

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Selama ini, akuntansi lekat dengan maskulinitas sebagai kekuasaan untuk menjajah manusia (Davie, 2017). Gagasan tersebut muncul sejak penetrasi akuntansi pada masyarakat pekerja India pada abad ke-19 hingga abad ke-20. Maskulinitas melegitimasi kekerasan simbolik (Bourdieu, 2001) dalam membentuk strata sosial yang mengunggulkan pria di atas wanita dalam berbagai macam kiprah, termasuk dalam profesi akuntansi (Fogarty, Parker, & Robinson, 1998). Subordinasi yang terbentuk menunjukkan bahwa maskulinitas menjadi hegemoni bagi kaum pria (Hearn, 2004). Dengan demikian, masyarakat dunia memandang pria sebagai bangsawan, sedangkan wanita dipandang semata sebagai pelayannya yang patuh (Musarrofa, 2019).

Paradigma tersebut termasuk bias rasional, bukan lagi bias kontekstual (Larwood, Szwajkowski, & Rose, 1988; Szwajkowski & Larwood, 1991) sebab subordinasi terjadi secara sistemik dan dilegitimasi oleh masyarakat. Hal tersebut terlebih diperkuat dengan pengaruh kebudayaan dan adat istiadat setempat (Lindawati & Smark, 2015), termasuk di antaranya penerapan syariat Islam secara patriarkis atas dasar kehormatan keluarga (Kamla, 2019). Akibatnya, laki-laki semakin dianggap memiliki hak dan berkuasa atas segalanya pada perempuan. Kombinasi tersebut menjadi paradigma yang menjustifikasi pembatasan ruang gerak

wanita dalam hidupnya, termasuk menghambat karirnya sebagai akuntan. Hal inilah yang sering menjadi bahan kritik dalam perkembangan riset akuntansi (Hardies & Khalifa, 2018; Haynes, 2017; Kornberger, Carter, & Ross-Smith, 2010).

Gagasan maskulinitas yang berkembang dari nilai-nilai Barat menilai kesuksesan manusia berdasarkan kinerjanya (Kornberger et al., 2010). Pada satu sisi manusia memang dituntut untuk asertif, berani membuat keputusan, dan berorientasi pada hasil akhir. Namun dalam mencapai tujuannya, konsepsi ini seringkali mendorong manusia bertindak secara agresif (Kamayanti, 2013), yang berorientasi pada ambisi duniawi (Heidhues & Patel, 2011; Hofstede, 1984; Kamla, 2019). Ini dapat memicu manusia menjadi serakah (Rahmanti & Sawarjuwono, 2020) yang tidak jauh dari harta, tahta dan wanita.

Jika pencapaian dalam profesi akuntansi diukur secara maskulin, maka kaum pria diistimewakan atas sifat maskulinnya, sementara wanita memiliki dua kemungkinan. Kemungkinan pertama, kaum wanita tertinggal di bawah kaum pria (Dambrin & Lambert, 2012; Zhao & Lord, 2016). Kemungkinan kedua, karirnya berkembang namun wanita menjadi maskulin akibat tuntutan pekerjaan (Cohen, Dalton, Holder-Webb, & McMillan, 2018). Selain maskulinnya wanita termasuk di antaranya jumlah direktur wanita yang justru meningkatkan tendensi manajemen laba Keduanya bergerak menuju pada satu anggapan bahwa wanita yang masih

mempertahankan fitrahnya sebagai istri dan ibu lebih sulit berkembang dalam profesi akuntansi (Hopman & Lord, 2009).

Maskulinitas dalam profesi akuntansi mendorong organisasi menciptakan penghalang bagi wanita untuk menduduki jenjang karir yang lebih tinggi, di antaranya *glass-ceiling* (Dambrin & Lambert, 2012; Wirth, 2001). Dalam proses penilaian kinerja dalam rangka promosi jabatan (Kornberger et al., 2010), perusahaan maupun KAP kerap memandang wanita sebagai hambatan dalam pencapaian target kinerja. Stereotip ini lebih tajam bagi wanita yang sudah berkeluarga (Zhao & Lord, 2016). Fenomena tersebut tumbuh subur dalam sistem masyarakat patriarki (Lindawati, 2011).

