

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Stereotip menurut pengertian standar yang dikemukakan oleh Hilton dalam artikelnya ialah suatu sikap, atribut, karakteristik ataupun perilaku yang melekat dalam diri seseorang atau kelompok tertentu. (Hilton, 1996; Amondarain dkk., 2023). Sibley dan Osborn dalam artikelnya menyebutkan bahwa stereotip dapat didefinisikan sebagai skema khusus yang diadaptasi untuk dunia sosial yang digunakan orang untuk memahami dan memprediksi perilaku orang lain. (Fiske, Cuddy, & Glick, 2007; Sibley and Osborn, 2015). *The Oxford English Dictionary* memberikan definisi stereotip sebagai gambaran atau pandangan luas yang tetap dan telah disederhanakan mengenai seseorang atau hal tertentu. (Bordalo, dkk, 2015).

Dari tiga definisi di atas, memiliki persamaan yaitu hal yang berkaitan dengan seseorang atau hal tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa stereotip ialah cara seseorang memandang sekelompok orang atau golongan melalui apa yang mereka lihat dari sikap, perilaku dan karakteristik yang digunakan untuk memahami atau memprediksi perilaku sekelompok atau golongan tertentu. Stereotip ini tentunya tidak lepas dari golongan pekerja profesional, termasuk di antaranya adalah auditor.



Sebagai salah satu profesi besar yang cukup dibutuhkan di era modern seperti ini, auditor menjadi pekerjaan yang minat pasarnya cukup tinggi dan bersaing dengan profesi lainnya. Berdasarkan data yang dikeluarkan di 23 oleh *Bureau of Labor Statistics* (BLS), Amerika Serikat dalam sebuah

ringkasan berjudul *Occupational Outlook Handbook Accountants and Auditors* menunjukkan selama kuartal ketiga di tahun 2023 permintaan kerja sebagai auditor mencapai angka 6% di mana ini merupakan persentase yang lebih cepat dari rata-rata permintaan pekerjaan. Total keseluruhan orang yang berprofesi sebagai auditor di tahun 2023 yaitu 1,562,000 orang.

Di Indonesia sendiri, berdasarkan data pada halaman resmi Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Kementerian Keuangan terdapat 1,596 jiwa yang berprofesi sebagai akuntan publik aktif yang tersebar di 689 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berstatus aktif tersebar di seluruh Indonesia. 16 KAP di antaranya beroperasi di Sulawesi Selatan. Data ini diperoleh Februari 2025. Sedangkan untuk anggota Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, dalam salah satu wawancara bersama awak media, ketua Komisi Pemberantasan Korupsi, Firlis Bahuri (September 2023) menyebutkan, “Berdasarkan data dari Kemendagri, tenaga APIP saat ini baru tersedia 27 persen dari kebutuhan riil. Indonesia membutuhkan 53.319 personel APIP, tetapi yang terpenuhi baru 14.492. Rinciannya, kebutuhan auditor sebanyak 30.219 tetapi baru tersedia 9.455. Adapun kebutuhan PPUPD total 23.100 orang, dan baru tersedia 5.037 orang.”

Berdasarkan data yang ada Indonesia membutuhkan banyak professional auditor, baik yang bekerja secara publik ataupun untuk mengawasi pemerintahan, hal ini menjadi bukti bahwasanya permintaan pasar akan profesi ini masih sangat besar di Indonesia. Kebutuhan ini dapat terpenuhi melalui jalur pendidikan tinggi yang mampu menghasilkan akuntan berprofesional dan kompeten.

Auditor diperlukan untuk mencapai transparansi dan akuntabilitas di setiap (Ali dkk., 2024). Karena dianggap penting hingga era modern seperti ini, penelitian dan literatur kajian yang kemudian menetapkan stereotip yang



diarahkan kepada profesional auditor dan organisasi yang bergerak di bidang audit, seperti penelitian yang dilakukan oleh Amondarain dkk. (2023) yang menyebutkan beberapa stereotip seperti auditor adalah orang yang membosankan, konservatif, disiplin, sistematis dan lainnya.

Stereotip tersebut tentunya hadir dikarenakan pola kerja auditor yang sistematis dan terprediksi. Boynton & Johnson (2015) menyebutkan tahapan dalam mengaudit suatu perusahaan, dimulai dari auditor dan tim menerima perikatan audit, memperoleh pemahaman mengenai lini bisnis perusahaan klien, merencanakan proses audit, melakukan uji analitis dan kemudian membuat laporan audit. Dengan alur yang sistematis serta terperinci seperti ini, stereotip yang mengatakan bahwa auditor adalah karakter yang disiplin, konservatif dan lain sebagainya adalah hal yang wajar disematkan kepada auditor.

