

PERBEDAAN GENDER PADA AKUNTAN PENDIDIK DI PERGURUAN TINGGI NEGERI SE-KOTA SEMARANG

Indah Anisykurlillah ✉

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Sandy Arief

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia
Gedung C6, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia 50229

Diterima: 21 Mei 2009. Disetujui: 24 Juni 2009. Dipublikasikan: September 2009

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki perbedaan antara kelebihan beban kerja, konflik antar peran dan perilaku penyelesaian yang bersifat mengatasi masalah sebagai konsekuensi dari kelebihan beban kerja berdasarkan isu-isu gender, dan untuk memberikan bukti empiris pengaruh perspektif gender dalam membangun peran dari akuntan pendidik di lingkungan kerja. Responden dari penelitian ini adalah 53 akuntan pendidikan di Universitas Negeri Semarang. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji anova, menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja, konflik antar peran dan perilaku penyelesaian untuk mengatasi masalah-masalah antara perempuan dan laki-laki sebagai akuntan pendidik tidak terbukti secara ilmiah.

Abstract

The purposes of research are to investigate the differences between working over time, role conflict and behavior for overcoming the problems emerge as the consequences of working overtime based on the gender issues, and to provide the empirical evidence about the influence of gender perspective in building the role of educational accountant in the working environment. The respondents of the research were 53 accountants educators in Semarang State university. The finding, based on anova test states that working overtime, role conflict and behavior for overcoming the problems between women and men as accountant educators are not scientifically proven.

© 2009 Universitas Negeri Semarang

Keywords: *gender; role theory; role overload*

Pendahuluan

Kondisi angkatan kerja di Indonesia menunjukkan kecenderungan peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita, yang pada tahun 1999 sebesar 67,22% meningkat menjadi 67,76% pada tahun 2000 (BPS, 2000). Hal ini terjadi sejak tahun 1980-an karena rasio jenis kelamin penduduk dibawah 100. Lehman (1992) menyatakan bahwa struktur sosial telah memberikan status *gender* sebuah peran yang realistik, mendasar, dan tak terelakkan. Perempuan sejak dulu secara sosial dianggap sebagai pengurus utama rumah tangga. Perempuan dan laki-laki, masing-masing menghadapi dilema sosial dan organisasi yang berbeda dalam lingkungan yang kompleks termasuk bidang akuntansi.

Indah Anisykurlillah (✉)
Email: indah_anis@yahoo.com

Pengertian *gender* menurut Primawati (2001) adalah penggolongan gramatikal terhadap kata benda dan kata lain yang berkaitan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin-kenetralan. Istilah *gender* dalam studi sosial mengacu pada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, tanpa konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis. Pemahaman *gender* dalam penelitian ini mengacu pada perbedaan laki-laki dan perempuan yang merupakan bentukan sosial yang melekat walaupun tidak disebabkan oleh perbedaan jenis kelamin secara biologis (Primawati, 2001).

Kondisi sosial yang menempatkan perempuan sebagai pengurus utama rumah tangga, memungkinkan akuntan perempuan mengalami kelebihan beban kerja dan konflik antar peran yang lebih besar daripada laki-laki (Reed *et al.*, 1994). Tiap laki-laki dan perempuan dalam keseharian, dihadapkan pada sejumlah permintaan yang unik dari tempat kerja, rumah, dan komunitas yang secara bersama-sama memerlukan waktu dan tenaga. Sejumlah individu tidak mampu mengembangkan cara yang sesuai untuk mengatasi konflik peran yang timbul, khususnya bagi perempuan, antara keluarga dan karir (Ardiansah, 2003). Tekanan tersebut ketika tidak mampu diatasi mengakibatkan individu mengabaikan komitmen yang pernah dibuat maka perpindahan kerja akan terjadi. Riset yang dilakukan Ardiansah (2003) menyatakan bahwa perbedaan jenis kelamin memberikan peran yang berbeda antara akuntan laki-laki dibanding perempuan, sehingga akuntan perempuan cenderung kelebihan beban kerja (*role overload*), sering mengalami konflik antara peran (*interrole conflict*) serta kesulitan merumuskan perilaku penyelesaiannya (*coping behavior*).

