

MODEL DISKRIMINASI UPAH PROFESI AUDITOR DI INDONESIA

Rina Trisnawati

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl A Yani Tromol pos 1 Pabelan Surakarta. Hp. 085647248202
e-mail : rina_trisnawati@ums.ac.id, rinaums@yahoo.com

Abstract

Previous studies by Trisnawati et al (2005, 2006, 2007, 2008, 2010) show the existence of wage differentials between male and female auditors. In most cases, female auditors receive lower wage as compared to male auditors. Analysis used is basic model wages discrimination (Oaxaca-wages decomposition model). Continuously, basic model had been using widely with another decomposition techniques. They are Oaxaca 1, Oaxaca 2, Reimers, Cotton dan Neumark models (Trisnawati et al., 2007,2008, 2010) and the results showed consistently that discrimination is most important factor which cause wages differentials between female and male auditors. They have consistent results with auditor profession ini England (Rhoda, 1998) Australia (Wilson, 2003), New Zealand (Helewa , 2005), and Canada (Flo Hamrick, 2007).

The most weakness from OAXACA wages decomposition model had been using by Trisnawati et al. (2005, 2006, 2007, 2008, 2010), is determining the discrimination coefficient from unexplained variable. The residual value has to compute separately from the discrimination value. So, it should be done comprehensive method to heal the weakness of decomposition model. The model will use quantile regression with combination by bootstrap technique. This model done by Mochado and Matta (2007), Melly (2008) by computing wages discrimination among private and public employee in Germany. The main objectives of this study are to identify the factors that determine gender wage level and gender wage differentials among auditors profession and examine the existence of discrimination by quantile regression method with bootstrap technique

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penelitian ini mencoba untuk menindaklanjuti penelitian sebelumnya mengenai diskriminasi upah pada pekerja profesional di Indonesia, dengan subyek penelitian auditor oleh Trisnawati et al. (2005, 2006, 2007, 2008, 2010). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terjadi diskriminasi pada profesi ini. Analisis yang sudah digunakan adalah *basic model* diskriminasi upah yaitu Oaxaca-wages decomposition model. Selanjutnya *basic model* ini telah dikembangkan dengan beberapa teknik *decomposition* yaitu model Oaxaca 1, Oaxaca 2, Reimers, Cotton dan Neumark (Trisnawati et al., 2007 ,2008) dan ternyata menunjukkan hasil yang konsisten bahwa diskriminasi merupakan faktor penting yang menyebabkan perbedaan upah pada profesi auditor

Kelemahan mendasar dari penggunaan prosedur *decomposition* dalam metode OAXACA *wages decomposition model* yang telah dilakukan oleh Trisnawati et al (2005, 2006, 2007, 2008), adalah penentuan besarnya diskriminasi upah dari besarnya koefisien variabel *unexplained*. Padahal besarnya nilai residual secara statistik perlu dikemukakan sebagai nilai yang terpisah dari perhitungan nilai diskriminasi. Untuk itu perlu dilakukan metode yang lebih komprehensif yaitu kombinasi *quantile regression* dengan teknik bootstrap. Model ini telah dilakukan oleh Mochado dan Matta (2007) dan Melly (2008) dengan melakukan teknik statistik untuk mengukur diskriminasi upah pada pekerja publik dan privat di Jerman. Model *quantile regression* dapat menentukan besarnya koefisien diskriminasi upah dengan lebih teliti karena mempertimbangkan nilai residual yang tampak dari perhitungan statistik. Kesalahan spesifikasi akan ditunjukkan dari besarnya nilai residual dimana pada model *decomposition* sebelumnya nilai residual dari model yang dibentuk melekat pada besarnya nilai koefisien diskriminasi.

Disamping itu, penelitian sebelumnya Trisnawati et al. (2005, 2006, 2007, 2008) hanya mengkaji auditor yang bekerja di KAP (auditor independen). 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 di Indonesia. Diharapkan hasil temuan ini konsisten dengan temuan peneliti sebelumnya di berbagai negara dan mencoba mengembangkan berbagai model pengukuran diskriminasi upah auditor secara komprehensif.

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.

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).

