

Received: 06 September 2023

Revised: 18 September 2023

Accepted: 24 September 2023

Kesetaraan *Gender* Akuntan Akademisi Perempuan Pasca Pandemi: Tantangan atau Rintangan Keberlanjutan Karir?

Eliza Noviriani^{1*}, Annisa Fitriana²

¹Politeknik Negeri Sambas, Sambas, Indonesia

²Politeknik Negeri Malang, Malang, Indonesia

*email: eliza.noviriani@poltesa.ac.id

Abstract

This research was sparked from the diversity of research results regarding gender equality in the accounting profession. Many studies have concluded that equality between women and men especially in the accounting profession. On the other hand, there are also many studies that find that gender discrimination against female accountants is still rife. Based on this fact, this research expands the study of gender equality within the scope of vocational education by combining quantitative studies through measuring the perceptions or beliefs of female academic accountants using the Career Pathways Survey (CPS) and qualitative methods using phenomenological approach. The results of a survey of 50 female and an empirical study of 5 of them resulted in findings that gender equality has not been fully realized. The “voice” of female is divided into two parts: women who feel gender equality and women who experience gender discrimination. The reality arises from the organizational environment but cannot be separated from internal influences. Female academic accountants feel that feminist stereotypes are indeed “decent” to limit their career development steps. On the other hand, female academic accountants in polytechnic circles who are classified as advanced state that there is no difference in treatment between women and men.

Keywords: Discrimination, Gender Equality, Glass Ceiling, Phenomenology, Women Accountant

Abstrak

Penelitian ini terdorong dari beragamnya hasil penelitian mengenai kesetaraan *gender* dalam profesi akuntan. Banyak penelitian yang menyimpulkan adanya kesetaraan antara perempuan dan laki-laki khususnya dalam profesi akuntansi. Di sisi lain, banyak juga penelitian yang menemukan bahwa diskriminasi *gender* terhadap akuntan perempuan masih marak. Berdasarkan kenyataan tersebut, penelitian ini memperluas kajian kesetaraan *gender* dalam lingkup pendidikan vokasi dengan menggabungkan studi kuantitatif melalui pengukuran persepsi atau keyakinan akuntan akademik perempuan menggunakan *Career Pathways Survey (CPS)* dan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Hasil survei terhadap 50 orang perempuan dan studi empiris terhadap 5 orang diantaranya menghasilkan temuan bahwa kesetaraan *gender* belum sepenuhnya terwujud. “suara” perempuan terbagi menjadi dua bagian: perempuan yang merasakan kesetaraan *gender* dan perempuan yang mengalami diskriminasi *gender*. Realitas tersebut muncul dari lingkungan organisasi namun tidak lepas dari pengaruh internal. Akuntan akademis perempuan merasa bahwa stereotip feminis memang “pantas” untuk membatasi langkah pengembangan karier mereka. Sebaliknya, akademisi akuntan perempuan di lingkungan politeknik yang tergolong maju menyatakan tidak ada perbedaan perlakuan antara perempuan dan laki-laki.

Kata kunci: Akuntan Perempuan, Diskriminasi, Fenomenologi, Gelas-gelas kaca, Kesetaraan *Gender*

© 2024 Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan (JSHP). This work is licensed under CC BY-SA 4.0



1. Pendahuluan

Gebrakan untuk mengatasi isu-isu global di era pasca pandemi mendorong perumusan “Agenda 2030” yakni kumpulan rencana-rencana global terkait kesejahteraan kemanusiaan dan lingkungan yang terangkum dalam 17 tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*) (Eden & Wagstaff, 2021; Leal Filho et al., 2022). Salah satu tujuan utama dalam kesepakatan tersebut adalah ketercapaian kesetaraan *gender* di berbagai *setting* sosial. Faktor utama yang mendasari berbagai tujuan yakni masih ditemukan diskriminasi dan ketimpangan berbasis *gender* di tengah masyarakat. Memang, secara kuantitatif porsi dominasi keterlibatan jenis *gender* tertentu (sebut saja laki-laki) mulai dibatasi. Hal ini misalnya tampak dari regulasi yang mengharuskan tiga puluh persen keterwakilan kaum perempuan di parlemen. Namun dalam beberapa kasus, diantaranya pada tata laksana profesi akuntansi sebagai profesi yang tergolong liberal, perbedaan perlakuan terhadap perempuan tergolong isu yang masih marak terdengar (Baldo et al., 2018; Malo & Mkhitarian, 2022; Szewieczek et al., 2017).

Profesi akuntansi sebagai profesi yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi tidak terlepas dari iklim organisasi tersebut. Ironisnya, hingga tahun 2023 berbagai koreksi dan kritisasi mengenai kesetaraan *gender* dalam organisasi masih dapat ditemukan bahkan sesederhana di mesin pencari *google*, kasus-kasus diskriminasi terhadap *gender* dengan mudahnya di akses. Tidak mengherankan jika kemudian kesetaraan *gender* menjadi isu krusial kelima dan dalam SDGs 2030 yang diharapkan dapat segera tercapai. Kompleksitas isu kesetaraan *gender* tidak dapat dianggap sebelah mata. Sebagaimana pernyataan Khosbahari, et al. (2022) bahwasanya isu kesetaraan maupun operasi *gender* bukan lagi termasuk fenomena minoritas namun sudah dapat disejajarkan dengan diskriminasi kulit hitam *Apartheid* karena menyangkut dominasi menyeluruh atas suatu sejarah, budaya, politik ataupun kecondongan ekonomi tertentu.

Kesetaraan *gender* dalam organisasi berkaitan dengan istilah “langit-langit kaca (*glass ceiling*)” yang dianalogikan sebagai penghalang tak terlihat bagi perempuan untuk mencapai posisi tertentu dalam organisasi (Smith, et al., 2012; Roman, 2017; Madrell, et al., 2019; Fathy & Youssif, 2020; Martin, 2021; Poopola & Karadas, 2022; Khosbahari, et al., 2022; Malo & Mkhitarian, 2022; William, 2022; Adamovic & Leibbrandt, 2023). Seiring berkembangnya zaman, analogi ini secara harfiah bukan lagi penghalang perempuan pada posisi tertentu dalam arti fisik, melainkan lebih dari itu membatasi ide dan pemikiran bernas kaum perempuan. Pada beberapa kasus, perempuan dapat mencapai posisi karir yang tinggi, namun pencapaian tersebut hanya terbatas sebagai “simbol” atau bahkan “pion”. Eksistensi perempuan dimanifestasikan sebagai sosok yang lembut nan sentimental sehingga seringkali perlu diarahkan. Mansour (2013) menyebutnya sebagai praktik subordinasi terhadap perempuan. Hal ini mengakibatkan posisi perempuan dalam tatanan organisasi ini tidak serta merta memberikan mereka peluang penuh untuk mengambil keputusan terbaik bagi organisasi secara keseluruhan. Namun dari sisi beban kerja, perempuan justru memiliki beban kerja ganda (*double burden*) sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih keras dengan memeras keringat jauh lebih berat (Mansour, 2013). Standar ganda yang terjadi tentunya akan sangat merugikan perempuan (Athena & Tudor, 2019), di satu sisi ia berada pada posisi karir yang memungkinkan ia mengambil berbagai kebijakan tapi di sisi lain hak tersebut justru dibatasi dengan alasan yang merujuk pada *stereotype* tertentu.

