

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara global, *glass ceiling* merupakan penyebab kurangnya representasi wanita dalam posisi kepemimpinan dan manajemen tingkat atas (Schmitt, 2009). *Glass ceiling* merupakan fenomena berupa hambatan tak terlihat yang menghalangi perempuan dan minoritas lainnya untuk mencapai posisi kepemimpinan puncak (Morrison, 1980). Hambatan seperti stereotip *gender* mengenai sikap dan kualitas kepemimpinan yang terus diinternalisasi oleh para pemegang kekuasaan mendukung ketidakseimbangan tersebut yang pada akhirnya membatasi akses untuk *role model* dan mentor wanita sebagai saluran potensi (European Commission, 2010). Perbedaan *gender* yang menunjukkan bahwa pria dan wanita akan membuat keputusan yang berbeda ketika dihadapkan dengan masalah manajerial dan pilihan pekerjaan yang sama, mereka akan berperilaku berbeda dalam organisasi (Ho *et al.*, 2015). Masalah kepribadian menunjukkan bahwa wanita kurang berambisi dan/atau kurang memiliki kemampuan untuk bersikap asertif terhadap kinerja mereka seperti pria. Budaya organisasi mungkin menganut stereotip bahwa agresivitas pria diperlukan untuk memimpin organisasi. Hal tersebut diberi label "*think manager - think male*" (Dowling, 2017).

Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa representasi wanita yang rendah disebabkan oleh kepentingan wanita itu sendiri. Desvaux *et al.* (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa wanita melihat manajemen puncak sebagai perlombaan yang mereka memilih untuk tidak berpartisipasi sebagai seleksi diri. Mereka mungkin tidak membutuhkan uang, atau mereka mungkin merasakan kurangnya kepuasan kerja di posisi puncak, atau mereka mungkin lebih memilih keseimbangan kehidupan kerja yang akan dihalangi oleh kewajiban seorang manajemen eksekutif (Desvaux *et al.*, 2017). Flynn *et al.* (2015) mengungkapkan bahwa persepsi saat ini, wanita tidak meluangkan waktu mereka untuk bersosialisasi dengan rekan maupun atasan bisnis dikarenakan komitmen keluarga

yang menciptakan perbedaan alami perilaku *gender* dalam profesi akuntansi. Bekerja dengan jam kerja yang panjang dianggap sebagai karakteristik suatu kesuksesan dalam bidang akuntansi, dan telah ditemukan pula perbedaan antar *gender* dalam waktu bekerja jangka waktu seminggu, serta sosialisasi dalam hal bisnis yang mana wanita cenderung menghabiskan waktu untuk bekerja dan melakukan hubungan antar rekan dalam hal bisnis yang lebih rendah dibandingkan pria (Flynn et al., 2015). Wanita, dalam sudut pandang peran konvensional yang dimilikinya cenderung mengalami *work-family conflict* yang terlihat jelas saat mereka harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga (Sumarto & Permanasari, 2013). Sumarto & Permanasari (2013) mengungkapkan bahwa jenjang karir yang lebih tinggi memicu ketegangan yang lebih tinggi terhadap *work-family conflict* pula, sehingga membuat wanita lebih jauh dari keluarga. Hal tersebut mengungkapkan adanya persepsi tentang “*acceptance*.” “*Acceptance*” merupakan suatu persepsi atau keyakinan bahwa wanita lebih memiliki tujuan hidup lain, seperti keterlibatan keluarga, daripada mengejar pengembangan karir. Persepsi “*acceptance*” dapat disimpulkan sebagai keyakinan pro-keluarga/anti-kemajuan karir (Smith et al., 2012). Wanita yang memiliki keyakinan tersebut mempercayai bahwa kemajuan karir perlu melibatkan motivasi untuk mengejar karir dan tanggung jawab secara waktu dan pikiran di tempat kerja yang lebih tinggi sehingga harus mengorbankan perhatian mereka terhadap keluarga (Gutek et al., 1991).