Terdapat faktor yang berbeda dari cara seseorang memandang sebuah stereotip, termasuk di antaranya perbedaan gender atau jenis kelamin. Seorang pria dan wanita akan memiliki pola pikir yang berbeda dalam menilai sesuatu (Amin, 2018). Perbedaan ini didasarkan pada struktur otak yang berbeda, lingkungan yang mendidik secara berbeda dan lain sebagainya. Akan tetapi, beberapa hal dalam cara berpikir pria dan wanita juga bisa saja sama. Hal ini yang kemudian peneliti merasa perlu untuk mencari tahu melalui penelitian ini.

Stereotip yang melekat terhadap profesi auditor ini kemudian menjadi salah satu dari faktor penyebab yang memengaruhi seseorang, khususnya mahasiswa akuntansi untuk memilih berkarier sebagai auditor. Dengan ada atau tidaknya perbedaan gender dalam stereotip auditor, ini tentu juga akan memengaruhi minat

untuk berkarier di dunia auditor. Selanjutnya, stereotip tersebut menjadi tersendiri di mata orang lain terkait profesi auditor. Beberapa penelitian



lain menunjukkan bahwasanya mahasiswa akuntansi tidak berminat untuk berkarier sebagai auditor mengingat beberapa hal seperti tingginya tekanan dan beban kerja, pekerjaan auditor dianggap akan membuat stres, dan faktor negatif lainnya. (Ali dkk., 2024)

Permintaan pasar auditor menjadi salah satu alasan kuat seseorang untuk menjadikan auditor sebagai pilihan karier. Sebagaimana terpaparkan dalam ringkasan *Bureau of Labor Statistics*, serta data PPPK Kementerian Keuangan auditor menjadi pekerjaan dengan banyak peminat serta penawaran dalam pasar kerja. Hal ini berarti, peluang untuk menjadi auditor profesional bagi mahasiswa masih terbuka lebar dikarenakan permintaan pasar yang akan terus meningkat. Oleh karena itu, faktor ini dianggap merupakan salah satu faktor penting dalam penentuan minat berkarier sebagai auditor.

Hal yang menjadi persamaan di beberapa penelitian yang mengangkat adanya perbedaan gender dalam minat berkarier sebagai auditor ialah hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh gender akan hal tersebut. Pengaruh lainnya ditunjukkan bukan pada faktor gender, melainkan faktor yang lain. Dengan alasan itu, peneliti mengangkat gender sebagai variabel serta variabel lain yaitu citra pekerjaan auditor, dan permintaan pasar. Peneliti juga melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel gender terhadap variabel lainnya.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Amondarain dkk., (2023) di Spanyol. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penambahan variabel lainnya seperti variabel an pasar yang diambil dalam penelitian Maizelni dkk., (2023) di as Negeri Padang, untuk melihat beberapa faktor lain yang sekiranya



memengaruhi minat berkarier sebagai auditor pada mahasiswa akuntansi. Pemilihan penambahan variabel ini didasari pada keterkaitan antara pekerjaan auditor serta permintaan pasar untuk melihat seberapa besar permintaan pasar terhadap auditor dan bagaimana hal ini memengaruhi keputusan mahasiswa.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diperoleh rumusan masalah berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan gender dalam memandang citra pekerjaan auditor?
2. Apakah terdapat perbedaan gender dalam permintaan pasar di karier auditor?
3. Apakah gender berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier sebagai auditor?
4. Apakah citra pekerjaan auditor berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier sebagai auditor?
5. Apakah permintaan pasar berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier sebagai auditor?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya perbedaan gender dalam memandang citra pekerjaan auditor.
2. Untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya perbedaan gender dalam permintaan pasar.



Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gender terhadap minat mahasiswa untuk berkarier sebagai auditor.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh citra pekerjaan auditor terhadap minat mahasiswa untuk berkarier sebagai auditor.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh permintaan pasar terhadap minat mahasiswa untuk berkarier sebagai auditor.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para akademisi terkhusus pada mereka yang berkaitan dengan pembahasan gender. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumbangsih dalam dunia pendidikan, khususnya dalam melihat minat mahasiswa untuk terjun di dunia profesi kerja.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman dasar bagi para pemberi kerja, terkhusus dalam hal ini ialah kantor akuntan publik dan perusahaan audit lainnya dalam melakukan program rekrutmen dan melihat dari segi minat mahasiswa itu sendiri. Peneliti mengharapkan, para pemberi kerja mampu memahami isu terkait perbedaan gender dalam dunia kerja dan menjadikan itu sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan Keputusan penerimaan pegawai khususnya yang terkait dengan profesi auditing ini.

