

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap perbedaan mengandung unsur diskriminasi. Diskriminasi selalu terjadi dalam kelompok yang berbeda misalnya dari jenis kelamin yang dikenal sebagai diskriminasi gender, dari segi warna kulit, agama, lokasi maupun profesi. Di pasar tenaga kerja, diskriminasi terjadi disebabkan oleh perbedaan upah yang terjadi ketika suatu kelompok pekerja dibayar lebih rendah dibandingkan kelompok lain pada pekerjaan yang sama dan perbedaan upah tersebut tidak ditentukan oleh perbedaan produktivitas. Diskriminasi ini dikenal dengan diskriminasi upah (*wages discrimination*) (Campbell et al, 2004).

Teori diskriminasi pertama kali dimunculkan oleh Gary Becker tahun 1957. Berdasarkan pendekatan neoklasik, diskriminasi upah terjadi ketika pekerja memiliki produktivitas yang sama tetapi dibayar dengan upah yang berbeda. Untuk menganalisis diskriminasi di pasar tenaga kerja, Becker (1964) menggunakan asumsi bahwa diskriminasi disebabkan sikap atau persepsi majikan yang cenderung mendiskriminasi kelompok tertentu, persepsi dari pengguna (*customer*) maupun persepsi dari pekerja itu sendiri.

Penelitian mengenai diskriminasi upah pada pekerja profesional di Indonesia, dengan subyek penelitian auditor telah dilakukan oleh Trisnawati (2005, 2006, 2007). Auditor yang diteliti pada penelitian tersebut adalah auditor yang merupakan auditor junior (*staff*) dan auditor senior (*supervisor*) yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Jogjakarta. Dipilihnya profesi ini karena isu mengenai auditor wanita yang berprofesi sebagai auditor sebenarnya tidak lepas dari masalah bias gender. Bias gender terjadi sebagai konsekwensi bahwa profesi auditor merupakan *male-stereotype profession* (Eric et al, 1998). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi diskriminasi pada profesi

ini. Analisis yang digunakan adalah *basic model* diskriminasi upah yaitu Oaxaca-wages decomposition model. Selanjutnya *basic model* ini dikembangkan dengan beberapa teknik *decomposition* yaitu model Oaxaca 1, Oaxaca 2, Reimers, Cotton dan Neumark dan ternyata menunjukkan hasil yang konsisten bahwa diskriminasi merupakan faktor penting yang menyebabkan perbedaan upah pada profesi ini. Temuan penelitian konsisten dengan kasus profesi auditor di England (Rhoda, 1998), di Australia (Wilson, 2003), di New Zealand (Abu Helewa, 2005), dan Canada (Flo Hamrick, 2007)

Temuan lain dari penelitian Trisnawati (2003, 2005, 2006) terkait dengan diskriminasi pada profesi auditor adalah wanita diperlakukan berbeda di pasar tenaga kerja dalam hal perbedaan upah, perbedaan kenaikan karir, perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan status pekerja, perbedaan penerimaan oleh rekan sekerja dan supervisor, dan perbedaan perlakuan. Hasil penelitian inipun mendukung dari hasil penelitian sebelumnya (Pasey 1995; Sorensen 1993; Eric 1998; Sicilian & Grosberg 2001; Rhoda 1998; Laksmi 1999; Flo Hamrick 2007).

Subyek penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Trisnawati, 2005, 2006, 2007), sebelumnya hanya mengkaji auditor yang bekerja di KAP. Analisis diskriminasi upah perlu dilakukan dengan subyek auditor yang bekerja di sektor swasta (auditor internal/ auditor perusahaan) dan auditor yang bekerja di sektor publik (auditor pemerintah) sebagai kasus untuk pekerja profesional di ranah publik dan privat Indonesia. Diharapkan hasil temuan ini konsisten dengan temuan peneliti sebelumnya di berbagai negara.

