Akubis : Akuntansi dan Bisnis,
Volume 10 Nomor 1 Juli 2025
e-ISSN: 2721-3099; p-ISSN: 2503-4618, Hal 36-49
DOI: https://doi.org/10.37832/akubis.v10i1.80
Available online at: **https://akubis.journalwidyakarya.ac.id/**

Glass Ceiling dalam Profesi Akuntan: Menyingkap Hambatan Tak Terlihat

Nyoman Yudha Astriayu Widyari[1*], Ida Ayu Komang Tiara Pratistha Sari[2], Putu Ayu Diah Widari Putri[3]

[1,2,3]Universitas Mahasaraswati Denpasar
*astriayuwidyari@unmas.ac.id

Alamat: Jl. Kamboja No. 11A
Korespondensi penulis: astriayuwidyari@unmas.ac.id

Abstract. *The glass ceiling phenomenon is an invisible barrier that limits women in achieving leadership positions, including in the accounting profession. Although women's participation in the workforce has increased, they still face gender bias, social stereotypes, discrimination based on preferences, and dual role pressures. This study aims to examine in more depth the causes and impacts of the glass ceiling phenomenon in the accounting profession through a cross-continental literature study approach. Using Gender Role Theory, it was found that social norms attached to women's traditional roles contribute greatly to negative perceptions of their leadership abilities. Meanwhile, the theory of Socialist Feminism explains that gender inequality in the workplace is the result of a system of capitalism and patriarchy that limits women's access to power and strategic positions. The discussion in this article shows that in various regions, including Africa, Asia, Europe, and America, patriarchal organizational structures and cultures are still the main barriers to women's career advancement. These results emphasize that the glass ceiling is not an individual obstacle, but a systemic phenomenon that needs to be addressed through inclusive policies, structural organizational reforms, and more gender-equitable social awareness.*
Keywords: *Glass ceiling, accounting profession, gender discrimination, gender bias, gender equality*

Abstrak. Fenomena *glass ceiling* merupakan hambatan tak kasat mata yang membatasi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan, termasuk dalam profesi akuntansi. Meskipun partisipasi perempuan dalam dunia kerja mengalami peningkatan, mereka tetap menghadapi bias gender, stereotip sosial, diskriminasi berbasis preferensi, dan tekanan peran ganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam penyebab dan dampak fenomena glass ceiling dalam profesi akuntan melalui pendekatan studi literatur lintas benua. Dengan menggunakan *Gender Role Theory*, ditemukan bahwa norma sosial yang melekat pada peran tradisional perempuan berkontribusi besar terhadap persepsi negatif atas kemampuan kepemimpinan mereka. Sementara itu, teori Feminisme Sosialis menjelaskan bahwa ketidakadilan gender dalam dunia kerja adalah hasil dari sistem kapitalisme dan patriarki yang membatasi akses perempuan terhadap kekuasaan dan posisi strategis. Pembahasan dalam artikel ini menunjukkan bahwa di berbagai wilayah, termasuk Afrika, Asia, Eropa, dan Amerika, struktur organisasi dan budaya patriarki masih menjadi penghalang utama kemajuan karier perempuan. Hasil ini mempertegas bahwa *glass ceiling* bukanlah hambatan individual, melainkan fenomena sistemik yang perlu diatasi melalui kebijakan inklusif, reformasi struktural organisasi, dan kesadaran sosial yang lebih adil pada gender.
Kata kunci: *Glass ceiling*, profesi akuntan, diskriminasi gender, bias gender, kesetaraan gender

1. LATAR BELAKANG

Separuh populasi dunia adalah perempuan, dan semakin banyak perempuan yang memasuki dunia kerja setiap tahunnya. Perempuan menghadapi kesulitan di tempat kerja meskipun mereka direkrut dari posisi tingkat asosiasi dan mendapatkan promosi. Meskipun terdapat perdebatan mengenai keberagaman dan inklusi di tempat kerja,

Received: May 17, 2025; Revised: May 28, 2025; Accepted: May 30, 2025; Online Available: July 2025; Published: July 2025
*Corresponding author, e-mail address

perempuan dalam posisi kepemimpinan masih kurang terwakili dan memiliki lebih sedikit kesempatan dibandingkan laki-laki untuk mewujudkan potensi mereka sepenuhnya (Alhosseiny, 2023). Para peneliti terkini semakin tertarik dengan isu keberagaman dalam berbagai aspek, khususnya dalam keberagaman gender (Amondarain et al., 2023). Isu mengenai keberagaman gender telah muncul pada tahun 1980an dengan munculnya *gender role theory* yang mengaitkan bagaimana peran sosial laki-laki dan perempuan dapat memengaruhi persepsi masyarakat di tempat kerja (Qonita et al., 2023). Istilah gender dalam bidang psikologi dan sosiologi menjelaskan bahwa perbedaan jenis kelamin menunjukkan adanya ciri-ciri intrinsik dan biologis yang berbeda antara laki-laki dan perempuan, namun konsep gender lebih jauh dari itu. Konsep ini menjelaskan dampak norma-norma sosial dan budaya terhadap perbedaan persepsi di antara laki-laki dan perempuan (Welsh, 1992). Kata "gender" kian mengalami perubahan atau perkembangan makna, sehingga saat ini diartikan secara luas sebagai perbedaan antara laki-laki dan perempuan serta perlakuan yang dilakukan masyarakat umum secara turun-temurun (Manurung & Hasbi, 2023).