Kenyataannya, fenomena *glass-ceiling* sendiri tidak selalu berwujud sekat pembatas. Terkadang, *glass-ceiling* berwujud labirin, yaitu ketika wanita mengundurkan diri sebelum mengalami diskriminasi di kantornya (Lupu, 2012). Kadang pula *glass-ceiling* berubah wujud menjadi koloni lebah, ketika wanita yang sudah berada di posisi puncak justru menutup pintu kesuksesan bagi sesama wanita dalam organisasinya (Hopman & Lord, 2009).

Merujuk pada perbedaan gagasan di atas, peneliti menilai bahwa pelaku riset akuntansi perlu mencermati penggunaan istilah *sex* dan *gender* (Hardies & Khalifa, 2018; Purwa, Setiawan, & Phua, 2020). Anggapan bahwa pria selalu identik dengan *gender* maskulin, serta wanita dengan *gender* feminin, menunjukkan bahwa akuntan masih terperangkap oleh paradigma maskulinitas. Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa akuntansi

terbentuk dari dan membentuk polarisasi *gender* di masyarakat (Carmona & Ezzamel, 2016; Haynes, 2017).

Secara psikologis, sebenarnya setiap manusia memiliki sisi maskulin dan feminin dalam satu badan (Alexander & Andersen, 1993), namun salah satu sisi akan lebih dominan (Ganesh & Ganesh, 2014; Hofstede, 1998, 2001). Meski demikian, kedua sisi tersebut dapat berkolaborasi dalam aktivitas manusia, termasuk dalam hal ini membuat keputusan strategis dan membangun pertimbangan profesional (Parker, 2008). Implikasinya, akuntansi masih memiliki harapan untuk menghapus polarisasi *gender*, namun berkontribusi membangun kesetaraan *gender*.

Gagasan tersebut telah diperkuat secara empiris bahwa undang-undang penghapusan diskriminasi wanita (Whiting, 2012) dan dukungan organisasi (Kornberger et al., 2010) dapat menekan timbulnya *glass-ceiling*. Meski demikian, peneliti mengemukakan bahwa kaum wanita perlu berani merencanakan pencapaian serta dapat mengatur waktu secara efektif (Komori, 2012). Selanjutnya, adopsi sifat ibu oleh akuntan wanita dalam membina organisasi dan para karyawannya (Komori, 2008) juga dapat menetralkan stereotip umum atas wanita sebagai “manusia kelas dua”. Cara ini lebih efektif dari pendekatan feminisme Barat yang bertujuan meruntuhkan dominasi laki-laki terhadap perempuan tanpa mengindahkan dalam fitrah wanita sebagai istri dan ibu (Kamayanti, 2013) secara religius. Hal tersebut juga didukung oleh argumen bahwa wanita Indonesia juga dididik untuk disiplin dan berhati-hati (Zakia, 2011).

Feminisme yang mendorong para wanita untuk memperjuangkan kesetaraan hak antara pria dan wanita (Tong, 1991) bukan solusinya. Pemikiran tersebut memandang Islam mengekang wanita dari bekerja secara profesional dan pemikiran Barat membebaskannya (Hasyim, 2012). Selain menisbikan fitrah wanita sebagai istri dan ibu yang menjaga rumah tangga, yang tidak disadari dari gerakan tersebut adalah penyeragaman persepsi atas pencapaian kinerja (Kanter, 1993) yang sering kali mengesampingkan sikap kehati-hatian. Hal tersebut jelas berseberangan dengan tuntutan etis bagi akuntan. Pengesampingan tersebut mengandung arti siapa yang dianggap terlalu berhati-hati dalam membuat keputusan maka dia tidak akan berkembang dalam karirnya sebagai akuntan.