Keadaan tersebut menciptakan budaya di mana wanita cenderung tidak dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, didukung oleh perusahaan yang lebih condong untuk mendukung pria daripada wanita sehubungan dengan kondisi wanita yang pro-keluarga. Siapapun yang menjabat dalam posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki tuntutan untuk harus selalu tersedia dan secara geografis dapat berpindah-pindah dalam keadaan apapun (Dowling, 2017). Pemeriksaan lebih dalam dari masalah ini mengungkapkan bahwa, sementara hambatan organisasi tidak disalahkan atas kurangnya kemajuan karir perempuan, ada penerimaan pandangan bahwa stereotip perilaku *gender* maskulin diperlukan untuk mencapai posisi manajemen senior. Pilihan gaya hidup perempuan (yaitu memiliki

keluarga) diidentifikasi sebagai sumber hambatan. Akibatnya, wanita menunda memulai sebuah keluarga atau menurunkan aspirasi karir mereka setelah mereka memiliki anak (Flynn *et al.* (2015) dan Barker dan Monks (1998) dan Haynes (2008). Prasangka tentang kemampuan profesional pria dan wanita cenderung mengelompokkan wanita ke dalam peran pekerjaan dan sektor pekerjaan tertentu dan mengecualikan mereka dari posisi manajemen (European Commission, 2010). Hal tersebut menciptakan gagasan bahwa perusahaan kemungkinan besar memiliki peranan dalam mempromosikan budaya *glass ceiling* yang mencegah wanita memiliki jumlah peluang yang sama dengan pria dalam hal mencapai posisi manajemen puncak.

Global Gender Gap Report 2021 menyatakan Indonesia berada di peringkat 101 dari 156 negara dalam hal kesetaraan *gender* (WEF, 2021). Kantor akuntan publik (KAP) adalah salah satu bidang di mana representasi wanita sangat rendah. Pemegang sertifikasi profesi akuntan publik (CPA Indonesia) dan Akuntan Publik wanita masing-masing hanya berjumlah 27% dan 19% dari total keseluruhan CPA Indonesia dan Akuntan Publik terdaftar di Indonesia (IAPI, 2022). Penelitian oleh Flynn *et al.* (2015) menyoroti konstruksi budaya perusahaan, baik disengaja atau tidak yang menyebarkan ketidaksetaraan *gender* dalam manajemen di kantor akuntan Irlandia. Terlebih dalam konteks budaya Asia yang Indonesia juga anut, patriarki dan *power distance* merupakan budaya yang sudah umum diterapkan (Saleem *et al.*, 2017). Budaya Indonesia yang lebih konvensional dibandingkan Irlandia menjadi tantangan lebih bagi *glass ceiling* di Indonesia untuk dipecahkan. Terlepas dari terjadi atau tidaknya fenomena *glass ceiling* pada KAP di Indonesia, situasi berdasarkan data tersebut membuka persepsi bahwa *glass ceiling* mungkin menjadi penyebab kurangnya representasi wanita dalam jajaran posisi manajemen puncak. Peneliti percaya bahwa KAP memiliki tanggung jawab untuk mempromosikan kesetaraan *gender* dan menghilangkan prasangka tentang *glass ceiling* yang ada di lingkungan mereka. Perusahaan perlu meninjau budaya perusahaan mereka untuk menghilangkan norma-norma maskulin dan yang secara tersirat meremehkan nilai pekerjaan feminin (kolaborasi, hubungan, partisipasi, *work-life balance*), sehingga mengecualikan calon pekerja berbakat, khususnya

norma-norma yang secara tersirat mendiskriminasi perempuan yang berkeluarga (Flynn *et al.*, 2015).

