



STEREOTIP GENDER DAN AKUNTAN WANITA

Nurul Hidayah¹ Hamidah²

Abstract

Keywords:

*Gender stereotypes;
Woman accountant;
Banjar community;
patriarchal culture;*

This research aims to obtain an overview of gender stereotypes by woman accountants based on their experiences in carrying out the duties. This research uses the phenomenological method of Sanders (1982) and five-woman accountants as informants with different professions and positions. The main finding of this research shows that woman accountants who live and work in the Banjar community indicate that some of them still experience gender stereotypes. Gender stereotypes tend to be experienced by woman accountants who are married and live in remote areas. Although the participation of women as accountants has been quite good, the dominance of men is still felt in some organizations. When gender stereotypes are associated with the liberal feminist theory, it is found that when women accountants get the same opportunities as men, they will implement their potential and show that they are just as effective as men. Therefore, society and organizations play an important role in the advancement of women.

Kata Kunci:

Stereotip gender;
Akuntan wanita;
Masyarakat Banjar;
Budaya patriarki;

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran terkait stereotip gender yang dialami oleh akuntan wanita berdasarkan pengalaman yang telah mereka alami dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini menggunakan metode fenomenologi Sanders (1982) dan lima orang akuntan wanita sebagai informan dengan profesi dan posisi yang berbeda. Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa para akuntan wanita yang tinggal dan bekerja di lingkungan masyarakat Banjar menunjukkan bahwa stereotip gender masih dialami oleh sebagian akuntan wanita. Stereotip gender cenderung dialami oleh para akuntan wanita yang telah berkeluarga dan tinggal di wilayah terpencil. Meskipun partisipasi wanita sebagai akuntan telah cukup baik, namun dominasi pria masih begitu terasa di beberapa organisasi. Ketika stereotip gender dikaitkan dengan teori feminisme liberal, dapat diketahui bahwa saat para akuntan wanita mendapatkan kesempatan yang sama dengan pria, mereka akan mengimplementasikan potensinya dan menunjukkan bahwa mereka sama efektifnya dengan pria. Oleh karena itu, masyarakat dan organisasi memegang peranan penting dalam kemajuan wanita.

Koresponding:

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Airlangga, Jawa
Timur, Indonesia
Email:
nurul.hidayah-
2020@feb.unair.ac.id*

PENDAHULUAN

Kiprah wanita di masa kini dapat dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat jika dibandingkan dengan keadaan beberapa dekade lalu. Dinamika zaman memberikan kontribusi yang cukup besar bagi para wanita untuk memiliki andil dan peran yang besar dalam sebuah organisasi (Wijaya, 2017). Sayangnya, hingga kini meski secara normatif terdapat kesamaan hak antara pekerja wanita dan pekerja pria, namun kondisi wanita di bidang ketenagakerjaan secara umum sampai saat ini masih jauh dari harapan, baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas (Susiana, 2017). Hal ini dapat diartikan bahwa masih terjadi ketimpangan gender antara wanita dan pria dalam suatu organisasi. Padahal ketika wanita merasa terasing, organisasi kemungkinan dapat kehilangan sumber daya penting yang merupakan kumpulan wanita berbakat dan ambisius dalam mengembangkan karir untuk keuntungan mereka diri sendiri serta atasan mereka (Vinnicombe & Singh, 2002). Kurangnya representasi wanita dalam suatu organisasi juga merupakan konsekuensi dari hambatan yang tidak terlihat serta keyakinan budaya seputar gender dan struktur yang mendukung pria di tempat kerja (Baker, 2014). Peran berbasis seks yang berada di masyarakat inilah yang akhirnya menciptakan stereotip gender.

Stereotip gender mengacu pada karakteristik atau atribut yang diyakini menjadi ciri-ciri dari pria dan wanita (Cleveland, *et al.*, 2000). Stereotip gender berpengaruh kepada penilaian negatif terhadap wanita daripada pria dalam evaluasi kinerja. Stereotip gender membentuk pandangan terhadap kurangnya kepercayaan diri serta kompetensi dari wanita. Wanita seringkali juga dianggap tidak tegas, dan kurang ambisius atau peduli dibandingkan dengan pria (Kottke & Agars, 2005). Stereotip gender juga mereproduksi skema gender, di mana skema ini dapat memengaruhi ekspektasi terhadap pria dan wanita serta evaluasi atas kinerja mereka, juga memengaruhi cara untuk menafsirkan tindakan yang sama yang dilakukan oleh pria atau wanita (Kholis, 2017).

Akuntan merupakan salah satu profesi yang banyak diminati oleh wanita. Namun, pada praktiknya terjadi kelangkaan akuntan wanita pada posisi puncak pada organisasi di berbagai belahan dunia (Abidin, *et al.*, 2009; Lupu, 2012). Amerika pada tahun 2013 melaporkan bahwa wanita hanya menyumbang 19 persen dari mitra di perusahaan Certified Accountant Public (CPA) (Zhao & Lord, 2016). Penelitian Devonport (2008) yang dilakukan di Selendia Baru juga mengungkapkan bahwa keanggotaan dan partisipasi wanita dalam profesi akuntan masih begitu minim yang diakibatkan oleh masih belum adanya kesetaraan bagi para akuntan wanita jika dibandingkan dengan rekan pria mereka. Di Cina, akuntan wanita merasakan bahwa hambatan hambatan utama dalam karir mereka ialah persepsi negatif terhadap prestasi kerja mereka setelah memiliki anak (Zhao & Lord, 2016). Padahal, akuntan wanita biasanya dianggap lebih teliti dan memiliki etika yang cenderung lebih baik daripada akuntan pria (Triani, 2011). Hal ini didukung oleh temuan lain di Tunisia yang menunjukkan bahwa fungsi audit internal yang dikelola oleh *Chief Audit Executive* wanita memiliki hubungan dengan kualitas audit yang lebih tinggi dan dampak yang lebih positif bagi organisasi (Oussii & Klibi, 2019).