Pada tahun 2000an, muncul isu yang ramai diperbincangkan mengenai "*the glass ceiling*". Metafora ini lahir dalam literatur feminis yang menjelaskan faktor sosial budaya penghalang bagi perempuan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan (Innayah & Pratama, 2019). Fenomena *the glass ceiling* lazim terjadi di negara-negara berkembang dan tingkatnya jauh lebih tinggi dibandingkan negara maju. Konsep *the glass ceiling* menggambarkan berbagai situasi yang menghambat kemajuan perempuan dalam hierarki organisasi serta rintangan yang tak terlihat bagi karyawan perempuan untuk mencapai karir mereka (Yasin et al., 2023). Mengapa penting untuk mendapatkan pemahaman tentang fenomena *the glass ceiling* di masyarakat? Alasan utamanya adalah bahwa bagi sebagian individu yang menganggap bahwa fenomena ini benar-benar ada (fakta bahwa mereka tidak akan memiliki akses yang adil terhadap imbalan karena fakta gender yang berada di luar kontrol mereka), cenderung tidak mengejar promosi sejak awal. Hal ini mengkonfirmasi perilaku individu yang pada akhirnya akan memperburuk masalah yang terjadi dalam organisasi (Cohen et al., 2020).

Fenomena *the glass ceiling* secara nyata mengecualikan perempuan dari posisi kepemimpinan. Fenomena ini akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, termasuk hilangnya karyawan perempuan yang berbakat. Komitmen mereka terhadap organisasi akan menurun karena mereka tidak dapat sepenuhnya mengembangkan kemampuan profesionalnya. Ketika karyawan perempuan merasa bahwa peluang untuk kemajuan karir terbatas, mereka cenderung meninggalkan organisasinya. Akibatnya, organisasi akan menanggung tingkat *turnover* karyawan yang tinggi karena rendahnya komitmen dari para karyawan perempuan. Pada semua sektor dan profesi, terdapat berbagai bentuk diskriminasi gender, terutama pada profesi yang umumnya didominasi oleh laki-laki, seperti akuntansi (Faragalla et al., 2023). Dalam rangka meningkatkan status perempuan di pasar tenaga kerja dan mendorong kesetaraan gender di tingkat masyarakat, upaya signifikan telah dilakukan selama beberapa dekade terakhir, namun

keterwakilan perempuan dalam peran kepemimpinan masih tetap tidak memadai. Fenomena ini terutama terjadi pada kantor akuntan publik. Diketahui bahwa laki-laki memegang posisi dominan di pasar audit, sedangkan perempuan kurang terwakili dalam posisi mitra (Cheng & Wang, 2023).

Sebuah studi yang dilakukan di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa perempuan hanya mencakup 24 persen mitra dan kepala kantor akuntan, serta hanya terdapat 22 persen perempuan yang mewakili mitra di kantor akuntan publik bersertifikat. Hal ini membuktikan masih rendahnya proporsi perempuan yang menduduki jabatan tertinggi pada bidang akuntansi (Vidwans & Cohen, 2020). Dalam editorial edisi khusus mengenai akuntansi dan gender karya Broadbent dan Kirkham tahun 2008, terdapat suatu pernyataan kontroversial "….meskipun bagi sebagian perempuan, dunia telah banyak berubah selama 30 tahun terakhir, dalam beberapa hal, isu ini tetap sama, dan oleh karena itu, isu gender masih tetap relevan seperti dulu". Benar bahwa beberapa dekade terakhir telah terlihat masuknya perempuan ke dalam profesi akuntansi dalam jumlah besar dan bahwa kantor akuntan telah menerapkan kebijakan yang ditargetkan untuk mendukung perempuan, namun peringkat teratas dalam profesi akuntansi masih tetap terusik dengan isu gender. Hal ini ditunjukkan dari kurangnya keterwakilan perempuan pada tingkat senior (Garcia-Blandon et al., 2019).

Berdasarkan Global Gender Gap, Indonesia berada pada peringkat 92 dari 146 negara dengan skor GGGI sebesar 0,697 atau 69,7 persen pada tahun 2022. Oleh karena itu, Indonesia masih perlu memperbaiki permasalahan terkait kesetaraan gender (Khodijah et al., 2024). Kemampuan perempuan dalam profesi akuntan publik di Indonesia juga menjadi permasalahan yang berkaitan dengan isu gender. Adanya perbedaan peran gender mengakibatkan perempuan dianggap rentan terhadap bias negatif di tempat kerja sebagai konsekuensi dari anggapan bahwa Akuntan Publik merupakan stereotip profesional laki-laki (Hasibuan et al., 2024). Data yang diperoleh dari direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) tahun 2020 menunjukkan bahwa dari 283 Akuntan Publik, hanya 10 Akuntan Publik atau 5% memiliki manajer perempuan, dan dari 518 partner hanya 58 atau 8,8% yang merupakan auditor perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa memang ada perempuan yang berprofesi sebagai akuntan publik, namun hanya sedikit yang mencapai jabatan tinggi, sehingga diketahui bahwa konstruksi nilai-nilai sosial yang berbeda mengakibatkan perbedaan kondisi peluang, prestasi, dan kualifikasi antara laki-laki dan perempuan (Ramadhani, 2023).

2. KAJIAN TEORITIS

A. Gender Role Theory

Gender Role Theory (Teori Peran Gender) adalah teori dalam psikologi sosial yang menjelaskan bagaimana masyarakat membentuk ekspektasi terhadap perilaku laki-laki dan perempuan berdasarkan peran sosial yang telah ditetapkan. Teori ini diperkenalkan oleh Alice Eagly pada tahun 1987 melalui Social Role Theory dan kemudian dikembangkan lebih lanjut bersama Steven J. Karau pada tahun 2002 menjadi *Role Congruity Theory.* Menurut teori ini, peran gender dibentuk melalui norma sosial

dan budaya yang menetapkan karakteristik tertentu untuk setiap jenis kelamin. Misalnya, perempuan sering diasosiasikan dengan sifat komunal seperti empati, kelembutan, dan perhatian terhadap orang lain, sedangkan laki-laki lebih sering dikaitkan dengan sifat agentik seperti dominasi, asertivitas, dan keberanian dalam mengambil risiko

