etika dan Profesional

- Akuntan Publik. *Pekbis Jurnal*, 1(3), 159-167.
- Hukum Online. (2001, September 21). Kantor Akuntan KPMG Indonesia Digugat di AS. Retrieved August 7, 2014, from Hukum Online: <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol3732/font-size1-colorff0000bskandal-penyuapan-pajakfontbr-kantor-akuntan-kpmg-indonesia-digugat-di-as>
- Ikatan Akuntan Indonesia, K. (2011). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Janie, D. N. (2014). *Pengaruh Lokus Kendali dan Komitmen Profesional Terhadap Penerimaan Perilaku Audit Disfungsional Dengan Spiritualitas Tempat Kerja Sebagai Pemoderasi (Studi Empiris Akuntan Publik di Indonesia)*. Universitas Diponegoro, Program Doktor Ilmu Ekonomi. Semarang: Tidak Dipublikasikan.
- Kelley, T., & Margheim, L. (1990, Spring). The Impact of Time Budget Pressure, Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Auditor Behavior. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 9(2), 21-42.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Nixon, R. (2012, May 1). *Matters of the Brain: Why Men and Women Are So Different*. Retrieved Jun 16, 2015, from Live Science: <http://www.livescience.com/20011-brain-cognition-gender-differences.html>
- Pai, F.-Y., Yeh, T.-M., & Huang, K.-I. (2012). Professional Commitment of Information Technology Employees Under Depression Environments. *International Journal of Electronic Business Management*, 10(1), 17-28.
- Pawar, B. S. (2009a). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759 -777.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. R., & Boulian, P. V. (1974, October). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- RTS. (n.d.). *Atasi Kasus Century Bentuk Tim Pemulihan Aset*

- Publik- KAP Kantor Akuntan Publik RTS. Retrieved August 7, 2014, from RTS: <http://rts.co.id/news/detail/183/atasikasuscenturybentuktimpemulihanasetpublikkapkantorakuntanpublikrts.html>
- Sijabat, J. (2010). Karakteristik Personal Auditor dan Penerimaan Perilaku Menyimpang Dalam Pelaksanaan Audit: Studi Empiris di KAP Besar di Jakarta yang Berafiliasi dengan KAP Asing (The Big Four). Universitas Diponegoro, Program Doktor (S3) Ilmu Ekonomi. Semarang: Unpublished.
- Silaban, A. (2009). Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit. Universitas Diponegoro, Program Doktor Ilmu Ekonomi. Semarang: Unpublished.
- Smith, D., & Hall, M. (2008). An Empirical Examination of a Three-Component Model of Professional Commitment among Public Accountant. *Behavioral Research in Accounting*, 20(1), 75-92.
- Smith, R. (1995). Underreporting Time: An Analysis of Current Tax Practice. *Journal of Applied Business Research*, 11, 39-45.
- Sumantyo, R. (2003, February 2004). Kasus Bank Lippo dan Degradasi Kepercayaan Publik. Retrieved August 24, 2014, from Suara Merdeka: <http://www.suaramerdeka.com/harian/0302/24/eko1.htm>
- Susanti, V. A. (2007, Agustus). Dampak Komitmen dan Moral Reasoning pada Respon Auditor Terhadap Pengaruh Tekanan Sosial. *Jurnal Maksi*, 7(2), 189-205.
- Syahrul, Y. (2002, November 04). Bapepam: Kasus Kimia Farma Merupakan Tindak Pidana. Retrieved August 7, 2014, from Tempo: <http://www.tempo.co/read/news/2002/11/04/05633339/Bapepam-Kasus-Kimia-Farma-Merupakan-Tindak-Pidana>
- Wahyudin, F. (2009, Mar 11). Menteri Keuangan Cabut Sanksi Pembekuan 15 Akuntan Publik. Retrieved Jun 16, 2015, from Tempo Bisnis: <http://bisnis.tempo.co/read/news/2009/03/11/087164219/menteri-keuangan-cabut-sanksi-pembekuan-15-akuntan-publik>
- Wire, P. R. (2008, Jul 18). Izin KAP Drs. Tahrir Hidayat dan AP Drs. Dody Hapsoro Dibekukan. Retrieved Jun 16, 2015, from Antaranews: <http://www.antaranews.com/berita/109701/izin-kap-drs-tahrir-hidayat-dan-ap-drs-dody-hapsoro-dibekukan>