Sebuah survei yang dilakukan oleh Monster Worldwide, Inc. di Amerika Serikat pada tahun 2015 dengan 1.500 mahasiswa jelas menunjukkan perbedaan antara bagaimana mahasiswa pria dan wanita memandang peluang mereka untuk pekerjaan tertentu, dan prospek gaji mereka setelah lulus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita kurang percaya diri dalam jalur karir mereka, sesuatu yang lebih lanjut menggambarkan bahwa ada kesenjangan *gender* yang terlihat dalam peluang karir dan perencanaan karir, meskipun ada peningkatan kesetaraan di tempat kerja. Sementara 81% responden yang terdaftar di perguruan tinggi melaporkan merasa setidaknya “sedikit percaya diri” dalam mendapatkan pekerjaan setelah lulus, hanya 16% wanita yang merasa "sangat percaya diri", dibandingkan dengan 27% pria. Hasil juga menunjukkan kesenjangan gender dalam persepsi akan kemampuan untuk menemukan pekerjaan bergaji tinggi, dengan 48% pria yang terdaftar di perguruan tinggi percaya bahwa gaji pekerjaan pertama mereka akan melebihi \$50.000 dibandingkan dengan hanya 33% wanita (PRNewswire, 2015).

Hal ini menunjukkan bahwa persepsi tentang *glass ceiling* bukan hanya fenomena tempat kerja tetapi sesuatu yang dapat mempengaruhi seseorang selama beberapa tahap dalam kehidupan. Oleh karena itu, peneliti berpendapat bahwa untuk memahami sepenuhnya fenomena *glass ceiling* pada wanita, perlu adanya observasi mengenai apakah dan bagaimana persepsi mahasiswi tentang *glass ceiling* mempengaruhi ambisi karir mereka. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk mengambil fokus pada mahasiswi untuk dapat mengembangkan strategi koping yang sesuai atau tindakan koreksional dengan menemukan akar permasalahannya (Rishani *et al.*, 2015).

Peneliti mengusulkan penelitian untuk mendapatkan bukti empiris akan pengaruh persepsi tentang *glass ceiling* terhadap ambisi mencapai posisi teratas di KAP terutama pada mahasiswi. Tujuan dari penelitian ini adalah bukan untuk menilai apakah *glass ceiling* adalah fenomena yang terjadi pada KAP di Indonesia, melainkan mengenai keyakinan dan persepsi tentang *glass ceiling* yang diciptakan oleh status quo berulang di lingkungan kantor akuntan saat ini, dan pengaruhnya

terhadap ambisi mahasiswi akuntansi. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan data dan menjadi katalis bagi kantor akuntan untuk mengambil langkah evaluasi sistem terkait dengan masalah *glass ceiling*.

1.2 Kesenjangan Penelitian

Meskipun literatur yang sudah ada menunjukkan adanya kesenjangan partisipasi wanita dibandingkan dengan pria dalam posisi manajemen puncak diakibatkan oleh *glass ceiling*, belum terdapat pemahaman bagaimana pengaruh fenomena *glass ceiling* yang dialami oleh calon pekerja wanita. Smith *et al.* (2012) membahas keyakinan *glass ceiling* dengan fokus pengaruhnya terhadap kesuksesan wanita yang sudah bekerja. Pengukuran kesuksesan karir subjektif responden menggunakan analisis CPS (*Career Pathways Survey*) dengan 4 (empat) penilaian keyakinan perihal *glass ceiling*, yaitu: *denial*, *resilience*, *acceptance*, dan *resignation*. *Denial* didefinisikan sebagai keyakinan bahwa pria dan wanita menghadapi isu dan masalah yang sama dalam pencapaian posisi puncak dalam suatu organisasi. *Resilience* didefinisikan sebagai keyakinan bahwa wanita mampu memecahkan *glass ceiling*. *Resignation* adalah keyakinan bahwa wanita lebih banyak mengalami konsekuensi negatif daripada pria ketika mengejar kemajuan karir dan dengan demikian menjadi alasan bagi wanita untuk tidak mencoba memecahkan *glass ceiling*. *Acceptance* adalah keyakinan bahwa wanita lebih memilih tujuan hidup lain, seperti keterlibatan keluarga, daripada mengembangkan karir atau dengan kata lain, pro-keluarga/anti kemajuan karir. Penelitian Smith *et al.* (2012) membuktikan bahwa persepsi *denial* berhubungan positif dengan kepuasan karir dan keterlibatan kerja; *resignation* berhubungan negatif dengan kebahagiaan dan kesejahteraan emosional dan fisik; *resilience* memiliki hubungan positif dengan kebahagiaan dan keterlibatan kerja; *acceptance* berhubungan negatif dengan keterlibatan kerja. Secara singkat, keyakinan *denial*, *resilience*, *acceptance*, dan *resignation* dianggap sebagai ekspresi optimisme atau pesimisme. Penelitian menunjukkan pemikiran optimis (dan pesimis) yang dimiliki wanita tentang dipromosikan dalam organisasi secara positif (dan negatif) terkait dengan berbagai konstruksi kesuksesan.