Penelitian yang membahas terkait stereotip gender dan akuntan secara kualitatif masih sangat minim. Penelitian dari Hidayat & Dwita (2020) memberikan analisis terkait kesetaraan gender dalam profesi akuntansi melalui publikasi gambar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dalam publikasi digital IAI, pria lebih sering ditampilkan dan seringkali dipadang sebagai sosok yang lebih profesional. Melalui perspektif berbeda, Lindawati & Smark (2015) mendokumentasikan terkait berbagai halangan yang dihadapi oleh wanita dalam profesi akuntansi di wilayah Jawa. Dalam penelitian tersebut, Lindawati & Smark (2015) mengungkapkan bahwa norma-norma sosial merupakan hambatan utama wanita kurangnya representasi wanita sebagai akuntan publik. Sejauh pengetahuan penulis, di Indonesia masih belum ada penelitian yang membagikan gambaran secara

khusus terkait stereotip gender dari pengalaman yang dibagikan oleh berbagai profesi akuntan. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada stereotip gender yang diciptakan oleh masyarakat Indonesia pada wanita yang di berbagai jenis profesi akuntan berdasarkan pengalaman yang mereka bagikan selama menjadi akuntan wanita. Adapun masyarakat yang menjadi fokus dari penelitian ini ialah masyarakat suku Banjar. Masyarakat Banjar hingga kini masih menganut paham patriarki yang cukup kuat, di mana wanita dipandang memiliki posisi yang lebih rendah daripada kaum pria (Vidiadari, 2017).

Penelitian ini akan mengambil pendekatan gender berbasis seks atau jenis kelamin. Hal ini disebabkan karena beberapa wanita dapat menunjukkan karakteristik agen atau stereotip maskulin, sebaliknya beberapa pria juga dapat menampilkan karakteristik komunal atau stereotip feminin (Kark, *et al.*, 2012; Larsen & Long, 1988). Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mendapatkan deskripsi dan gambaran terkait stereotip gender yang telah dialami oleh para akuntan wanita di masyarakat Banjar berdasarkan pengalaman serta dampaknya bagi perkembangan karir mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi mendeskripsikan makna bagi sejumlah individu mengenai pengalaman hidup mereka tentang sebuah konsep atau sebuah gejala (Creswell, 2007). Penggunaan pendekatan fenomenologi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan deskripsi atau gambaran sebuah fenomena spesifik yaitu stereotip yang dihadapi oleh Akuntan wanita di realitas sosial terhadap profesi mereka berdasarkan pengalaman. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang wanita yang masing-masing yang berprofesi sebagai akuntan internal perusahaan, akuntan sektor publik (pemerintahan), akuntan pendidik dan 2 orang sisanya adalah akuntan yang berada di level menengah. Hal ini bertujuan agar hasil wawancara yang diperoleh berasal dari berbagai pengalaman yang berbeda-beda tergantung pada jenis profesi akuntansi dan posisi yang mereka jalani. Informan dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria sebagai akuntan wanita yang tinggal dan bekerja di masyarakat suku Banjar agar pengalaman yang mereka sampaikan dapat sesuai dengan fokus dari penelitian ini. Adapun seluruh informan dalam penelitian ini memiliki basic akuntansi, baik dalam pekerjaan maupun pendidikannya. Pengumpulan data selanjutnya akan dilakukan melalui wawancara kepada para informan.

Data dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode Sanders (1982) yang terdiri dari empat langkah. Langkah pertama, peneliti akan mendeskripsikan apa yang telah disampaikan oleh informan. Langkah kedua, peneliti akan melakukan bracketing dengan mengidentifikasi opini untuk menghindarkan dari kemungkinan terjadinya bias. Langkah ketiga, peneliti akan mengidentifikasi *noema* berdasarkan setiap kata atau kalimat yang disampaikan oleh para informan dan untuk selanjutnya dikembangkan suatu *noesis*. Tahap terakhir ialah reduksi *eidetic* yang bertujuan agar peneliti menemukan apa yang sebenarnya terjadi.

Tabel 1.
Daftar Nama Informan

Informan	Profesi
Vina	Pegawai Non-ASN
Intan	Dosen
Winda	Akuntan Internal
Ibu ST	Pejabat ASN
Ibu ID	Manager

Sumber: Data diolah, 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan letak geografis, masyarakat Banjar merupakan kelompok yang mendiami wilayah Kalimantan Selatan hingga Kalimantan Tengah dan Kalimantan Timur. Berdasarkan historis, sejak zaman kesultanan Banjar, wanita seringkali dimanfaatkan untuk politik maupun untuk menjadi selir atau istri kedua (Mursalin, 2020). Hal inilah yang secara tidak disadari mengakarkan budaya patriarki di masyarakat Banjar dan pada gilirannya, melahirkan stereotip gender terhadap wanita. Pria seringkali dianggap sosok pemimpin yang bertanggungjawab dengan mencari nafkah bagi keluarganya. Sementara wanita harus menjalankan peran domestiknya, yakni mengurus rumah tangga dan melayani suami maupun anaknya.

Stereotip gender menciptakan anggapan bahwa wanita tidak membutuhkan pendidikan tinggi karena nasib mereka hanya akan berakhir di rumah dan dapur saja. Sebaliknya, pria digambarkan sebagai kepala rumah tangga yang memiliki kewajiban untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan rumah tangga. Oleh karena itu, pria biasanya diberikan akses yang lebih luas untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik daripada wanita. Hal inilah yang mendorong rendahnya representasi wanita dalam dunia kerja, khususnya dalam bidang akuntansi. Namun, mulai terbukanya akses untuk wanita mendapatkan pendidikan dan pekerjaan yang setara dengan pria membuat wanita mulai memilih untuk mandiri. Banyak wanita di zaman sekarang memilih untuk bekerja sebagai salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi meskipun jumlahnya tidak sebanyak pria (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021). Hal ini sesuai dengan yang diutarakan oleh para informan dalam penelitian ini ketika ditanya mengenai alasannya memilih bekerja.

Pernyataan yang disampaikan oleh Vina, yakni sebagai berikut:

“Kalau alasannya cukup banyak, seperti kebutuhan hidup yang lumayan tinggi, lalu karena saat ini saya memutuskan untuk melanjutkan kuliah lagi, sehingga bayar kuliah bukan beban yang ditanggung orang tua lagi.”
(Vina).

Pernyataan yang disampaikan oleh Winda, yakni sebagai berikut:

*“Jadi waktu waktu zaman kuliah, karena keterbatasan dana kuliah jadi yaudahlah memilihlah kuliah sambil kerja, jadi waktu itu sebenarnya saya sudah diterima di UM (Universitas Negeri) tapi karena UM itu kuliahnya mulai jam 4 jadi saya ngga bisa, jadinya ngambilnya S (Universitas Swasta) dan waktu itu saya kerjanya di W**** yang gajihnya lumayan sih buat bantu bantu biaya kuliah, gitu kan.”* (Winda).