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 pada sektor privat maupun di sektor publik. 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.

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan adanya suatu model pengukuran diskriminasi upah yang komprehensif pada profesi auditor di berbagai bidang sehingga model diskriminasi upah ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk model pengukuran upah di pekerjaan profesional lainnya dan memberikan wawasan mengenai keadaan profesi auditor di Indonesia. Berdasarkan alasan diatas maka perlu ada kajian mendalam untuk menemukan model diskriminasi upah yang efektif di Indonesia.

ROADMAP KEGIATAN

Kegiatan penelitian ini merupakan bagian dari skema kerangka besar tentang diskriminasi upah, khususnya mengenai profesi auditor di Indonesia. *Roadmap* kegiatan penelitian ini dipaparkan pada tabel berikut.

Tahun ke	Tujuan penelitian	Metode	Target
1	Menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan upah pada profesi auditor (independen, pemerintah dan perusahaan) menggunakan basic model (Oaxaca-wages decomposition model) dengan pendekatan quantile regression	<ul style="list-style-type: none"> • Survey langsung dan mail survey untuk memperoleh data primer • Menganalisis secara statistik faktor penentu perbedaan upah pada seluruh jenis profesi auditor • Menganalisis besarnya diskriminasi upah setiap jenis profesi auditor 	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat ditentukan faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan upah • Dapat ditentukan besarnya diskriminasi upah pada setiap jenis profesi auditor • Penulisan manuskript artikel jurnal tentang terjadinya diskriminasi upah pada profesi auditor di Indonesia
2	Mengembangkan model diskriminasi upah yang sesuai dengan berbagai jenis profesi auditor di Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan teknik decomposition berdasarkan basic model - quantile regression (di tahun-1), sehingga dpt dikembangkan mjd 5 model decomposition • Melakukan simulasi/ujicoba terhadap berbagai model yang dikembangkan • Melakukan teknik bootstrap untuk menentukan model decomposition yang tepat untuk setiap jenis profesi auditor 	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat ditentukan model diskriminasi upah yang tepat /sesuai dengan jenis-jenis profesi auditor • Pada tahun ke 2 ditargetkan sudah ada satu publikasi hasil penelitian pada jurnal terakreditasi dan dihasilkan satu manuskript untuk publikasi jurnal lainnya
3	Menganalisis efektivitas model diskriminasi upah yang dikembangkan pada profesi auditor independen, pemerintah dan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Seminar tindak lanjut dari temuan model diskriminasi (di tahun-2) • Uji statistik untuk menilai implementasi model dikaitkan dengan keberhasilan karir auditor 	<ul style="list-style-type: none"> • Model dapat diimplementasikan • Pada tahun ke 3 ditargetkan ada presentasi pada seminar internasional bersama peers dari luar negeri serta dihasilkan satu manuskript untuk jurnal internasional yang siap dikirim ke Asean Journal Accounting and Governance (AJAG).

TUJUAN PENELITIAN

Secara umum penelitian ini memiliki tujuan membangun suatu model pengukuran diskriminasi upah pada setiap jenis profesi auditor di Indonesia sehingga dapat ditentukan model diskriminasi upah yang koheren pada profesi ini. Secara lebih spesifik penelitian ini memiliki tujuan:

1. Menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan upah pada profesi auditor (independen, pemerintah dan perusahaan) menggunakan basic model (Oaxaca-wages decomposition model) dengan pendekatan quantile regression

2. Mengembangkan model diskriminasi upah yang sesuai dengan berbagai jenis profesi auditor di Indonesia
3. Menganalisis efektivitas model diskriminasi upah yang dikembangkan pada profesi auditor independen, pemerintah dan perusahaan

PENERAPAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk:

1. Meng *explore* lebih dalam mengenai kajian diskriminasi upah dari profesi auditor yang beragam. Hasil ini dapat memberikan pijakan untuk mengembangkan kajian ini pada pekerja profesional lainnya di Indonesia.
2. Mengembangkan *basic model* dari analisis diskriminasi upah yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (*wages decomposition model-Oaxaca*) dengan melakukan teknik *quantile regression* sehingga memberikan gambaran lebih lengkap dan tidak bias mengenai model diskriminasi upah pada profesi auditor.
3. Memberikan kontribusi dalam ilmu auditing dan sumber daya manusia khususnya auditor dalam hubungannya dengan permodelan diskriminasi upah sehingga model yang dikembangkan oleh peneliti dapat diimplementasikan untuk pengukuran diskriminasi upah pada berbagai profesi di Indonesia