#### **1.5. Sistematika Penelitian**

Sistematika penelitian proposal ini mengacu pada pedoman penelitian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang diterbitkan pada tahun 2022. Kemudian, untuk lebih memudahkan dalam pembahasan bagian ini,

kan menjabarkan secara singkat bagian per bagian dalam proposal ini.



BAB I: bab ini terdiri dari pembahasan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: bab ini mencakup pembahasan mengenai teori serta penelitian terdahulu yang peneliti jadikan acuan dalam penelitian. Bagian ini juga terdapat penjelasan mengenai masing-masing variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

BAB III: bab ini berisikan mengenai kerangka pemikiran dan juga pengembangan hipotesis dalam penelitian.

BAB IV: bab ini berisi penjelasan beberapa hal, di antaranya: jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik sampling, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, uji reliabilitas dan validitas, dan teknik analisis data.

BAB V: bab ini berisi penjelasan beberapa hal, di antaranya: hasil penelitian, karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, uji reliabilitas dan validitas, teknik analisis data, dan pembahasan.

BAB VI: bab ini berisi penjelasan beberapa hal, di antaranya: kesimpulan, saran, dan keterbatasan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Tinjauan Teori

##### 2.1.1. *Social Role Theory*

Penelitian yang menunjukkan adanya perbedaan gender dalam membentuk stereotip terhadap profesi audit dan akuntan ini dapat terjawab oleh satu teori yang disebut *Social Role Theory* oleh Eagly and Wood (1987). Teori ini menjelaskan mengenai perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam konteks sosial yang didasarkan pada adanya perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan fisik ini menghasilkan pembagian kerja di masyarakat industrialis. Laki-laki dianggap akan lebih efisien jika berada pada urusan yang instrumental yang dalam teori ini disebut sebagai agensi. Seperti pekerjaan di luar rumah dan memimpin rumah tangga. Sedangkan perempuan dianggap akan lebih efisien jika mengurus rumah tangga, seperti anak dan keluarga, teori ini menyebutnya sebagai pekerjaan komunal. Dengan adanya pembagian kerja ini, kemudian hadir istilah peran gender yang diterapkan di masyarakat, khususnya masyarakat industrialis. Dari pembagian kerja dan peran gender, terbentuklah hierarki sosial antara laki-laki dan perempuan. Teori ini menghasilkan satu pemahaman internal di masyarakat dan menjadi sebuah stereotip yang meluas.

Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa peran gender dan juga pembagian kerja tidak selamanya paten dan tetap. Disebutkan dalam satu kalimat di teori ini, "Peran gender—yaitu, ekspektasi terhadap perilaku perempuan dan laki-laki—juga secara mutlak dalam bentuk Amerika tahun 1950-an yang diamati oleh Parsons dan Bales. Sebaliknya, ekspektasi ini berubah, bergantung pada



peran kerja dan peran keluarga yang lazim dilakukan oleh kedua jenis kelamin.” (Eagly & Wood, 2012). Lalu, mengenai pembagian kerja, teori ini mengatakan dalam sejarah modern, pembagian kerja dan hierarki industrialisasi telah melemah, dalam artian laki-laki dan perempuan tidak lagi terikat pada perbedaan fisik mereka, di era modern ini hal itu tidak lagi menjadi alasan hadirnya sebuah hierarki. (Eagly & Wood, 2012).

Berdasarkan penjelasan ini, teori ini menjadi landasan peneliti untuk menghubungkan pandangan-pandangan responden terhadap stereotip yang diyakini pada profesi auditor. Jawaban responden bisa dirasionalisasikan berdasarkan peran gender yang mereka yakini di zaman modern ini, akan tetapi juga dapat diyakini jawaban responden hadir berdasarkan alasan-alasan yang situasional dari masing-masing individu sebagaimana yang dikatakan dalam teori bahwa ekspektasi peran gender didasarkan pada beberapa faktor seperti peran keluarga dan sosial.