Dengan mempertimbangkan argumen di atas, peneliti mengutarakan gagasan bahwa wanita dapat menjadi “*Srikandhi*” akuntan di Indonesia, sebagaimana disampaikan oleh Kamayanti (2013) dalam mengusulkan pendekatan kritis dalam riset akuntansi. Pendekatan tersebut didasari oleh argumen bahwa sangat mungkin bagi wanita meniti karir sebagai akuntan tanpa harus mengorbankan *fitrah* dan amanahnya sebagai istri dan ibu. Gagasan tersebut merupakan kolaborasi sisi maskulin dan feminin yang lebih holistik dan bumi dibandingkan pendekatan feminis dari Barat. Dengan demikian, peneliti mengemukakan bahwa pendekatan kolaboratif dapat membentuk negasi atas paradigma maskulinitas dalam profesi akuntansi.

Sehubungan dengan hal ini, dalam perspektif Islami Allah memandang seluruh manusia di muka bumi sejajar di hadapan-Nya melalui firman-Nya dalam Al-Qur'an (QS. Al-Mujadalah: 1) dan sabda Rasulullah *shalallahu 'alaihi wasallam* (HR. Muslim no. 2564) (Asasriwarni, 2012; Mazaya, 2014). Dengan kata lain, mengacu pada tafsir Kementerian Agama atas ayat Al-Qur'an (QS. Al-Mujadalah: 1), derajat laki-laki dan perempuan di dunia adalah sama di hadapan Allah. Selain itu, emansipasi wanita untuk terjadi tanpa menyimpang dari ajaran Islami (Kamayanti, 2013; Faujiah & Samsudin, 2020), terlebih dalam urusan pekerjaan duniawi. Bahkan, ibu lebih didahulukan untuk dimuliakan sebelum bapak (Kamayanti, 2013) sesuai sabda Rasulullah dalam hadits *shahih* (HR. Bukhari no. 5971; HR. Muslim No. 2548). Jika pemikiran Barat menggolongkan gender sebagai maskulin dan feminin, sebaliknya Islam bahkan tidak mengenal kedua istilah tersebut (Junaidi & Hadi, 2010).

Berikutnya, jika pemikiran Barat menilai manusia dengan nilai-nilai maskulin, maka Islam juga memiliki nilai-nilai luhur yang tidak hanya menilai namun juga membimbing manusia dalam beraktivitas (Egel & Fry, 2017). Selain melandasi pengembangan segala ilmu pengetahuan (Choudhury, 1989), gagasan tersebut juga sejalan dengan argumen yang dikemukakan oleh Suhra (2013) bahwa pria dan wanita memiliki hak yang sama untuk mengembangkan cita-cita selama tidak menyimpang dari ajaran religius. Senada dengan gagasan dari Kamayanti (2013), peneliti mengemukakan bahwa tidak seharusnya *gender* menjadi faktor yang

membedakan peluang untuk meraih pencapaian sesuai firman Allah dalam Al-Qur'an (QS. Ali Imran: 195). Rahmanti dan Sawarjuwono (2020) juga mengemukakan gagasan yang senada bahwa nilai-nilai Islami dapat menetralkan maskulinitas yang selama ini membangun ketidakadilan sosial, termasuk dalam hal ini kesenjangan *gender*.

Pada titik inilah peneliti hendak mempertanyakan kembali cara pandang manusia atas kesenjangan *gender* dalam profesi akuntansi (Lupu, 2012). Dengan membaca dan mencermati sejumlah riset *gender* dalam akuntansi, peneliti hendak memetakan nilai-nilai maskulin penyebab terjadinya kesenjangan *gender* yang terjadi. Melalui studi historis (Špiláčková, 2012), peneliti hendak mengungkap bagaimana maskulinitas membangun kesenjangan *gender*.