Keterkaitan *gender* dan akuntansi sejatinya dibutuhkan guna mengeksplorasi keberadaan akuntansi dalam tatanan sosial terutama konteks isu ketidaksetaraan agar tidak menjadi alat untuk melanggengkan dominasi kontrol golongan tertentu (Haynes, 2018). Sejauh ini faktanya, perdebatan mengenai isu diskriminasi *gender* terkait fenomena *glass ceiling* pada profesi akuntansi masih terus berlanjut. Banyak penelitian membahas bahwa kesetaraan *gender* sudah semakin lebih



baik dibandingkan masa lampau dimana perempuan terkesan dimarginalkan dalam karir (diantaranya Twum, 2013; Flynn *et al.* 2015; Ude, 2019; Hidayat & Dwita, 2020). Namun di sisi lain, tidak kalah banyak pula peneliti yang berhasil membuktikan level kesetaraan itu belum sepenuhnya tercapai (diantaranya Rowe, 2014; Ounlert, 2016; Andersson & Afaysal, 2018; Athena & Tudor, 2019; Evans, 2022). Variasi hasil penelitian pada berbagai rentang waktu tersebut menunjukkan bahwa diskriminasi *gender* di ranah akuntansi sejati nya memang masih ditemukan. Hal ini kembali lagi bergantung pada jenis subjek, tempat hingga rentang waktu penelitian dilakukan.

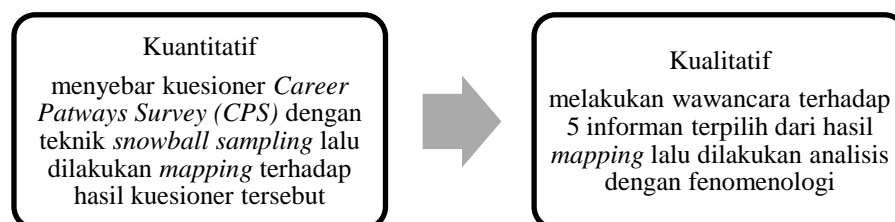
Mengingat hal tersebut, penelitian ini tertarik untuk mengkaji kesetaraan *gender* di ranah akuntansi pendidikan khusus nya pendidikan vokasi. Mengapa? Riset-riset sebelumnya memfokuskan objek penelitian pada akuntan publik maupun akuntan internal di berbagai entitas baik publik maupun privat. Sementara itu sepanjang pengetahuan peneliti, riset kesetaraan *gender* pada akuntan akademisi tergolong masih terbatas dan menjadi tantangan kebaruan eksplorasi riset masa depan sebagaimana diungkapkan oleh Haynes (2018):

“While we have seen recent calls for further work on exploring gendered cultural diversity in accounting, for widening gendered conceptualizations of accounting academia and for addressing LGBT sexualities in accounting, there are other critical areas which have not been addressed in accounting literature.”

Riset ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan “Bagaimana potret kesetaraan *gender* akuntan akademisi vokasi di era pasca pandemi? Guna menjawab pertanyaan tersebut peneliti mengadopsi metode pengukuran kuantitatif *Career Pathways Survey (CPS)* yang dikembangkan oleh Smith *et al.* (2012) untuk mengetahui pandangan akuntan akademisi perempuan terhadap fenomena diskriminasi *gender*. Metode ini dipilih karena dapat digunakan untuk mengukur perspektif perempuan pada berbagai jenjang karir mulai dari level staf hingga pimpinan (Smith *et al.* 2012; William, 2022). Hasil pengukuran yang diperoleh selanjutnya dijadikan sebagai dasar eksplorasi isu kesetaraan *gender* yang akan dikaji secara fenomenologi transendental.

2. Metodologi

Penelitian ini tergolong dalam riset campuran (*mixed method*) (Creswell & Creswell, 2017) yaitu mengombinasikan metode kuantitatif dengan pengukuran persepsi atau kepercayaan akuntan akademisi perempuan menggunakan pengukuran *Career Pathways Survey (CPS)* dan metode kualitatif dengan eksplorasi fenomena berdasarkan kesadaran informan yaitu akuntan akademisi perempuan menggunakan kajian fenomenologi transendental untuk memperoleh gambaran realitas kesetaraan *gender* di lingkup pendidikan vokasi. Dalam hal ini, peneliti melakukan kajian kuantitatif-kualitatif sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1 berikut:



Tabel 2. Pemetaan Hasil *Career Pathways Survey (CPS)*



Sebagaimana disebutkan di pembahasan sebelum nya, *Career Pathways Survey (CPS)* dikembangkan oleh Smith *et al.* (2012). Metode pengukuran ini merupakan pengembangan berdasarkan hasil wawancara Wrigley (2002) terhadap 27 manajer perempuan. Smith *et al.* (2012) melakukan pemetaan hasil wawancara tersebut menggunakan analisis faktor sehingga menghasilkan empat *item* pengukuran (*denial, resignation, resilience, acceptance*) beserta 38 *sub item* pernyataan dan dibentuk dalam sebuah kuesioner utuh.

Kuesioner *Career Pathways Survey (CPS)* disebar kepada akuntan akademisi perempuan di Perguruan Tinggi Vokasi (Politeknik) seluruh Indonesia. Riset ini menggunakan *snowball sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Hal ini bukan tanpa alasan, dikarenakan jumlah keseluruhan akuntan akademisi perempuan tidak dapat dipastikan, maka peneliti memutuskan untuk menyebar kuesioner pada berbagai *platform* media sosial agar jumlah partisipan maksimal. Kuesioner disebar di era pasca pandemi Covid-19. Dalam kurun waktu tiga bulan sejak kuesioner disebar, sebanyak 50 partisipan telah berpartisipasi sehingga berdasarkan jumlah *feedback* yang diperoleh tersebut peneliti melanjutkan analisis kuantitatif sebagaimana yang direncanakan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan memetakan jawaban terbanyak partisipan atas setiap *sub item* pernyataan agar dapat di interpretasi. Selanjut nya, merujuk pada hasil yang diperoleh dari analisis kuantitatif, peneliti memperluas kajian dengan mengeksplorasi realita kesetaraan *gender* pada akuntan akademisi di Perguruan Tinggi Vokasi berdasarkan kesadaran individu yang mengalami langsung realitas tersebut. Hal ini sebagaimana karakteristik penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi transendental (Noviriani *et al.* 2015; Lusiono & Noviriani, 2019; Noviriani, 2021). Peneliti mengadopsi tahapan analisis data yang dikemukakan oleh Miles & Huberman (1994) untuk mengeksplorasi kesetaraan *gender*. Tahapan analisis data ini terdiri dari tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian serta verifikasi/penarikan kesimpulan.