Sejalan dengan informasi dari Vina dan Winda, Intan dan Ibu ID juga memperkuat pernyataan kedua informan di atas dengan informasi berikut:

“Saya ingin jadi wanita yang bisa berkarir dan mandiri buat memenuhi kebutuhan hidup.” (Intan)

“Karena dimulai dari kecil dulu ngeliat adeknya ibu bekerja dan dia bukan sebagai PNS tapi sebagai swasta dan berwirausaha kok sepertinya kehidupannya enak. Makanya trus aku harus kerja biar kehidupan bisa lebih baik, gitu.” (Ibu ID)

Perkembangan zaman mulai menggeruskan peran-peran dan kedudukan yang selama ini ada di masyarakat untuk para wanita maupun pria. Eksistensi para wanita yang berprestasi di luar sana dan kehidupan yang serba tidak pasti memotivasi para wanita di masa kini mulai mengambil langkah untuk memperoleh pendidikan yang layak agar bisa hidup mandiri. Wanita mulai membuktikan kemampuan mereka untuk tidak bergantung pada pria untuk memenuhi kebutuhan mereka. Pandangan yang menggambarkan bahwa wanita merupakan sosok yang lemah yang ada selama ini, kini mulai dipatahkan.

Dalam teori feminisme liberal disebutkan bahwa hambatan sistematis yang dihadapi wanita dalam masyarakat dapat menghalangi kesuksesan mereka, terutama dalam posisi puncak (Fischer, Reuber, & Dyke, 1993). Hal ini disebabkan karena adanya diskriminasi secara nyata terhadap wanita dan membuat mereka kehilangan sumber daya untuk kualitas diri mereka seperti pendidikan maupun pengalaman. Di Kalimantan Selatan sendiri, masyarakat disuguhi sebuah cerita rakyat yang bersifat humor, yakni “Si Palui”. Dalam cerita Si Palui, wanita dianggap berada di bawah kaki laki-laki. Mereka seringkali dianggap sebagai objek seksual maupun simbol dari rumah tangga. Tanpa disadari, cerita Si Palui ini sangat mirip dengan keadaan di Masyarakat Banjar, di mana wanita dianggap tidak bisa hidup mandiri tanpa pria. Intan juga memberikan pernyataan tambahan bahwa:

“Kemungkinan karena saya lahir dan tinggal juga di sebuah kabupaten kecil di Kalimantan. Jadi masih ada stigma seperti perempuan itu tidak boleh berkarir dan jadi ibu rumah tangga saja.” (Intan).

“Ada yang mendukung dengan baik, ada jua yang karena manusia kan beda-beda, tapi banyak yang baiknya. Tapi ada juga yang mempertanyakan kenapa kada (tidak) jadi ibu rumah tangga aja.” (Ibu ST).

Pernyataan informan di atas menunjukkan bahwa tidak semua masyarakat setuju wanita bekerja. Sekali lagi, pernyataan Ibu ST menguatkan bahwa stereotip gender memang masih sangat mudah ditemui di berbagai tatanan dan lapisan masyarakat. Dalam masyarakat saat ini, peran-peran untuk wanita dan pria begitu terorganisir sehingga pria dianggap mengambil peran dalam pembayar ekonomi dan menjadi penyedia utama keluarga, sedangkan wanita lebih cenderung untuk mengambil peran domestik sebagai ibu rumah tangga dan menjadi pengasuh utama anak-anak (Eagly & Karau, 2002). Pembatasan atas hak-hak yang dimiliki oleh wanita nyatanya masih dapat dijumpai di tatanan hidup masyarakat Indonesia, khususnya masyarakat Banjar. Stereotip inilah yang akhirnya membuat adanya masalah sosial yang menghalangi wanita untuk memiliki hak yang sama dengan pria. Tidak dapat ditampik bahwa budaya patriarki yang ada pada masyarakat Banjar masih cukup kuat.

Secara kontras, pernyataan yang disampaikan oleh informan Vina dan Winda cukup berbeda dengan pernyataan yang diungkapkan informan Intan dan Ibu ST. Tidak sejalannya pernyataan yang diberikan oleh kedua informan di atas dapat disebabkan karena perbedaan wilayah tempat mereka tinggal dan bekerja. Intan menceritakan bahwa tempat tinggalnya berada di wilayah terpencil di Kalimantan Selatan. Sementara informan Vina dan Winda tinggal di Kota Banjarmasin yang merupakan ibu kota Kalimantan Selatan, di mana pola pikir masyarakatnya sudah mulai terpengaruh oleh budaya luar. Pada kasus lain, Ibu ST juga memulai karirnya pada tahun 90-an, di mana pemikiran masyarakat masih belum seterbuka sekarang.

Lingkungan yang terbuka tentang hak-hak dari wanita cenderung tidak melahirkan stereotip gender terhadap wanita. Tidak ada penilaian yang diberikan kepada para wanita membuat mereka semakin yakin dan percaya diri dengan pekerjaannya. Hal ini diungkapkan Ibu ID ketika ditanyakan apakah ia pernah merasa ragu berkarir di tengah masyarakat Banjar.

“Ya, ngga masalah sih. Aku seringkali ketemu sama temen-temen yang ngga bekerja ya gapapa sharing aja, gitu lho. Biasanya sih temen-temen aku itu sambil bisnis juga, jualan apa kayak gitu dan biasanya kalau memang murni ngga kerja, ya suaminya mencukupi semuanya gitu. Pernah sih dulu, dulu banget sih, kayak ngapain kamu kerja, trus aku bilang aja daripada ngga kepeke ijazah, candaanya aja sih, cuman ngga masalah.” (Ibu ID).

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa wanita yang tidak mengalami stereotip gender secara nyata cenderung menjadi lebih percaya diri dan positif. Namun, dalam beberapa organisasi, stereotip gender justru membentuk pandangan bahwa wanita merupakan pribadi yang tidak terlalu tegas, dan kurang ambisius atau peduli jika dibandingkan dengan pria. Stereotip gender dianggap kuat dan terus-menerus dan dalam evaluasi kinerja, mempengaruhi pandangan yang lebih negatif terhadap wanita daripada pria (Swim *et al.*, 1989). Di lingkungan kerja, wanita juga dianggap kurang memberikan kontribusi dan komitmen mereka. Hal ini dituturkan oleh Intan dalam pernyataan berikut ini:

“Kalau atasan saya, menurut saya beliau cukup percaya dengan hasil kinerja saya. Namun, lebih ke perlakuan mahasiswa terhadap saya saja, kadang mereka bersikap kurang hormat dan kurang sopan komunikasinya, baik secara langsung maupun tidak langsung (chat) sama aja, mungkin karena saya perempuan dan masih muda.” (Intan).