KEGIATAN YANG TELAH DAN AKAN DIKERJAKAN

A. Kegiatan penelitian yang telah dilakukan

- 1) Perbedaan *organizational experience* dan pengaruhnya terhadap kinerja auditor laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah (Kajian wanita-DIKTI)
- 2) Diskriminasi pada profesi auditor dan pengaruhnya terhadap keberhasilan karir auditor (Hibah penelitian-PHK A2 progdi akuntansi UMS)
- 3) Pengaruh penerimaan, perlakuan dan komitmen terhadap karir auditor (Dosen muda-DIKTI)
- 4) Pengembangan model diskriminasi upah (Penelitian fundamental)
- 5) Pengembangan dan implementasi model diskriminasi upah pada auditor di Indonesia (Hibah Pasca)

B. Kegiatan penelitian yang akan dilakukan

- 1) Penelitian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan upah pada profesi auditor (independen, pemerintah dan perusahaan) menggunakan basic model (Oaxaca-wages decomposition model) dengan pendekatan *quantile regression*
- 2) Mengembangkan model diskriminasi upah yang sesuai dengan berbagai jenis profesi auditor di Indonesia
- 3) Menganalisis efektivitas model diskriminasi upah yang dikembangkan pada profesi auditor independen, pemerintah dan perusahaan

URAIAN TENTANG KEBAHARUAN PENELITIAN

Kebaharuan penelitian ini terletak pada:

1. Penggunaan metode kombinasi *quantile regression* dengan teknik *bootstrap* yang dapat menentukan besarnya koefisien diskriminasi upah dengan lebih teliti karena mempertimbangkan nilai residual yang tampak dari perhitungan statistik. Kesalahan spesifikasi telah ditunjukkan dari model *decomposition*

sebelumnya dimana nilai residual dari model yang dibentuk melekat pada besarnya nilai koefisien diskriminasi.

2. Penelitian sebelumnya Trisnawati et al. (2005, 2006, 2007, 2008) hanya mengkaji auditor yang bekerja di KAP (auditor independen). 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 di Indonesia. Diharapkan hasil temuan ini konsisten dengan temuan peneliti sebelumnya di berbagai negara dan mencoba mengembangkan berbagai model pengukuran diskriminasi upah auditor secara komprehensif.

