

Jenis Artikel: Literature Review

Profesi Akuntan Perempuan di Era Digitalisasi dalam Sudut Pandang Kesetaraan Gender dan Kemampuan Memimpin

Rieswandha Dio Primasatya*, Erina Sudaryati, dan Tanti Sasongko Putri



AFILIASI:

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Jawa Timur, Indonesia

*KORESPONDENSI:

rieswandhaprimasatya@supermail.id

DOI: 10.18196/rabin.v7i1.16956

SITASI:

Primasatya, R. D., Sudaryati, E., & Putri, T. S. (2023). Profesi Akuntan Perempuan di Era Digitalisasi dalam Sudut Pandang Kesetaraan Gender dan Kemampuan Memimpin. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 185-200.

PROSES ARTIKEL

Diterima:

27 Nov 2022

Reviu:

29 Jan 2023

Revisi:

14 Feb 2023

Diterbitkan:

06 Mar 2023



Abstrak

Latar Belakang: Keberadaan akuntan perempuan dalam kegiatan akuntansi yang identik dengan sifat maskulin serta kebutuhan terkait cara adaptasi dengan jenis akuntansi baru yang dapat bekerja selaras serta mengendalikan teknologi di era digitalisasi menjadi sebuah poin penting untuk menilai kesetaraan gender dan kemampuan memimpin yang dimiliki oleh akuntan perempuan.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk kembali melihat dan menjawab pertanyaan apakah profesi akuntan perempuan masih menjanjikan di saat isu global menjadikan profesi akuntan sebagai salah satu profesi yang mungkin akan digantikan oleh teknologi terbaru. Melihat dalam sudut pandang kesetaraan gender Apakah akuntan perempuan lebih baik dari pada akuntan pria ataukah keduanya memiliki peluang yang sama? Serta peluang apa yang dimiliki akuntan perempuan di era globalisasi dalam sudut pandang kemampuan dalam memimpin.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan metode literature review atau studi literasi untuk mengetahui peran akuntan perempuan di era digitalisasi dari berbagai sudut pandang. Terdapat beberapa pokok yang diidentifikasi dalam penelitian ini, yaitu tentang: (1) Melakukan identifikasi tentang persepsi gender terhadap profesi akuntan yang terancam terkena destruksi di tengah isu global digitalisasi. (2) Mereview teori kepemimpinan yang dikaitkan dengan profesi akuntan di perusahaan maupun instansi. (3) Melihat relevansi Gaya kepemimpinan perempuan dalam profesi akuntan dalam mengambil keputusan etis. Melalui studi literasi tersebut, dapat memberikan cukup gambaran yang divergen.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menjelaskan bahwa profesi akuntan perempuan masih banyak dibutuhkan meskipun telah muncul berbagai teknologi tentang akuntansi. Menurut peneliti, profesi akuntan dapat berjalan beriringan dengan teknologi untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian ditinjau dari sudut pandang kesetaraan gender dan kemampuan dalam memimpin hasil penelitian menemukan bahwa tidak ada pembatas antara perempuan atau laki-laki dalam menjadi seorang akuntan atau menjadi seorang pemimpin. Baik akuntan perempuan maupun akuntan laki-laki mereka dapat berkolaborasi dalam suatu bidang pekerjaan apapun untuk kesuksesan karir mereka.

Keterbatasan Penelitian: Keterbatasan penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua sudut pandang dalam penilaian. Diharapkan penelitian dimasa depan dapat menambahkan sudut pandang agama dalam penilaian profesi akuntan perempuan.

Keaslian/Novelty Penelitian: Penelitian ini menggunakan berbagai sudut pandang untuk menilai profesi akuntansi perempuan di era digitalisasi.

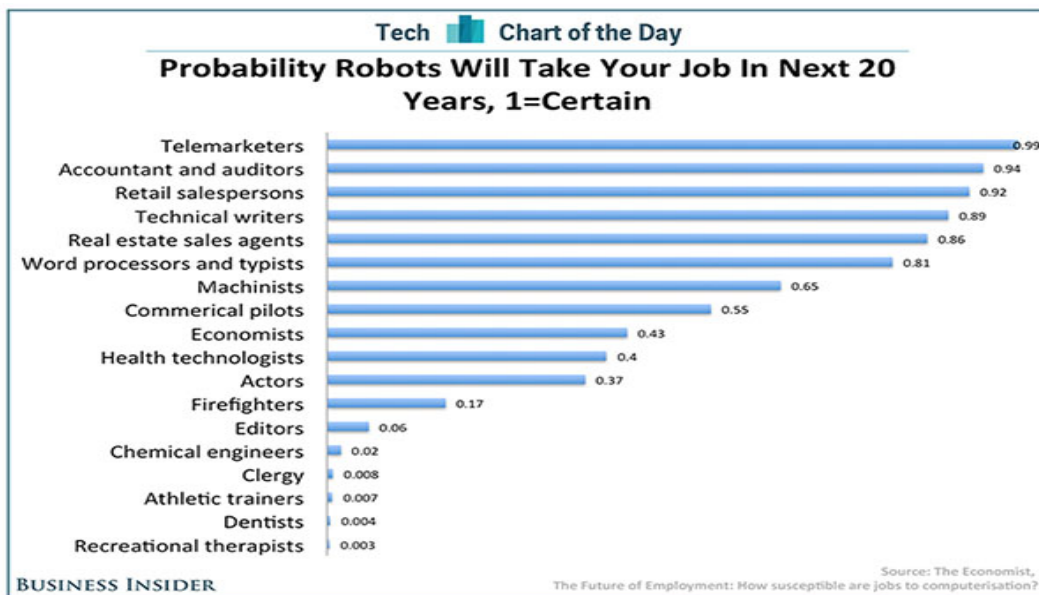
Kata kunci: Akuntan Perempuan; Digitalisasi; Kesetaraan Gender; Kepemimpinan

Pendahuluan

Teknologi dan pengetahuan telah bergerak secara cepat, menembus segala keterbatasan. Banyak profesi yang kemudian dapat digantikan dengan sebuah teknologi seperti aplikasi perangkat lunak dan atau menggunakan mesin robot. Penggunaan teknologi tersebut pada akhirnya berdampak langsung pada pengurangan lapangan pekerjaan. Sebut saja baru-baru ini pegawai bank pada bagian *front office* atau teller Bank akan segera digantikan dengan robot. Berbagai media online baik di dalam maupun di luar negeri telah lebih dulu ramai membicarakan hal tersebut, menyebutkan berbagai pekerjaan yang sangat mungkin akan segera digantikan oleh robot dan aplikasi perangkat lunak. Laman berita online Kompas menyebutkan bahwa salah satu pekerjaan yang akan digantikan adalah profesi akuntan (Harususilo, 2018). Hasil sensus penduduk yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 dan diterbitkan pada 21 Januari 2021 menunjukkan bahwa jumlah total penduduk Indonesia sebesar 270,20 Juta jiwa. Angka tersebut telah bertambah sebanyak 32,56 juta jiwa jika dibandingkan dengan hasil sensus pada tahun 2010. Indonesia masih mengalami bonus demografi dengan mencatat jumlah angkatan kerja sebanyak 70,72% (Badan Pusat Statistik, 2020). Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Kecuk Suhariyanto. Angka itu menunjukkan bahwa secara nasional rasio jenis kelamin (*sex ratio*) penduduk Indonesia sebesar 102. Artinya terdapat 102 laki-laki untuk setiap 100 perempuan.