Reed *et al.* (1994) mengidentifikasi tiga strategi dasar untuk menyelesaikan kelebihan beban kerja dan konflik antar peran. Pertama, individu dapat membahas dengan pemberi peran, dan mengubah secara eksternal penentuan struktur ekspektasi memperhatikan perilaku yang sesuai (redefinisi struktur peran). Kedua, individu dapat mengubah sikap personal berkaitan dengan peran yang pasti (redefinisi peran personal). Kedua perilaku tersebut merupakan langkah akomodatif ini bermula dari individu dan bersifat proaktif (perilaku peran proaktif) (Reed *et al.*, 1994). Ketiga, individu dapat memusatkan diri meningkatkan kualitas kinerja perannya, sehingga seluruh tuntutan dapat dipenuhi dan secara sederhana mengabaikan seluruh masalah dan tidak membuat usaha mengelola harapan peran (perilaku peran reaktif). Akuntan perempuan lebih cenderung memakai strategi perilaku penyelesaian yang reaktif dibanding laki-laki yang mengakibatkan perbedaan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja, keberhasilan penerapan perilaku peran proaktif menghasilkan kepuasan yang lebih daripada strategi peran reaktif.

Konstruksi gender terbentuk dari perspektif sosial menempatkan perempuan sebagai pengurus utama rumah tangga, juga sebagai profesional di tempat kerja mengakibatkan berbagai peran yang dilakukan. Mencermati kondisi tersebut, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah apakah terdapat perbedaan kelebihan beban peran dalam lingkungan kerja, terdapat konflik antar peran dan perilaku penyelesaian konflik tersebut antara akuntan pendidik perempuan dibanding akuntan laki-laki.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menginvestigasi perbedaan kelebihan beban kerja, konflik antar peran dan perilaku penyelesaian berdasarkan jenis kelamin dan memberikan bukti empiris pengaruh perspektif gender dalam membentuk peran yang diterima akuntan pendidik dalam lingkungan kerjanya. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fajarini (2009) yang telah meneliti tentang perbedaan gender dalam pandangan penerimaan *e-learning*.

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah pengembangan akuntansi keperilakuan, khususnya bukti empiris untuk peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan tinggi, dan masukan pada aplikasi praktis bagi perguruan tinggi, terkait dengan perilaku akuntan pendidik untuk mengantisipasi diskriminasi peran yang diterima.

Metode

Populasi penelitian ini adalah akuntan pendidik, yaitu lulusan strata satu ekonomi bidang akuntansi, dan atau yang memiliki register akuntan (Akt.) yang bekerja sebagai pendidik atau dosen pada perguruan tinggi negeri di Kota Semarang. Jumlah akuntan pendidik tersebut belum diketahui secara pasti jumlah terkini. Teknik *sampling* yang digunakan adalah dengan memilih akuntan yang bekerja pada 3 perguruan tinggi negeri yang memiliki jurusan atau program studi akuntansi di kota Semarang yaitu Universitas Diponegoro, Universitas Negeri Semarang dan Politeknik Negeri Semarang. Pemilihan sampel berdasarkan kerangka tiap jurusan atau program studi akuntansi pada perguruan tinggi negeri dipilih minimal 25 orang sehingga jumlah sampel yang diharapkan adalah 75 responden.

Data dikumpulkan melalui kuisisioner, yang disampaikan kepada jurusan atau program studi baik secara *contact person* maupun dikirim melalui pos. Pengumpulan data melalui (*contact person*) dengan menjadikan individu sebagai jaringan untuk menyebarkan kuisisioner pada responden yang lain. Pengiriman melalui pos dilakukan jika pada jurusan atau program studi tersebut belum terdapat *contact person*. Kedua cara dilakukan untuk mengharapkan tingkat kembalian (*respon rate*) kuisisioner yang tinggi (Sekaran, 2006).