LUARAN KEGIATAN

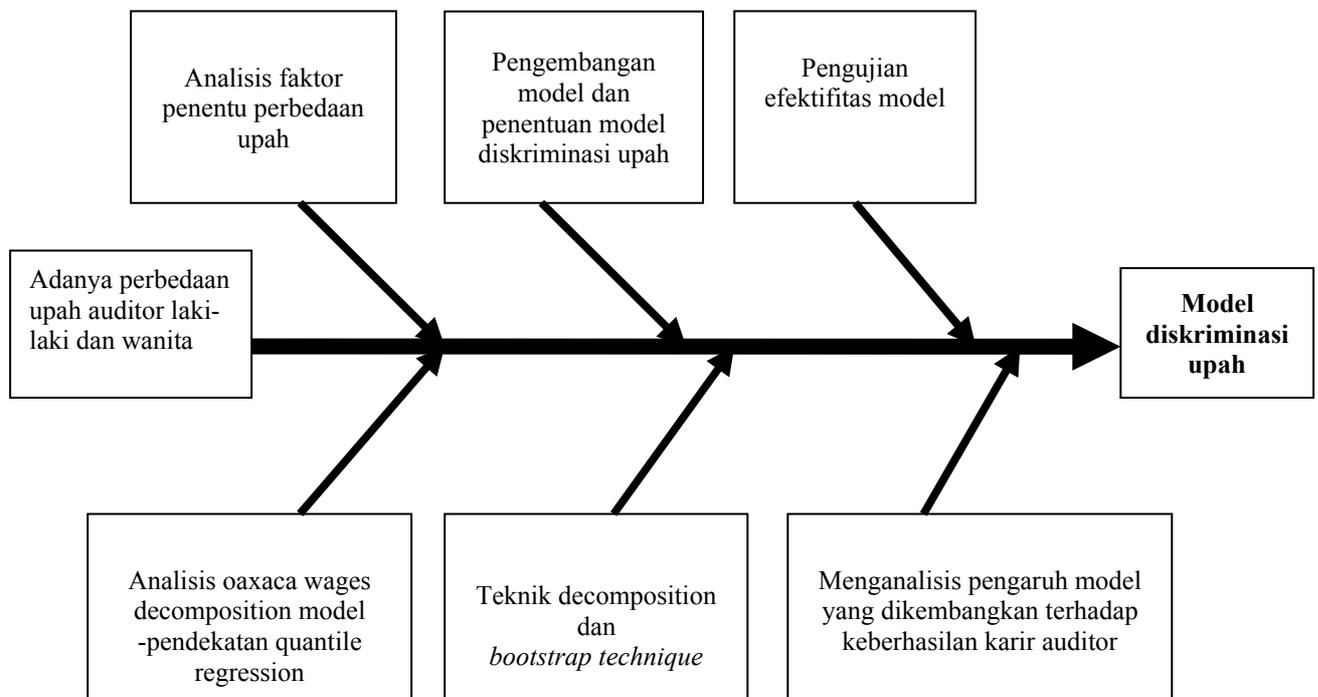
Luaran penelitian ini adalah :

1. Laporan hasil penelitian yang memuat informasi mengenai
2. Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan upah pada profesi auditor
3. Pengembangan model diskriminasi upah pada profesi auditor
4. Perumusan model diskriminasi upah secara komprehensif
5. Manuskript buku referensi mengenai profesi auditor di Indonesia
6. Manuskript artikel jurnal ilmiah yang diterbitkan pada jurnal terakreditasi (Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia) dan jurnal internasional (Asean Journal Accounting and Governance).

KERANGKA ANALISIS DAN METODE PENELITIAN

Kerangka Analisis

Kerangka analisis penelitian dipaparkan pada diagram *fishbone* berikut ini.



Bagan 1. Tahapan Analisis

Dari kerangka analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini digunakan 3 unit analisis, yaitu:

Unit analisis 1, yaitu analisis tentang faktor-faktor yang menentukan perbedaan upah auditor independen, auditor pemerintah dan auditor perusahaan. Analisis yang digunakan adalah OAXACA wages decomposition model dengan pendekatan quantile regression

Unit analisis 2, yaitu analisis pengukuran model diskriminasi upah auditor. Analisis yang digunakan adalah teknik decomposition dengan melakukan pengembangan model dasar (wages decomposition model) menjadi 5 (lima) model. Selanjutnya membandingkan prosedur-prosedur *decomposition* menggunakan *bootstrap technique* untuk menentukan model pengukuran diskriminasi upah auditor yang tepat.

Unit analisis 3, yaitu analisis tentang model empirik hubungan model yang dipilih (hasil penelitian tahun ke-2) dengan peningkatan karir auditor. Diharapkan model yang ditetapkan dalam diimplementasikan secara efektif. Model inilah yang menjadi rujukan untuk mengukur diskriminasi upah pada profesi lainnya di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian diatas maka metode penelitian yang digunakan meliputi (1) Survey, yaitu untuk memperoleh data primer untuk keperluan analisis tahap 1 (pertama) (2) melakukan simulasi dan treatment decomposition model untuk mengembangkan model dan menggunakan teknik bootsrap untuk menentukan model diskriminasi upah yang tepat (3) melakukan seminar tindak lanjut dengan auditor dan melakukan analisis statistik untuk menentukan efektifitas model diskriminasi upah