Flynn *et al.* (2015) meneliti persepsi akuntan pria dan wanita tentang perkembangan karir wanita di profesi akuntansi di Irlandia. Peneliti menemukan adanya perbedaan persepsi dengan realitas pengalaman hidup akuntan wanita oleh kedua *gender*. Akuntan pria dan wanita cenderung menganggap fenomena *glass ceiling* sebagai narasi yang sudah ketinggalan zaman dan tidak berlaku lagi. Responden percaya bahwa tidak ada hambatan korporat yang menghalangi kemajuan karir mereka. Kedua *gender* percaya bahwa wanita berhasil dalam karir berprofesi sebagai akuntan melalui adaptasi dengan nilai dan norma pekerjaan maskulin. Nilai dan norma pekerjaan maskulin yang dimaksud adalah dalam hubungan hierarkis, otonomi, otoritas, persaingan, dan status. Pilihan hidup yang dikategorikan sebagai feminin, komitmen keluarga seperti memiliki anak serta berkewajiban untuk merawatnya di rumah, membuat kelompok tersebut menjadi bagian dari “orang luar” sehingga mereka dikecualikan dalam diskusi perkembangan karir. Penelitian Flynn *et al.* (2015) mengkonfirmasi adanya ketidaksetaraan antar *gender* meskipun kedua *gender* dalam situasi tersebut menganggap “ketidaksetaraan” sebagai pilihan individu itu sendiri.

Groenewald & Odendaal (2021) meneliti pengalaman hidup mantan manajer audit wanita melalui teori peran sosial dan perspektif teori kesesuaian peran untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pengunduran diri mereka. Faktor utama yang menyebabkan pengunduran diri para mantan manajer audit wanita yaitu ketidakjelasan jalur perkembangan karir untuk para manajer audit wanita ke tingkat jabatan rekan/mitra audit. Para manajer audit wanita tidak diberikan transparansi atas diskusi dan kepastian atas kenaikan jabatan mereka ke jenjang yang lebih tinggi walaupun mereka telah dibuat percaya bahwa mereka terqualifikasi dan cukup terampil untuk dipromosikan menjadi mitra audit. Responden merasakan adanya *subconscious bias* dari rekan kerja pria yang mana mereka merasa bahwa pria lebih cocok dalam berinteraksi dengan sesama pria. Rekan kerja juga merasa kehadiran wanita akan menjadi hambatan karena komitmen keluarga di masa sekarang dan yang akan mereka miliki di masa depan menjadi potensi penghambat kinerja tim. Mayoritas rekan kerja pria responden juga masih mempercayai akan kesesuaian peran bahwa wanita tidak semestinya