Kuisisioner didesain terdiri dua bagian. Bagian pertama, berisi deskripsi responden, merupakan uraian responden secara demografis. Bagian kedua, terdiri dari instrumen pertanyaan yang mengkonstruksi variabel penelitian. Bagian kedua ini berisi pertanyaan dengan jawaban menggunakan skala Likert (1 sampai 5).

Data yang akan dianalisis merupakan data primer. Data primer berasal dari jawaban kuisisioner yang dikembalikan oleh para akuntan pendidik yang terpilih sebagai responden. Pengujian *nonresponse bias* digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan respons antara responden yang berpartisipasi dengan mengembalikan kuisisioner sebelum tanggal yang telah ditentukan dibandingkan dengan responden yang tidak berpartisipasi dengan mengembalikan kuisisioner setelah tanggal yang ditetapkan. Perbedaan partisipasi dapat menimbulkan bias jawaban yang dapat menyesatkan hasil pengolahan data. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan karakteristik responden yang berpartisipasi dengan yang tidak berpartisipasi dalam mengembalikan jawaban kuisisioner. Partisipasi responden ditentukan dengan memperhatikan tanggal pengembalian jawaban kuisisioner apakah dikembalikan sebelum atau sesudah tanggal yang telah ditentukan dalam surat pengantar. Pengujian dilakukan dengan uji beda (*t-test*) dari jawaban kuisisioner yang diterima sebelum dan sesudah tanggal yang telah ditetapkan.

Definisi operasional adalah proses melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Sekaran, 2006). Operasionalisasi variabel penelitian menggunakan instrumen yang telah digunakan pada penelitian terdahulu. Dua instrumen dari Hollahan *et al.* (1979) digunakan untuk mengukur kelebihan beban kerja dan konflik antar peran. Instrumen kelebihan beban kerja terdiri 11 pertanyaan, yang didesain untuk mengungkap beban yang sering terjadi sepanjang waktu. Beban tersebut menjelaskan selama rentang waktu kerja termasuk beban atas peran sebagai akuntan, suami atau istri, orang tua, anggota keluarga, peran sosial, peran individual. Skala Likert 1 sampai 5 digunakan untuk menunjukkan respon dari kebutuhan akan peran (1-punya banyak waktu sampai 5-tidak ada waktu). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin terjadi kelebihan beban kerja.

Instrumen kedua, mengukur intensitas konflik antar peran yang dapat terjadi antara peran dalam akuntan dan peran personal sebagai keluarga, peran sosial serta peran individual. Akuntan diberikan 8 pertanyaan untuk mengindikasikan kemungkinan terjadinya konflik internal antar peran, yang dihasilkan jika mereka dihadapkan pada situasi yang sama. Skala yang digunakan untuk mengukur intensitas konflik seperti yang digunakan oleh Hollahan *et al.* (1979). Rentang respon diberikan 1-tidak ada konflik sampai 5-sering terjadi konflik. Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin terjadi konflik antar peran.

Reed *et al.* (1994) mengungkapkan strategi yang ditempuh individu dalam menyelesaikan kelebihan beban kerja dan konflik antar peran yang dialami. Strategi penyelesaian meliputi langkah proaktif yang terdiri dari redefinisi peran yang diambil secara struktural dan redefinisi peran yang diambil secara personal, serta mengambil langkah strategi yang reaktif dalam menyelesaikan masalah. Subjek penelitian diberikan 6 pertanyaan untuk menunjukkan penggunaan perilaku yang pasti dihubungkan dengan konflik yang timbul antara peran sebagai akuntan dan peran lain di luar bidang kerja. Instrumen ini menggunakan skala pertanyaan 1-perilaku tidak digunakan, sampai 5-selalu digunakan. Semakin tinggi nilai skala instrumen menunjukkan penggunaan strategi yang proaktif.