### 2.1.2. Teori Konstruksi Karier

Teori ini pertama kali diajukan oleh Savickas (2005) berdasarkan konstruktivisme personal dan konstruktivisme sosial. Konstruktivisme ialah sebuah konstruk pengetahuan atau pemahaman. Konstruktivisme personal menganggap bahwa pengetahuan dikonstruksi secara individu berdasarkan pengalaman individu masing-masing sedangkan konstruktivisme sosial menganggap pengetahuan dikonstruksi dan dikembangkan secara bersama-sama yang didasarkan pada fakta ataupun fenomena sosial (Rizky, 2019). Berdasarkan



konstruktivisme personal dan sosial ini Savickas dalam teori konstruksi karier mengatakan bahwa esensi dari pengembangan karier seseorang adalah

proses konstruk yang dinamis dalam adaptasi antara subjektivitas personal dan objektivitas dunia. Teori ini memberikan perspektif dinamis antara ingatan, kemampuan masa kini dan rencana. Teori ini terbagi menjadi tiga bagian; kejuruan pribadi atau vokasional, adaptasi karier dan tema kehidupan. Kejuruan pribadi berbicara mengenai kemampuan, kapabilitas, kompetensi yang dimiliki seorang individu untuk memulai sebuah karier. Adaptasi karier ialah sebuah proses seorang individu dalam beradaptasi terhadap karier yang sedang dibangunnya. Tema kehidupan mengarah pada adanya kejelasan mengenai alasan seorang individu memilih jalur karier tersebut dan alasan penting dari pilihan karier tersebut. (Wang and Li, 2024).

Teori ini menjelaskan proses seorang individu membangun karier dari dua segi persepsi, yaitu subjektivitas diri atau internal (tema kehidupan dan kejuruan pribadi) serta objektif dunia atau eksternal (adaptasi karier) yang kemudian dijadikan peneliti sebagai teori utama dalam penelitian ini. Sikap dan keputusan responden berdasarkan ketentuan teori ini yaitu berdasarkan kejuruan pribadi dalam hal ini kemampuan dan kapabilitas responden terutama dalam hal audit serta menjelaskan alasan mengapa memilih audit sebagai karier dalam hidup serta melihat bagaimana mereka dapat beradaptasi dalam karier audit ini.

### 2.1.3. Teori Atribusi

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Heider (1958). Penjelasan teori ini menyebutkan bahwa perilaku atau tindakan seseorang ditentukan oleh perpaduan antara dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang disebut juga faktor disposisional ialah faktor yang memengaruhi individu bertindak dan berperilaku di mana faktor itu berada di dalam diri dan



dikendalikan oleh individu itu sendiri, seperti persepsi dan keyakinan akan stereotip. Lalu, faktor selanjutnya yaitu faktor eksternal atau faktor situasional disebutkan sebagai faktor yang berada di luar diri individu dan individu ini tidak bisa kendalikan seperti kondisi sosial dan nilai yang berlaku di masyarakat (Schmitt, 2015).

Penelitian ini menggunakan teori atribusi sebagai teori penunjang untuk menjelaskan bagaimana sikap dan keputusan responden dalam melihat stereotip di dalam dunia auditor. Dijelaskan, sekiranya faktor internal akan lebih berperan dalam menentukan perilaku terkait minat memasuki profesi auditor. Di antaranya yaitu bagaimana responden memandang auditor dan dunia kerjanya. Adapun untuk faktor eksternal peneliti merasa bisa saja menjadi faktor yang menentukan akan tetapi tidak sebesar dalam faktor internal. Seperti faktor permintaan pasar di dunia industri.

#### **2.1.4. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Menurut Maslow (1943, 1954) kebutuhan manusia disusun dalam satu hierarki dengan urutan yaitu kebutuhan fisiologis seperti makan dan minum, kebutuhan akan keamanan baik kesehatan maupun pekerjaan, kebutuhan dicintai dan kepemilikan seperti hubungan percintaan kebutuhan ego seperti penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri seperti kreatifitas (McLeod, 2024). Maslow mengatakan bahwa kebutuhan hidup manusia yang berada pada hierarki paling bawah haruslah yang paling utama dipenuhi sebelum seseorang mampu memenuhi kebutuhan di tingkat hierarki selanjutnya. Hierarki kebutuhan ini digambarkan Maslow dalam tingkatan sebagai berikut:





Gambar 2.1 Diagram hierarki kebutuhan Maslow  
sumber: (McLeod, 2024; Maslow 1943, 1954)

Teori ini menjadi landasan dalam pengambilan keputusan seseorang dalam memilih karier. Manusia dengan kebutuhan keamanan tentunya akan memilih jenjang karier yang akan terus bisa memberinya manfaat baik manfaat ekonomi maupun manfaat sosial. Dikarenakan dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi ini, seseorang akan cenderung memilih karier dengan *career path* dan pengembangan profesional yang berjangka panjang. Pada sebagian stereotip, auditor dianggap sebagai pekerjaan yang memiliki masa depan yang panjang dan faktor untuk pemenuhan kebutuhan akan keamanan ini menjadi faktor seseorang memilih berkarier sebagai auditor, termasuk mahasiswa akuntansi.