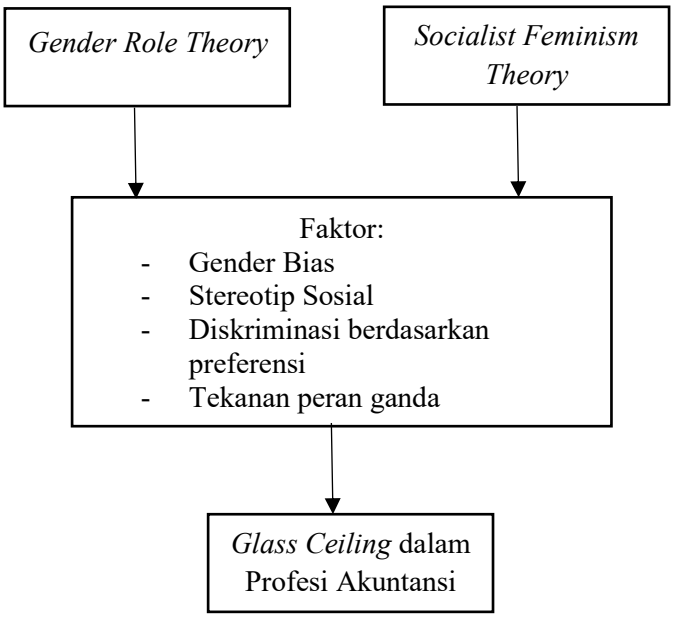
Teori ini menyoroti bahwa bias gender terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara stereotip gender perempuan dan karakteristik yang dianggap ideal untuk peran kepemimpinan. Hal ini mengakibatkan dua bentuk prasangka: pertama, perempuan dianggap kurang layak dibandingkan laki-laki untuk menduduki posisi kepemimpinan, dan kedua, perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh perempuan sering dievaluasi lebih negatif dibandingkan jika perilaku yang sama dilakukan oleh laki-laki. Prasangka ini dapat menghambat perempuan untuk mencapai dan mempertahankan posisi kepemimpinan, serta menurunkan persepsi terhadap kemampuan kepemimpinan mereka di tempat kerja (Eagly & Karau, 2002).

B. Teori Feminisme Sosialis

Feminisme sosialis adalah pandangan yang percaya bahwa ketidakadilan terhadap perempuan muncul karena aturan dan kebiasaan dalam masyarakat. Banyak anggapan atau stereotip yang berkembang membuat perempuan dianggap kurang mampu, dan hal ini menyebabkan mereka sering diperlakukan tidak adil—tidak peduli mereka dari kelas sosial mana pun. Bahkan dalam masyarakat yang sudah mengalami perubahan politik atau revolusi, posisi perempuan sering tetap tidak berubah. Kelompok feminis sosialis ingin memperbaiki hal ini dengan cara mengubah struktur masyarakat secara menyeluruh, agar perempuan dan laki-laki bisa benar-benar setara. Mereka percaya bahwa sistem kapitalisme menciptakan kesenjangan dan membagi peran kerja secara tidak adil, sehingga membuat perempuan sulit berkembang. Untuk membantu perempuan sadar akan situasi ini, feminis sosialis memakai cara berpikir dari Marxisme, yaitu menyadarkan orang-orang tertindas agar berani memperjuangkan haknya. Tujuan akhirnya adalah agar perempuan tidak lagi merasa lemah atau dibatasi, tetapi bisa bangkit dan punya peran besar dalam kehidupan sosial maupun ekonomi di masa depan (Saragi & Agustina, 2022).

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, kerangka konseptual disajikan seperti pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu *literature review* yang akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan. Studi literatur merupakan suatu rangkaian prosedur penelitian dengan cara mengumpulkan sumber-sumber pustaka berupa karya ilmiah, ensiklopedia internet, buku, *working paper*, sumber berita, ataupun sumber lainnya. Tujuan utama dari studi literatur adalah untuk mengumpulkan hasil temuan dari beberapa temuan yang telah ada sebelumnya. Peneliti pada akhirnya akan memperoleh pemahaman dan informasi lebih jauh berkaitan dengan temuan-temuan yang telah berkembang pada topik penelitian yang dibahas (Widyari & Pramanaswari, 2023). Penelitian ini menggunakan teknik studi literatur yang tidak sistematis (*traditional review*). Teknik ini dipilih karena merupakan teknik yang lebih fleksibel dan mampu mengeksplor lebih dalam terkait topik yang dibahas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perempuan dalam Profesi Akuntansi

Dalam teori feminis, ketika suatu kantor akuntan didominasi oleh laki-laki, hal tersebut juga akan mempengaruhi pengalaman dan peluang bagi perempuan dalam menjalankan perannya (Bryant, 2015). Dengan demikian, sebuah organisasi harus mempromosikan perempuan dalam profesi akuntansi pada tingkat yang sama dengan laki-laki karena hal ini dapat menguntungkan kedua belah pihak untuk tumbuh menjadi entitas yang lebih kuat. Memiliki lebih banyak perempuan dalam posisi tinggi dalam kepemimpinan dapat mendorong perempuan lain untuk bercita-cita agar mereka juga dapat menduduki posisi tersebut. Selain itu, adanya perempuan dalam organisasi dapat menyebabkan penyelesaian tugas-tugas menjadi lebih serius, karena terbukti bahwa

perempuan dapat melakukan tugas dengan keterampilan komunikasi serta gaya manajemen yang lebih baik dibandingkan laki-laki (Keiran, 2017).

