

RINGKASAN HASIL PENELITIAN HIBAH PASCA TAHUN KE-1

PENGEMBANGAN DAN IMPLEMENTASI MODEL DISKRIMINASI UPAH PADA AUDITOR PEMERINTAH DAN AUDITOR PERUSAHAAN DI INDONESIA

Oleh : Rina Trisnawati, Wahyuddin, Wiyadi

Partisipasi auditor wanita di pasar tenaga kerja menunjukkan jumlah yang terus meningkat. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa terdapat perbedaan upah antara auditor laki-laki dan auditor wanita. Dalam banyak kasus, auditor wanita menerima upah lebih rendah dibandingkan dengan auditor laki-laki.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor penentu tingkat dan perbedaan upah gender pada auditor pemerintah dan perusahaan. Disamping itu juga menganalisis wujud diskriminasi upah pada kedua kelompok sampel tersebut. Analisis yang digunakan adalah Oaxaca-Wage Decomposition Model untuk menganalisis tingkat upah dan perbedaan upah auditor.

Sampel penelitian ini adalah 125 auditor pemerintah dan 58 auditor internal yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini. Dari jumlah tersebut terdiri dari 69 auditor laki-laki dan 36 auditor wanita di sektor publik (auditor pemerintah) dan 33 auditor laki-laki dan 25 auditor wanita pada sektor privat (auditor perusahaan). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *snowballing* disebabkan tidak adanya informasi secara tepat jumlah auditor pemerintah dan perusahaan. Penggunaan teknik ini memungkinkan untuk menaikkan response rate dari questioner yang dibagikan. Penelitian dilakukan di wilayah Jawa tengah dan Jogjakarta, Indonesia.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan upah diantara auditor laki-laki dan auditor wanita baik di sector public maupun sektor privat. Auditor laki-laki menerima upah lebih tinggi dibandingkan auditor wanita di kedua sektor tersebut. Karakteristik auditor, umur, pangkat dan pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat upah pada auditor sektor publik Status pekerja dan pangkat berpengaruh positif signifikan pada auditor sektor

privat. Diskriminasi wujud dalam pekerjaan ini dan merupakan faktor yang penting dalam menentukan perbedaan upah auditor. Di sektor privat, wujud diskriminasi sebesar 0.105153 atau 31.84% dan di sektor publik sebesar 0.0020678 atau 8.3% dalam menentukan perbedaan upah. Untuk mengurangi perbedaan upah ini, perusahaan sebaiknya memberikan pekerjaan yang adil dan memberikan sistem reward maupun lingkungan kerja yang kondusif bagi auditor. Bagi pemerintah hendaknya membuat kebijakan yang memihak tenaga kerja wanita sehingga dapat mendorong pekerja profesional wanita untuk berpartisipasi dalam pembangunan. Riset mendatang perlu mengembangkan berbagai model diskriminasi upah sehingga dapat ditentukan model yang terbaik dalam mengukur diskriminasi upah pada pekerja auditor di Indonesia. Model diskriminasi upah ini diharapkan dapat diterapkan pada jenis pekerjaan profesional lainnya di Indonesia.

Kata kunci: auditor pemerintah, auditor perusahaan, diskriminasi upah, analisis Oacaxa