Angka tersebut menggambarkan bahwa keberadaan laki-laki di Indonesia lebih mendominasi dari pada perempuan. Hal tersebut berdampak langsung atas keberadaan kaum perempuan dalam dunia kerja. Peran perempuan dalam pengambilan keputusan bukanlah hal yang aneh lagi (Mauliyah & Sinambela, 2019). Diskriminasi antara perempuan dan laki-laki tidak lagi berguna di kehidupan yang menuntut kualitas daripada kuantitas. Pada era modern ini perempuan telah dianggap mampu untuk bersaing dengan laki-laki dalam hal memimpin sebuah organisasi. Perempuan memiliki hak yang sama untuk mengutarakan pendapat untuk keberhasilan suatu organisasi. Pada publikasi tahun 2020 yang dilaporkan oleh Badan Pusat Statistik menerangkan bahwa keberadaan perempuan yang menduduki pekerjaan sebagai tenaga profesional, teknis dan tenaga lainnya hanya 9,8% dari total 50,70 juta penduduk perempuan yang berusia 15 tahun ke atas dan sudah bekerja. Adapun persentase terbesar adalah 27,55% yang bekerja sebagai tenaga penjualan atau marketing (Badan Pusat Statistik, 2020). Salah satu tenaga profesional tersebut adalah akuntan. Sudah sejak lama dan telah banyak publikasi penelitian yang dilakukan terkait keberadaan profesi akuntan. Objek penelitian profesi akuntan mencakup banyak hal hingga sampai pada titik kesetaraan gender antara akuntan perempuan dan akuntan pria, baik di dunia maupun di Indonesia. Bahkan pada tahun 2004 sudah dinyatakan bahwa peneliti sudah banyak berfokus pada keberadaan akuntan publik perempuan, dan perbedaan yang muncul adalah aspek dan perhatian peneliti (Augustine, 2017). Karier sebagai akuntan publik adalah bentuk eksistensi dan penghargaan diri yang menjadi motivasi para perempuan agar tetap bertahan walaupun dalam kondisi pekerjaan seberat apapun (Ajiani dkk, 2022). Tahun-tahun berikutnya tren penelitian berubah, namun topik terkait profesi akuntan perempuan masih tetap melekat mengikuti tren tersebut di seluruh dunia.

Penelitian di Swedia pada tahun 2018 menyebutkan bahwa mahasiswa telah tidak memiliki keyakinan untuk mengambil jalur karir akuntan. Analisa dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa mahasiswa tidak memiliki keyakinan dalam mengambil jalur karir akuntan karena merasa bosan dan melihat pekerjaan lain yang menawarkan gaji lebih tinggi (Karlsson & Noela, 2022). Kabar buruknya dalam berbagai situs pencarian menyebutkan bahwa salah satu profesi tersebut adalah akuntan. Selain media nasional berbagai media internasional juga telah memprediksi hal serupa. Bahkan sejak tahun 2018 artikel dosen Universitas Gadjah Mada Dr. Singgih Wijayana yang dimuat dalam Majalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM menyebutkan bahwa media internasional seperti Business Insider telah menunjukkan grafik profesi yang sangat mungkin digantikan oleh robot dalam 20 tahun ke depan (FEB News edisi 28: 2018). Berdasarkan Gambar 1 yang di publikasi memiliki kemungkinan jika profesi akuntan akan diambil alih oleh robot dengan persentase sebesar 94%, pada posisi kedua ditempati oleh profesi Telemarketers yang memiliki kemungkinan digantikan oleh robot sebesar 99%. Sejak artikel tersebut diterbitkan, 4 tahun lalu, maka waktu sudah jauh berkurang menjadi sisa 16 tahun kedepan, profesi akuntan memiliki kemungkinan 94% diganti oleh robot.



Gambar 1 Data Pekerjaan yang Mungkin Digantikan Robot

Jika dilihat pada kondisi saat ini, bukan menjadi tidak mungkin untuk menggantikan profesi akuntan dengan sebuah mesin. Saat ini mayoritas perusahaan dan bahkan instansi pemerintahan telah menggunakan berbagai aplikasi akuntansi yang sangat dapat melakukan dengan akurat dan memadai dalam menjalankan fungsi akuntan dalam menghasilkan laporan keuangan hingga analisa, sebut saja SAP, Accurate, Zahir, Jurnal, Omega, dan SQL. Meski demikian profesi akuntan memikul tanggung jawab yang sangat penting untuk mengelola risiko dalam sebuah entitas. Akuntan juga bertugas untuk melakukan analisa atas informasi keuangan dan membantu dalam membuat keputusan yang tepat dengan memberikan laporan secara lengkap yang menunjukkan kinerja sebuah entitas secara nyata (Wanderley, 2022).

Melalui hal-hal tersebut di atas terjadi benturan antara keberadaan teknologi berupa robot dan aplikasi perangkat lunak dengan tanggung jawab profesi yang melekat pada diri seorang akuntan. Akuntansi sendiri dalam sudut pandang mainstream merupakan proses pengambilan keputusan yang identik dengan rasionalitas logis, materialistik, dan reduksionis yang dalam berbagai perspektif baik budaya, filsafat, psikologi, hingga agama sering dikelompokkan dalam sifat maskulin.

Sehingga kemudian bersama gelar akuntan melekat sebuah tanggung jawab pekerjaan secara profesional yang membutuhkan kapabilitas keilmuan tingkat tinggi serta sikap-sikap yang mendukung profesionalismenya dalam memenuhi tanggung jawab sebagai seorang akuntan (Sawarjuwono & Atmadja, 2005). Meski demikian terdapat teknologi jaringan internet yang bersinggungan dengan akuntansi. Keempat jaringan internet tersebut berupa *Cloud*, *Big Data*, *Blockchain*, dan *Artificial intelligence*, yang memberikan dampak pada akuntansi manajemen, akuntansi keuangan dan Audit, dimana juga akan mempengaruhi profesi akuntan, mulai dari peneliti, praktisi dan pengambil kebijakan. Para sarjana belum memberikan perhatian yang cukup pada teknologi tersebut dan bagaimana teknologi mempengaruhi profesi akuntan. Dibutuhkan penelitian yang dapat memahami jenis akuntansi baru agar dapat berjalan sejajar dengan perkembangan internet terutama untuk mengendalikan 4 jaringan teknologi internet yang bersinggungan dengan akuntansi (Moll & Yigitbasioglu, 2019).