Sumber data utama penelitian baik dalam bentuk pernyataan maupun bahasa tubuh (*gesture*) diperoleh melalui pengamatan langsung (*observation*) dan wawancara mendalam (*indepth interview*). Wawancara dilakukan kepada 5 (lima) orang akuntan akademisi perempuan di beberapa Perguruan Tinggi Vokasi. Pemilihan informan ini dilandasi pada jawaban informan pada kuesioner sebelum nya. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, jawaban dari 3 (tiga) orang informan memiliki kecenderungan pada diskriminasi *gender* sedangkan jawaban 2 (dua) orang informan mengarah pada kondisi sebaliknya yaitu kesetaraan *gender*. Deskripsi singkat para informan dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Deskripsi Informan Penelitian

Nama Informan*	Masa Kerja	Jabatan Karir	Status Pernikahan
Susan	4 Tahun	Kaprodi 2 periode	Belum menikah
Tika	5 Tahun	Kepala UPT	Menikah dengan 2 anak
Marsha	4 Tahun	Dosen/Mantan Kaprodi	Menikah dengan 2 anak
Meta	3 Tahun	Kaprodi baru	Menikah dengan 1 anak
Darla	9 Tahun	Dosen	Menikah dengan 3 anak

*) Bukan nama sebenarnya

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Demi menjamin kerahasiaan identitas informan, peneliti menggunakan nama samaran (*pseudonym*) sebagai pengganti nama asli informan. Hal ini diperbolehkan dalam penelitian khusus



nya pada penelitian kualitatif agar informan dapat secara leluasa menceritakan pengalaman yang ia rasakan tanpa merasakan kekhawatiran jika jawaban nya akan berdampak pada posisi nya saat ini (Heaton, 2022).

Keseluruhan informan memiliki masa kerja dalam rentang waktu 3 (tiga) hingga 9 (sembilan) tahun. Kurun waktu tersebut dipilih agar peneliti mendapatkan pengalaman terkini mengenai kesetaraan *gender* di lingkungan pendidikan vokasi. Alasan lain adalah berdasarkan hasil analisis kuantitatif, dominasi masa kerja informan yaitu lebih dari 5 (lima) tahun (58,1%) serta dalam rentang waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun (38,7%). Selain itu, status pernikahan turut menjadi pertimbangan tersendiri dalam memilih informan guna analisis lanjutan. Hal ini mengingat tidak dapat dipungkiri jika diskriminasi *gender* erat kaitannya dengan status pernikahan (*marital status*) seorang perempuan, dimana perempuan mendapatkan label “*mommy track*” yaitu anggapan bahwa harapan karir seorang perempuan akan berakhir ketika ia telah menjadi seorang Ibu (Flynn *et al.* 2015; Noviriani *et al.* 2022).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Kajian Kuantitatif Kesetaraan *Gender* Bagi Akuntan Pendidik Vokasi

Sebagai langkah pertama, peneliti melakukan pemetaan (*mapping*) atas jawaban partisipan dalam *Career Pathways Survey (CPS)*. Pemetaan ini dibuat dengan menentukan pilihan tertinggi partisipan untuk setiap pernyataan. Hasil pemetaan tersebut sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Pemetaan Hasil *Career Pathways Survey (CPS)*

<i>Denial</i>	STS	TS	N	S	ST
1. <i>Women starting careers today will face sexist barriers.</i>		62.5%			
2. <i>Women starting careers today will face sexist barriers.</i>				50%	
3. <i>It will take decades for women to reach equality with men in high level management positions.</i>		59.4%			
4. <i>Even women with many skills and qualifications fail to be recognized for promotions.</i>		68.8%			
5. <i>Women have reached the top in all areas of business and politics.</i>		46.9%			
6. <i>Women face no barriers to promotions in most organizations.</i>				34.4%	
7. <i>Women leaders are seldom given full credit for their successes.</i>		59.4%			
8. <i>Women in senior positions face frequent putdowns of being too soft or too hard.</i>		43.8%	34.4%		
9. <i>Women who have a strong commitment to their careers can go right to the top.</i>				43.8%	
10. <i>Talented women can overcome sexist discrimination.</i>				65.5%	
<i>Resignation</i>					
1. <i>Women executives are very uncomfortable when they must criticize members of their teams.</i>		37.5%		37.5%	
2. <i>Women leaders suffer more emotional pain than men when there is a crisis within their teams.</i>			34.4%	43.8%	
3. <i>Being in the limelight creates many problems for women.</i>		53.1%			
4. <i>Women are more likely to be hurt than men when they take big risks necessary for corporate success.</i>			34.4%	43.8%	
5. <i>Women believe they must make too many compromises to gain highly paid positions.</i>		40.6%	21.9%	31.3%	



6.	<i>Jealousy from co-workers prevents women from seeking promotions.</i>	31.3%	31.3%	31.3%	
7.	<i>Even very successful women can quickly lose their confidence.</i>			46.9%	
8.	<i>Women know that work does not provide the best source of happiness in life.</i>	37.3%	25%	31.3%	
9.	<i>If women achieve promotions, they might be accused of offering sexual favors.</i>	59.4%			
10.	<i>Smart women avoid careers that involve intense competition with colleagues.</i>	34.4%	21.9%	28.1%	
Resilience					
1.	<i>The more women seek senior positions, the easier it will be for those who follow.</i>			59.4%	
2.	<i>Higher education qualifications will help women overcome discrimination.</i>			68.8%	
3.	<i>Women have the strength to overcome discrimination.</i>			75%	
4.	<i>When women are given opportunities to lead, they do effective jobs.</i>			59.4%	
5.	<i>Daughters of successful mothers are inspired to overcome sexist hurdles.</i>			62.5%	
6.	<i>Women can make critical leadership decisions.</i>			56.3%	
7.	<i>A supportive spouse/partner or close friend makes it easier for a woman to achieve success in her career.</i>			59.4%	34.4%
8.	<i>Successful organizations seek and want to retain talented female staff.</i>			62.5%	28.1%
9.	<i>The support of a mentor greatly increases the success of a woman in any organization.</i>			65.6%	25%
10.	<i>Women's nurturing skills help them to be successful leaders.</i>		12.5%	65.6%	18.8%
11.	<i>Networking is a smart way for women to increase the chances of career success.</i>			56.3%	31.3%
Acceptance					
1.	<i>Women are just as ambitious in their careers as men.</i>	12.5%	31.3%	40.6%	
2.	<i>Women have the same desire for power as men do.</i>	12.5%	28.1%	40.6%	
3.	<i>Motherhood is more important to most women than career development.</i>	12.5%	21.9%	53.1%	
4.	<i>Women are less concerned about promotions than men are.</i>	37.5%	21.9%	37.5%	
5.	<i>Women prefer a balance life more than gaining highly paid careers.</i>			53.1%	
6.	<i>Women reject the need to work incredibly long hours.</i>	25%	21.9%	34.4%	
7.	<i>Women commonly reject career advancement as they are keener to maintain a role raising children.</i>	25%	12.5%	50%	