Populasi penelitian ini adalah auditor laki-laki maupun auditor wanita yang bekerja di sektor pemerintah (BPKP, BPK dan inspektorat wilayah kabupaten/kota /propinsi), auditor di sektor swasta/ auditor internal yang bekerja di perusahaan dan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah propinsi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. **Tahun pertama**, Peneliti melakukan survey secara langsung untuk auditor yang bekerja di inspektorat wilayah kabupaten/kota (terdapat 40 inspektorat wilayah kabupaten/kota), auditor perusahaan maupun auditor independen di wilayah Jawa Tengah dan Yogyakarta. Direncanakan akan menyebarkan questioner sebanyak 200 questioner kepada masing-masing kelompok sampel sehingga rencana seluruh questioner yang dibagikan sebanyak 600 eksemplar. Rencana tersebut didasari pertimbangan bahwa rata-rata pengembalian questioner (response rate) adalah 15-20% (Indriantoro dan Supomo, 2005) sehingga data yang diharapkan terkumpul adalah 120 questioner. Data tersebut cukup untuk dasar analisis karena sesuai *asumsi Central Limit Theorem* bahwa jika diperoleh data sebanyak 30 data atau lebih maka data diasumsikan berdistribusi normal (Hair, 2005)

Sampel penelitian ini diperoleh dengan metode *purposive non random sampling*, dengan kriteria auditor memiliki pendidikan sarjana (S1) akuntansi, dan bersedia memberi jawaban questioner secara lengkap untuk tujuan analisis.

Variabel penelitian

Secara ringkas, variabel penelitian dan pengukurannya dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Pengukuran
Upah	Jumlah penghasilan rata-rata yang diterima oleh auditor selama sebulan (Skala interval)

Ln upah	Ln upah rata-rata dari auditor wanita dan auditor laki-laki
Nomor register (pendidikan)	1 : memiliki nomor register akuntan 0 : tidak memiliki nomor register akuntan
Pengalaman	Lama bekerja sebagai auditor (tahun)
Jenis Kelamin	1 : laki-laki 0 : wanita
Umur	Umur auditor sekarang (tahun)
Status perkawinan	1 : sudah menikah 0 : belum menikah
Pangkat	1 : jika pangkat auditor ketua/kepala sesi/koordinator tim 0 : jika pangkat auditor staf/anggota tim
Status pekerja	1 : jika auditor adalah pekerja tetap 0 : jika auditor adalah pekerja kontrak/honorer
Lokasi	1 : jika tempat bekerja auditor adalah di kantor pusat 0 : jika tempat bekerja auditor adalah di daerah
Jenis pekerjaan	1: jika bekerja sebagai auditor pemerintah 2: jika bekerja sebagai auditor perusahaan 3: jika bekerja sebagai auditor independen

Teknik Analisis Data

Untuk tujuan analisis data, pada penelitian ini dilakukan beberapa tahap yaitu:

Tahun pertama, untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan upah pada profesi auditor pemerintah dan perusahaan menggunakan *basic model OAXACA analysis (Wages decomposition Model)* dan metode alternatif *quantile regression*. Adapun model yang digunakan untuk mengestimasi perbedaan upah dengan menggunakan *Ordinary Least Square*:

$$\begin{aligned} \text{Log } W = & \beta_0 + \beta_1 \text{PENDIDIKAN} + \beta_2 \text{PENGALAMAN} + \beta_3 \text{PENGALAMAN KUADRAT} + \beta_4 \text{JENIS} \\ & \text{KELAMIN} + \beta_5 \text{UMUR} + \beta_6 \text{STATUS PERKAWINAN} + \beta_7 \text{PANGKAT} + \beta_8 \text{STATUS PEKERJA} + \\ & \beta_9 \text{LOKASI PEKERJAAN} + \beta_{10} \text{JENIS PEKERJAAN} + \mu \end{aligned}$$

Pendekatan statistik dengan menggunakan *wages decomposition model* yang dikembangkan oleh Oaxaca dan Ransom (1994) dengan formula :

$$\text{Log } W_m - \text{log } W_f = \sum [(X^m - X^f) b^m] + [X^f(b^m - b^f)] \dots \dots \dots (1)$$

Log $W_m - \text{log } W_f$ menggambarkan perbedaan upah auditor laki-laki dan wanita