Keberadaan akuntan perempuan dalam kegiatan akuntansi yang identik dengan sifat maskulin serta kebutuhan terkait cara adaptasi dengan jenis akuntansi baru yang dapat bekerja selaras serta mengendalikan teknologi di era digitalisasi menjadi sebuah poin penting yang harus digaris bawahi. Profesi akuntan faktanya tidak hanya dikuasai oleh pria yang memiliki sikap bawaan maskulin. Akuntan perempuan yang juga memiliki kodrat feminis telah banyak menempati posisi yang sejajar dengan akuntan Pria. Meski demikian akuntan perempuan dituntut harus mampu memenuhi kebutuhan sikap maskulinitas tanpa meninggalkan kodrat feminisnya dalam memenuhi tanggung jawab profesional (Sawarjuwono & Atmadja, 2005). Hal tersebut juga terbukti bahwa beberapa Kantor Akuntan Publik memilih mulai di pimpin dan berpartner dengan akuntan perempuan yang juga terdaftar dalam OJK seperti KAP Ratna Widjaja, KAP Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan serta KAP Suhartati dan Rekan (Otoritas Jasa Keuangan, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk kembali melihat dan menjawab pertanyaan apakah profesi akuntan perempuan masih menjanjikan di saat isu global menjadikan profesi akuntan sebagai salah satu profesi yang mungkin akan digantikan oleh teknologi terbaru. Melihat dalam sudut pandang kesetaraan gender Apakah akuntan perempuan lebih baik dari pada akuntan pria ataukah keduanya memiliki peluang yang sama? Serta peluang apa yang dimiliki akuntan perempuan di era globalisasi dalam sudut pandang kemampuan dalam memimpin.

Berdasarkan uraian, peneliti berharap penelitian ini memberi kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan tentang bagaimana seharusnya akuntan perempuan bersikap dalam menghadapi era digitalisasi dengan mempertimbangkan sudut padangan kesetaraan gender dan kemampuannya dalam memimpin organisasi. Untuk kontribusi yang kedua, peneliti berharap penelitian ini berguna untuk peneliti dan pembaca agar

mampu untuk menjalankan tugas didalam dunia kerja terutama profesi akuntan tanpa memperdulikan gender dan kedudukan dalam organisasi.

Tinjauan Literatur

Teknologi Digital

Perempuan dan laki-laki memiliki kesetaraan, sehingga perempuan dan laki-laki mempunyai kesempatan, akses serta peluang yang sama sebagai sumber daya pembangunan (Suarmini dkk, 2018). Salah satunya di sektor ekonomi dan bisnis. Akibat pandemi Covid-19 tahun 2019, membuat bisnis berkembang secara perlahan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan sebuah bisnis baik itu faktor eksternal maupun faktor internal (Wibowo, 2022). Media sosial menjadi salah satu faktor eksternal adalah yang menjadi pemicu perkembangan tersebut. Namun, penelitian menunjukkan perkembangan teknologi yang tidak disertai dengan kesiapan wawasan sumber daya manusia menimbulkan ketertinggalan informasi, terbukti dalam penelitian tersebut tidak semua pelaku UMKM kerajinan tenun di Bali dapat mengakses teknologi digital untuk keberlanjutan usahanya di masa pandemi Covid-19 (Telagawathi dkk, 2021). Kompleksitas yang terjadi adalah digitalisasi ekonomi belum sepenuhnya mampu menjadi solusi bagi ekonomi yang berwawasan kemanusiaan dan kesejahteraan bagi semua masyarakat. Selain wawasan teknologi, aspek lain juga penting seperti komunikasi bisnis, dan kemampuan beradaptasi secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada pengambilan keputusan. Tantangan bagi seorang akuntan terlihat dari seorang akuntansi yang memerlukan adaptasi dan juga transformasi yang bisa dibidang cukup cepat dari sebuah praktik bisnis dan sebuah proses bisnis tanpa harus menghilangkan aturan yang ada dan juga suatu prinsip yang mendasar dari akuntansi (Nazar dkk, 2023).

Revolusi industri 4.0 yang terjadi saat ini membuat sistem informasi terintegrasi secara luas, teknologi informasi tersebut berupa *Cloud service*, *Blockchain*, *Big Data Analysis* dan *Artificial Technology* (Rizkinaswara 2020). *Cloud service* memberikan solusi terhadap pencatatan pembukuan, analisa, control, monitoring, pelaporan dan kaitannya tentang pemerintahan (Mulholland dkk, 2010). Untuk akuntansi keuangan, big data memiliki kemampuan untuk menilai asset berdasarkan *fair value* atau nilai wajar (Warren dkk, 2015). *Block chain* berperan untuk lebih mempermudah validasi pembukuan secara *triple – entry bookkeeping* dengan mencatat cryptographic signature setelah debit dan kredit (Wiatt, 2019). Profesi akuntansi saat ini bersinggungan langsung dengan “smart” technology berbasis AI akibat transformasi digital yang mempengaruhi aspek ekonomi secara luas termasuk sektor keuangan dalam *intrafirm* (Leitner-Hanetseder dkk, 2021).

Teori Kesetaraan Gender (*Gender Equality*)

Gender lebih dari sekedar menjadi pembeda antara laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut pandang sosial budaya, tetapi lebih menekankan pada konsep analitis yang digunakan untuk menjelaskan sesuatu (Susanto & Kholis, 2020). *Gender Stereotype* menunjukkan bahwa secara umum disimpulkan bahwa karakteristik laki-laki lebih

berorientasi pada pekerjaan, lebih obyektif, lebih independen, lebih agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih daripada perempuan dalam pertanggungjawaban manajerial (Komori, 2008). Di lain pihak, perempuan dianggap lebih pasif, lebih lembut, lebih berorientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggung jawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki.

Gender dalam hal ini mencakup ekspresi, identitas dan peran. Gender merupakan perkembangan dari maskulinitas dan feminitas seseorang (Hafsah, 2021). Dalam sebuah penelitian tentang kesamaan gender dalam sudut pandang religius menyebutkan bahwa tidak ada keunggulan antara laki-laki dan perempuan kecuali dalam menjalankan fungsi sosialnya. Dari segi biologis memang terdapat perbedaan kodrati antara laki-laki dan perempuan. Akan tetapi, perbedaan ini tidak menyebabkan inferioritas satu dari yang lain karena masing-masing mempunyai keistimewaan dan saling melengkapi.

Menurut Sa'idah dkk (2003) menyatakan bahwa feminisme adalah kesadaran akan penindasan dan eksploitasi perempuan yang terjadi di dalam keluarga, di tempat kerja dan di masyarakat. dan tindakan sadar bagi pria dan wanita untuk mengubah situasi secara verbal. Gerakan feminis yang awalnya hanya bermuara pada tuntutan persamaan hak dalam pendidikan, terus menuntut hak dalam segala aspek, termasuk kesetaraan gender (Jaya, 2019). Gender merupakan alat analisis yang penting untuk melihat status struktur sosial suatu masyarakat. Feminisme dapat diterapkan pada semua bidang, institusi, dan ilmu pengetahuan. Identifikasi gender berguna untuk mendefinisikan peran dalam masyarakat. Peran-peran ini ada dan membentuk struktur untuk mempertahankan kekuasaan. Tujuan feminisme sebagai gerakan sosial adalah kesetaraan dengan prinsip kerja sama.