Pernyataan yang disampaikan oleh Intan mengandung informasi bahwa atasannya memberikan perlakuan yang baik jika dibandingkan dengan mahasiswanya. Berbeda dari informan yang diberikan Intan, pernyataan yang kontras justru disampaikan dengan senada oleh Vina dan Winda ketika ditanya apakah mereka pernah diragukan dan diperlakukan tidak setara dengan rekan pria mereka di tempat kerja.

“Kalau diragukan di tempat kerja sejauh ini belum pernah juga, karena di dunia kerja yang saya jalani mereka menyamaratakan sesuai keterampilan masing-masing. Saya juga diperlakukan setara dengan rekan kerja pria.” (Vina).

“Ngga sama sekali, karena saat ini bos saya adalah seorang wanita. Kalau ditanya apakah diperlakukan secara setara, menurut saya ya setara saja.” (Winda).

Pernyataan Vina mengandung informasi bahwa organisasi yang menyamaratakan antara pria dan wanita akan membuat akuntan wanita terhindar dari penilaian kinerja yang bersifat negatif. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi diskriminasi atau bias gender yang di tempat kerjanya (*noesis*). Adapun melalui pernyataan Winda mengandung suatu *noema* bahwa kinerjanya tidak pernah diragukan karena pimpinannya juga seorang wanits. Kedua pernyataan ini menunjukkan bahwa organisasi yang sangat menjunjung tinggi kesetaraan maupun organisasi yang pimpinannya adalah seorang wanita akan menghindarkan wanita dari diskriminasi dan bias gender.

Melalui pernyataan Vina dan Winda, dapat dikatakan bahwa wanita yang tidak merasa terintimidasi akan lebih percaya diri dalam pekerjaan yang mereka jalani. Namun, ketika wanita merasa terjadi bias gender, para wanita cenderung merasa kurang percaya diri. Padahal, wanita yang merasa terasing dapat merugikan organisasi tempat mereka bekerja karena organisasi tersebut dapat kehilangan sumber daya penting, yakni kumpulan wanita berbakat dan ambisius dalam

mengembangkan karir untuk keuntungan mereka diri sendiri serta atasan mereka (Vinnicombe & Singh, 2002). Sejalan dengan pernyataan tersebut, Intan mengungkapkan hal yang berbeda dari informan lainnya. Pernyataan Intan adalah sebagai berikut:

“Sebenarnya saya cukup percaya diri kalau mengemukakan pendapat, cuman biasanya pendapat atau suara dari rekan kerja laki-laki lebih diperhatikan. Hal ini membuat saya berpikir dahulu sebelum mengemukakan pendapat.” (Intan).

Pernyataan yang disampaikan oleh Intan menunjukkan bahwa masih terjadi stereotip gender di sebagian organisasi. Dalam pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa pria masih dianggap lebih kompeten dalam mengemukakan pendapat dibandingkan dengan wanita. Kholis (2017) menyatakan bahwa pria cenderung lebih disukai dalam sebuah organisasi karena mereka lebih memiliki sifat agen, di bandingkan wanita yang lebih cenderung bersifat komunal. Sifat agen yang dimiliki pria memiliki karakteristik agresif, ambisius, dominan, kuat, mandiri, percaya diri, dan berkarakter kompetitif sedangkan pemimpin wanita lebih tertarik pada kesejahteraan orang lain. Akibatnya, wanita yang memiliki sumber daya untuk memajukan organisasi ke arah yang lebih baik dapat ragu dalam menyuarakan pendapatnya. Diskriminasi yang mereka alami seiring waktu dapat membuat mereka merasa rendah diri. Hal ini sejalan dengan pernyataan Ibu ID yang menunjukkan bahwa penilaian kerja di sektor swasta berdasarkan pada kualitas dan prestasi. *Noesis* dalam informasi tersebut adalah kinerjanya selama ini dinilai karena kompetensi yang ia miliki bukan karena gender. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ketika wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria, mereka dapat sama efektifnya bahkan dapat lebih unggul untuk memajukan organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, kesetaraan gender sangat perlu diterapkan dalam setiap lapisan masyarakat.

Secara umum, kesetaraan gender dalam dunia kerja telah diatur dan dilindungi secara hukum oleh pemerintah melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aturan tersebut mengatur hak wanita untuk cuti di masa mereka hamil dan melahirkan, di saat haid, di saat keguguran, dll. Namun, seperti yang diketahui bahwa pekerjaan seorang akuntan. Dalam organisasi tempat mereka bekerja, seorang akuntan harus bekerja secara profesional di bawah tuntutan beban kerja dan deadline. Namun, sebagai seorang wanita, mereka juga dituntut untuk sempurna dalam mengurus keluarga di rumah. Hambatan yang sering disebutkan untuk bekerja secara profesional oleh wanita dalam profesi akuntan adalah tanggung jawab keluarga, yakni mengurus suami dan anak. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sikdar & Mitra (2012) juga menemukan bahwa status sosial dan hubungan keluarga memainkan peran penting dalam pengembangan karir wanita.

Dalam pekerjaannya, wanita cenderung menghadapi sejumlah hambatan karena adanya stereotip gender. Wanita yang sudah menikah dan berkeluarga cenderung tidak memiliki kesempatan karir yang sama. Stereotip gender yang mereka alami membuat mereka mengalami persepsi yang semakin negatif setelah berkeluarga dan memiliki anak. Para wanita seringkali dianggap tidak optimal dalam memberikan kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan. Berdasarkan pengalaman kerja mereka, informan yang belum menikah ketika ditanya menyatakan hal yang cukup sejalan:

“Justru menurut saya hambatan bagi yang single, karena pembagian tugas atau kerjaan malah dibebankan ke orang yang single.” (Vina).

“Jika ditanya hambatan sih kayaknya ngga ada ya, cuma kalau teman yang udah berkeluarga itu mungkin banyak harus yang diurus, jadi misalkan anaknya sakit atau sekolah atau apa gitu kan, jadi itupun akan menjadi

tanggung jawab saya setelah menikah, jadi ya saya memaklumi lah, bukan hambatan yang besar sih.” (Winda).

Konstruksi-konstruksi budaya yang ada pada masyarakat menjadikan wanita menjadi kaum yang termarginalkan. Meskipun mereka mulai memiliki akses untuk memiliki pendidikan dan pekerjaan, namun ketika berumah tangga mereka tidak diberi pilihan untuk memprioritaskan hal lain, selain keluarganya. Akibatnya, para wanita seringkali dianggap tidak profesional dalam pekerjaannya. Mereka dianggap tidak memiliki komitmen untuk memajukan organisasi tempat mereka bekerja.