Penelitian mengenai perbedaan upah pada pekerja di sektor publik dan sektor swasta/ privat telah dilakukan oleh banyak peneliti berbagai negara. Pekerja di sektor publik menerima upah lebih tinggi dibandingkan pekerja di sektor privat. Berkaitan dengan isu gender, wanita menerima upah lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki di sektor publik maupun pada pada sektor privat. Analisis Oaxaca-wages decomposition model digunakan dalam mengukur diskriminasi upah pekerja di kedua sektor tersebut. Kasus ini terjadi di Irlandia (Philip J. et.al, 2008), di Jerman (Melly, 2005), di India (Elena Glinskaya dan Michael Lokshin, 2007), di Canada (Mueller, 1998), di Zambia (Nielsen dan Rosholm, 2001), di

Greece (Evangelia Papapetrou., 2006), di Australia (Borland, et.al.1998). Kebanyakan peneliti menganalisis perbedaan upah dari perspektif teori modal manusia dan teori diskriminasi.

Penelitian ini melanjutkan dari penelitian Trisnawati (2005, 2006, 2007) dengan menggunakan subyek kajian auditor di ranah yang berbeda yaitu auditor pemerintah (sektor publik) dan auditor perusahaan (sektor privat). Responden penelitian ini adalah auditor laki-laki maupun auditor wanita yang bekerja di sektor publik (BPKP, BPKD dan BAWASDA) dan auditor di sektor swasta/ auditor internal yang bekerja di perusahaan di Indonesia. **Tahun pertama**, Peneliti melakukan survey secara langsung untuk auditor yang bekerja di wilayah Jawa Tengah dan Yogyakarta.. Disebabkan tidak adanya informasi mengenai jumlah auditor secara akurat baik untuk auditor internal maupun eksternal maka dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik *snowballing* dengan menyebarkan questioner sebanyak 300 questioner kepada responden Pada tahun pertama ini, penelitian difokuskan pada penggunaan *Oaxaca-wages decomposition model* (basic model) untuk menentukan adanya diskriminasi upah pada auditor yang bekerja di sektor publik (auditor pemerintah) dan di sektor swasta (auditor intern).

B. PERUMUSAN MASALAH

Isu mengenai auditor wanita yang berprofesi sebagai auditor sebenarnya tidak lepas dari masalah bias gender. Bias gender terjadi sebagai konsekwensi bahwa profesi auditor merupakan *male-stereotype proffesion* (Eric et al, 1998).Berdasarkan data ILO tahun 2006, jumlah auditor di Indonesia adalah 24,475 orang dan 31 persen diantaranya adalah auditor wanita. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan auditor juga banyak dilakukan oleh wanita meskipun pekerjaan ini dianggap sebagai pekerjaan *male occupation*.

Kondisi profesi auditor di Indonesia juga tidak terlepas dari bentuk diskriminasi. Trisnawati (2003, 2006) menemukan bahwa auditor wanita diperlakukan berbeda di pasar tenaga kerja dalam hal perbedaan upah, perbedaan kenaikan karir, perbedaan penerimaan oleh rekan sekerja dan supervisor, dan

perbedaan komitmen terhadap organisasi. Kajian mengenai auditor ini penting dilakukan karena keterlibatan auditor wanita dalam ranah publik semakin meningkat, tetapi upah yang diterima lebih rendah. Hasil penelitian sebelumnya (Hoffman 2001; Johnson & Sandura 1994; Rhoda 1998; Smith & Ward 1994; Stedham & Yamamuna 2006; Wright & Whiting 2001) menunjukkan bahwa pekerja profesional wanita di bidang auditor, teknologi informasi, teknik arsitektur dan kedokteran menerima upah lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki. Hasil penelitian Trisnawati (2006,2007) juga menunjukkan bahwa rata-rata upah auditor wanita adalah Rp 850.000 sedangkan auditor laki-laki 1.200.000.