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Tahap *denial* merupakan tahap penyangkalan akan fenomena diskriminasi *gender* (Smith *et al.* 2012). Pernyataan-pernyataan dalam tahap ini terdiri dari *item* yang menunjukkan keyakinan perempuan bahwa diskriminasi *gender* saat ini sudah tidak ada atau hanya mitos belaka. Hasil pemetaan berdasarkan jawaban partisipan menunjukkan mayoritas akuntan akademisi perempuan meyakini kesetaraan posisi antara perempuan dan laki-laki di lingkungan pendidikan vokasi. Hal ini ditunjukkan dengan persetujuan pada pernyataan diantaranya: perempuan menghadapi masalah dan memperoleh kesempatan berkembang yang sama dengan laki-laki di tempat kerja, tidak mendapatkan penghalang saat memulai karir nya serta dapat mencapai posisi tertentu dalam karir dengan keahlian nya. Satu hal yang menarik adalah dalam *item* pernyataan perempuan pada posisi



senior sering menghadapi protes karena bersikap terlalu “lembut” atau terlalu “keras” mayoritas perempuan menyatakan penolakannya atas pernyataan tersebut. Namun, jumlah partisipan yang bersikap netral juga tidak kalah banyak nya. Menurut Edward & Smith (2014), pilihan netral menunjukkan kecenderungan seseorang untuk menghindari perasaan negatif yang timbul dari suatu isu dan memungkinkan individu menghindari upaya kognitif yang diperlukan untuk menentukan pilihan terhadap suatu masalah. Dalam hal ini, Koustolas (2013) menyebut: “...*most respondents tend to avoid voicing extreme opinions.*” Artinya, pernyataan itu bisa jadi dirasakan atau tidak dirasakan namun dengan alasan tertentu partisipan memilih untuk tidak mengungkapkannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beberapa perempuan pernah merasakan protes di lingkungan kerja ketika ia bersikap terlalu “keras” atau terlalu “lembut”.

Resignation (pengunduran diri) didasarkan pada pernyataan-pernyataan yang menunjukkan perempuan memutuskan untuk menyerah atau gagal mengejar karir karena hambatan sosial dan organisasi (Smith *et al.* 2012). Perbandingan jumlah partisipan yang mengalami atau pernah merasakan dengan yang tidak merasakan hampir seimbang untuk setiap *item* pernyataan. Namun, partisipan cenderung merasa lemah jika dihadapkan pada kondisi yang berkaitan dengan “perasaan” seperti: perempuan lebih mungkin merasa terluka dibanding laki-laki saat mereka harus mengambil resiko besar demi kesuksesan organisasi, saat terjadi krisis dalam sebuah tim serta keyakinan bahkan perempuan yang sangat sukses sekalipun dapat kehilangan kepercayaan diri. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban setuju dari partisipan. Artinya, hambatan organisasi sejati nya tidak menjadi penghalang utama bagi perempuan untuk menyerah, namun justru “perasaan” mereka sendiri lah benteng terbesarnya. Oleh sebab itu, tidak mengherankan jika cukup banyak partisipan yang meyakini perempuan cerdas cenderung menghindari karir yang melibatkan persaingan ketat dengan rekan kerja.

Ketahanan (*resilience*) didasarkan pada pernyataan yang menunjukkan keyakinan perempuan bahwa mereka mampu dan akan maju dalam karir (Smith *et al.* 2012). Melalui hasil pemetaan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan partisipan yaitu akuntan akademisi perempuan di lingkungan pendidikan vokasi berkeyakinan mereka mampu dan akan mencapai posisi karir yang tinggi. Sementara itu, Smith *et al.* (2012) mengungkapkan jika tahap penerimaan (*acceptance*) menunjukkan kepuasan perempuan atas posisi karir nya saat ini. Persetujuan atas seluruh *item* pernyataan dalam tahap ini mengindikasikan adanya “pembenaran” untuk tidak memaksakan diri dalam pengembangan karir. Berdasarkan jawaban partisipan yang telah dipetakan, mayoritas akuntan akademisi perempuan meyakini bahwa ambisi serta kemampuan mereka tidak kalah besarnya dengan laki-laki. Namun bagi mereka, menjalani peran sebagai seorang ibu dan membesarkan anak-anak lebih berharga dibandingkan karir. Walaupun demikian, mereka tidak serta merta memutuskan untuk terlalu cepat puas karena lebih dari setengah jumlah partisipan menganggap pencapaian karir (promosi) adalah hal yang perlu diperjuangkan sehingga tidak masalah jika harus bekerja untuk waktu yang panjang.

3.2. Pembahasan

Kajian Kualitatif Kesetaraan Gender Bagi Akuntan Akademisi Vokasi

Kajian kuantitatif menghasilkan temuan penting yaitu akuntan akademisi perempuan merasakan perlakuan tertentu di lingkungan kerja terkait *gender*. Meskipun di sisi lain, kesetaraan *gender* telah lebih baik dibandingkan pada masa lampau, namun keberadaan realita tersebut belum hilang begitu saja. Satu hal yang paling sederhana, perempuan menghadapi protes atas sikap nya yang terlalu keras atau terlalu lembut. Dalam hal ini, perempuan dituntut untuk bersikap sesuai dengan keinginan lingkungan dan terkesan “dibentuk” untuk kebutuhan lingkungan tersebut.



Temuan selanjut nya, yaitu pada dasar nya mayoritas akuntan akademisi perempuan mampu mengatasi hambatan organisasi yang menjadi penghalang pencapaian karir nya. Namun, benteng pertahanan mereka cenderung rapuh saat melibatkan perasaan ketika bertindak. Pertentangan batin inilah yang pada akhir nya akan membuat mereka membatasi langkah karir di masa depan (khusus nya sebagai pemimpin). Tidak mengherankan jika kemudian ada akuntan akademisi perempuan yang memilih mengorbankan kesempatan nya demi menghindari persaingan dengan rekan kerja. Akuntan akademisi perempuan meyakini bahwa mereka memiliki kemampuan yang setara dengan laki-laki, namun mereka akan mengutamakan keluarga dibandingkan pencapaian karir. Di sisi lain, perempuan menganggap bahwa berkeluarga bukan menjadi penghalang dalam karir sehingga mereka akan senantiasa mengusahakan agar karir dapat berjalan seimbang seiring dengan peran sebagai seorang Ibu yang mereka jalani.