### 2.1.5. Citra Pekerjaan Auditor

Sebuah citra dan pandangan terhadap suatu profesi tidak lepas dari bagaimana orang lain mendefinisikan pekerjaan tersebut, oleh karenanya penting untuk memahami definisi audit terlebih dahulu. *Auditing* menurut Boynton & Johnson (2015:5) adalah: "Suatu proses sistematis untuk memperoleh serta mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-aseri kegiatan dan peristiwa dengan tujuan menetapkan derajat kesesuaian antara asersi-aseri



tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya serta penyampaian hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.”

Dari definisi di atas, kemudian hadir istilah auditor sebagai orang yang melakukan pekerjaan audit. Dari definisi di atas pula ditemukan bagaimana seorang auditor bekerja, yaitu memperoleh serta mengevaluasi bukti yang ditemukannya melalui proses sistematis secara objektif. Tujuan dari evaluasi bukti ini ialah untuk menetapkan derajat kesesuaian dengan kriteria yang telah ditetapkan, atau pemberian opini audit.

Menurut Kazt (Soemirat dan Ardiyanto 2003:78), citra adalah cara pihak lain memandang sebuah perusahaan, seseorang, suatu komite, atau suatu aktivitas. Stereotip secara sederhana adalah karakter kompleks seseorang yang digeneralisasi oleh sebuah grup dan anggota grup berupa atribut ataupun sikap. Definisi ini berarti kondisi di mana karakter atau sikap seseorang dilihat dari bagaimana karakter di grup itu sendiri. Maka stereotip seseorang ditentukan bagaimana grupnya dipandang oleh orang luar (Hilton, 1996; Amondarain dkk., 2023).

Dari pekerjaan auditor ini, kemudian hadir berbagai macam stereotip dan citra di berbagai kalangan, terkhusus pada kalangan mahasiswa akuntansi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Amondarain dkk., (2023) memberikan 3 stereotip mengenai bagaimana seorang auditor bekerja. Disebutkan, auditor adalah orang yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya, mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan struktur sistematis yang telah ditentukan. Lalu, selain bertanggung jawab auditor juga memiliki sikap *solitary* atau lebih menyendiri, tapi di lain sisi, auditor juga merupakan pekerjaan tim yang di mana menjadi poin ketiga dalam

1 Josune bahwasanya sisi *interesting* dari auditor. Beberapa studi



menyebutkan citra yang menjadi stereotip umum seorang akuntan yaitu akuntan disebut sebagai karakter yang membosankan dan konservatif tapi di lain sisi juga dipercaya dan beretika.

Jika melihat kembali dari definisi Boynton, jelas terkait tanggung jawab dan sistematis seorang auditor bekerja itu sangat diperlukan untuk proses perolehan dan evaluasi bukti. Terkait sikap menyendiri dan lain sebagainya tergantung dari bagaimana seseorang memandang seorang auditor.

Terlepas dari bagaimana seorang auditor dipandang, atau bahkan bagaimana seorang *undergraduate* disiplin ilmu akuntansi memandang seorang auditor tentunya akan menjadi salah satu faktor dalam memengaruhi Minat mereka terjun ke dunia kerja auditor.

#### **2.1.6. Permintaan Pasar**

Permintaan pasar kerja ialah kondisi di mana muncul minat untuk berkarier di suatu profesi setelah melihat bagaimana proses persaingan dalam memasuki profesi tersebut. Putra (2017) mendefinisikan pasar kerja adalah keadaan di mana tersedia atau tidaknya pekerjaan untuk individu-individu sesuai dengan keahliannya (Maizelni dkk., 2023). Pertimbangan permintaan pasar dalam minat memasuki dunia auditor yaitu adanya keamanan dan fleksibilitas karier.

#### **2.1.7. Penyebaran Gender Dalam Profesi Audit**

Berdasarkan data dari *big four*, berikut penyebaran gender dalam perusahaan mereka:

Pada laporan tahunan Ernest and Young di tahun 2023, terdapat data penyebaran perempuan dan laki-laki sebagai *partnership*, *leader* dan *principal*.



ey-value-realized-2023-reporting-progress-on-global-impact-v3.pdf 58 / 92 50%

EY promotions			
	FY21	FY22	FY23
Total EY promotions	44,464	49,629	46,360
Promotions to partner/principal	932	1,032	950
% of women among new partners/principals	34%	32%	34%
% of women among new executive directors/directors	37%	37%	37%
% of women among new P/SEOS	30%	30%	36%
% of promoted partners in emerging markets	32%	32%	33%

Excludes promotions to associate and associate manager.