2. Bias Gender dan Diskriminasi Gender

Selanjutnya, terdapat beberapa literatur yang menjelaskan tentang apa saja faktor yang dapat mempengaruhi promosi bagi perempuan. Faktor pertama adalah bias gender. Bias gender ini berakar pada norma dan stereotip masyarakat dan budaya. Terdapat suatu kepercayaan umum di masyarakat bahwa perempuan harus memikul tanggung jawab utama dalam mengasuh keluarga. Keyakinan ini mungkin menimbulkam pertanyaan bagi organisasi tentang kemampuan perempuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, khususnya pada posisi tingkat tinggi. Bahkan jika perempuan dipromosikan ke posisi kepemimpinan, pengusaha mungkin meragukan kompetensi mereka dan khawatir bahwa tuntutan keluarga dapat menghambat kinerja mereka. Kesalahpahaman ini dapat mengakibatkan preferensi terhadap kandidat laki-laki karena mereka dianggap lebih berdedikasi pada pekerjaannya (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2012; Rudman & Glick, 2001).

Faktor kedua adalah diskriminasi gender. Diskriminasi gender merupakan permasalahan yang mengakar pada pasar tenaga kerja dan terus mempengaruhi mobilitas perempuan untuk dapat menduduki posisi atas. Meskipun undang-undang yang melarang diskriminasi gender telah diberlakukan di seluruh dunia, permasalahannya masih tetap ada. Diskriminasi gender sering kali merugikan perempuan dalam lingkungan professional yang kompetitif, bahkan ketika mereka memiliki keterampilan dan latar belakang yang memadai. Perempuan yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan kinerja yang setara dengan laki-laki, mungkin masih diremehkan atau diabaikan. Fenomena inilah yang sering disebut dengan *the glass ceiling* atau efek langit-langit kaca. Lebih luasnya, fenomena ini menyiratkan bahwa perempuan tampaknya menghadapi hambatan yang tidak terlihat dalam pengembangan kariernya. Diskriminasi gender menjadi sangat nyata di lingkungan kerja yang didominasi laki-laki (Hultin & Szulkin, 1999; Powel & Butterfield, 2015).

3. *The Glass Ceiling* dalam Profesi Akuntansi di Berbagai Benua

A. Benua Afrika

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas tentang masalah gender dalam profesi akuntansi di berbagai negara. Penelitian Bruce-Twum (2013) berupaya untuk mengetahui apakah akuntan perempuan di Ghana mengalami fenomena "*the glass ceiling*" dalam pekerjaannya. Nyatanya, terdapat peningkatan stabil terkait dengan jumlah perempuan yang diterima menjadi anggota Institute of Chartered Accountants Ghana setiap lima tahun, namun tidak satupun sampel yang dipilih berada dalam hierarki teratas pada pekerjaan mereka. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa anggota perempuan ICAG menghadapi permasalahan yang menghambat sebagian besar dari mereka untuk mencapai posisi senior, sehingga fenomena "*the glass ceiling*" terbukti masih sangat sulit untuk dipecahkan.

Selain itu, masalah gender dalam profesi akuntansi juga terjadi di Ghana, khususnya di Kota Sekondi-Takoradi (Saani & Alhassan, 2021). Akuntan perempuan dan laki-laki di Ghana pada umumnya memiliki standar kesuksesan dan kepuasan professional yang sama, namun akuntan laki-laki cenderung mencapai lebih banyak kesuksesan dibandingkan akuntan perempuan. Temuan utama penelitian ini menyimpulkan bahwa gender tidak memiliki pengaruh terhadap karakteristik pribadi staf akuntansi, yang meliputi tingkat daya saing, ketegasan, kemampuan kepemimpinan, keinginan untuk bertanggungjawab, kemampuan menangani tekanan, dan aspirasi karir. Sebaliknya, dalam kaitannya dengan jumlah jam kerja, tingkat tanggung jawab keluarga dan mobilitas, gender mempunyai pengaruh yang signifikan. Perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan yang berhubungan dengan akuntansi sebagian besar disebabkan oleh budaya patriarki di Ghana.

Penelitian lainnya juga dilakukan di Sudan (Obeid, 2016). Dalam beberapa dekade terakhir, pemerintah Sudan mulai memperhatikan keterwakilan perempuan dalam berbagai profesi termasuk profesi akuntan. Saat ini jumlah akuntan perempuan bersertifikat di Sudan sangat sedikit dibandingkan laki-laki. Secara total berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa pada 2015 terdapat 74 akuntan bersertifikat dan hanya 7 di antaranya yang merupakan perempuan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hambatan organisasi yang menekan kemajuan perempuan dalam profesi akuntansi. Sebagian besar responden perempuan menyatakan bahwa mereka tidak memiliki kesempatan yang sama dalam perekrutan dan promosi profesi akuntansi.

Berdasarkan ketiga penelitian di atas, fenomena *glass ceiling* sangat nyata di Ghana dan Sudan. Akuntan perempuan mengalami hambatan struktural dan kultural untuk mencapai posisi senior, yang diperparah oleh budaya patriarki, ketimpangan kesempatan promosi, serta tantangan mobilitas kerja. Meskipun jumlah perempuan yang masuk ke profesi meningkat, mereka tetap tidak menembus jabatan puncak.

B. Benua Asia

Masih membahas isu yang sama, gender dalam profesi akuntansi juga merupakan isu penting di Malaysia (Johari et al., 2024). Dikatakan bahwa terdapat praktik budaya patriarki dalam sejarah dan etnografi Malaysia, khususnya sistem patriarki yang berlaku dalam profesi akuntansi. Para akuntan perempuan menghadapi berbagai tantangan termasuk kurangnya kesempatan, perlakuan tidak setara, dan terbatasnya kemajuan karir dibandingkan laki-laki. Diskriminasi gender ini telah menciptakan hambatan besar bagi akuntan perempuan untuk berkembang dan berkontribusi pada profesinya. Selain itu, pengaruh stereotip masyarakat tentang maskulinitas dan feminitas telah mengakibatkan rendahnya penilaian terhadap kemampuan perempuan di bidang akuntansi, sehingga semakin membatasi pertumbuhan profesional mereka. Temuan penelitian ini menggarisbawahi kebutuhan mendesak untuk mengatasi dan membongkar sistem patriarki dalam profesi akuntansi.