Lalu, bagaimana wujud berbagai temuan tersebut dari perspektif informan? Dengan berlandaskan pada hasil kajian kuantitatif, selanjut nya peneliti mengeksplorasi temuan-temuan tersebut menggunakan pendekatan fenomenologi transendental. Kajian ini terbagi dalam beberapa pembahasan sebagaimana yang akan dijelaskan pada bagian berikut.

Bagian 1: Potret Kesetaraan Gender di Lingkungan Vokasi

Diskriminasi terkait *gender* merupakan isu yang dapat dikatakan tidak asing di masyarakat. Perbedaan perlakuan terhadap perempuan dengan dilatarbelakangi jenis kelamin ini tidak hanya terjadi pada kehidupan sosial tertentu namun juga dalam lingkup lingkungan kerja atau organisasi. Hasil kajian kuantitatif mengisyaratkan bahwa kesetaraan *gender* telah tercapai dan berjalan dengan baik. Namun, di sebuah lingkungan akademis nyata nya kesetaraan belum benar-benar terwujud karena perempuan masih di pandang sesuai *stereotype* nya, sebagaimana penuturan Susan dan Tika:

“Aku. Saat ini. Pufff. Sedih nya, sekitar kita begini lah. Perempuan aja, perempuan itu telaten bla bla bla. Dihargai bukan karena skill yang benar-benar mumpuni, tapi karena stereotype perempuan.” (Susan)

“Salah satu contoh, ngisi borang akreditasi benar-benar hanya kami bertiga (kesemuanya perempuan) yang ‘kelihatan’. Yang lain sibuk masing-masing. Bapak-bapak sering tak mau (dibebani tugas) ini. Jadi maka nya saya merangkap ‘megang’ beberapa. Mungkin karena kami masih baru (junior) biar sekalian belajar.” (Tika)

Bahkan, Bohorquez, et al. (2023) secara eksplisit menyatakan perempuan mengalami tingkat kemajuan yang lebih lambat dengan gaji yang lebih rendah menunjukkan secara tidak proporsional terwakili di jalur paruh waktu atau non-tenur seperti dosen, instruktur, dan asisten professor. Stereotipe perempuan yang berkaitan dengan karakteristik sifat seperti telaten dan memperhatikan detail dianggap sangat sesuai untuk mengerjakan tugas dalam profesi akuntansi (Ouenlert, 2016). Profesi akuntansi identik dengan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian oleh sebab itu, dengan stereotipe nya tersebut perempuan cenderung diberikan tanggung jawab pekerjaan berkulat dokumen “di balik layar” dibandingkan mengambil keputusan atau berinteraksi dengan para *stakeholder* (Haynes, 2016). Dalam hal ini, laki-laki dengan dominasi kemampuan berpikir logis nya dinilai cocok untuk bertindak sebagai pembuat keputusan. Diperkuat dengan temuan Nabil, et al. (2022) bahwa di Timur Tengah nyata nya nilai-nilai patriarki terkesan menyangkal potensi kontribusi perempuan dalam profesi akuntansi.



Namun, Tika seolah menentang pernyataan tersebut melalui argumen nya:
“...Inti nya, diskriminasi terhadap perempuan pasti ada. Kerjaan disepelekan karena dianggap perempuan yang ngerjekan. Padahal, mereka tidak tahu kekuatan perempuan apalagi yang telah memiliki anak. Perempuan mampu mengerjakan pekerjaan tidak hanya di kantor tapi juga di rumah.”

Menurut informan diatas, perempuan memiliki kekuatan yang tidak bisa diremehkan karena memiliki peran ganda yaitu sebagai seorang ibu serta pekerja di kantor. Hal ini sebagaimana dituturkan oleh Mansour (2013) perempuan memiliki beban kerja ganda (*double burden*) sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih keras dengan memeras keringat jauh lebih berat. Arti nya, menikah dan memiliki anak tidak selalu menyebabkan performa perempuan menjadi menurun. Bahkan Flynn *et al.* (2015) menyebutkan dengan gamblang bahwa perempuan yang telah menikah terlebih memiliki anak tidak kemudian menjadikannya lebih buruk dibandingkan perempuan lain, perbedaan mereka hanya terletak pada status Ibu. Lebih lanjut, satu kalimat singkat diucapkan oleh Susan:

“Lika-liku perempuan di dunia kerja yang atmosfir nya begitu.”

Diskriminasi *gender* tidak terlepas dari perspektif lingkungan dimana perempuan berada. Ouenlert (2016) menyebutkan bahwa budaya yang berbeda dapat berkontribusi pada proses *gendering* dalam profesi akuntansi. Arti nya, budaya atau norma sosial di suatu lingkungan dapat membentuk perlakuan perempuan di lingkungan tersebut. Lebih lanjut, Ouenlert (2016) menyatakan:

“Despite women sometimes being predominant in the accounting profession, in many societies men nevertheless tend to occupy authoritative positions in the field due to the masculine domination structure...”

Lingkungan yang beranggapan bahwa perempuan tidak dapat menempati posisi otoritatif karena stereotipe nya secara tidak langsung akan menciptakan “gelas-gelas kaca” yaitu sebuah pembatasan tak terlihat terhadap peran perempuan. Internalisasi berkelanjutan ini pada akhirnya membentuk budaya organisasi dan mempengaruhi pola pikir individu di dalam organisasi tersebut. Bertentangan dengan pernyataan diatas, menurut Marsha diskriminasi *gender* hanya terjadi pada level pimpinan. Bagi akuntan akademisi perempuan yang bukan pejabat struktural, maka perlakuan terhadap perempuan dan laki-laki adalah setara:

“Tapi untuk posisi dosen sekarang sih gak terasa Bu, sama aja rasa nya dosen laki-laki atau perempuan hahaha” (Marsha)

Sementara itu, Darla memiliki pengalaman yang berbeda. Dalam organisasi nya, informan ini tidak merasakan realita diskriminasi terhadap perempuan:

“Sejauh ini sekarang yang saya rasakan antara perempuan dan laki-laki sama saja ya. Khusus nya di tempat kami, perempuan dan laki-laki memiliki peluang yang sama, syarat dan aturan yang sama. Jadi gak ada tuh, mentang-mentang laki-laki ada perlakuan khusus nya. Perempuan juga kerja mati-matian kalo disini mah. Hahaha” (Darla)