Peran dan kedudukan yang telah diberikan masing-masing kepada wanita dan pria akhirnya membatasi wanita untuk berkembang. Padahal, dalam rumah tangga harusnya pria menduduki kedudukan yang sama dengan wanita. Mereka memiliki hak maupun kewajiban yang sama dalam mengurus rumah tangga. Hal ini diutarakan oleh Intan yang merupakan salah satu informan yang telah menikah:

“Kalau untuk saya sih tidak ada hambatan dalam bekerja, ya. Alasannya karena pasangan saya supportive, dia mendukung saya bekerja dan membantu saya dalam rumah tangga. Namun, beberapa orang yang saya kenal seringkali harus berhenti bekerja karena dilarang suaminya atau merasa sulit bagi waktu antara kerjaan dan keluarga.” (Intan).

Pernyataan yang diungkapkan oleh Intan mengandung penjelasan bahwa tidak ada hambatan dalam bekerja apabila pasangan pria mendukung dan membantu pasangannya. Hambatan akan terasa apabila seorang wanita merasa kesulitan dan tidak ada dukungan yang diberikan kepadanya (*noesis*). Hal ini menunjukkan bahwa pasangan memiliki peran yang fundamental dalam kemajuan dan perkembangan karir para wanita yang memilih bekerja, khususnya dalam profesi akuntan. Wanita seringkali merasa kesulitan harus menjalani dua peran ganda. Terkadang mereka “dipaksa” memilih oleh masyarakat untuk menjadi ibu yang baik atau wanita karir yang profesional. Hal ini diungkapkan oleh Ibu ST:

“Ya jelaslah ada hambatan. Sebagai seorang ibu, seorang pekerja, seorang karyawan, habis itu seorang istri, nah kendalanya di situ. Tapi kalo untuk bekerjanya kada (tidak) masalah, tapi waktunya. Waktunya kan kita membagi waktu untuk keluarga, untuk pekerjaan, kalau laki-laki kan biasanya khusus bekerja. Kada (tidak) mikir untuk di rumah. Itu bedanya.” (Ibu ST).

Situasi yang dijelaskan oleh Ibu ST menunjukkan bahwa seorang wanita seringkali harus mengorbankan apa yang telah ia capai demi keluarganya. Ketidakberdayaan wanita menjadi salah satu faktor kelangkaan akuntan di posisi puncak. Selain itu Ibu ST juga menceritakan bahwa salah satu faktor yang membuat masih terjadinya diskriminasi gender di dunia kerja adalah karena wanita seringkali menggunakan izin cuti, baik karena melahirkan maupun karena haid yang mengakibatkan mereka mendapatkan pandangan negatif. Padahal hal ini sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana seorang pekerja wanita diberikan hak-hak untuk cuti hamil dan melahirkan, cuti haid, cuti keguguran, dll. Namun faktanya, masih terjadi diskriminasi gender ketika para wanita tersebut menggunakan haknya yang sudah diatur dalam undang-undang tersebut. Hal tersebut menjadi penjelasan dari keterangan yang diberikan oleh informan yang belum menikah sebelumnya.

Permasalahan keluarga membuat mereka kesulitan untuk optimal dan berkembang dalam organisasi tempat mereka bekerja. Akibatnya, beban kerja mereka harus dialihkan kepada para rekan kerja yang lain, terutama rekan kerja pria dan yang belum menikah. Hal inilah yang membuat terus terjadinya penilaian negatif atas kinerja wanita, terutama yang sudah berkeluarga dan memiliki anak. Mereka dianggap tidak kompeten dan profesional dalam pekerjaan. Dalam pandangan lain, Ibu ID juga mengungkapkan hambatan yang seringkali dialami oleh pekerja wanita karena peran ganda yang harus mereka jalani. Hal ini diungkapkan dalam pernyataan dari Ibu ID sebagai berikut:

“Nah, biasanya nih ya. Biasanya wanita pekerja, itu kalau sudah berkeluarga terus apalagi suaminya juga bekerja biasanya 1 ada persaingan kadang tidak disadari ada persaingan pendapatan. Kalau misalnya yang perempuan ternyata pendapatannya lebih besar itu biasanya terjadi apa ya, kayak merasa ngga dihargain suaminya. Kemudian kalau dikantor jadinya ngga nyaman, trus kadang-kadang kalau punya anak nanti anaknya ngga keurus kalau ditinggal terus. Nanti kalau anaknya sakit suka izin kan gitu, trus daftar anak sekolah izin lagi. Biasanya kalau suaminya bekerja juga kan jarang mau ngurusin anaknya gitu. Kalau pimpinan yang ngerti-ngerti aja sih ga masalah.” (Ibu ID).

Pernyataan Ibu ID memperkuat seluruh pernyataan dari informan sebelumnya, di mana hambatan wanita bekerja seringkali terjadi karena persaingan dengan suami mereka dalam hal penghasilan dan urusan anak yang diberikan sepenuhnya kepada mereka karena suami juga harus bekerja. Keluarga menjadi faktor utama yang menciptakan hambatan bagi akuntan wanita dalam penelitian ini untuk bekerja. Masyarakat Indonesia, khususnya masyarakat Banjar hingga kini berpandangan bahwa penghasilan istri lebih besar daripada suami merupakan sesuatu yang tabu. Istri yang memiliki penghasilan lebih tinggi mendapatkan stigma bahwa mereka akan mendominasi rumah tangga mereka. Selain itu, melalui pernyataan dari Ibu ID menunjukkan bahwa peran domestik yang diberikan kepada wanita menjadikan sesuatu yang lumrah tanggungjawab terhadap anak diserahkan seluruhnya kepada mereka.

Di Indonesia, akuntan merupakan salah satu profesi yang didominasi oleh para wanita. Tidak dapat dipungkiri bahwa saat ini jurusan akuntansi di berbagai perguruan tinggi sangat digandrungi oleh para wanita. Salah satu penyebab bahwa profesi akuntan sering dilakukan oleh para wanita adalah karena wanita biasanya dianggap lebih teliti dan memiliki etika yang cenderung lebih baik daripada akuntan pria (Triani, 2011). Hal ini diperkuat oleh pernyataan Ibu ST sebagai berikut:

“Ya, biasanya kalau perempuan itu lebih teliti daripada laki-laki, tapi ada jua laki-laki yang teliti. Tapi biasanya perempuan yang lebih teliti, dengan lebih ulet lah pekerjaannya kalau perempuan.” (Ibu ST).