Feminisme Indonesia dikaitkan dengan nama Kartini sebagai pahlawan wanita dan penggagas emansipasi wanita. Kartini menerbitkan buku berjudul *Habis Gelap Terbitlah Terang*. Dalam buku itu, Kartini menyebutkan keprihatinannya bahwa perempuan bukan sekadar objek terisolasi yang tidak layak mengenyam pendidikan tinggi. Emansipasi bertujuan untuk menghormati perempuan atas hak-haknya yang belum terpenuhi, namun di sisi lain emansipasi yang mengarah pada perempuan bekerja di sektor publik tidak mengubah struktur sosial yang mengharuskan perempuan bekerja di wilayah domestik, sehingga perempuan mengambil dua peran. pekerjaan sekaligus (Hasibuan, 2018). Pekerja perempuan lebih mungkin mengalami perilaku yang tidak menyenangkan dibandingkan pekerja laki-laki seperti pelecehan verbal dari atasan dan penghinaan dari rekan kerja (Covaleski dkk, 2021). Meskipun perempuan dalam posisi manajerial atau manajerial di perusahaan secara bertahap dapat mengubah ketidaksetaraan gender.

Penelitian ini mendukung teori kesetaraan gender dikarenakan teori tersebut menjunjung tinggi kesamaan kondisi antara laki-laki dan perempuan. Dimana semua gender memiliki hak yang sama dalam melakukan semua aktivitasnya. Termasuk bekerja dalam memimpin suatu organisasi. Perempuan juga mampu untuk mengikuti perkembangan ilmu teknologi, mereka dituntut untuk cepat beradaptasi dengan proses digitalisasi yang sudah sangat berkembang di Indonesia. Hal tersebut menjadi tujuan agar perempuan tidak dianggap sebagai makhluk yang tertinggal.

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dipahami dengan dua pengertian, yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan atau mempengaruhi orang lain, dan sebagai alat untuk membujuk orang agar melakukan sesuatu dengan sukarela (Daft, 2006). Kepemimpinan berhubungan erat dengan kekuasaan. Kepemimpinan pada dasarnya sebuah pola, pola tersebut tergambar antara individu yang telah menggunakan sebuah wewenang kekuasaan (Fiedler, 1967). Akan tetapi, ada perbedaan pendapat bahwa kepemimpinan pada hakikatnya merupakan sesuatu yang melekat di dalam diri seorang. Sesuatu tersebut adalah berupa sifat-sifat tertentu (Wahjosumidjo, 1987). Seperti kepribadian atau *personality*, kemampuan atau *ability* dan kesanggupan atau *capability*. Dalam sebuah penelitian, kepemimpinan etis memiliki korelasi antara pengalaman kerja dan politik (Jamieson dkk, 2021). Sehingga menunjukkan bahwa semakin banyak individu yang berinteraksi di dunia kerja maupun politik, maka semakin meningkatkan kemampuan untuk memimpin sebuah tim. Kepemimpinan etis berimplikasi pada cara pandang dan cara memutuskan sesuatu.

Kepemimpinan dalam suatu instansi dapat menjadi tolok ukur efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Ciri-ciri pemimpin yang efektif adalah: mengasuh, melatih dan membina bawahan; berkomunikasi secara efektif dengan bawahan; memberikan informasi kepada bawahan tentang apa yang diharapkan dari mereka di perusahaan; menetapkan standar efisiensi kerja yang tinggi; mengidentifikasi bawahan dan kemampuan mereka; memberdayakan bawahan dalam proses pengambilan keputusan; selalu memberikan informasi kepada bawahan tentang keadaan perusahaan; menyadari keadaan moral perusahaan dan selalu berusaha memperbaikinya; siap membuat perbedaan dengan melakukan sesuatu; dan menghargai prestasi bawahan.

Beberapa definisi di atas memuat tiga poin pokok tentang hakikat kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan melibatkan dua pihak, yaitu pemimpin dan pengikut; Pemimpin pada dasarnya memiliki kekuatan untuk mempengaruhi pengikutnya agar mencapai tujuannya secara sukarela; Kepemimpinan bisa dikatakan sebagai wewenang kekuasaan dalam sosial kelompok, ataupun sebagai kepribadian/ *personality* yang sudah melekat semenjak lahir meskipun tidak memiliki wewenang atau kuasa dalam kelompok. Keduanya bisa dapat mempengaruhi pengikutnya untuk melakukan aktivitas atau pemikiran pengikutnya dengan berbagai gaya kepemimpinan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan jabatan, menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kepuasan terhadap jabatan orang-orang yang berhubungan termasuk setiap karyawan yang berada di bawah kepemimpinan seseorang tersebut, baik laki-laki ataupun perempuan (Saleem, 2015).

Teori ini sangat mendukung penelitian ini karena menjelaskan bahwa baik laki-laki maupun perempuan dapat menjadi pemimpin di suatu perusahaan. Hal ini terjadi karena sejatinya sifat kepemimpinan adalah hal yang dimiliki oleh semua orang. Sehingga di era digitalisasi seperti saat ini, laki-laki maupun perempuan dapat memiliki wewenang untuk menjadi pemimpin. Dan mungkin akan terjalin kolaborasi yang baik apabila saling bekerja sama dalam mencapai tujuan.

Etika Profesi

Menurut seorang ahli bernama Suseno, etika profesi merupakan bidang yang terdapat di dalam etika sosial yang memiliki sebagai filsafat atau ide kritis yang logis tentang komitmen dan tanggung jawab manusia sebagai makhluk sosial. Secara garis besar, etika profesi ini memiliki arti yaitu seorang profesional yang memiliki tindakan etis yang digunakan untuk melaksanakan tanggung jawabnya serta menerapkan aturan-aturan pada bidang khusus di dalam kehidupan sosial (Napisah dkk, 2021). Di Indonesia, etika akuntan menjadi isu yang sangat menarik. Etika seorang akuntan menjadi subjek yang sangat penting di Indonesia. Tanpa memiliki etika yang baik, seorang akuntan tidak akan bertahan lama karena fungsi akuntansi itu sendiri adalah sebagai fasilitator untuk pengambilan keputusan bisnis bagi para pelaku bisnis. (Martadi, 2006).

Etika memiliki hubungan berkesinambungan dengan suatu kode etik profesi. Di dalam kode etik, profesi akuntan yang terdapat di dalam Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) mengatur mengenai etika yang harus diterapkan oleh seorang akuntan dalam memenuhi kewajiban profesionalnya untuk melaksanakan kegiatan dan perilaku etis profesional (Rinaldy dkk, 2020). Seseorang dapat dikatakan memiliki sikap profesional jika dapat memenuhi tiga kriteria, yaitu memiliki ketrampilan dalam menjalankan tanggung jawab sesuai dengan bidang yang dimiliki, melakukan tanggung jawab profesi dengan memperhatikan standar yang berlaku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (Lekatompessy, 2018).

Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional adalah salah satu kerangka kode etik yang dikemukakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Seorang akuntan harus menjalankan jasa profesionalnya dengan berhati-hati serta harus memiliki kompetensi dan ketekunan. Selain itu, akuntan juga memiliki tugas untuk memelihara pengetahuan dan keterampilan profesional pada tingkat yang diperlukan. Kondisi seperti ini dapat digunakan untuk memberikan kepastian kepada klien atau pemberi kerja bahwa mereka akan mendapat manfaat dari jasa profesional dan teknik yang paling mutakhir. Oleh karena itu, kondisi tersebut mengandung arti bahwa anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan jasa profesional dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuannya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode literature review atau studi literasi untuk mengetahui peran akuntan perempuan di era digitalisasi dari berbagai sudut pandang. Terdapat beberapa pokok yang diidentifikasi dalam penelitian ini, yaitu tentang Melakukan identifikasi tentang persepsi gender terhadap profesi akuntan yang terancam terkena destruksi di tengah isu global digitalisasi; Mereview teori kepemimpinan yang dikaitkan dengan profesi akuntan di perusahaan maupun instansi; Melihat relevansi Gaya kepemimpinan perempuan dalam profesi akuntan dalam mengambil keputusan etis. Melalui studi literasi tersebut, dapat memberikan cukup gambaran yang divergen.

Pertama, *mereview* tentang persepsi gender terhadap profesi akuntan dan relevansi gaya kepemimpinan di era digital. Untuk menjelaskan hal ini, memerlukan teori *gender equality dan feminisme*. Selain itu, peneliti melihat isu-isu terkini. Salah satunya, seorang akuntan perempuan yang memilih untuk meninggalkan profesi akuntan dan berganti ke profesi unlinear.

Kedua, *mereview* teori kepemimpinan yang dikaitkan dengan profesi akuntan di perusahaan maupun instansi. Dengan melihat penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan dan dampaknya dalam mengambil keputusan, perempuan dapat dipandang setara atau tidak dengan laki-laki dalam hal memimpin. Terdapat berbagai teori dari para ahli yang menjelaskan tentang teori kepemimpinan. Dalam teori tersebut, peneliti melihat apakah profesi akuntan berkaitan secara langsung maupun tidak langsung dengan kepemimpinan atau justru tidak ada urgensi dan signifikansinya mengingat akuntan bukanlah manajemen puncak.

Ketiga, *mereview* peran akuntan perempuan di era digital dalam mengambil keputusan etis. Hal ini untuk mengetahui apa saja peran akuntan perempuan dalam keputusan etis, yang dilihat dari berbagai sumber-sumber penelitian terdahulu serta isu terkini di masyarakat

Hasil dan Pembahasan

Dunia kerja telah mengalami banyak perubahan baik dari segi sosial sampai teknologi sehingga membawa perubahan besar pada lingkaran tenaga kerja profesional. Berbagai studi menunjukkan bahwa teknologi membawa dampak yang besar pada profesi akuntan di masa depan (Moll & Yigitbasioglu, 2019). Profesi akuntan yang akan mengalami laju perubahan secara simultan, menyebabkan munculnya tuntutan untuk dapat lebih cepat dalam merespons setiap perubahan tersebut dan menyadari betapa pentingnya beradaptasi dengan mengembangkan kompetensi diri. Adaptasi yang dilakukan secara terus menerus menjadi sangat penting untuk bertahan dalam sebuah profesi (Wanderley, 2022). Kemampuan penggunaan teknologi oleh para akuntan pemula yang baru meniti karir menjadi sebuah nilai tambah. Teknologi akan memberi dukungan pada profesi akuntan pemula dalam meningkatkan kompetisi dirinya dalam persaingan karir secara personal (Jackson dkk, 2022).

Profesi akuntan memiliki pengalaman yang cukup dalam mengadopsi dan memanfaatkan keberadaan teknologi yang baru dan bertahan hingga sekarang (Qasim & Kharbat, 2019). Saat ini lembaga Pendidikan Profesi akuntan juga telah bersiap untuk menjawab tantangan teknologi, dengan berkaca pada pengalaman masa lalu, dimana profesi akuntan masih terus dapat berkembang dan bertahan hingga saat ini. Adapun dalam konteks Pendidikan jumlah mahasiswa akuntansi yang bergender perempuan lebih banyak jika dibanding dengan pria (Susanto & Kholis, 2020). Berangkat dari jumlah mahasiswa akuntansi yang didominasi oleh perempuan mengindikasikan bahwa eksistensi profesi akuntan perempuan di masa depan akan lebih banyak memiliki tempat. Saat ini profesi akuntan bagi seorang perempuan sudah mulai terlihat dengan keberadaan

KAP yang dipimpin dan ber-rekan dengan perempuan. Profesi akuntan perempuan dalam era digital dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat memberikan sebuah ruang gerak lebih luas. Perihal mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan tren teknologi, akuntan perempuan yang memiliki sikap feminis tidak akan mengalami demotivasi jika dibanding dengan akuntan pria yang maskulin.

Pembahasan terkait profesi akuntan perempuan memang terus berlanjut dengan berbagai aspek yang berbeda. Penelitian tersebut terus berkembang menyesuaikan dengan tren yang sedang terjadi pada dunia akuntansi dan sekitarnya bahkan hingga pada budaya serta lingkungan. Adapun pada tahun 2021 dilakukan penelitian terkait keberadaan akuntan perempuan di Malaysia, berkaitan dengan kodrat sebagai perempuan yang memiliki tugas dan tanggung jawab lain untuk merawat keluarga, dan di sisi lain sebagai pemilik gelar akuntan yang memiliki tanggung jawab melekat untuk memenuhi tugasnya sebagai seorang akuntan. Sebagian besar akuntan perempuan di Malaysia memilih untuk keluar jadi jalur linear profesinya, setelah merawat keluarganya atau melahirkan anak. Jalur pekerjaan unlinear yang di tawarkan pemerintah Malaysia, banyak diminati oleh para akuntan perempuan yang telah mengundurkan diri untuk menjadi sebuah momen come back ke dalam dunia kerja. Penelitian ini juga melibatkan akuntan perempuan yang belum resign, dan tetap bertahan pada jalur linear sebagai akuntan untuk dapat hasil yang lebih spesifik. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa upaya program pemerintah untuk mengembalikan tenaga kerja profesional perempuan dengan jalur karir unlinear sangat efektif dalam mengurangi angka pengangguran dan mengembalikan akuntan perempuan pada dunia kerja meski mereka memilih jalur unlinear (Sian, 2023). Pilihan jalur karir unlinear tersebut menjadi sebuah pukulan telak bagi profesi akuntan. Antara beban kerja dan tanggung jawab yang melekat sebagai seorang akuntan, tentu membuat banyak akuntan perempuan goyah untuk bertahan pada jalur karir yang linear.