Pernyataan kedua informan menunjukkan bahwa diskriminasi *gender* tidak selalu terjadi pada setiap organisasi dan posisi. Perbedaan perlakuan terhadap perempuan di level pimpinan adalah wujud dari *glass ceiling* dimana tercipta batasan bagi perempuan terkait pekerjaan. Di lain sisi, Darla menyatakan bahwa ia tidak mengalami realita diskriminasi *gender*. Hal ini dapat disebabkan oleh dua alasan: *Pertama*, praktik diskriminasi *gender* dalam organisasi tersebut memang tidak terjadi. *Kedua*, informan berhasil mengatasi hal tersebut sehingga tidak menjadikan sebuah fenomena sebagai suatu hal yang dirasakan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Flynn *et al.* (2015) bahwa perempuan yang meyakini bahwa mereka belum mengalami hambatan terkait *gender* dalam perkembangan karir menunjukkan ia berhasil beradaptasi dengan pekerjaan akuntansi yang cenderung maskulin.

Bagian 2: Validasi Perasaan Perempuan Oleh Lingkungan

Perempuan tidak dapat dipisahkan dari hakikat kehalusan perasaan nya. Sebagaimana hasil kajian kuantitatif diatas, akuntan akademisi perempuan cenderung dapat mengatasi hambatan yang muncul dari dalam organisasi namun tidak dengan perasaan dalam diri nya. Hal tersebut tampak pada mayoritas partisipan yang menyetujui bahwa perempuan pada hakikat nya lebih melibatkan unsur rasa saat mengambil keputusan. Keterlibatan perasaan dalam tindakan perempuan ini tercermin dalam pernyataan informan berikut:

“Tapi kalo salah kerja, sering juga yang disalahin status perempuan nya. ‘Payah emang kalau perempuan yang kerja nih’. Ini kita yang bikin rumit atau memang situasi jadi perempuan itu rumit. Hahaha” (Susan)

Menurut Susan, jika perempuan melakukan kesalahan dalam tugas, kesalahan tersebut didasarkan karena status keperempuannya. Dengan kata lain, ada generalisasi bahwa kesalahan terjadi karena pekerjaan dilakukan oleh seorang perempuan. Lambat laun hal demikian menjadi sebuah pembenaran baik bagi lingkungan atau organisasi maupun bagi perempuan itu sendiri bahwa jika seorang akuntan akademisi perempuan mengerjakan pekerjaan tertentu dan menimbulkan kesalahan maka yang menjadi penyebab adalah status keperempuannya. Lebih lanjut, Meta berkata singkat:

“Hihihi... baru kepikiran semalam. Apa aku yang baperan ya hahaha.”

Tekanan sosial bisa saja berpengaruh negatif pada tindakan seseorang (Bandura, 1986). Dalam hal ini, alam bawah sadar secara tidak langsung akan dipengaruhi oleh lingkungan sosial. Tatanan sosial yang negatif akan berdampak pada pola pikir karena setiap individu memiliki efikasi diri (*self-efficacy*) yakni keyakinan bahwa ia mampu untuk bertindak (Beatson, 2019; Wilkin *et al.* 2019). Pernyataan informan berikut ini kira nya dapat merefleksikan uraian diatas:

“Memang sebaik nya laki-laki lah ya, karena perempuan itu kan kata nya main perasaan. Banyak gak enak nya.” (Marsha)

“...perempuan itu kan kata nya main perasaan...”. Sepenggalan kalimat tersebut merupakan gambaran bagaimana perspektif sosial berdampak pada efikasi diri. Tanpa sadar, informan telah



membatasi keyakinan diri atas kemampuan yang ia miliki akibat stereotipe sosial bahwa terdapat standar atau *gap* terhadap peran perempuan. Pada dasarnya, *self-efficacy* yang tinggi tercermin pada keberanian untuk bertahan dan menantang diri saat menghadapi tugas. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin gigih individu berusaha. Sebaliknya, seseorang dengan *self-efficacy* rendah cenderung meragukan kemampuan nya bahkan sebelum mereka memulai suatu pekerjaan. Individu tersebut menghindari tantangan karena beranggapan bahwa mereka tidak akan mampu melewatinya.

Sebaliknya, pada beberapa kasus, akuntan akademisi perempuan justru terpaksa mengorbankan diri untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab nya. Sebagaimana penuturan Meta:

“Kalau ditolak gimana ya, rasanya hal itu kan untuk kepentingan bersama, demi kemajuan. Jadi ujung-ujungnya walaupun sebenarnya bukan tugas kami dikerjakan saja daripada berantakan.”

Pengalaman ini dapat dikatakan merujuk pada istilah *self-sacrifice* yang berarti pengorbanan seseorang dengan menyerahkan sesuatu miliknya seperti sesuatu yang ia hargai, sebagian dari tubuhnya atau hidupnya sendiri yang bertujuan untuk menguntungkan orang lain namun sedikit banyak dapat merugikan diri sendiri (Carbonell, 2014). Pengorbanan diri timbul akibat penolakan atas sesuatu yang tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya sehingga memutuskan untuk melaksanakan tugas diluar tanggung jawab. Perilaku ini tidak terlepas dari sisi feminis perempuan yang di validasi oleh lingkungan sebagaimana tergambar dalam pernyataan Marsha:

“Saya pernah punya pengalaman, di suatu rapat dengan pimpinan ada yang nyeletuk ‘Nanti biar ibu-ibu ajak, biase mun perempuan jadi pikiran’. Kalau dilihat memang sekarang pejabat kita banyak perempuan nya kan Bu...”

Pada akhirnya, validasi lingkungan organisasi terhadap perasaan perempuan ini mempengaruhi efikasi dan pengorbanan diri akuntan akademisi perempuan. Mereka memiliki efikasi diri yang rendah namun di sisi lain rasa rela berkorban tinggi. Hal ini tentunya bukan sesuatu yang patut dipertahankan mengingat pada dasarnya akuntan akademisi perempuan tersebut memiliki kemampuan yang dapat menunjang karir, namun rendahnya efikasi diri akibat stereotipe feminis bahwa perempuan penuh perasaan, *apa-apa jadi pikiran*, memiliki kemampuan yang terbatas pada posisi maupun tugas tertentu yang “didungungkan” menjadikan mereka membatasi kemampuan yang dapat mereka lampau.