Pernyataan Ibu ST menjelaskan bahwa akuntan wanita lebih teliti dan lebih ulet daripada sebagian akuntan pria. Oleh karena itu, secara alamiah wanita sering dinilai lebih cocok melakoni profesi sebagai seorang akuntan. Meskipun demikian, Ibu ST juga mengungkapkan bahwa partisipasi pria memang masih lebih banyak daripada wanita. Sejalan dengan pernyataan Ibu ST, Ibu ID yang merupakan seorang pimpinan di tempat ia bekerja mengutarakan bahwa akuntan wanita memiliki kelebihan dibandingkan dengan pria dalam hal pekerjaan, meskipun partisipasi pria memang masih tetap mendominasi. Dalam hal kepemimpinan, Ibu ID juga mengungkapkan bahwa pemimpin wanita biasanya seringkali lebih disenangi karena sifat keibuan mereka:

“Kalau perempuan itu lebih teliti bisa jadi dan lebih detail. Umumnya, kalau pimpinan wanita juga bisa lebih merangkul, bukan ini ya bukan ngedem-ngedemin tapi ayo kita cari sebabnya, gitu lho. Kalau laki-laki biasanya kamu kok ngga bisa begini, cari tau, gitu kan.” (Ibu ID).

Pernyataan yang disampaikan oleh Ibu ID mengandung sebuah *noesis* bahwa akuntan wanita cenderung lebih teliti dan detail, serta pimpinan wanita cenderung lebih peduli daripada pimpinan pria. Kualitas yang dimiliki wanita merupakan kualitas yang diperlukan dalam pekerjaan di bidang akuntansi yang sangat menuntut ketelitian. Sawarjuwono & Atmadja (2005) menyatakan bahwa akuntansi merupakan suatu pekerjaan yang bersifat klerikal sehingga lebih cocok jika dilakukan oleh wanita dibandingkan pria. Wanita dinilai lebih mampu melakukan pekerjaan yang bersifat *multi-tasking* dan *continus*. Dalam suatu studi yang dilakukan di Korea, direktur wanita juga ditemukan lebih handal dalam melakukan penghindaran risiko, konservatisme, dan prinsip kehati-hatian yang pada akhirnya dapat memengaruhi efisiensi investasi dengan mengurangi investasi yang berlebihan (Shin, *et al.*, 2020).

Hal ini didukung oleh pernyataan kedua informan, yakni Vina dan Winda berikut:

“Partisipasi perempuan sangat bagus, malah. Di tempat kerja saya partisipasi perempuan tuh sangat berpotensi tinggi karena perempuan itu kan lebih memiliki sifat tanggung jawab yang tinggi maka partisipasi apapun akan maksimal ditangan perempuan, gitu sih menurut saya.” (Vina).

“Iya diberi kesempatan yang sama, karena ada aja akuntan perempuan yang ada di posisi manajer. Partisipasi wanita juga cukup baik dan banyak terlibat sesuai dengan job-desc masing-masing.” (Winda).

Namun, berbeda dengan pengalaman yang dibagikan oleh Intan. Sejak awal, Intan telah menegaskan bahwa di lingkungan tempat ia tinggal, menjadi seorang wanita bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang tabu. Adanya ekspektasi masyarakat tentang wanita yang harusnya berada di rumah saja. Selain itu, dalam organisasi, wanita juga distereotipkan sebagai individu yang tidak bisa memimpin dan mengambil keputusan selayaknya para pria. Akibatnya, partisipasi wanita di tempat kerjanya masih begitu minim.

“Wanita tuh masih dianggap ga bisa mimpin dan ngambil keputusan layaknya laki-laki. Hasil kerja laki-laki juga sepengalaman saya biasanya dianggap lebih baik, karena wanita biasanya dianggap waktunya yang terbagi, ya antara karir lah dan kewajiban di rumah. Namun, partisipasi sih belum setara jika bisa dibilang, wanita tuh ngga diberikan hak yang sama dengan laki-laki.” (Intan).

Pernyataan yang diungkapkan oleh Intan mengarahkan pada suatu *noesis* bahwa wanita tidak memiliki kualitas untuk memimpin karena keterbatasan waktu yang mereka miliki untuk organisasi. Wanita dinilai tidak profesional dalam menjalankan pekerjaannya karena urusan keluarga mereka. Ketidaksetaraan dan bias gender yang ada di organisasi tempat ia bekerja masih masih dialami oleh para akuntan wanita. Penilaian kinerja pria yang dianggap lebih baik daripada wanita adalah hasil dari stereotip gender yang terbentuk karena pengkotak-kotakan yang dilakukan oleh masyarakat. Akuntan wanita yang sebenarnya memiliki kompetensi dan kualitas yang sama dengan pria, akhirnya tersingkirkan karena adanya stereotip gender terhadap wanita.

Selanjutnya, tahap akhir dari penelitian dengan fenomenologi ialah mencari esensi berdasarkan *noema*, *noesis*, dan *eidetic reduction* yang merupakan interalasi di antara *noema* dengan *noesis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian para akuntan wanita yang tinggal dan bekerja di masyarakat Banjar masih mengalami stereotip gender yang tercipta karena peran berbasis seks yang diciptakan oleh masyarakat. Esensi pertama yang dapat diambil dari hasil penelitian ini ialah para wanita, khususnya para akuntan wanita dalam penelitian ini memiliki keinginan untuk hidup mandiri. Meskipun sebagian dari mereka masih dibatasi oleh stereotip terkait hak dan kewajiban wanita, mereka tetap berjuang untuk memperoleh pendidikan dan kehidupan yang layak. Bekerja sebagai akuntan juga merupakan pembuktian dari wanita bahwa mereka mampu mandiri tanpa bergantung kepada pria maupun keluarga.