$(X^m - X^f) b^m \rightarrow$ perbedaan mean dari variabel-variabel *observed* yaitu (pendidikan, pengalaman, umur, status perkawinan, pangkat, status pekerja, lokasi pekerjaan dan jenis pekerjaan)

$X^f(b^m - b^f) \rightarrow$ besarnya diskriminasi upah

Sedangkan pendekatan statistik menggunakan model *quantile regression* dengan formula:

$$W(Y^m) - W(Y^f) = \{W(Y^m) - W(Y^{\text{koef}})\} + \{W(Y^{\text{koef}}) - W(Y^f)\} + \mu \dots \dots \dots (2)$$

Selanjutnya di tahun ke-2, untuk menentukan model diskriminasi upah yang sesuai dengan profesi auditor yang bekerja di sektor publik dan privat, dilakukan dengan menggunakan beberapa cara atau prosedur untuk melakukan *decomposition*. Formula umum untuk menghitung fungsi upah berdasarkan model Oaxaca adalah :

$$\text{Ln } W_m = \beta_m X_m \dots \dots \dots (1)$$

$$\text{Ln } W_f = \beta_f X_f \dots \dots \dots (2)$$

Dimana X_m dan X_f adalah vektor yang berisi rata-rata nilai *human capital* sedangkan β_m dan β_f adalah vektor dari *rate of return dari human capital* sebagai hasil regresi log upah (W) dengan variabel *human capital*. Sehingga kombinasi dari formula 1 dan 2 dapat digabungkan sebagai berikut :

$$\ln W_m - \ln W_f = \beta_m X_m - \beta_f X_f \dots\dots\dots (3)$$

$$= (\beta_m - \beta_f) X_m + (\beta_f - \beta_m) X_f + \beta_f (X_m - X_f) \dots\dots\dots (4)$$

Persamaan 1 dan 2 mengukur diskriminasi dan persamaan 3 mengukur *human capital*.

Ada beberapa prosedur *decomposition* dengan melakukan estimasi terhadap β^* . Analisis untuk membandingkan prosedur-prosedur *decomposition* menggunakan *bootstrap technique*. Beberapa metode untuk mengestimasi β^* tersebut adalah :

a) **metode OAXACA1**

$$\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = \hat{\beta}_m (\overline{X_m} - \overline{X_f}) + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \overline{X_f}$$

b) **Metode OAXACA 2**

$$\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = \hat{\beta}_f (\overline{X_m} - \overline{X_f}) + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \overline{X_m}$$

c) **Metode Reimers**

$$\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = 0.5(\overline{X_m} - \overline{X_f}) (\hat{\beta}_m + \hat{\beta}_f) + 0.5(\overline{X_m} + \overline{X_f}) (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f).$$

Dan ln upah rata-rata untuk kedua kelompok tersebut adalah :

$$\overline{\ln W_m} = 0.5 \overline{X_m} (\hat{\beta}_m + \hat{\beta}_f)$$

$$\overline{\ln W_f} = 0.5 \overline{X_f} (\hat{\beta}_m + \hat{\beta}_f)$$

d) **Metode Cotton**

$$\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = 0.55(\overline{X_m} - \overline{X_f}) (\hat{\beta}_m + \hat{\beta}_f) + 0.55(\overline{X_m} + \overline{X_f}) (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$$

Dan ln upah rata-rata yang diestimasi untuk kedua kelompok tersebut adalah:

$$\overline{\ln W_m} = 0.55 \overline{X_m} (\hat{\beta}_m + \hat{\beta}_f)$$

$$\overline{\ln W_f} = 0.55 \overline{X_f} (\hat{\beta}_m + \hat{\beta}_f)$$

e) **Metode Neumark (Pooled Model)**

$$\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = \beta^* (\overline{X_m} - \overline{X_f}) + (\hat{\beta}_m - \beta^*) \overline{X_m} + (\beta^* - \hat{\beta}_f) \overline{X_f}$$

Dari kelima model tersebut masing-masing dianalisis dan dihitung untuk menentukan besarnya diskriminasi upah pada profesi auditor. Selanjutnya dengan *bootstrap technique* ditentukan model yang tepat untuk mengukur diskriminasi upah.