% of women among partners/principals by EY Area			
Area	FY21	FY22	FY23
Americas	27%	26%	26%
EMEA	33%	33%	33%
Asia Pacific	27%	28%	28%
Executive	22%	24%	25%

Global recruits and applicants				
	FY21	FY22	FY23	
Job applicants (all)	3,180,015	3,864,374	4,094,142	
Hiring - all employees	102,492	104,751	137,894	
Hiring - client service	49,175	120,891	122,084	

We monitor our "attractiveness" through a range of benchmarks.

Leadership bodies by gender*				
	2021	2022	2023	
	Total	Women/Total	Total	Women/Total
Global Executive	38	32%/84%	48	33%/69%
Regional managing partners (RMPs)**	22	59%/91%	22	59%/91%
Industry sector leaders	6	25%/75%	6	33%/55%
Global Practice Group (GPG)	110	27%/73%	120	29%/71%
Global Governance Council	48	33%/69%	48	33%/69%
Global Client Service Partners (GCSPs)**	281	168/60%	268	174/65%

We continue to focus on our percentage of women in leadership roles across the EY organization, including RMPs and on GCSPs. For example, on GCSPs we have made progress over the last year and look to continue to build on that positive momentum.

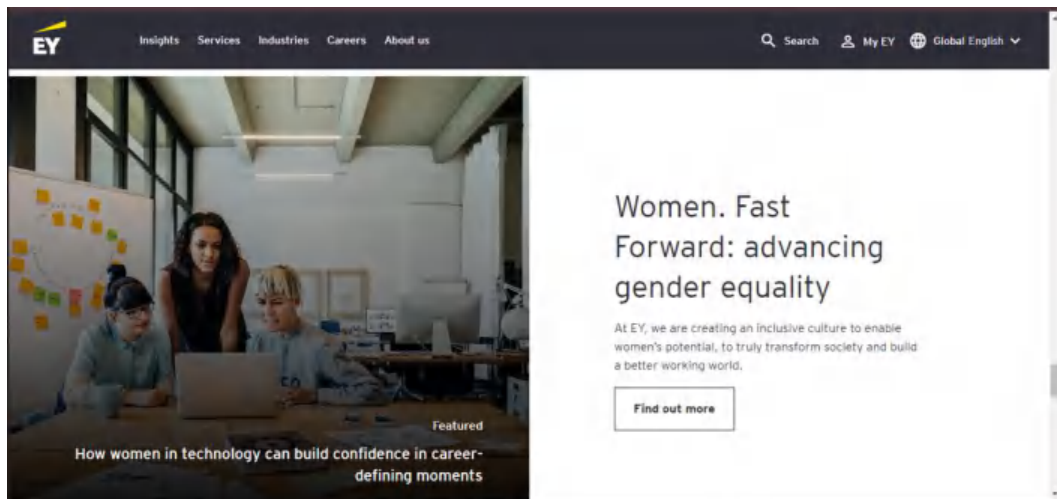
\*Based on global EY leadership roles. \*\*Based on global EY client service partners.

Gambar 2.2 Data penyebaran perempuan dan laki-laki Ernest and Young  
Sumber: Laporan tahunan E&Y 2023

Berdasarkan data di atas, selama tiga tahun terakhir tidak terjadi peningkatan berarti pada persentase promosi perempuan menjadi eksekutif atau direktur, persentase ini tetap pada 37% dan *leadership* pada masing-masing sektor menunjukkan data dengan kenaikan tidak terlalu signifikan serta menjadikan industri sektor *leader* menjadi yang tertinggi persentasenya dengan 37% di antara *leader* tersebut ialah perempuan. Hal yang menarik ditunjukkan pada data penyebaran *partnership/principal* per area yang menunjukkan peningkatan penambahan perempuan naik 1-2% setiap tahunnya.

Selanjutnya, Ernest and Young pada halaman resminya menunjukkan adanya keseriusan pada perusahaan mengenai sikap serta tindakan dalam memberikan kesempatan pada setiap gender untuk bisa berkembang baik di lingkungan internal perusahaan maupun dunia dengan mengajak pada kampanye melalui tagar #WomanFastForward dengan tujuan untuk mempercepat penurunan gap antara laki-laki dan perempuan untuk mencapai kesetaraan gender.