Bagian 3: Status Menentukan Posisi

Sebagaimana telah disebutkan pada bagian sebelumnya, diskriminasi *gender* berkaitan erat dengan status pernikahan (*marital status*) seorang perempuan, dimana perempuan mendapatkan label “*mommy track*” yaitu anggapan bahwa karir seorang perempuan menjadi terbatas ketika ia telah menjadi seorang Ibu (Flynn *et al.* 2015; Noviriani *et al.* 2022). Di sisi lain, ketika perempuan belum menikah dan memiliki anak, ia dianggap masih memiliki banyak waktu untuk memaksimalkan potensi serta berkonsentrasi penuh pada pencapaian karir. Anggapan demikian nyata nya menjadikan pekerjaan yang diberikan kepada akuntan akademisi perempuan bukan berdasarkan kemampuan namun lebih kepada “status” nya:



“Setuju. Sering banget tu. Kasi ke dia aja, dia kan masih single. Pasti beres! Kadang juga disebut: dia aja, gampang dia mah, masih sendiri, bebas. Pernyataan yang kayak ngasi garam diatas luka. Sedih karena dikasi kerjaan bukan karena mampu, tapi karena status sendiri. Padahal ‘sendiri’ bukan berarti tidak lebih sibuk dari yang ‘berkeluarga’. Sendiri bukan berarti bebas tanpa tanggung jawab. Dan yang berkeluarga bukan berarti terhambat kemampuan nya. Hmm. Perempuan oh perempuan.” (Tika)

“Pengalaman saya, saat penunjukkan pun saya tidak dilibatkan. Bahkan, seringkali keputusan ya bukan sepenuh nya saya.” (Marsha)

“...Bagai menabur garam di atas luka...”. Sepenggal pernyataan Tika ini kira nya cukup untuk menggambarkan kekecewaan yang ia rasakan. Padahal, dibalik status *single* nya tersebut, latar belakang informan menunjukkan bahwa ia memang patut diperhitungkan dan tergolong salah satu dosen yang berpotensi di atas rata-rata. Ungkapan Marsha diatas seolah mempertegas posisi akuntan akademisi perempuan dengan status berkeluarga di organisasi. Padahal menurut Haynes (2018), perubahan status akuntan menjadi seorang ibu tidak serta merta mengurangi potensi dan kemampuan diri nya, namun organisasi sebaik nya dapat lebih fleksibel dengan menyesuaikan ritme dan jam kerja. Riset Haynes (2018) tersebut diperuntukkan pada akuntan publik perempuan yang notabene memang memiliki jam kerja yang tergolong panjang. Seharus nya bagi akuntan akademisi yang memiliki jam kerja yang cenderung fleksibel perubahan status bukan menjadi kendala perempuan dalam karir.

Realita ini berdampak langsung terhadap apresiasi diri bagi perempuan. Akuntan akademisi perempuan merasa bahwa kepercayaan yang diberikan kepada mereka atas dasar status, yang mana hal tersebut sesungguhnya merupakan suatu hal yang sensitif bagi sebagian orang, sebagaimana penuturan Tika berikut ini:

“Jadi nya yang ada dikasi kerjaan bukan bangga.”

Bagian 4: Kesetaraan Gender Sebuah Tantangan atau Rintangan Keberlanjutan Karir?

Realita kesetaraan *gender* yang dialami akuntan akademisi perempuan di lingkungan pendidikan vokasi berujung pada dua sikap, yaitu menjadikan fenomena ini sebuah tantangan yang harus dihadapi dengan gigih dan pantang menyerah atau menempatkan diskriminasi tersebut sebagai sebuah penghalang karir:

“Saya dituntut untuk ini itu sesuai ‘perintah’, susah juga kalau seperti itu. Jadi, ya sudah mending selesai. Ibarat nya, kita diberi kepercayaan tapi tidak dipercayai sepenuh nya...” (Martha)

“Kalau saya pribadi tergantung kita sendiri. Jangan sampai kita menyerah pada keadaan. Kita mampu dan benar jadi ya udah lakukan saja.” (Darla)

Pada akhir nya, sikap kedua informan diatas adalah gambaran langkah yang dapat ditempuh oleh akuntan akademisi perempuan pada pendidikan vokasi saat menghadapi perbedaan perlakuan di lingkungan kerja, Hal ini tidak terlepas pada kondisi internal perempuan yakni keyakinan (efikasi) diri, pengorbanan (*self-sacrifice*) terhadap pekerjaan serta status pernikahannya. Selain itu, faktor eksternal turut berperan pada realita diskriminasi *gender* yaitu terkait validasi perasaan



feminis perempuan dan kecenderungan budaya atau kebiasaan yang tumbuh dan berkembang bahwa perempuan”berbeda” dengan laki-laki.

Hasil ini menunjukkan bahwa di era *new normal* sekalipun kesetaraan *gender* nyata nya belum benar-benar terwujud bagi sebagian akuntan akademisi perempuan. Memang bagi organisasi (dalam hal ini politeknik) yang tergolong maju, fenomena ini adalah fenomena masa lampau yang tidak lagi relevan dengan kondisi saat ini. Namun, pada politeknik yang masih berkembang, hal demikian dapat dikatakan masih lumrah terjadi. Oleh sebab itu, kira nya fakta tersebut menjadi perhatian kita semua, para akuntan akademisi perempuan (dan laki-laki) serta unsur pimpinan dan pihak terkait bahwa kita tidak cukup jika hanya “mendongengkan” capaian pembangunan berkelanjutan (SDGs) kepada mahasiswa, namun terutama adalah bagaimana langkah yang kita tempuh untuk mewujudkan kesetaraan *gender* sebagai tujuan kelima karena perempuan dan laki-laki memiliki kemampuan setara dan potensi sama besar nya, Semoga!

4. Kesimpulan

Riset ini menghasilkan temuan bahwasanya kesetaraan *gender* belum benar-benar terwujud khusus nya bagi akuntan akademisi perempuan di lingkungan pendidikan vokasi. Berdasarkan hasil kajian kuantitatif dan kualitatif, “suara” akuntan akademisi perempuan terbagi dalam dua bagian yaitu perempuan yang merasakan kesetaraan *gender* dan perempuan yang mengalami diskriminasi *gender* di lingkungan organisasi. Realita diskriminasi *gender* pada akuntan akademisi perempuan muncul dari lingkungan organisasi namun tidak terlepas dari pengaruh internal. Akuntan akademisi perempuan merasa bahwa stereotipe feminis (dominasi perasaan, pengorbanan dan status berkeluarga) memang “layak” membatasi langkah pengembangan karir mereka. Di sisi lain, akuntan akademisi perempuan pada lingkungan politeknik yang tergolong maju menyatakan bahwa tidak ada perbedaan perlakuan antara perempuan dan laki-laki. Hal ini mengindikasikan kesetaraan *gender* belum tercapai secara merata khusus nya di lingkungan pendidikan vokasi.