mengharapkan perkembangan karir dan mengejar jabatan yang terlalu tinggi karena sejatinya wanita pada waktunya akan memiliki peran sebagai ibu yang akan memotong waktu mereka untuk melakukan *networking* dalam pekerjaan mereka. Penelitian Groenewald dan Odendaal (2021) membuktikan eksistensi dari *glass ceiling* dalam lingkup pekerjaan khususnya di kantor akuntan. Fenomena *subconscious bias* dari rekan kerja pria dan ketidakjelasan akan kepastian perkembangan karir akuntan wanita yang dikarenakan kepercayaan akan teori kesesuaian peran menjadi hukuman bagi wanita yang ingin mengemban jabatan yang lebih tinggi. Peneliti menemukan adanya kesamaan hasil di antara penelitian yang mendahului penelitian ini. Eksistensi *glass ceiling* terbentuk atas dasar bias *gender* dengan lingkungan kerja beserta pimpinan organisasi yang *complicit* akan pelestarian fenomena tersebut. Persepsi dalam lingkungan pekerjaan yang menyatakan bahwa wanita tidak menghabiskan waktu untuk membangun hubungan bisnis dengan cukup dikarenakan komitmen keluarga memupuk sifat profesi akuntan yang condong hanya mendukung nilai dan norma maskulin. Narasi tersebut telah membangun karir di kantor akuntan sebagai profesi maskulin.

Asumsi saat ini berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa fenomena *glass ceiling* merupakan fenomena yang hanya mempengaruhi wanita yang sudah memasuki ranah kerja. Namun, wanita yang sudah bekerja di kantor akuntan tidak akan mengubah keputusan mereka untuk mengundurkan diri walaupun perusahaan telah melakukan intervensi sebagai usaha menghilangkan adanya ketidaksetaraan *gender* dalam lingkungan pekerjaan (Ribeiro *et al.*, 2016). Jackson (2001) pun juga mengambil kesimpulan bahwa upaya sebuah organisasi untuk menghilangkan tradisi *glass ceiling* tidak akan meningkatkan jumlah wanita yang mengincar posisi teratas, jika persepsi tentang *glass ceiling* sudah mempengaruhi mereka sebelum mereka lulus dari universitas.

Peneliti menemukan kesenjangan dalam penelitian mengenai pengaruh *glass ceiling*, yang mana belum terdapat literatur terkait pengaruh fenomena *glass ceiling* pada lingkungan pekerjaan terhadap ambisi mahasiswi atau calon pekerja wanita. Tingkat representasi wanita di jajaran manajemen puncak kantor akuntan di Indonesia yang tergolong rendah menimbulkan narasi mengenai fenomena *glass*

ceiling yang mungkin terjadi di lingkungan kerja tersebut. Terdapat kemungkinan bahwa penyebab kurangnya wanita yang berambisi untuk membangun jenjang karir yang lebih tinggi di KAP dimulai dari persepsi mahasiswa terhadap fenomena *glass ceiling* yang diciptakan oleh situasi KAP di Indonesia saat ini. Oleh karena itu, perlu dilakukannya penelitian mengenai pengaruh preconsepsi terhadap fenomena *glass ceiling* pada kantor akuntan di Indonesia terhadap ambisi mahasiswi akuntansi dalam pencapaian posisi manajemen puncak. Hasil dari penelitian ini dapat ditelaah untuk mengetahui apakah KAP memiliki peranan dalam munculnya narasi *glass ceiling* dalam lingkungan kerja mereka sehingga dapat dilakukan tindak lanjut atas fenomena tersebut untuk mendorong calon pekerja wanita dengan potensi agar kembali berambisi untuk menggapai posisi kepemimpinan dalam perusahaan.

1.3 Tujuan dan Kontribusi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris akan pengaruh persepsi tentang *glass ceiling* terhadap ambisi mahasiswi akuntansi dalam pencapaian posisi manajemen puncak di KAP. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam kebaruan literatur fenomena *glass ceiling* yaitu pada pengaruhnya terhadap mahasiswi. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dengan memberikan data dan menjadi katalis bagi kantor akuntan di Indonesia untuk mengambil langkah evaluasi sistem terkait dengan permasalahan *glass ceiling* sehingga dapat membuka jalur bagi kandidat wanita yang berpotensi dan memiliki kualifikasi untuk kembali berambisi dalam menggapai posisi kepemimpinan di masa depan.