Adapun salah satu cara bertahan dalam derasnya arus informasi dan teknologi adalah dengan berjalan beriringan. Pasti akan banyak peran dan tugas yang dapat digantikan oleh *Artificial Intelgent* (AI) sebagai salah satu dampak teknologi digital, namun manusia akan memiliki peran baru sebagai informan yang memberikan informasi atau input data sebagai bahan untuk dapat di proses oleh AI agar memenuhi output yang diharapkan. Sehingga dalam cakupan tersebut setiap manusia dan setiap profesi tanpa melihat gender dapat bekerja sama dan berkolaborasi dengan AI dan atau perangkat sejenis yang berdasarkan pada pemanfaatan teknologi (Leitner-Hanetseder dkk, 2021). Kolaborasi yang dilakukan tidak terbatas pada gender. Gender dalam hal ini mencakup ekspresi, identitas dan peran. Gender merupakan perkembangan dari maskulinitas dan feminitas seseorang (Hafsah, 2021) Dalam sebuah penelitian tentang sudut pandang Islam mengenai gender menyebutkan bahwa tidak ada keunggulan antara laki-laki dan perempuan kecuali dalam menjalankan fungsi sosialnya.

Hal tersebut berarti kolaborasi dengan teknologi pada era digital ini juga dapat dilakukan oleh profesi akuntan perempuan, teknologi menjadi sebuah skema baru yang kemudian dinilai dapat meringankan pekerjaan manusia. Disarankan penggunaan teknologi yang telah berkembang dalam akuntansi manajemen seperti ERP untuk dapat digunakan

secara konsisten agar dapat dirasakan manfaatnya secara nyata. Penggunaan teknologi dalam dunia profesional termasuk di dalamnya profesi akuntan, memberikan kesempatan yang tidak terbatas gender untuk dapat dikembangkan. Meski akuntan secara mainstream di golongan dalam pemikiran dengan sikap maskulin yang identik dengan Pria, namun juga memberikan ruang bagi akuntan perempuan untuk dapat berkolaborasi dengan teknologi (Ameen dkk, 2018).

Adapun kolaborasi atau kerja sama juga merupakan hal positif yang menunjukkan sebuah loyalitas dalam menghadapi dan menanggung penderitaan secara bersama. Keberhasilan dalam menjalin kerja sama tersebut dapat mempengaruhi tingkat kesuksesan profesi akuntan dalam karirnya (Covaleski dkk, 2021). Profesi akuntan bagi perempuan dalam laju digitalisasi yang begitu deras tidak akan menjadi sebuah kendala besar. Gender menjadi alat pengamatan yang penting untuk melihat posisi dalam struktur sosial di masyarakat. Feminisme dapat digunakan ke dalam semua bidang, institusi, dan keilmuan. Identifikasi gender berguna untuk menentukan peran di masyarakat. Pasti akan banyak peran dan tugas profesional yang dapat digantikan oleh *Artificial Intelgent* (AI) sebagai salah satu dampak teknologi digital, namun manusia akan memiliki peran baru sebagai informan yang melakukan informasi atau input data yang berguna bagi AI. Sehingga dalam cakupan tersebut setiap manusia dan setiap profesi tanpa melihat gender dapat bekerja sama dan berkolaborasi dengan AI yang berdasarkan pemanfaatan teknologi (Leitner-Hanetseder dkk, 2021).

Dalam pembahasan sebelumnya, dapat diketahui bahwa era digitalisasi memberikan kemudahan bagi pengguna data dengan berbagai perangkatnya agar lebih efektif dan efisien, dan tentunya hal ini membutuhkan adaptasi dan wawasan yang cukup memadai. Dalam dunia kerja, salah satu profesi yang nantinya mungkin terancam akan digantikan oleh teknologi adalah profesi akuntan dengan bantuan teknologi cloud, AI (*Artificial Intelgent*), *Big Data* dan lain-lain (Moll & Yigitbasioglu, 2019). Akan tetapi, meskipun teknologi dapat membantu akuntan dalam mengolah data, tanggung jawab dalam pengambilan keputusan etis tetap dilakukan oleh akuntan dengan berbagai pertimbangan yang kualitatif. Seperti dikutip dari Kode Etik Profesi Akuntan yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia menyebutkan bahwa Akuntan mampu memberikan pengaruh signifikan dalam membuat keputusan tentang perolehan, penempatan, dan pengendalian atas sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan sumber daya fisik dan sumber daya tidak berwujud dari organisasi tempatnya bekerja (IAI, 2020). Tanggung jawab profesi yang disebutkan pada kode etik akuntan menekankan pada pengambilan keputusan pelaporan keuangan. Selain faktor pengalaman dan etika profesi, gender dapat mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan auditor secara parsial (Widiarta, 2013). Hal tersebut dikarenakan cara berperilaku dan ketentuan yang memiliki perbedaan antara laki-laki dan perempuan, dilihat dari sudut pandang kelebihan maupun kekurangannya (Maulana, 2019).

Pengambilan keputusan erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan. Merujuk pada teori sebelumnya bahwa kepemimpinan pada hakikatnya merupakan sesuatu yang melekat di dalam diri seorang baik laki-laki maupun perempuan. Sesuatu tersebut adalah berupa identitas, pola pikir, maupun cara pandang yang berbeda antar satu sama lain (Achmad,

2021). Menurut penelitian sebelumnya, Gaya kepemimpinan antar laki-laki berbeda dengan perempuan, karena terdapat orientasi gender yang memunculkan dua gaya, yaitu maskulin dan feminim. sikap maskulin yang cenderung melekat pada laki-laki, dan sikap feminim yang cenderung melekat pada perempuan (Stelter, 2022). Kepemimpinan etis memiliki korelasi antara pengalaman kerja dan politik. Sehingga menunjukkan bahwa semakin banyak individu yang berinteraksi di dunia kerja maupun politik, maka semakin meningkatkan kemampuan untuk memimpin sebuah tim (Jamieson dkk, 2021). Kepemimpinan etis berimplikasi pada cara pandang dan cara memutuskan sesuatu. Peneliti mencoba menganalisis gaya kepemimpinan yang dimiliki akuntan dalam perspektif gender. Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan mempunyai beberapa kesamaan dalam melakukan pekerjaan sebagai akuntan.