Data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan alat statistik yang meliputi analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan, jumlah anak, apakah suami/istri bekerja, status kepegawaian, jabatan fungsional, masa kerja, pendapatan rata-rata per bulan, SKS mengajar per minggu dan jumlah proposal penelitian dan atau pengabdian yang dibuat pada semester tersebut. Aplikasi statistik deskriptif dilakukan dengan SPSS versi 12.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Reed *et al.*, 1994) menggunakan *analysis of variances* (ANOVA) untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Apabila hasil pengujian statistik menunjukkan beda secara signifikan, maka hipotesis diterima Aplikasi ANOVA dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 12.

Hasil dan Pembahasan

Kuisisioner penelitian dikirimkan kepada akuntan pendidik secara langsung melalui jurusan atau program studi bersangkutan. Kuisisioner yang disampaikan untuk 3 Perguruan Tinggi Negeri di Kota Semarang rata-rata 25 eksemplar, sehingga jumlah keseluruhan yang disampaikan adalah 75 eksemplar. Pengiriman dilakukan sejak 1 Juli 2008, dan diharapkan kembali sebelum batas tanggal 2 Agustus 2008. Jawaban kuisisioner yang kembali sampai batas waktu yang ditentukan sebanyak 56 eksemplar. Sebanyak 3 kuisisioner tidak diisi secara lengkap atau tidak diisi sehingga hanya 53 eksemplar yang dapat diolah.

Gambaran umum mengenai profil responden menunjukkan sebanyak 30 orang (56,6%) responden berjenis kelamin laki-laki, sedang 23 orang (43,4%) adalah perempuan, dengan sebaran usia dari 23 sampai 62 tahun. Mayoritas responden berpendidikan strata dua sebanyak 34 orang (64,2%), dengan lama kerja antara 1 s.d. 28 tahun. Sebagian besar responden mempunyai jabatan fungsional lektor (41,5%), dan status pegawai adalah dosen tetap pada institusi bersangkutan (94,3%). Rata-rata proposal penelitian atau pengabdian yang dibuat adalah 2 buah, dengan beban mengajar rata-rata 16 SKS. Mayoritas responden memiliki pendapatan diatas Rp. 2 juta (39,6%) dengan status telah kawin (92,5%), dan suami atau istrinya juga bekerja (62,3%) dengan jumlah tanggungan anak terbanyak adalah dua anak (37,7%).

Berdasarkan tabulasi silang antara responden akuntan laki-laki dan perempuan, terdapat perbedaan yang signifikan untuk usia, pendidikan, lama bekerja, jabatan fungsional, suami atau istri bekerja dan pendapatan per bulan yang diperoleh. Kondisi demografi responden yang lain tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Salah satu kelemahan metode *mail survey* adalah lemahnya *respon rate* dari responden, sehingga dapat saja terjadi perbedaan karakteristik antara responden yang berpartisipasi (*response*) dengan yang tidak berpartisipasi (*non response*). Pengujian *non response* bias tidak dilakukan, karena tidak ada kuisisioner yang dikembalikan setelah tanggal pengembalian (2 Agustus 2008) sampai tanggal pengolahan data.

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pengukuran variabel kelebihan beban peran kerja menjelaskan nilai rata-rata 25,02 dengan deviasi standar 5,23; berarti jawaban responden menyebar

dalam 5 ukuran skala, dan menunjukkan jawaban relatif tidak terjadi kelebihan beban kerja. Variabel konflik antar peran menunjukkan rata-rata nilai 17,24 dengan deviasi standar 6,24 yang responden cenderung sulit menentukan adanya konflik antar peran. Variabel perilaku penyelesaian juga menunjukkan kecenderungan jawaban responden yang sulit menentukan perilaku untuk menyelesaikan kelebihan beban dan konflik antar peran, dengan rata-rata 20,90 dan deviasi standar 3,34.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Responden