Gambar 2.3 Kampanye pemberdayaan wanita  
sumber: Laman resmi Ernest and Young [www.ey.com](http://www.ey.com)

Pada perusahaan KPMG Klynveld Peat Marwick Goerdeler sendiri, di tahun 2023 juga memberikan data penyebaran *membership* mereka berdasarkan gender.

People

By region By role **By gender\***

Role	% Men	% Women
Partners	76.8%	23.2%
Directors	64.9%	35.1%
Leadership	71.2%	28.8%
Other employees	49.0%	51.0%
<b>Total</b>	<b>51.0%</b>	<b>49.0%</b>

Headcount reported is based on partners and staff employed as of 30 September 2023.  
FY23: 1 October 2022 - 30 September 2023

Gambar 2.4 Data penyebaran perempuan dan laki-laki KPMG  
Sumber: Laman Resmi KPMG [www.kpmg.com](http://www.kpmg.com)

Angka ini sangat tinggi dan jauh berbeda jika dibanding pada E&Y-nya. Walau masih didominasi oleh laki-laki, tetapi angka 49% bukanlah



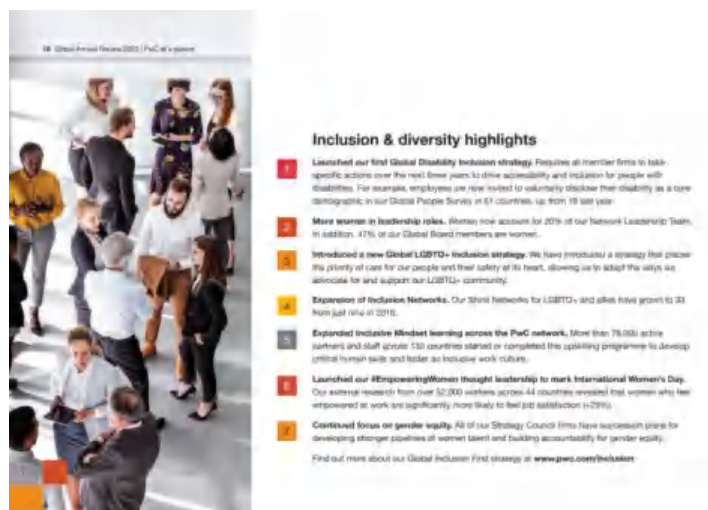
angka sedikit. Juga, hanya terdapat perbedaan 2% antara jumlah *member* laki-laki dan perempuan.

Selanjutnya, pada perusahaan Deloitte masih pada tahun laporan yang sama juga memberikan data terkait *headcount* berdasarkan penyebaran gender dan data menunjukkan pada tahun tersebut, perempuan menduduki persentase sebesar 46% dan laki-laki 54%



Gambar 2.5 Data penyebaran perempuan dan laki-laki Deloitte  
Sumber: Laporan tahunan Deloitte 2023

Terakhir pada perusahaan PricewaterhouseCoopers ada beberapa poin yang menunjukkan data dan usaha mereka terkait penyebaran gender yaitu:



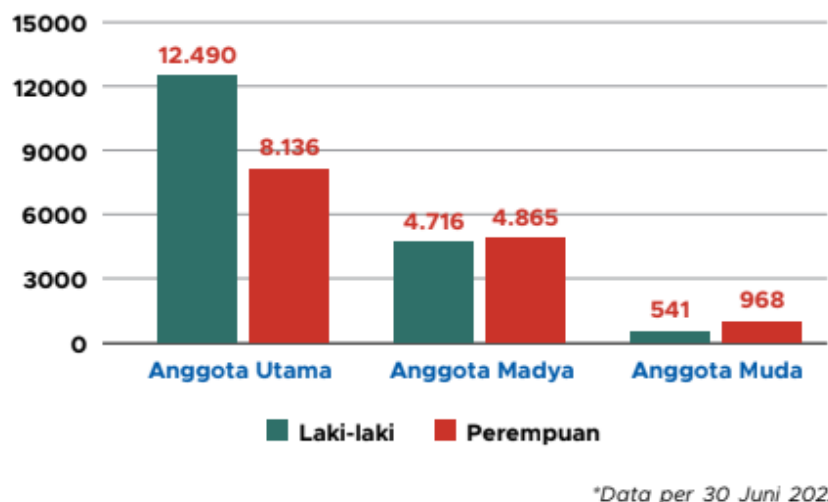
ar 2.6 Data penyebaran perempuan dan usaha pemberdayaan wanita  
Sumber: Laporan Tahunan PricewaterhouseCoopers 2023



Pada poin 2 menunjukkan 20% jumlah perempuan pada *leadership* mereka dan 47% merupakan jumlah perempuan pada *board* global mereka. Selanjutnya ada poin enam dan tujuh yang menunjukkan keseriusan PWC dalam mewujudkan kesetaraan gender, terkhusus juga pada sektor jasa *auditing* seperti ini.