Penelitian mengenai perbedaan upah pada pekerja di sektor publik dan sektor swasta/ privat telah dilakukan oleh banyak peneliti berbagai negara. Di Irlandia (Philip J. et.al, 2008), di Jerman (Melly, 2005), di India (Elena Glinskaya dan Michael Lokshin, 2007), di Canada (Mueller, 1998), di Zambia (Nielsen dan Rosholm, 2001), di Greece (Evangelia Papapetrou., 2006), di Australia (Borland, et al.1998) menemukan bahwa pekerja di sektor publik menerima upah lebih tinggi dibandingkan pekerja di sektor privat. Berdasarkan isu diatas maka masalah penelitian ini adalah :

Bagaimanakah model Oaxaca-wages decomposition (basic model) digunakan untuk menentukan diskriminasi upah pada auditor yang bekerja di sektor publik dan sektor swasta? Secara lebih spesifik, Permasalahan ini diperinci sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor penentu tingkat upah pada profesi auditor di sektor publik (auditor pemerintah)?
2. Apakah faktor-faktor penentu tingkat upah pada profesi auditor di sektor privat (auditor perusahaan)?
3. Apakah diskriminasi merupakan faktor terpenting dalam menentukan perbedaan upah auditor di sektor publik (auditor pemerintah) dan auditor di sektor privat (auditor perusahaan)?

Hasil yang diharapkan dari penelitian tahun pertama ini adalah dapat diidentifikasi faktor-faktor penentu tingkat upah pada auditor sektor publik

maupun sektor privat dan dapat ditentukan terjadinya diskriminasi upah pada kedua sektor tersebut dengan menganalisis faktor-faktor penentu perbedaan upah menggunakan Oaxaca wages decomposition model

C. SISTEMATIKA PENELITIAN

Penulisan laporan penelitian ini terdiri dari 7 bab. Bab 1 berisi tentang latar belakang masalah yang mencakup pentingnya penelitian ini dilakukan, posisi penelitian dalam kerangka penelitian lanjutan, perumusan masalah dan hasil yang diharapkan dari penelitian tahun pertama ini. Selanjutnya pada bab 2 akan dijelaskan mengenai tujuan penelitian dan manfaat penelitian

Pada bab 3 berisi mengenai teori yang digunakan sebagai dasar kerangka penelitian meliputi teori modal manusia dan teori diskriminasi, selain itu juga dikupas mengenai hasil penelitian empiris dari penelitian-penelitian terdahulu berkaitan dengan penelitian diskriminasi upah. Pada bab ini juga dijelaskan mengenai rangka konseptual penelitian untuk memudahkan dalam memahami rencana penelitian yang akan dilakukan.

Bab 4 menjelaskan mengenai metode penelitian yang dilakukan. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai populasi penelitian, pemilihan sampel, jenis data dan teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, pengukuran dan definisi dan operasional variabel dan teknik-teknik analisis statistik untuk penelitian ini.

Bab 5 menjelaskan hasil analisis dan pembahasan penelitian tentang faktor penentu tingkat upah gender dan perbedaan upah gender. Hal-hal yang dijelaskan meliputi hasil pengujian faktor penentu tingkat upah gender dan hasil pengujian faktor penentu perbedaan upah gender pada profesi auditor di sektor privat dan sektor publik. Pada bab ini akan dijelaskan pula mengenai hasil kerja lapangan, pembahasan mengenai hasil analisis data yang meliputi analisis regresi berganda dan Oaxaca wages decomposition model.

Bab 6 menjelaskan mengenai kesimpulan penelitian dan saran-saran yang dibuat berdasarkan kesimpulan atas hasil penelitian yang sudah dilakukan. Selain

itu juga dikemukakan keterbatasan penelitian ini dan saran untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

Bab 7 akan menjelaskan rencana penelitian untuk tahun kedua berdasarkan temuan-temuan penelitian di tahun pertama ini. Dalam bab ini juga dijelaskan rencana analisis yang dilakukan dan jadwal kerja yang digunakan sebagai acuan proyeksi penelitian di tahun kedua.