Variabel Penelitian	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-Rata	Deviasi Standar
Kelebihan Beban Peran Kerja	11 – 55	11 – 41	25,02	5,23
Konflik Antar Peran Kerja	8 – 40	8 – 31	17,24	6,24
Perilaku Penyelesaian	6 – 30	13 – 28	20,90	3,34

Sumber: Data primer yang diolah, 2008

Pengujian ANOVA dilakukan dengan memperhatikan terpenuhinya asumsi kesamaan varians tiap variabel dan uji beda rata-rata tiap variabel. Hasil *test of homogeneity of variance* tersajikan dalam Tabel 2 yang memperlihatkan bahwa probabilitas nilai *levene statistic* untuk tiap variabel lebih dari 0,05 sehingga tidak signifikan. Hal ini berarti secara statistik H_0 yang menyatakan bahwa varians tiap variabel adalah sama tidak dapat ditolak. Varians dari tiap variabel yang sama telah memenuhi asumsi uji ANOVA selanjutnya.

Tabel 2. Hasil *Test of Homogeneity of Variances*

Variabel	<i>Levene Statistic</i>	Signifikansi
Kelebihan beban peran kerja	0,333	0,566
Konflik antar peran kerja	0,729	0,397
Perilaku penyelesaian	0,612	0,438

Sumber: Data primer yang diolah, 2008

Uji ANOVA tersajikan pada Tabel 3 yang memperlihatkan bahwa probabilitas nilai F lebih besar dari 0,05 sehingga tidak signifikan. Hasil ini berarti secara statistik H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat beda rata-rata antar variabel kelebihan beban peran kerja, konflik antar peran kerja dan perilaku penyelesaian berdasarkan jenis kelamin akuntan pendidik, tidak dapat ditolak.

Hasil pengujian hipotesis memberikan hasil bahwa berdasarkan jenis kelamin akuntan pendidik, tidak terdapat kelebihan beban dan konflik yang terjadi dalam peran kerja, serta perilaku penyelesaian yang diambil untuk mengatasi kedua hal tersebut. Temuan ini didukung oleh kondisi demografi responden yang secara umum tidak terdapat perbedaan kecuali pendapatan yang diterima dan jabatan fungsional. Perbedaan pendapatan yang diterima karena dalam struktur pendapatan perempuan menjadi pendukung pendapatan suami, yang sebagian besar bekerja (62,3%) sehingga tambahan tunjangan anak, beras, lauk pauk, pajak dan lainnya menambah pendapatan suami. Kondisi jabatan fungsional yang berbeda antara akuntan pendidik laki-laki dengan perempuan didukung persepsi peran perempuan yang bekerja hanya sebagai pendukung fungsi suami.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji ANOVA

Variabel	Jumlah Kuadrat		Kuadrat Rata-rata		Nilai F	Sig.
	Antar Grup	Intern Group	Antar Grup	Intern Group		
Kelebihan Beban Peran Kerja	57,81	1.365,17	57,81	26,77	2,16	0,148
Konflik antar Peran Kerja	0,01	2.025,80	0,01	39,72	0,00	0,987
Perilaku Penyelesaian	15,42	567,11	15,42	11,12	1,387	0,244

Sumber: Data primer yang diolah, 2008

Tidak terdapat perbedaan secara nyata kelebihan peran, konflik antar peran kerja dan perilaku penyelesaian mendukung hasil penelitian terdahulu sampai penelitian yang dilakukan oleh Ardiansah (2003), yang secara khusus terjadi pada akuntan publik. Penelitian ini didukung Parker (2008) yang menyatakan bahwa strategi manajemen dan proses akuntansi tidak dipengaruhi oleh gender yang dibuktikan dari perspektif karakteristiknya. Akuntan pendidik pada dasarnya harus mampu melakukan berbagai tugasnya dan mengembangkan fleksibilitas dalam menyelesaikan berbagai tuntutan peran yang berbeda untuk melengkapi sesuai batas waktu pelaksanaannya (Luthans *et al.*, 1987). Peran yang pada dasarnya di luar pelaksanaan kegiatan organisasi, yang dihubungkan dengan upah termasuk dalam keluarga, seperti peran suami-istri, orang tua, anggota keluarga, peran sosial, pengurus rumah tangga, serta peran individual.