Implikasi teoritis yang dicapai dalam penelitian ini adalah memperluas temuan penelitian dari para peneliti yang berhasil membuktikan level kesetaraan antara perempuan dan laki-laki pada profesi akuntansi belum sepenuhnya tercapai (diantaranya Rowe, 2014; Ounlert, 2016; Atena & Tudor, 2019). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelum nya terletak pada objek riset nya yang mengkaji kesetaraan *gender* pada lingkungan pendidikan akuntansi vokasi. Sementara itu, implikasi manajerial riset ini yakni temuan bahwa kesetaraan *gender* belum terwujud sepenuhnya sehingga patut menjadi perhatian baik bagi perempuan yang mengalami maupun bagi lingkungan organisasi. Dalam hal ini, akuntan akademisi perempuan tidak sepatut nya menjadikan hal tersebut sebagai penghalang untuk mengembangkan diri. Di samping itu, lingkungan organisasi turut berperan untuk mewujudkan kesetaraan *gender* karena fakta nya lingkungan menjadi salah satu tempat ketidaksetaraan itu terjadi. Oleh sebab itu, lingkungan pendidikan vokasi harus lebih peka sehingga fenomena ini tidak semakin membudaya dan membatasi langkah para “gelas-gelas kaca” untuk berkarya.

Daftar Pustaka

- Adamovic, M., & Leibbrandt, A. (2023). Is There a Glass Ceiling for Ethnic Minorities to Enter Leadership Positions? Evidence From a Field Experiment with Over 12,000 Job Applications. *The Leadership Quarterly*, 34, 1-13.
- Athena, F. W., & Tudor, A. T. (2019). Gender as a Dimension of Inequality in Accounting Organizations and Developmental HR Strategies, *Administrative Science*, 10, 1-24.



- Baldo, M. D., Tudor, A. T., & Faragalla, W. A. (2018). Women's Role in the Accounting Profession: A Comparative Study Between Italy and Romania. *Administrative Science, 9*, 1-23.
- Beatson, J. (2019). Making Psychological Treatments for Borderline Personality Disorder Available. *Australasian Psychiatry, 27*, 545-546.
- Bohorquez, Maria Victoria Uribe., Ordonez, Juan Camilo Rivera., Sanchez, Isabel Maria Garcia. (2023). Gender disparities in accounting academia: analysis from the lens of publications. *Scientometrics, 128*:3827–3865 <https://doi.org/10.1007/s11192-023-04718-1>.
- Creswell. J. W., & Creswell, J. D. (2017) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th Edition, Sage, Newbury Park.
- Eden, L., & Wagstaff, M. F. (2021). Evidence-Based Policymaking and The Wicked Problem of SDG 5 Gender Equality. *Journal of International Business Policy, 4*, 28-57.
- Fathy, E. A., & Youssif, H. A. (2020). The Impact of Glass Ceiling Beliefs on Women's Subjective Career Success in Tourism and Hospitality Industry: The Moderating Role of Social Support. *The Scientific Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, Alexandria University, 17*, 136-162.
- Filho, W. L., Tripathi, S. K., Guerra, J. B. S. O., Gine, R., Lovren, V. O., & Willats, J. (2022). Using The Sustainable Development Goals Towards a Better Understanding of Sustainability Challenges. *The International Journal of Sustainable Development and World Ecology, 26*, 1-12.
- Flynn, A., Earlie, E. K., & Cross, C. (2015). Gender Equality in The Accounting Profession: One Size Fits All. *Gender in Management, 30*, 479-499.
- Haynes, K. (2018). Accounting As Gendering and Gendered: A Review Of 25 Years of Critical Accounting Research on Gender. *Critical Perspectives on Accounting, 45*, 1-43.
- Heaton, J. (2022). "Pseudonyms Are Used Throughout": A Footnote, Unpacked. *Qualitative Inquiry, 28*, 123-132.
- Hidayat, M. R., & Dwita, S. (2020). Analisis Gambar "Kesetaraan Gender" Dalam Dunia Digital: Sebuah Eksplorasi Pada Ikatan Akuntan Indonesia. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi, 2*, 2214-2233.
- Khosbahari, R., Hosseinpour, V., & Pourkazemi, V. (2022). Glass Ceiling for Woman and Work Attachments: The Moderating Effect of Marital Status (Case Study: Female Employees of Health Centers in the East of Gilan Province). *Open Science Journal, 1*, 1-14.
- Lusiono, E. F., & Noviriani, E. (2019). "Menumbuhkan Jiwa Sherlock Holmes Seorang Calon Akuntan," *Journal of Applied Accounting and Taxation, 4*, 28-38.
- Maddrell, A., Thomas, N. & Wyse, S. (2019). Glass Ceilings and Stone Floors: An Intersectional Approach to Challenges UK Geographers Face Across the Career Lifecycle. *Geografiska Annaler: Series B Human Geography, 101*, 7-20.
- Malo, P., & Mkhitarian, M. (2022). Choices Or Obstacles? Glass Ceiling in Accounting and Audit Profession: A Cross-Country Comparison. (*Honor Theses*). Lund University, Swedia.
- Martin, N. (2021). Are Socially Constructed Biases Keeping the Glass Ceiling Alive? (*Dissertation*). Appalachian State University, North Carolina.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nabil, Barihan., Srouji, Anan., & Zer, Afaf Abu. (2022). Gender Stereotyping in Accounting Education, Why Few Female Students Choose Accounting. *Journal of Education for Business, 97*:8, 542-554, DOI: [10.1080/08832323.2021.2005512](https://doi.org/10.1080/08832323.2021.2005512).



- Noviriani, E. (2019). “Eksplorasi Kecerdasan Daya Juang (Adversity Quotient) Mahasiswa Akuntansi Dalam Tinjauan Fenomenologi,” *Sebatik*, 25. 418–425.
- Poopola, T., & Karadas, G. (2022). How Impactful Are Grit, I-Deals, and the Glass Ceiling on Subjective Career Success? *Sustainability*, 14, 1-18.
- Roman, M. (2017). Relationships Between Women's Glass Ceiling Beliefs, Career Advancement Satisfaction, and Quit Intention. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. 3830.
- Smith, P., Critenden, N. & Caputi, P. (2012). Measuring Women's Beliefs About Glass Ceilings: Development of The Career Pathways Survey. *Gender in Management*, 27, 68-80.
- Ude, A. O. (2019). Implications of Gender Sensitivity on Accounting Practice in Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 6, 1-5.
- Wilkin, C. L., Alamin, A. A., Yeoh, W., & Warren, M. (2019). The Impact of Self-Efficacy on Accountants' Behavioural Intention to Adopt and Use Accounting Information Systems. *Journal of Information System*, 32, 1-51.
- William, M. (2022). Determining Female Employees' Perception of The Glass Ceiling Phenomenon in South Africa's Business Environment. (*Dissertation*). North-West University, South Africa.