Penelitian Karunagaran & Samudrage (2019) meneliti ketimpangan gender dalam profesi akuntansi di Sri Lanka. Pada kenyataannya, fenomena *the glass ceiling* masih

tetap ada, meskipun kesenjangan gender telah berkurang. Terdapat pergerakan positif menuju kesetaraan remunerasi dan status pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Perempuan telah menunjukkan pertumbuhan dalam pengalaman kerja, jam kerja, dan aspirasi karir tidak seperti dekade-dekade sebelumnya. Pemerintah Sri Lanka perlu mempertimbangkan untuk merancang kebijakan yang mendorong perempuan untuk berpartisipasi dalam profesi akuntansi. Beberapa ketentuan dapat diterapkan seperti bekerja dari rumah, jam kerja yang fleksibel, serta kesempatan yang sama bagi perempuan untuk mendapatkan eksposur yang tepat di lingkungan kerja.

Tidak banyak penelitian yang mengangkat fenomena *the glass ceiling* khususnya pada profesi akuntan di Indonesia, sehingga temuan atas literatur terdahulu cukup terbatas. Penelitian yang dilakukan Narsa (2006) memperoleh temuan bahwa dalam rekrutmen tenaga akuntansi, perusahaan pada kenyataannya cenderung mempersyaratkan jenis kelamin. Hampir pada semua bidang akuntansi, jenis kelamin laki-laki lebih diutamakan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan terjadinya diskriminasi antara para calon tenaga akuntansi laki-laki dan perempuan. Pembatasan yang dilakukan oleh perusahaan nyatanya tidak akan memberikan keuntungan, namun berdampak pada kerugian akibat hilangnya calon pegawai potensial.

Selanjutnya, Septiana & Haryanti (2023) juga mengangkat fenomena yang serupa mengenai *glass ceiling* pada pekerja perempuan, namun tidak secara khusus membahas tentang profesi akuntan. Penelitiannya merupakan studi literatur yang menggunakan 10 jurnal internasional untuk diuraikan lebih lanjut dengan menggunakan teknik *traditional review*. Temuannya menjelaskan bahwa fenomena *the glass ceiling* pada perusahaan publik maupun swasta dapat disebabkan karena berbagai faktor seperti faktor dari dalam diri perempuan, faktor dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja, dan faktor preferensi.

Fenomena *the glass ceiling* juga terjadi pada perempuan karier di Bali (Komalasari et al., 2019). Dijelaskan bahwa terdapat 2 faktor yang menyebabkan ruang gerak perempuan dalam profesi akuntansi menjadi terbatas, yaitu kecenderungan profesi akuntansi yang masih didominasi laki-laki serta peran perempuan dalam tanggung jawab keluarga. Perempuan Bali dapat dikatakan memiliki peran yang cukup kompleks karena mereka dituntut untuk memerankan diri dalam ruang lingkup rumah tangga dan publik. Peran ganda tidak dapat dipungkiri selalu disertai dengan pro dan kontra. Perempuan Bali yang terikat pada adat dituntut untuk menjaga keseimbangan terhadap 3 peran yang berbeda yaitu, peran rumah tangga, peran ekonomi, dan peran adat baik di keluarga, banjar, maupun desa adat.

Penelitian Farida (2019) meneliti keterlibatan perempuan dalam kegiatan sosial dan ekonomi, khususnya dalam hal pengungkapan sukarela perusahaan yakni berupa laporan *Sustainability Development Goals* (SDGs). Peran perempuan dalam dewan direksi dianggap mampu meningkatkan efisiensi ekonomi dan meningkatkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Penelitian ini mengambil sampel perusahaan yang terdaftar di Index Saham Syariah Indonesia (ISSI) selama 4 tahun yakni tahun 2014-2017. Hasil temuannya menjelaskan bahwa masih rendahnya proporsi keberadaan perempuan dalam

dewan direksi mengurangi kemampuan mereka untuk ikut berpartisipasi dalam mendorong adanya perubahan di perusahaan.

Stereotip gender dalam kegiatan rekrutmen auditor pada Kantor Akuntan Publik juga diteliti oleh Susanto & Kholis (2020). Penelitian ini dilakukan pada kantor akuntan publik yang berlokasi di Jawa Tengah dan Yogyakarta. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel bias gender dan prioritas karyawan laki-laki berpengaruh secara simultan terhadap rekrutmen pegawai di Kantor Akuntan Publik. Kondisi ini menyiratkan bahwa, dalam rekrutmen pegawai di KAP, stereotip gender masih merupakan isu yang memerlukan perhatian. Fenomena *the glass ceiling* juga masih terjadi dalam situasi ini, di mana bagi sebagian besar organisasi, perbedaan gender masih mempengaruhi kesempatan dan kekuasaan.

Salah satu profesi dalam bidang akuntansi yang turut mengalami masalah kesetaraan gender adalah profesi akademisi. Penelitian Noviriani & Fitriana (2024) memperluas kajian kesetaraan gender dalam lingkup pendidikan vokasi. Diskriminasi yang dirasakan para akademisi perempuan tidak terlepas dari adanya stereotip feminis yang melekat pada diri mereka, seperti dominasi perasaan, pengorbanan, dan status berkeluarga. Kondisi tersebut memberikan alasan bahwa pengembangan karir bagi para akademisi perempuan memang "layak" untuk dibatasi. Dalam profesi akademisi di bidang akuntansi seperti dosen, instruktur, dan asisten profesor, perempuan dikatakan mengalami tingkat perkembangan gaji yang lebih lambat dan nominal yang lebih rendah (Uribe-Bohorquez et al., 2023). Ketelitian merupakan hal yang sangat diperlukan dalam profesi akuntansi, namun perempuan kurang dipercaya untuk berkutat dalam pekerjaan yang berhubungan dengan pengambilan keputusan dan sebaliknya hanya bekerja "di balik layar" (Haynes, 2017).