Sikap akuntan pendidik dalam penelitian ini sejalan dengan strategi penyelesaian Hall (1972) dalam Reed *et al.* (1994) yang redefinitif dan akomodatif terhadap kelebihan peran dan konflik antar peran. Hall (1972) dalam Reed *et al.* (1994) mengidentifikasi tiga strategi dasar untuk menyelesaikan kelebihan beban kerja dan konflik antar peran. Pertama, individu dapat membahas dengan pemberi peran, dan mengubah secara eksternal penentuan struktur ekspektasi memperhatikan perilaku yang sesuai (redefinisi struktur peran). Kedua, individu dapat mengubah sikap personal berkaitan dengan peran yang pasti (redefinisi peran personal). Kedua perilaku tersebut merupakan langkah akomodatif ini bermula dari individu dan bersifat proaktif (perilaku peran proaktif) (Reed *et al.*, 1994). Ketiga, individu dapat memusatkan diri meningkatkan kualitas kinerja perannya, sehingga seluruh tuntutan dapat dipenuhi dan secara sederhana mengabaikan seluruh masalah dan tidak membuat usaha mengelola harapan peran (perilaku peran reaktif). Hal ini senada dengan Moyes (2006) yang mengungkapkan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan seseorang, yaitu usia dan atau gender, penyelesaian tugas dan pelatihan dan pendampingan oleh atasan atau supervisor.

Penutup

Hasil pengujian hipotesis memberikan hasil bahwa berdasarkan jenis kelamin akuntan pendidik, tidak terdapat kelebihan beban dan konflik yang terjadi dalam peran kerja, serta perilaku penyelesaian yang diambil untuk mengatasi kedua hal tersebut.

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan *outcomes* dari variabel gender secara ekstensif sebagai anteseden sikap akuntan, antara lain: persepsi diskriminasi, *personality*, sikap kerja, dan kepribadian untuk dapat menjelaskan penyebab perbedaan sikap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah kerja akuntan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang ada selama penelitian dan menyebabkan

kan gangguan pada hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah penelitian tidak memisahkan antara jawaban akuntan berdasarkan konstruk sosial dalam perguruan tinggi hingga sulit memprediksi pengaruhnya, wilayah penelitian hanya perguruan tinggi di Kota Semarang, sehingga hasil penelitian kurang mampu digeneralisir untuk kondisi lebih luas.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan keterbatasan penelitian, maka dikembangkan acuan implikasi penelitian secara teoritis maupun praktis. Beberapa implikasi yang dapat dikembangkan adalah pertama pengembangan teori atribusi untuk menentukan penyebab perilaku dan sikap individu dalam lingkup kerja perguruan tinggi sangat penting dalam riset keprilakuan. Prediksi terhadap sikap akuntan pendidik akan kelebihan peran dan konflik antar peran, diperlukan dalam riset akuntansi keprilakuan terutama menentukan penanganan terhadap sikap yang disfungsi.

Kedua faktor penentu dari sikap tersebut sangat diperlukan sebagai dasar pengembangan pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi. Peluang yang dapat dimanfaatkan adalah kemungkinan pihak manajemen lebih berfokus menciptakan kebijakan, kondisi dan situasi untuk mendukung terciptanya perilaku dan sikap yang sejalan dengan kebijakan perguruan tinggi, yang mendukung tercapainya kepuasan kerja. Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam perguruan tinggi ditujukan untuk mendukung situasi yang diharapkan. Kebijakan untuk mengurangi adanya kelebihan beban kerja dan konflik antar peran, antara peran profesional dengan peran keluarga dan sosial antara lain pengembangan program skedul kerja yang fleksibel, yang memungkinkan pilihan penyelesaian kerja di rumah dan adanya penitipan anak sebagai perhatian terhadap keluarga.