Tabel 1 Gaya Kepemimpinan Akuntan dalam perspektif gender

Gaya Kepemimpinan	Karakteristik	Contoh Aktivitas Dalam Akuntansi	Hasil Analisa Dalam Perspektif Gender
Maskulin	<i>Assertive</i> (dapat mengendalikan emosi, ekspresif, dapat berkompromi dengan orang lain)	Pengumpulan data dan Pencatatan (<i>Transaction Journal</i>)	Akuntan laki-laki: Dipandang lebih dapat berkompromi dengan departemen-departemen yang terkait pengumpulan data dibanding perempuan karena mampu memberi pendapat dengan tegas, Mampu mengatakan apa yang dirasakan dengan jujur, Mampu meminta apa yang dibutuhkan atau diinginkan dengan jelas, Mampu mengatakan 'tidak' tanpa merasa bersalah. Akuntan Perempuan: Dalam pengambilan keputusan cenderung menggunakan kepekaan emosi bisa seperti akuntan laki-laki dengan catatan, dia dapat mengelola emosi dengan baik dan tegas dalam berkomunikasi.
	<i>Task Oriented</i> (Fokus pada struktur dan peraturan, Penekanan pada penetapan tujuan dan rencana yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut)	Menyusun laporan keuangan (<i>Financial Report</i>)	Akuntan laki-laki: Laporan keuangan membutuhkan fokus yang terstruktur, sehingga laki-laki cenderung lebih mengedepankan hasil atau tujuan. Akuntan Perempuan: Dalam penyusunan Laporan, perempuan tidak hanya berfokus pada hasil dan tujuan, akan tetapi proses yang terkadang membutuhkan banyak pertimbangan secara rinci

Tabel 1 Gaya Kepemimpinan Akuntan dalam perspektif gender (lanjutan)

Gaya Kepemimpinan	Karakteristik	Contoh Aktivitas Dalam Akuntansi	Hasil Analisa Dalam Perspektif Gender
Feminim	<i>Value Based</i> (Visioner atau memiliki pandangan ke depan, percaya diri, inspirasional, motivasional)	Menyusun laporan proyeksi	Tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang berprofesi sebagai akuntan dalam membuat perencanaan keuangan dimasa mendatang
	<i>Team Oriented</i> (Orientasi pada kolaborasi tim, komunikatif)	Menghitung nilai stock di gudang (<i>Stock Opname</i>)	Perempuan dianggap lebih menggunakan pertimbangan kolaborasi department ketika terdapat selisih antara catatan dibanding laki-laki. Karena menggunakan pendekatan analisa mendalam, tidak hanya berfokus pada satu hal saja.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan maskulin yang cenderung melekat pada laki-laki ternyata bisa juga dilakukan oleh perempuan meskipun tidak sama persis seperti karakteristik di atas, begitu pun sebaliknya. Tidak ada yang lebih baik antara laki-laki maupun perempuan dalam hal menjalankan suatu kewajiban pekerjaan, semua orang memiliki tanggung jawab yang sama untuk menyelesaikan sebuah tugas. Oleh karena itu, semua orang berhak menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri dan orang lain.

Akuntan memiliki peran besar dalam era digitalisasi teknologi, sebagai user yang dapat bertanggung jawab, merencanakan, menjalankan dan bahkan mengendalikan fungsi teknologi dengan melakukan kolaborasi bersama profesi lain. Dan peran tersebut tidak terbatas hanya pada Pria, namun juga ada ruang bagi profesi akuntan perempuan. Salah satu cara bertahan dalam derasnya arus informasi dan teknologi adalah dengan berjalan beriringan. Kemampuan bekerja sama tersebut membawa sebuah profesi untuk sampai pada kulminasi kemampuannya dalam memimpin. Seperti diketahui bersama saat ini kepemimpinan perempuan juga telah diakui oleh masyarakat luas, baik dalam bidang pemerintahan, industri, manufaktur bahkan hingga ke dunia teknik dan profesional yang dominan Pria. Profesi akuntan perempuan di masa depan masih sangat menjanjikan ditandai dengan keberadaan mahasiswa akuntansi yang mayoritas perempuan. Meski di tengah isu global yang menjadikan profesi akuntan terancam digantikan oleh teknologi, bahkan dapat dilihat sebagai sebuah peluang baru untuk berinovasi menggunakan teknologi yang sedang berkembang. Kabar baiknya peluang inovasi, kolaborasi dan pemanfaatan teknologi tersebut tidak terbatas pada gender, budaya dan sudut pandang personal. Maka profesi akuntan perempuan juga memiliki peluang dan kesempatan yang sama besar dalam derasnya laju perkembangan teknologi tanpa terdegradasi oleh masalah gender dan lainnya.

Karena kelompok yang memiliki keahlian dan kemahiran didapatkan melalui proses pendidikan dan bimbingan dengan kualitas standar yang tinggi hanya dimiliki oleh kelompok profesional, maka dalam menerapkan semua keahlian itu hanya dapat dikontrol dan dinilai oleh rekan dengan satu profesi yang sama. Kode etik yang mengharuskan akuntan untuk memiliki kompetensi dan dapat melakukan kehati-hatian secara profesional menjadi bukti bahwa semua gender dapat melaksanakan tanggung jawabnya menjadi seorang akuntan ataupun menjadi seorang pemimpin ketika dia memiliki kompetensi yang layak untuk memberikan jasa manfaat kepada banyak orang. Baik pria maupun Wanita dapat memperoleh pembelajaran kompetensi yang sama.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua sudut pandang dalam penilaian. Diharapkan penelitian dimasa depan dapat menambahkan sudut pandang agama dalam penilaian profesi akuntan perempuan.

Daftar Pustaka

- Achmad, A. (2021). Pengertian Dan Macam-Macam Teori Kepemimpinan. Diakses dari <https://www.gramedia.com/literasi/teori-kepemimpinan/>
- Ajiani, I. P. F., Septian, D., & Sayuti, A. (2022). Akuntan Perempuan Sebagai Inen Bale, Inen Gawe, dan Inen Pare. *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)*, 3(1), 17–28. <https://doi.org/10.30812/rekan.v3i1.1842>
- Ameen, A. M., Ahmed, M. F., & Abd Hafez, M. A. (2018). The Impact of Management Accounting and How It Can Be Implemented into the Organizational Culture. *Dutch Journal of Finance and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.20897/djfm/91582>
- Augustine, S. Y. (2017). Persepsi Akuntan, Publik Pria Dan Wanita Terhadap Isu Yang Berkaitan Dengan Akuntan Publik Wanita. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 4(2), 133–150. <https://doi.org/10.25105/mraai.v4i2.1860>
- Badan Pusat Statistik. (2020). Hasil Sensus Penduduk (2020) . Diakses dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Covaleski, M. A., Earley, C. E., & Zehms, K. M. (2021). The lived reality of public accounting interns. *Journal of Accounting Education*, 56, 100743. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2021.100743>
- Daft, R. L. (2006). *Manajemen (6th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. McGraw-Hill, New York.
- Hafsah, H. (2021). Pandangan Islam Terhadap Gender (Studi Literatur). *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 4(2), 365–374. Diakses dari https://al-afkar.com/index.php/Afkar_Journal/article/view/214
- Harususilo, Y. E. (2018). *10 Pekerjaan Ini Akan Segera Digantikan Robot*. Diakses dari <https://edukasi.kompas.com/read/2018/11/16/09304601/10-pekerjaan-ini-akan-segera-digantikan-robot-apa-saja?page=all>