Perempuan dalam dunia kerja merupakan sesuatu hal yang sudah tidak asing lagi. Di Indonesia sendiri, kemajuan peran perempuan ditandai dengan peran RA Kartini yang menggaungkan emansipasi perempuan khususnya dalam bidang pendidikan. Nyatanya, Indonesia harus tetap mengikuti aturan dan stereotip tradisional, di mana peran perempuan di dunia kerja masih terbatas. Di Asia, termasuk Malaysia dan Sri Lanka, *glass ceiling* diperkuat oleh sistem patriarki, stereotip gender, dan ketimpangan peluang karier. Walaupun ada beberapa kemajuan, ketimpangan masih terasa kuat, terutama di sektor formal dan akademik.

C. Benua Eropa

Fenomena serupa juga terjadi di Irlandia berdasarkan penelitian Flynn et al. (2015). Angka sensus Irlandia terbaru mengkonfirmasi bahwa perempuan kini mewakili 46,5 persen dari akuntan manajemen bersertifikat. Di sisi lain, meskipun terdapat pertumbuhan partisipasi perempuan yang belum pernah terjadi sebelumnya, perempuan terus mengalami diskriminasi berdasarkan gender dalam profesi akuntansi. Secara khusus, profesi akuntansi di Irlandia dicirikan sebagai profesi yang didominasi laki-laki, terutama pada tingkat kemitraan. Jumlah perempuan Irlandia yang menduduki posisi

senior lebih sedikit dan mereka cenderung menbutuhkan waktu lebih lama untuk dipromosikan menjadi *partner*.

Isu mengenai peran perempuan dalam profesi akuntansi juga dilakukan oleh Baldo et al. (2019) dengan melakukan analisis perbandingan antara fenomena yang terjadi di Italia dan Rumania. Jumlah perempuan pada bidang akuntansi di Italia berjumlah 31,6% dan di Rumania 77,9%. Salah satu alasan paling masuk akal atas tingginya jumlah perempuan dalam profesi akuntansi di Rumania adalah karena Rumania berada di bawah kekuasaan komunis selama bertahun-tahun yang menetapkan bahwa kelompok minoritas, kelas miskin, dan perempuan mempunyai akses peluang yang lebih banyak dan lebih baik dibandingkan sebelumnya. Perempuan ditempatkan pada posisi yang dapat mendorong mereka keluar dari zona rumah tangga, mendapatkan gelar sarjana, dan mencari pekerjaan.

Rumania sebagai salah satu negara yang terletak di Eropa Timur menghadapi fenomena mengenai *the glass ceiling* yang cukup menjadi perhatian. Di Eropa, perempuan menempati hampir dua pertiga atau sekitar 62,8 persen dari tenaga kerja hukum dan akuntansi. Karena lebih dari separuh akuntan ini adalah perempuan, kesenjangan upah berdasarkan gender dan rendahnya keterwakilan perempuan di tingkat yang lebih tinggi merupakan masalah yang umum terjadi. Di beberapa negara, perempuan mewakili mayoritas dalam profesi akuntansi, seperti Rumania, yang memiliki proporsi perempuan tertinggi dalam profesi ini, yakni 77,9% dari seluruh negara Eropa. Pada akhirnya, di seluruh Eropa masih terjadi segregasi vertikal. Artinya, perempuan belum mampu mendobrak "dinding kaca" untuk mencapai akses yang setara terhadap posisi-posisi puncak. Kenyataannya fenomena diskriminasi gender adalah sesuatu yang bersifat kompleks dan sulit diukur karena subjektivisme responden terhadap warisan budaya dan sosiologis (Faragalla et al., 2023).

Diskriminasi gender juga dibuktikan dari penelitian Hardies et al. (2021). Penelitiannya dilakukan pada kantor akuntan publik yang beroperasi di Belgia. Hasil temuannya menunjukkan bahwa partner audit perempuan di Belgia menerima kompensasi yang jauh lebih rendah dibandingkan partner laki-laki. Partner perempuan harus memenuhi ambang batas kinerja yang lebih tinggi dibandingkan partner laki-laki. Mereka juga menghasilkan premi biaya yang lebih besar, namun kecil kemungkinan bagi partner perempuan untuk ditugaskan ke klien bergengsi. Secara kolektif, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perempuan menghadapi diskriminasi gender pada kantor audit yang didominasi oleh karyawan laki-laki.

Adapun penelitian Twomey et al. (2002) yang menyelidiki perkembangan karir akuntan muda generasi X di Irlandia dengan menganalisis apakah generasi baru juga mengalami fenomena *the glass ceiling* selama karir akuntansi mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa akuntan perempuan generasi X juga menghadapi kendala yang sama dan menurut mereka dominasi laki-laki dalam profesi akuntansi cenderung bertahan lama. Banyak kasus di mana perempuan terlambat memasuki dunia usaha sehingga memiliki cakupan pekerjaan yang sangat sempit. Selain itu, banyak tempat kerja tidak

mengubah kebijakan mereka untuk memberikan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan pembahasan di atas, Eropa menunjukkan keberagaman pengalaman: Irlandia dan Belgia memperlihatkan diskriminasi terhadap perempuan dalam promosi dan kompensasi. Italia dan Rumania menghadirkan kontras, di mana Rumania memiliki representasi tinggi perempuan namun minim keterwakilan di tingkat pimpinan karena mentalitas patriarkal. Meski perempuan banyak memasuki profesi, segregasi vertikal tetap menghambat kemajuan mereka.