Esensi kedua dari penelitian ini adalah stereotip gender masih ditemukan dan dialami oleh para wanita di masyarakat Banjar. Namun, para akuntan wanita yang bekerja di lingkungan dengan partisipasi wanita yang mendominasi dan lingkungan masyarakat yang mulai modern cenderung tidak mengalami stereotip gender yang begitu nyata. Mereka dapat bekerja dengan nyaman dan rasa percaya diri yang tinggi tanpa adanya evaluasi negatif dari rekan kerja maupun atasan mereka. Faktor-faktor yang menyebabkannya adalah tempat tinggal mereka saat ini yang berada di kota. Akses informasi dan teknologi akhirnya berhasil mulai mengubah pola pikir dan kebiasaan masyarakat. Sayangnya, akuntan wanita yang bekerja di lingkungan yang partisipasi wanitanya masih rendah dan lingkungan masyarakat yang masih kaku justru harus berhadapan dengan stereotip gender yang begitu nyata. Dalam institusi kerja, stereotip gender dirasakan oleh akuntan wanita saat suara mereka dianggap tidak lebih baik dari pendapat yang dikemukakan oleh pria. Adapun dalam masyarakat, stereotip gender terjadi di mana terdapat anggapan bahwa tugas mulia seorang wanita adalah dengan tetap berada di rumah untuk melayani keluarganya.

Ketiga, esensi dari penelitian ini ialah para akuntan wanita sepakat bahwa hambatan terbesar bagi akuntan yang telah berkeluarga adalah peran ganda (sebagai wanita karir dan sebagai ibu/istri) yang harus dijalani. Dalam hal ini, stereotip gender menghasilkan pandangan terkait karakteristik dan peran yang harus dijalani oleh wanita dan pria membuat terjadinya diskriminasi dan ketidaksetaraan gender. Peran domestik yang hanya diberikan kepada wanita membuat para akuntan wanita harus membagi waktu, tenaga dan pikirannya. Di tengah pekerjaan sebagai akuntan yang cukup rumit dan menyita waktu di periode-periode tertentu, para akuntan wanita menyadari bahwa mereka tidak bisa maksimal dalam pekerjaan. Pemandahan beban kerja kepada para rekan kerja yang masih lajang maupun rekan kerja pria seringkali dilakukan oleh akuntan wanita yang telah berkeluarga. Akibatnya, para akuntan wanita cenderung mengalami evaluasi negatif karena mereka dinilai kurang berkomitmen pada pekerjaan. Selain itu, wanita yang memiliki pendapatan lebih besar daripada pasangannya seringkali dinilai dapat memicu ketidakharmonisan dalam rumah tangga mereka. Hal ini kemungkinan dapat menjadi salah satu hambatan wanita untuk maju dan mengembangkan karirnya ke posisi yang lebih tinggi.

Esensi terakhir dari penelitian ini ialah partisipasi wanita sebagai akuntan cukup baik, meskipun sebagian akuntan wanita menyatakan bahwa dominasi pria masih begitu terasa dalam organisasi. Para informan dalam penelitian ini sepakat bahwa wanita memiliki keunggulan dalam pekerjaan akuntansi. Karakteristik wanita yang lebih teliti, detail, ulet, dan lebih bertanggungjawab jika dibandingkan dengan sebagian rekan pria mereka membuat akuntan lebih banyak dilakoni oleh wanita. Dalam penelitian Sawarjuwono & Atmadja (2005) juga dijelaskan bahwa sifat klerikal yang ada di akuntansi membuat wanita terkesan lebih cocok apabila dikerjakan oleh wanita. Meskipun demikian, sekali lagi, dalam lingkungan masyarakat yang masih sangat kental dengan ideologi patriarki menunjukkan bahwa profesi akuntan masih didominasi oleh pria.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terbaru yang dilakukan oleh Baldo *et al.*, (2018) dan Atena & Tiron-Tudor (2019) yang mengemukakan bahwa *motherhood* dan budaya masih menjadi halangan bagi para akuntan wanita untuk mengembangkan karirnya. Meskipun demikian, kedua penelitian tersebut juga memberikan pandangan bahwa sebenarnya kesempatan akuntan wanita dalam organisasi mulai terbuka, di mana mereka diberikan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir dan menunjukkan kinerjanya. Meskipun tidak secara keseluruhan, dapat dikatakan saat ini stereotip gender yang dialami para wanita bekerja mulai memudar. Kesetaraan gender mulai terlihat dan diskriminasi gender mulai tergerus digantikan oleh prestasi dan kompetensi yang mereka miliki.

Akuntan wanita dalam penelitian ini mengimplikasikan bahwa pendidikan adalah salah satu jalan mereka untuk mencapai kesetaraan dan kehidupan yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis dari teori feminisme liberal, di mana ketika wanita mendapatkan akses pada kesempatan yang sama dengan pria, mereka akan mengaktualisasikan potensi rasionalitasnya secara lebih setara sehingga perbedaan psikologis yang dimiliki oleh pria dan wanita akan berkurang atau menghilang dan mengakibatkan meluasnya androgini (Fischer *et al.*, 1993). Dalam penelitiannya, Arráiz (2018) juga menyatakan bahwa ketika wanita memiliki akses atau sumber daya yang sama dengan pria untuk mencapai posisi tertentu dalam organisasi, mereka mampu setara dengan pria. Ketika organisasi mendukung kesetaraan, para wanita dapat dengan percaya diri dan menunjukkan kinerja dengan kualitas terbaik untuk organisasi tempat mereka bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian terhadap para akuntan wanita yang tinggal dan bekerja di lingkungan masyarakat Banjar menunjukkan bahwa stereotip gender masih dialami oleh sebagian akuntan wanita. Wilayah tempat mereka tinggal dan bekerja serta status pernikahan dan partisipasi wanita di organisasi tempat mereka bekerja memiliki peran besar pada terjadinya stereotip gender yang mereka alami. Melalui penelitian ini, dapat diketahui bahwa hambatan terbesar yang dialami oleh para akuntan, khususnya akuntan yang telah menikah adalah keluarga. Peran ganda yang harus dijalani oleh para akuntan wanita karena adanya pembagian peran dan kedudukan yang diciptakan masyarakat membuat mereka kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini menjadi salah satu kemungkinan kenapa para wanita seringkali dievaluasi secara negatif.

Melalui penelitian ini, dapat diketahui bahwa sebagian masyarakat Banjar sebenarnya sudah mulai terbuka dengan pandangan bahwa pria dan wanita memiliki hak yang sama untuk memperoleh pendidikan dan berkarir. Kualitas-kualitas yang dimiliki oleh akuntan wanita mulai diperhitungkan di masyarakat maupun di organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan teori feminisme liberal yang berhipotesis bahwa ketika wanita mendapatkan akses pada kesempatan yang sama dengan pria, mereka akan mengaktualisasikan potensi rasionalitasnya secara lebih setara sehingga perbedaan psikologis yang diamati akan berkurang atau menghilang dan mengakibatkan meluasnya androgini (Fischer *et al.*, 1993). Sayangnya, hal tersebut tidak dialami seluruh wanita. Sebagian besar wanita yang sudah berkeluarga masih merasa kesulitan dengan peran ganda yang mereka jalani. Peran domestik yang diberikan kepada wanita seringkali menghalangi mereka untuk bekerja secara optimal sehingga sering dianggap tidak profesional dalam bekerja. Oleh karena itu, peran masyarakat maupun organisasi dalam mewujudkan kesetaraan gender di Indonesia masih sangat dibutuhkan agar wanita dapat membuktikan eksistensinya untuk membawa kemajuan.