Berdasarkan data dan tindakan yang diambil oleh *big four* ini, menunjukkan besarnya permintaan pasar akan profesi *auditing* tidak hanya untuk laki-laki tetapi juga perempuan. Ini merupakan sebuah hal yang tentunya menjadi cita-cita setiap generasi untuk mencapai kesetaraan gender dalam memilih profesi sesuai minat mereka.

Selanjutnya, data penyebaran gender dalam profesi audit di Indonesia. Berikut data yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia:



Gambar 2.7 Data penyebaran perempuan dan laki-laki Ikatan Akuntan Indonesia  
Sumber: Laporan tahunan IAI 2018-2022

Berdasarkan jenis kelamin, anggota IAI mayoritas merupakan laki-laki, 55% atau 17,747 orang. Selebihnya, yaitu 44% atau 13,969 orang adalah perempuan. Dengan distribusi berdasarkan Anggota Utama, laki-laki



sebanyak 12,490 orang, perempuan sebanyak 8,136 orang. Sedangkan untuk Anggota Madya dan Anggota Muda, perempuan menjadi mayoritas.

## 2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik ialah tinjauan literatur yang peneliti gunakan sebagai bahan pengembangan metode penelitian. Peneliti mengambil sumber literatur yang terkait dengan variabel dependen yang peneliti angkat yaitu gender, citra pekerjaan auditor, dan permintaan pasar dalam hal pengaruh terhadap variabel independen yaitu minat untuk berkarier sebagai auditor. Terdapat sumber literatur yang penulis gunakan yang merupakan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Sumber literatur ini kemudian menjadi landasan dalam perumusan hipotesis didukung juga oleh teori yang terkait.

Penelitian yang dilakukan oleh Amondarain dkk (2023) menyatakan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berkarier sebagai auditor. Hasil serupa juga ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sugaraha dkk (2009), Komala & Dethan (2023) dan Afifah & Ratnawati (2022). Penelitian lain yang dilakukan oleh Maezelni dkk (2023) menunjukkan hasil bahwa gender tidak memiliki pengaruh dalam minat berkarier sebagai auditor. Berliani & Hari (2022) melakukan penelitian serupa dengan hasil bahwa gender berdampak negatif terhadap minat berkarier sebagai auditor. Ada yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Siti Isnaini dkk (2022) dan Mega Rahmi & Yosep (2024), yang di mana penelitian ini menunjukkan bahwa gender memiliki pengaruh positif yang signifikan pada pemilihan karier sebagai auditor.

Pada penelitian Amondarain dkk (2023), mahasiswa laki-laki cenderung pandangan yang buruk terhadap citra pekerjaan auditor dibanding



perempuan, stres dan jam kerja yang panjang mempengaruhi keputusan mahasiswa laki-laki untuk memilih berkarier dibanding perempuan. Sedangkan untuk penelitian yang dilakukan oleh Aishah dkk (2024), menunjukkan hasil bahwa mahasiswa lebih cenderung memilih berkarier di bidang profesional lain dibanding auditor yang disebabkan oleh besarnya tekanan pada kerja auditor. Citra pekerjaan auditor di sini termasuk di antaranya adalah lingkungan kerja auditor. Penelitian yang dilakukan Adia Adi dkk (2023) menunjukkan lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam keputusan berkarier sebagai auditor. Pada penelitian yang dilakukan oleh Aishah dkk (2024) menyatakan *career path* memengaruhi minat berkarier sebagai auditor, didukung juga oleh hasil penelitian Berliani & Hari (2022). Sedangkan penelitian oleh Fatmawati & Wibisono (2023), menunjukkan *career path* memengaruhi secara positif tapi tidak signifikan.

Maezelni dkk (2023) menyatakan bahwa permintaan pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarier sebagai auditor. Banyak penelitian serupa yang juga menyatakan hal yang sama di antaranya, Fatmawati & Wibisono (2023), Grace Hutagalung & Lorina (2022), Komala & Dethan (2023), Afifah & Ratnawati (2022), Siti Isnaini dkk (2022), Atika dkk (2023), Mega Rahmi & Yosep (2024), dan Anita & Faris (2022). Hasil berbeda pada penelitian Komala & Dethan (2023), Siti Isnaini dkk (2022) dan Anita & Faris (2022), yang menunjukkan permintaan pasar tidak signifikan terhadap minat berkarier sebagai auditor.