Daftar Pustaka

- Alter, J. 1991. Retaining Women CPAs. *Journal of Accountancy*. May
- Aradiansah, N. 2003. *Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisa-sional dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor*. Tesis tidak dipublikasikan. Semarang: Pascasarjana Undip
- Baron, R.A. and J. Greenberg. 1993. *Behavior in Organization; Understanding and Managing the Human Side of Work*. Boston: Allyn and Bacon
- Biro Pusat Statistik, 2000. *Data Angkatan Kerja Wanita di Indonesia*
- Cartwright, L.K. 1978. Career Satisfaction and Role Harmony in Sample of Young Pscychians. *Journal of Vacational Behaviour*, Vol 12, 184-196
- Fajarini, I. 2009. Perbedaan Gender dalam Pandangan dan Hubungan Penerimaan E-Learning. *Jurnal Di-namika Akuntansi*, Vol. 1 No. 1
- Greehaus, J.H. and N.J. Beutell. 1985. Source of Conflict Between Work and Family Roles. *Accountancy and Management Review*, Vol 10, 76-88
- Hollahan, C.K. and L.A. Gilbert. 1979. Conflict Between Major Life Roles: Women and Men Dual Career Couple. *Human Relation*, Vol 32, 451-467
- Lee, T. dan R.T. Mowday. 1987. Voluntary Leaving an Organization: an Empirical Investigation of Steers and Mowday s Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, Vol. 30, 721-743.
- _____ 1992. History in Accounting: The First Eight Years Accounting.. *Advance and Society*, Vol 17 No 3
- Luthans, F., D. Baack and L. Taylor. 1987. Organizational Commitment: Analysis of Antecedents. *Human Relations*, Vol 40 No. 4, 219-236
- Moyes, G.D et al. 2006. The Effects of Age and Gender Upon The Perceptions of Accounting Professionals Concerning Their Job Satisfaction and Work-Related Attributes. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 27 No. 5, 536-561
- Parent, D.E., C. Deangelis and N.R. Mayer. 1989. Parity for Women CPAs. *Journal of Accountancy*, Vol 169, 72-76
- Parker, L.D. 2008. Strategic Management and Accounting Processes: acknowleging gender. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 21 No.4, 611-631
- Pfeffer, J. 1990. A Partial Test of The Social Informastion Processing Model of Job Attitudes. *Human Rela-*

tions, 457-76

- Primawati, L.D. 2001. *Sikap Kerja, Motivasi, Persepsi Diskriminasi dan Komitmen Organisasi Akuntan Manajemen Dilihat dari Perbedaan Gender dan Jabatan*. Tesis tidak dipublikasikan. Semarang: Pascasarjana Undip
- Reed, S.A., S.H. Kratchman and R.H. Strawser. 1994. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions of United States Accountants; The Impact of Locus of Control and Gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol 7 No1, 31-58
- Rhode, J.G., J.E. Sorensen and E.E. Lawler. 1977. An Analysis of Personal Characteristics Related to Professional Staff Turnover in Public Accounting Firm. *Decision Science*. Vol 7, 771-880
- Samekto, A. 1999. *Perbedaan Kinerja Laki-Laki dan Wanita pada KAP di Surabaya*. Tesis tidak dipublikasikan. Jogjakarta: Pascasarjana UGM
- Santosa, H. 2001. *Analisis Diskriminasi Gender dan Kepuasan Kerja pada Auditor BPKP Jawa Tengah*. Tesis tidak dipublikasikan. Semarang: Pascasarjana Undip
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods for Business*. Edisi 4. Jakarta: Penerbit Salemba Empat