Berikutnya, agar peneliti dapat merumuskan gagasan operasional yang dapat diterapkan dalam praktiknya, peneliti juga melakukan studi lapangan menggunakan pendekatan fenomenologi kritis (Velmans, 2007a). Studi lapangan tersebut mengambil lokasi di lingkungan sekitar peneliti, yaitu di salah satu kantor akuntan publik (KAP) 10 besar di Surabaya. Hasil yang diharapkan adalah temuan empiris atas penerapan nilai-nilai Islami dalam membangun kesetaraan *gender*. Ketika nilai-nilai maskulinitas dari studi historis disandingkan dengan bukti empirisnya, penelitian ini diharapkan menemukan penerapan nilai-nilai Islam secara empiris dalam membentuk kesetaraan *gender*. Ini mendukung gagasan teologis dari

Engineer (1999) dalam membebaskan ilmu pengetahuan dari belenggu pemikiran dan ego, serta gagasan kesetaraan *gender* dari Suhra (2013).

1.2. Pertanyaan dan Tujuan Penelitian

1.2.1. Bagaimanakah kesenjangan *gender* sebagai akibat maskulinitas dari pemikiran Barat tercermin dalam riset akuntansi?

Memperhatikan gagasan bahwa maskulinitas mendasari pembiaran kesenjangan *gender* menjadi hegemoni (Bourdieu, 2001; Connell & Messerschmidt, 2005; Hearn, 2004), peneliti bertujuan mengulas secara sistematis tren riset akuntansi sebagai manifestasi dari maskulinitas dari Barat. Ulasan tersebut juga ditujukan memperkuat gagasan dari Rahmanti dan Sawarjuwono (2020) bahwa nilai-nilai Islami dapat menetralkan maskulinitas. Selain itu, peneliti juga mengungkap bagaimana pemikiran feminis Barat yang dipercaya membangun kesetaraan *gender* justru menghasilkan sebaliknya.

1.2.2. Bagaimanakah kondisi kesetaraan *gender* dalam profesi akuntansi secara empiris?

Memperhatikan temuan empiris atas kesuksesan wanita berkarir dalam profesi akuntan melalui pendekatan keibuan (Komori, 2008), peneliti mempertanyakan anggapan umum wanita sebagai manusia kelas dua dalam profesi akuntansi. Dengan demikian, peneliti bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut secara empiris

mengenai kondisi kesetaraan *gender* dalam profesi akuntansi melalui studi lapangan.

1.2.3. Bagaimanakah nilai-nilai Islami diterapkan dalam profesi akuntansi untuk mewujudkan kesetaraan *gender*?

Mempertimbangkan gagasan kesetaraan *gender* secara religius dari Kamayanti (2013) dan Suhra (2013), peneliti mengembangkan gagasan bahwa kesetaraan *gender* dapat terbangun adalah melalui penetralan maskulinitas oleh nilai-nilai Islami (Rahmanti & Sawarjuwono, 2020). Oleh sebab itu, peneliti juga bertujuan mengulas proses penerapan nilai-nilai Islami dalam profesi akuntansi untuk mewujudkan kesetaraan *gender*.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini berkontribusi secara teoritis sebagai berikut:

1.3.1.1. Memperluas studi yang dilakukan oleh Rahmanti dan Sawarjuwono (2020). Peneliti terlebih dahulu melakukan pemetaan studi akuntansi ke dalam nilai-nilai maskulinitas yang melanggengkan kesenjangan *gender* sebelum dinetralkan oleh nilai-nilai Islami. Dalam penelitian ini, penetralan maskulinitas juga berarti mengatasi kesenjangan *gender* dalam profesi akuntansi.