Di tahun ke 3, dilakukan analisis terhadap efektivitas model diskriminasi upah yang dikembangkan pada profesi auditor yang bekerja di ketiga sektor yaitu di pemerintah, perusahaan dan KAP. Selain itu juga dilakukan analisis terhadap model yang dikembangkan dan diimplementasikan kepada keberhasilan karir auditor di Indonesia.

Analisis yang dilakukan adalah melakukan seminar tindak lanjut dengan para auditor perwakilan dari KAP, inspektorat wilayah dan auditor perusahaan untuk mengimplementasikan model penelitian yang telah dilakukan pada tahun kedua. Selanjutnya, dilakukan uji statistik untuk menilai keberhasilan karir auditor setelah model diskriminasi ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. 1957. *The Economics of Discrimination*. University of Chichago Press, Chichago. Illinois.
- Campbell, R., Connel, Mc., Stanley, L.B. & David, A.M. 2004. *Contemporary of Labour Economics*. Sixth ed. Mc. Graw-Hill. Irwin. Florida state.
- [Evangelia & Papatreuo](#), 2006, **The Public-Private Sector Pay Differential in Greece** *Public Finance Review*. Thousand Oaks: Vol. 34, Iss. 4; pg. 450
- Hamrick, F. 2007. Career women and discrimination. *Paper presented on Fouth Annual Women and Works Conference*. Arlington.Texas.
- Laksmi & Nur Indriantoro. 1999. Persepsi akuntan publik wanita dan akuntan publik laki-laki terhadap isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita. *Simposium Nasional Akuntansi*. Malang, Jawa Timur, 74: 855-868.
- Oaxaca, R.L. & Ransom, M.R. 1994. On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 61: 5–21.
- Pasey, C. 1995. Career development on female chartered accountants in Scotland : Marginalization and segregation. *International Journal of Career Management*. Vol 7.
- Philip J O'Connell and Helen Russell, 2006, Does it pay go public? Public-private wages differentials among recent, *Quarterly Economic Commentary*; Autumn; ABI/INFORM Global pg. 64
- Reimers, C.W.1983. Labor market discrimination against Hispanic and black men. *The Review of Economics and Statistics*, 65: 570–579.
- Rhoda, P.B. 1998. An application of human capital theory to salary differentials in the accounting profession. *Women in Management Review*, Vol.13(5). MCB University press.
- Trisnawati, Rina 2005. The Differences of organizational experience and its impact on professional accountant performance). *Proceedings, The International Conference on Governance, Accountability and Taxation*. Kuala Lumpur: Universiti Utara Malaysia.
- Trisnawati, Rina 2006. Pengaruh penerimaan, perlakuan dan komitmen terhadap karir auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol 25 No 2 September
- Trisnawati, Rina, Wiyadi dan Banu Witono, 2007, Analisis diskriminasi upah dari perspektif gender : Studi empiris auditor di Jawa Tengah dan Yogyakarta, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol 2 N0 6 September.
- Trisnawati, Rina, Wiyadi dan Banu Witono 2008, Pengembangan Model Diskriminasi Upah, Paper dipresentasikan dalam seminar hasil penelitian multi tahun, DP2M DITJEN DIKTI, Jakarta,
- Trisnawati, Rina 2008. Model diskriminasi upah dan implikasinya terhadap keberhasilan karir auditor. (The wages dicrimination model and its implication to auditor's career), Paper presented in the 2nd ACCOUNTING CONFERENCE AND 1ST DOCTORAL COLLOQUIUM FACULTY OF ECONOMICS UNIVERSITY OF INDONESIA, September 4-5th
- Trisnawati, Rina 2010. Analisis perbedaan upah auditor pemerintah dan auditor perusahaan dari perspektif gender (Studi empiris auditor di Jawa Tengah dan Yogyakarta), *Prosedings, Asosiasi Program Studi Akuntansi (APSA I) - PTM se Indonesia di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*

Trisnawati, Rina 2010. Wage difference analysis on internal auditors from gender perspective, Proceedings, Malaysia-Indonesia International Conference In Economics, Management and Accounting (MIICEMA) 25-26 November,