D. Benua Amerika

Silva et al. (2018) meneliti fenomena *the glass ceiling* pada perusahaan yang berlokasi di Brasil Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa posisi puncak dalam profesi auditor dan akuntan lainnya didominasi oleh laki-laki. Terdapat perbedaan gaji yang signifikan, di mana laki-laki menerima remunerasi yang lebih tinggi dibandingkan perempuan dalam fungsi yang serupa. Dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena *the glass ceiling* yang menunjukkan semakin sulitnya akses bagi perempuan pada posisi-posisi kunci dalam profesi akuntansi. Perempuan cenderung mengambil posisi dengan visibilitas yang lebih rendah seperti asisten akuntansi, sehingga mereka mengalami kurangnya pertumbuhan dalam profesinya. Kondisi lainnya yang memperkuat fenomena *the glass ceiling* berkaitan dengan rasio pendidikan antar gender. Diketahui bahwa, meskipun perempuan dan laki-laki mendapatkan pelatihan yang sama, namun sebagian besar perempuan dalam profesi akuntansi tetap saja bekerja pada posisi yang lebih rendah. Hal ini memperkuat dugaan adanya ketidaksetaraan gender mengenai beberapa jenis aktivitas profesional di perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, fenomena *glass ceiling* terbukti masih kuat menghambat perempuan dalam mencapai posisi strategis dalam profesi akuntansi di berbagai belahan dunia. Fenomena ini tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan konsekuensi dari struktur sosial dan budaya yang diskriminatif terhadap perempuan. Dengan menggunakan *Gender Role Theory*, terlihat bahwa ekspektasi sosial terhadap perempuan sebagai pengasuh dan bukan pemimpin telah menciptakan bias dalam proses promosi dan rekrutmen. Sementara itu, Feminisme Sosialis memberikan pemahaman lebih dalam bahwa *glass ceiling* merupakan bagian dari sistem patriarki dan kapitalisme yang menindas perempuan melalui pembagian kerja dan kekuasaan yang tidak setara. Oleh karena itu, pendekatan teoritis ini memperkuat kesimpulan bahwa penghapusan *glass ceiling* memerlukan perubahan struktural yang komprehensif, baik dalam kebijakan organisasi, regulasi publik, maupun kesadaran budaya kolektif.

Fenomena *glass ceiling* merupakan hambatan struktural dan kultural yang masih menjadi tantangan serius bagi perempuan dalam profesi akuntan. Meskipun terjadi peningkatan jumlah perempuan yang memasuki profesi ini, mereka masih menghadapi berbagai bentuk diskriminasi yang membatasi akses ke posisi kepemimpinan. Faktor

utama yang mempengaruhi keberadaan *glass ceiling* meliputi bias gender, stereotip sosial, diskriminasi berbasis selera, dan tekanan peran ganda. Perempuan seringkali dianggap kurang kompeten dalam peran kepemimpinan meskipun memiliki kualifikasi yang setara dengan laki-laki. Selain itu, norma sosial yang menempatkan perempuan sebagai pengasuh utama dalam keluarga memperkuat penghalang ini. Dampaknya, banyak perempuan yang mengalami stagnasi karir dan tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang pada akhirnya berdampak negatif pada tingkat retensi tenaga kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Alhosseiny, H. M. (2023). Glass-Ceiling: the Never-Ending Anguish of Working Women. *Journal of Entrepreneurship Education*, *26*(3), 1–12. https://ssrn.com/abstract=4374809

Amondarain, J., Aldazabal, M. E., & Espinosa-Pike, M. (2023). Gender differences in the auditing stereotype and their influence on the intention to enter the profession. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, *37*, 100784. https://doi.org/10.1016/j.jbef.2022.100784

Baldo, M. Del, Tiron-Tudor, A., & Faragalla, W. A. (2019). Women's role in the accounting profession: A comparative study between Italy and Romania. *Administrative Sciences*, *9*(1), 1–23. https://doi.org/10.3390/admsci9010002

Bruce-Twum, E. (2013). The Accounting Profession and the Female Gender in Ghana. *Accounting and Finance Research*, *2*(1), 54–60. https://doi.org/10.5430/afr.v2n1p54

Bryant, R. L. (2015). *The International Handbook of Political Ecology*.

Cheng, H., & Wang, J. (2023). What's in store for females after breaking the glass ceiling? Evidence from the Chinese audit market. *Frontiers in Psychology*, *14*(November), 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1321391

Cohen, J. R., Dalton, D. W., Holder-Webb, L. L., & McMillan, J. J. (2020). An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession. *Journal of Business Ethics*, *164*(1), 17–38. https://doi.org/10.1007/s10551-018-4054-4

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

Faragalla, W. A., Tiron-Tudor, A., Stanca, L., & Deliu, D. (2023). Gender Discrimination Insights in Romanian Accounting Organisations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(1). https://doi.org/10.3390/ijerph20010797

Farida, D. N. (2019). Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, *8*(2), 89–107.

Flynn, A., Earlie, E. K., & Cross, C. (2015). Gender equality in the accounting profession: One size fits all. *Gender in Management*, *30*(6), 479–499. https://doi.org/10.1108/GM-06-2015-0048

Garcia-Blandon, J., Argilés-Bosch, J. M., & Ravenda, D. (2019). Is there a gender effect on the quality of audit services? *Journal of Business Research*, *96*(November 2018), 238–249. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.024

Hardies, K., Lennox, C., & Li, B. (2021). Gender Discrimination? Evidence from the

Belgian Public Accounting Profession*. *Contemporary Accounting Research*, *38*(3), 1509–1541. https://doi.org/10.1111/1911-3846.12667

Hasibuan, A. N., Azim, N. M., Hardana, A., & Nasution, A. A. (2024). Gender and Financial Rewards: Accounting Students' Interest in a Career as a Public Accountant. *Finansia: Jurnal Akuntansi Dan Perbankan Syariah*, *7*(1). https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1371

Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, *43*, 110–124. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, *32*, 113–135. https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003

Hultin, M., & Szulkin, R. (1999). Wages and unequal access to organizational power: An empirical test of gender discrimination. *Administrative Science Quarterly*, *44*(3), 453–472. https://doi.org/10.2307/2666958

Innayah, & Pratama. (2019). Tantangan dan Kesempatan Wanita Dalam Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen*, *13*(2), 1–8.