1.4 Ringkasan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari kuesioner dengan mahasiswi aktif S1 akuntansi Universitas Airlangga yang telah lulus mata kuliah Pengauditan 1 sebagai responden.

1.5 Ringkasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya persepsi *resilience* sebagai persepsi terhadap *glass ceiling* yang berpengaruh terhadap ambisi mahasiswi akuntansi dalam pencapaian posisi manajemen puncak di KAP sedangkan persepsi *denial*, persepsi *resignation*, dan persepsi *acceptance* tidak memiliki pengaruh. Hal tersebut menunjukkan bahwa walaupun mahasiswi akuntansi mempercayai akan adanya fenomena *glass ceiling* sebagai hambatan wanita dalam mencapai posisi manajemen puncak, mereka memiliki emosi dan pandangan dengan tingkat optimisme yang tinggi sehingga mereka percaya bahwa wanita dapat menembus dan mematahkan fenomena *glass ceiling* khususnya di KAP.

1.6 Sistematika Skripsi

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi sub bab latar belakang, kesenjangan penelitian, tujuan dan kontribusi penelitian, ringkasan hasil penelitian, sistematika skripsi. Latar belakang menjelaskan isu dan fenomena terkait *glass ceiling* yang menjadi landasan bagi peneliti dalam meneliti pengaruh persepsi tentang *glass ceiling* terhadap ambisi mahasiswi akuntansi dalam pencapaian posisi manajemen puncak di kantor akuntan. Kesenjangan penelitian menunjukkan sejauh ini, fenomena *glass ceiling* hanya diteliti dengan cakupan wanita yang sudah bekerja sebagai responden, sehingga menimbulkan pertanyaan bagi peneliti untuk meneliti mahasiswi sebagai calon pekerja di masa depan untuk menjadi responden terkait fenomena *glass ceiling*. Tujuan dan kontribusi penelitian menjabarkan tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian yakni untuk mendapatkan bukti empiris akan pengaruh persepsi mahasiswi akuntansi terhadap fenomena *glass ceiling* dalam lingkungan pekerjaan di kantor akuntan terhadap ambisi untuk menggapai posisi manajemen puncak sehingga data yang akan disajikan dalam penelitian ini dapat berkontribusi dengan memberikan data dan menjadi katalis bagi kantor akuntan di Indonesia untuk mengambil langkah evaluasi sistem terkait dengan permasalahan *glass ceiling*.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan sebagai acuan peneliti. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *glass ceiling*, persepsi tentang *glass ceiling*, ambisi, dan posisi manajemen puncak. Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dalam membentuk suatu hipotesis atau dugaan sementara. Bab ini juga memberikan gambaran kerangka konseptual untuk memperjelas hubungan antara persepsi tentang *glass ceiling*, dan ambisi dalam mencapai posisi manajemen puncak.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang digunakan peneliti dalam mengurai variabel penelitian serta menjelaskan variabel penelitian yang digunakan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah jenis data primer dan sampel yang digunakan adalah mahasiswi aktif S1 akuntansi Universitas Airlangga. Pengujian sampel dilakukan menggunakan *software* SPSS.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat mengenai gambaran umum objek penelitian yaitu persepsi tentang *glass ceiling* dan ambisi mahasiswi dalam mencapai posisi manajemen puncak serta uraian mengenai objek penelitian yang meliputi pembahasan masalah berdasarkan data yang diperoleh. Pada bab ini juga akan terkandung pembahasan untuk mengevaluasi hasil berdasarkan permasalahan penelitian seperti yang telah tercantum pada bab pertama.

BAB 5 : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan mengenai hasil dan pembahasan tentang pengaruh persepsi tentang *glass ceiling* terhadap ambisi mahasiswi akuntansi dalam pencapaian posisi manajemen puncak di kantor akuntan. Bab ini juga berisi saran untuk penelitian selanjutnya.