1.3.1.2. Sebagai kritik terhadap *status quo* atas kesenjangan *gender* pada profesi akuntansi. Dalam hal ini, kesenjangan

gender terjadi tidak hanya secara kontekstual namun juga terjadi secara sistemik dalam teori bias rasional (Larwood et al., 1988). Ini berarti manusia selama ini tidak hanya mengikuti kesenjangan *gender* yang sudah terbentuk, namun juga membentuk pembenaran atas kesenjangan *gender*, sehingga penelitian ini menekankan atas penyadaran pada pola pikir.

1.3.1.3. Membebaskan profesi akuntansi dari kesenjangan *gender* melalui penetralan konsep maskulinitas oleh gagasan yang dibentuk dengan nilai-nilai Islami (Kamayanti, 2013), yang diperkuat dengan temuan empiris.

1.3.2. Manfaat Praktis: Bentuk kontribusi praktis dari penelitian ini adalah:

1.3.2.1. Sebagai penelitian yang menggali bukti empiris atas kolaborasi sisi maskulin dan feminin manusia yang dilakukan dalam profesi akuntan dalam rangka mendorong kesetaraan *gender* dalam persamaan hak untuk meniti karir sebagai akuntan.

1.3.2.2. Sebagai pertimbangan bagi kantor akuntan publik (KAP) dan perusahaan untuk mengevaluasi sistem perekrutan dan penilaian kinerja karyawan agar bebas dari bias *gender*.

1.3.2.3. Sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk desain dan penerapan regulasi yang menghapus diskriminasi *gender*.

1.4. Sistematika Tesis

- 1.4.1. Tesis diawali dengan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang sehubungan dengan kesenjangan *gender*, khususnya *glass-ceiling* yang memunculkan urgensi dilakukannya penelitian. Latar belakang tersebut merumuskan sejumlah pertanyaan yang hendak dijawab oleh penelitian ini. Dengan demikian, penelitian memiliki tujuan yang dicapai, dalam hal ini agenda *gender*. Di samping itu, pendahuluan juga memaparkan kontribusi penelitian ini terhadap kesetaraan *gender*, baik dalam ranah akademis maupun praktis.
- 1.4.2. Kemudian, peneliti memaparkan tinjauan teoritis yang relevan dengan kesenjangan *gender* dan nilai-nilai Islami yang menjadi negasinya untuk dapat melandasi penelitian ini. Berdasarkan tinjauan tersebut, peneliti membentuk kerangka yang menjadi acuan untuk melakukan penelitian. Kerangka tersebut memuat proposisi sehubungan dengan fenomena dan persepsi *gender* yang beredar di masyarakat untuk membentuk gagasan berpikir.
- 1.4.3. Selanjutnya dalam metodologi penelitian, peneliti menjelaskan metode penelitian yang digunakan, yaitu studi historis serta fenomenologi kritis. Peneliti mengungkapkan alasan penggunaan metode tersebut, prosedur pengumpulan riset akuntansi dan wawancara kepada informan hingga teknik analisisnya. Secara garis besar, penggunaan dua metode ini ditujukan untuk

memperkuat validitas gagasan berpikir agar dapat diterapkan di lapangan.

- 1.4.4.** Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menjelaskan hasil penelitian yang menjawab setiap pertanyaan penelitian yang telah diajukan. Jawaban tersebut diharapkan menghasilkan gagasan berpikir terhadap persepsi *gender* bagi para akuntan. Dalam menjawab setiap pertanyaan penelitian, peneliti mengemukakan konfirmasi, kontradiksi dan/atau pengembangan atas penelitian sebelumnya. Kemudian, peneliti juga menjelaskan sejauh manakah penelitian memberi kontribusi dan implikasi bagi akademisi maupun profesi akuntansi, berikut keterbatasan yang ditemui dalam tiap analisis untuk ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya.
- 1.4.5.** Hasil penelitian tersebut kemudian disimpulkan dalam pemaparan singkat. Simpulan termasuk juga dengan merangkum implikasi penelitian terhadap akademi dan profesi akuntansi. Kemudian, peneliti juga merangkum keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian serta saran bagi penelitian selanjutnya.