Johari, J., Hamid, E. N. A., & Arshad, A. (2024). Patriarchy System in the Accounting Profession in Malaysia From the Perspective of Women Accountants. *KnE Social Sciences*, *2024*, 881–910. https://doi.org/10.18502/kss.v9i14.16151

Karunagaran, Y., & Samudrage, D. N. (2019). Examining Gender Inequality in the Sri Lankan Accounting Profession. *European Journal of Business and Management*, *11*(33), 9–21. https://doi.org/10.7176/ejbm/11-33-02

Keiran, S. E. (2017). *Gender Roles in Public Accounting and the Absence of Women in Upper Level Management*. University of New Hampshire.

Khodijah, A. S., Pekerti, R. D., & Rahmayanti, A. A. W. (2024). Women's Perceptions Of Glass Ceiling In The Accounting Profession In Indonesia. *Journal of Accounting Science*, *8*(1), 58–71. https://doi.org/10.21070/jas.v8i1.1741

Komalasari, Y., Wirajaya, I. G. A., & Ratna Sari, M. M. (2019). Akuntabilitas Akuntan Perempuan-Karir Bali: Sebuah Studi Fenomenologi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, *14*(1), 70–85. https://doi.org/10.24843/jiab.2019.v14.i01.p07

Manurung, L. A. R., & Hasbi, M. (2023). The Effect of Gender Differences , Locus of Control , and Seniority Auditor on Audit Judgment : Empirical Studies in East Jakarta Public Accounting Firms. *Research of Accounting and Governance*, *1*(2), 67–76.

Narsa, I. M. (2006). Sex-Role Stereotype Dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi Dan Keuangan: Observasi Terhadap Pola Rekruitmen Terbuka Di Media Masa. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *8*(2), 99–106. http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/aku/article/view/16649

Noviriani, E., & Fitriana, A. (2024). Kesetaraan Gender Akuntan Akademisi Perempuan Pasca Pandemi: Tantangan atau Rintangan Keberlanjutan Karir? *JSHP : Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, *8*(1), 72–86. https://doi.org/10.32487/jshp.v8i1.1864

Obeid, A. (2016). Women in Accounting Profession The Barriers and Challenges. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, *IV*(5).

Powel, G. N., & Butterfield, D. A. (2015). The glass ceiling: what have we learned 20 years on? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, *2*(4), 289–311.

Qonita, Maharani, S. N., & Pujiningsih, S. (2023). Exploring the Digital Space in

Investigating the Gender Representation of Indonesian Professional Accountant Institutions. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, *2*(2), 63–70. https://doi.org/10.56107/penanomics.v2i2.111

Ramadhani, R. (2023). *Pengaruh Kinerja Akademik dan Bias Gender terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Profesi Akuntan Publik*. Universitas Islam Indonesia.

Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, *57*(4), 743–762. https://doi.org/10.1111/0022-4537.00239

Saani, A. J., & Alhassan, N. (2021). A study of gender, personal characteristics and workplace conditions of accounting professionals of sekondi-takoradi metropolitan eduction directorate. *European Journal of Research in Social*, *9*(1), 12–23.

Saragi, A. M. S., & Agustina, B. N. A. (2022). Fenomena Glass Ceiling Sebagai Wujud Budaya Patriarki Di Korea Selatan. *Journal of Feminism and Gender Studies*, *2*(2), 124. https://doi.org/10.19184/jfgs.v2i2.30738

Septiana, A. N., & Haryanti, R. H. (2023). Glass Ceiling pada Pekerja Perempuan: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *12*(1), 168–177. https://doi.org/10.23887/jish.v12i1.58384

Silva, J. C. da, Dal Magro, C. B., Gorla, M. C., & Silva, M. Z. da. (2018). Glass ceiling in the accounting profession: Evidence in Brazilian companies. *Contaduría y Administración*, *63*(2), 16. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.928

Susanto, H., & Kholis, N. (2020). Gender Stereotype dalam Rekruitmen Auditor Pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, *20*(2), 126–132. https://doi.org/10.29040/jap.v20i2.624

Twomey, A. M., Linehan, M., & Walsh, J. S. (2002). Career progression of young female accountants: Evidence from the accountancy profession in Ireland. *Journal of European Industrial Training*, *26*(2/3/4), 117–124. https://doi.org/10.1108/03090590210421996

Uribe-Bohorquez, M. V., Rivera-Ordóñez, J. C., & García-Sánchez, I. M. (2023). Gender disparities in accounting academia: analysis from the lens of publications. In *Scientometrics* (Vol. 128, Issue 7). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/s11192-023-04718-1

Vidwans, M., & Cohen, D. A. (2020). Women in accounting: Revolution, where art thou? *Accounting History*, *25*(1), 89–108. https://doi.org/10.1177/1032373219873686

Welsh, M. J. (1992). The Construction of Gender: Some Insights from Feminist Psychology. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, *5*(3), 120–132. https://doi.org/10.1108/09513579210017433

Widyari, N. Y. A., & Pramanaswari, A. A. S. I. (2023). Apa Yang Memotivasi Kepatuhan Pajak? Literatur Review Berdasarkan Perspektif Religiusitas Dan Agama. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, *14*(04), 962–985. https://doi.org/10.23887/jimat.v14i04.68779

Yasin, S., Asad, M., & Tahir, T. B. (2023). Analysis of Glass Ceiling Factors Thwarting Professional Development of Women : A Case Study of Private and Public Institutions of Multan District. *IUB Journal of Social Sciences*, *5*(1), 32–42. https://doi.org/10.52461/ijoss.v5i1.1936