- Hasibuan, L. (2018). Antara Emansipasi dan Peran Ganda Perempuan (Analisa Fakta Sosial Terhadap Kasus Ketimpangan Gender). *Hikmah*, 11(2), 362-379. <https://doi.org/10.24952/hik.v11i2.752>
- Jackson, D., Michelson, G., & Munir, R. (2022). New technology and desired skills of early career accountants. *Pacific Accounting Review*, 34(4), 548-568. <https://doi.org/10.1108/par-04-2021-0045>
- Jamieson, M. V., Lefsrud, L. M., Sattari, F., & Donald, J. R. (2021). Sustainable leadership and management of complex engineering systems: A team based structured case study approach. *Education for Chemical Engineers*, 35, 37-46. <https://doi.org/10.1016/j.ece.2020.11.008>
- Jaya, D. (2019). Gender dan Feminisme: Sebuah Kajian dari Perspektif Ajaran Islam. *Jurnal At-Tatbiq: Jurnal Abmal Al-Syakhshiyah*, 4(1), 19-40. Diakses dari <https://ejournal.staisyamsululum.ac.id/index.php/Attatbiq/article/view/18>
- Karlsson, P., & Noela, M. (2022). Beliefs influencing students' career choices in Sweden and reasons for not choosing the accounting profession. *Journal of Accounting Education*, 58, 100756. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2021.100756>
- Komori, N. (2008). Towards the feminization of accounting practice. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 507-538. <https://doi.org/10.1108/09513570810872905>
- Leitner-Hanetseder, S., Lehner, O. M., Eisl, C., & Forstenlechner, C. (2021). A profession in transition: actors, tasks and roles in AI-based accounting. *Journal of Applied Accounting Research*, 22(3), 539-556. <https://doi.org/10.1108/jaar-10-2020-0201>
- Lekatompessy, J. E. (2018). Hubungan Profesionalisme Dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 69-84. Diakses dari <https://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/view/391>
- Martadi, I. F. (2006). Persepsi akuntan, mahasiswa akuntansi, dan karyawan bagian akuntansi dipandang dari segi gender terhadap etika bisnis dan etika profesi. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret.
- Maulana, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Auditor, Etika Auditor Dan Gender Terhadap Kualitas Audit (Survey Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(2), 2548-1398. Diakses dari <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/558>
- Mauliyah, N. I., & Sinambela, E. A. (2019). Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan Bisnis. *An-Nisa': Jurnal Kajian Perempuan Dan Keislaman*, 12(1), 45-57. <https://doi.org/10.35719/annisa.v12i1.7>
- Moll, J., & Yigitbasioglu, O. (2019). The role of internet-related technologies in shaping the work of accountants: New directions for accounting research. *The British Accounting Review*, 51(6), 100833. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2019.04.002>
- Mulholland, A., Pyke, J.R., & Fingar, P. (2010). *Enterprise Cloud Computing: A Strategy Guide for Business and Technology Leaders*. United States: Meghan-Kiffer Press.
- Napisah, N., Jelanti, D., Nursita, M., Khuluqi, K., & Pratomo, N. W. (2021). Etika Profesi Akuntansi Problematika di Era Kompetitif. *Pro Bono Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1). Diakses dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jpb/article/view/9784>
- Nazar, M. R. ., Ariani, I. ., Natania, L. P. ., & Al-fikri, D. T. . (2023). Pengaruh Era Digital terhadap Dunia Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 375-380. Diakses dari <https://iptam.org/index.php/iptam/article/view/5305>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2022). Database Akuntan Publik Dan Kantor Akuntan Publik. Diakses dari <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/database-AP-dan-KAP/Default.aspx>

- Qasim, A., & Kharbat, F. F. (2019). Blockchain Technology, Business Data Analytics, and Artificial Intelligence: Use in the Accounting Profession and Ideas for Inclusion into the Accounting Curriculum. *Journal of Emerging Technologies in Accounting*, 17(1), 107–117. <https://doi.org/10.2308/jeta-52649>
- Rinaldy, S., Amin, A., & Shalsabila, A. (2020). Prinsip Etika Profesi Akuntan : Persepsi Mahasiswa. *Bongaya Journal for Research in Accounting (BJRA)*, 3(2), 106-114. Diakses dari <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/BJRA/article/view/231>
- Rizkinaswara, L. (2020). *Revolusi Industri 4.0*. Diakses dari <https://aptika.kominfo.go.id/2020/01/revolusi-industri-4-0/>
- Sa'idah, N., Iskandar, A. B., & Khatimah, H. (2003). Revisi politik perempuan : bercermin pada Shahabiyat. Bogor: Idea Pustaka Utama.
- Saleem, H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 563–569. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.403>
- Sawarjuwono, T., & Anantawikrama T. A. (2005). Pendidikan Akuntansi Dan Perempuan: Dari Ideologi Patriarki Ke Praktik Pemujaan Tubuh. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 9(2), 77-94. Diakses dari <https://journal.uii.ac.id/index.php/JAAI/article/view/804>
- Sian, S. (2023). Off-ramps and on-ramps: Career continuity and discontinuity in professional accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 91, 102410. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2021.102410>
- Stelter, N. Z. (2002). Gender Differences in Leadership: Current Social Issues and Future Organizational Implications. *Journal of Leadership Studies*, 8(4), 88–99. <https://doi.org/10.1177/107179190200800408>
- Suarmini, N. W., Zahrok, S., & Yoga Agustin, D. S. (2018). Peluang Dan Tantangan Peran Perempuan Di Era Revolusi Industri 4.0. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 5, 48. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4420>
- Susanto, H., & Kholis, N. (2020). Gender Stereotype Dalam Rekrutmen Auditor Pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 20(2), 126-132 <https://doi.org/10.29040/jap.v20i2.624>
- Telagawathi, N., Suci, N., & Heryanda, K. (2021). Implikasi Kewirausahaan Terhadap Digitalisasi Ekonomi Dan Ekonomi Kemanusiaan UMKM Kerajinan Tenun Di Provinsi Bali. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 228-240. Diakses dari https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/10336
- Wahjosumidjo, W. (1987). Kepemimpinan Dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wanderley, C. de A. (2022). The career sustainability of accountants: a profession in transition. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(88), 7–12. <https://doi.org/10.1590/1808-057x202190380>
- Warren, J. D., Moffitt, K. C., & Byrnes, P. (2015). How Big Data Will Change Accounting. *Accounting Horizons*, 29(2), 397–407. <https://doi.org/10.2308/acch-51069>
- Wiatt, R. G. (2019). From The Mainframe To The Blockchain. *Strategic Finance*, 100(7), 26-35. Diakses dari <https://sfmagazine.com/articles/2019/january/from-the-mainframe-to-the-blockchain/>
- Wibowo, G. W. (2022). *Strategi Persaingan Bisnis Di Era Digital Dengan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: Eureka Media Aksara.
- Widiarta, W. (2013). Pengaruh Gender, Umur dan Kompleksitas Tugas Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 3(1), 109-118. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/5145>