REFERENSI

- Abidin, Z. Z., Rashid, A. A., & Jusoff, K. (2009). The 'Glass Ceiling' Phenomenon for Malaysian Women Accountants. *Asian Culture and History*, 1(1), 38–44. <https://doi.org/10.5539/ach.v1n1p38>
- Arráiz, I. (2018). Time to share the load: gender differences in household responsibilities and business profitability. *Small Business Economics*, 51(1), 57–84. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9925-z>
- Atena, F., & Tiron-Tudor, A. (2019). Gender as a Dimension of Inequality in Accounting Organizations and Developmental HR Strategies. *Administrative Sciences*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.3390/admsci10010001>
- Baker, C. (2014). Stereotyping and women's roles in leadership positions. *Industrial and Commercial Training*, 46(6), 332–337. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2014-0020>
- Cleveland, J. N., Stockdale, M., Murphy, K. R., & Gutek, B. A. (2000). *Women and Men in Organizations*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410601384>
- Creswell, J. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches Second Edition*. California: Sage Publications, Inc.
- del Baldo, M., Tiron-Tudor, A., & Faragalla, W. (2018). Women's Role in the Accounting Profession: A Comparative Study between Italy and Romania. *Administrative Sciences*, 9(1), 2. <https://doi.org/10.3390/admsci9010002>
- Devonport, B. F. (2008). The participation of women in the New Zealand Institute of Chartered Accountants. *Pacific Accounting Review*, 20(3), 269–281. <https://doi.org/10.1108/01140580810920245>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Fischer, E. M., Reuber, A. R., & Dyke, L. S. (1993). A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8(2), 151–168. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(93\)90017-Y](https://doi.org/10.1016/0883-9026(93)90017-Y)
- Hidayat, M. R., & Dwita, S. (2020). Analisis Gambar “Kesetaraan Gender” Dalam Dunia Digital: Sebuah Eksplorasi Pada Ikatan Akuntan Indonesia. *JURNAL EKSPLOKASI AKUNTANSI*, 2(1), 2214–2233. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i1.208>
- Kark, R., Waismel-Manor, R., & Shamir, B. (2012). Does valuing androgyny and femininity lead to a female advantage? The relationship between gender-role, transformational leadership and identification. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 620–640. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.12.012>
- Kholis, N. (2017). Barriers to Women's Career Advancement in Indonesian Academia: A Qualitative Empirical Study. *Proceedings of the 1st Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2017)*, 157–164. <https://doi.org/10.2991/yicemap-17.2017.27>
- Kottke, J. L., & Agars, M. D. (2005). Understanding the processes that facilitate and hinder efforts to advance women in organizations. *Career Development International*, 10(3), 190–202. <https://doi.org/10.1108/13620430510598319>
- Larsen, K. S., & Long, E. (1988). Attitudes toward sex-roles: Traditional or egalitarian? *Sex Roles*, 19(1–2), 1–12. <https://doi.org/10.1007/BF00292459>
- Lindawati, A. S. L., & Smark, C. (2015). Barriers to Women's Participation in the Accounting Profession in Java, Indonesia. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 9(1), 89–101. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v9i1.7>
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4–5), 351–369. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.003>
- Mursalin, M. (2020). Perempuan Banjar: Kajian Awal Tentang Sejarah Gender Abad XVIII – XX. *Yupa: Historical Studies Journal*, 3(2), 49–58. <https://doi.org/10.30872/yupa.v3i2.165>
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1). <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Oussii, A. A., & Klibi, M. F. (2019). Does the chief audit executive gender matter to internal audit effectiveness? Evidence from Tunisia. *African Journal of Economic and Management Studies*, 10(4), 424–439. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-12-2018-0404>
- Sanders, P. (1982). Phenomenology: A New Way of Viewing Organizational Research. *The Academy of Management Review*, 7(3), 353. <https://doi.org/10.2307/257327>
- Sawarjuwono, T., & Atmadja, A. T. (2005). Pendidikan Akuntansi dan Perempuan: Dari Ideologi Patriarki ke Praktik Pemajuan Tubuh. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 9(2), 77–94.
- Shin, Y. Z., Chang, J.-Y., Jeon, K., & Kim, H. (2020). Female directors on the board and investment efficiency: evidence from Korea. *Asian Business & Management*, 19(4), 438–479. <https://doi.org/10.1057/s41291-019-00066-2>

- Sikdar, A., & Mitra, S. (2012). Gender-role stereotypes: perception and practice of leadership in the Middle East. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 5(3), 146–162. <https://doi.org/10.1108/17537981211265534>
- Susiana, S. (2017). Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Jurnal Aspirasi*, 8(2), 207–221.
- Swim, J., Borgida, E., Maruyama, G., & Myers, D. G. (1989). Joan McKay versus John McKay: Do gender stereotypes bias evaluations? *Psychological Bulletin*, 105(3), 409–429. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.105.3.409>
- Triani, A. A. (2011). Pengaruh Gender Dan Muatan Etika Dalam Pengajaran Akuntansi Keuangan Pada Persepsi Etika Mahasiswa. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 3(1), 14–32. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v3i1.40>
- Vidiadari, I. S. (2017). Relasi Gender dalam Kolom Humor “Si Palui” di Banjarmasin Post (Analisis Wacana Kritis Norman Fairclough pada Kolom Humor Si Palui di Banjarmasin Post). *Jurnal Sosial, Politik, Humaniora*, 5(2), 259–290.
- Vinnicombe, S., & Singh, V. (2002). Sex role stereotyping and requisites of successful top managers. *Women in Management Review*, 17(3/4), 120–130. <https://doi.org/10.1108/09649420210425264>
- Wijaya, E. C. (2017). Perdebatan Peranan Wanita Dalam Organisasi Kristen: Tinjauan Terhadap Isu Kepemimpinan Kontemporer. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.46445/ejti.v1i2.70>
- Zhao, Y., & Lord, B. R. (2016). Chinese women in the accounting profession. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 226–245. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-08-2015-0058>