

STEREOTIP GENDER DALAM AUDIT: ANALISIS BIAS IMPLISIT PADA AUDITOR PEREMPUAN

Resti Astika¹, Aristanti Widyaningsih², Nelly Nur Apandi³,
Universitas Pendidikan Indonesia
m.naufal.n@upi.edu

ABSTRAK

Pegawai wanita terus meningkat jumlahnya tiap tahun termasuk profesi auditor, namun faktanya kenaikan jumlah pegawai perempuan menimbulkan isu gender dan mendapat perhatian lebih dari masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stereotip gender dan bias implisit terhadap auditor perempuan dalam dunia audit. Melalui tinjauan pustaka komprehensif yang bersumber dari Google Scholar, buku, dan situs web resmi terpercaya, penelitian ini menganalisis berbagai literatur yang membahas mengenai stereotip gender dan bias implisit dalam konteks profesi audit. Hasil tinjauan pustaka menunjukkan bahwa stereotip gender dan bias implisit yang masih melekat pada auditor perempuan secara signifikan memengaruhi kinerja dan kualitas audit mereka. Meskipun memiliki kompetensi yang setara dengan auditor laki-laki, auditor perempuan seringkali menghadapi tantangan dan diskriminasi yang berasal dari persepsi negatif yang tidak sadar. Bias implisit ini dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk, mulai dari penilaian kinerja yang tidak objektif hingga terbatasnya peluang promosi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk mengatasi masalah ini, diperlukan berbagai strategi baik pada tingkat individu, organisasi, maupun sistemik. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain meningkatkan kesadaran akan bias implisit, membangun lingkungan kerja yang inklusif, serta mengembangkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender. Dengan demikian, diharapkan dapat mengurangi dampak negatif dari stereotip gender dan bias implisit, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif bagi semua auditor.

Kata kunci: Stereotip Gender, Bias Implisit, Auditor Perempuan, Kinerja Auditor, Kualitas Audit

ABSTRACT

The number of female employees has been increasing annually, including in the auditing profession. However, paradoxically, this increase has brought gender issues to the forefront of public attention. This study aims to examine the impact of gender stereotypes and implicit bias on female auditors in the auditing profession. Through a comprehensive literature review sourced from Google Scholar, books, and reputable official websites, this study analyzes various literatures discussing gender stereotypes and implicit bias in the context of the auditing profession. The results of the literature review indicate that gender stereotypes and implicit bias associated with female auditors significantly affect their performance and audit quality. Despite possessing equal competence to male auditors, female auditors often face challenges and discrimination stemming from unconscious negative perceptions. This implicit bias can manifest in various forms, ranging from unfair performance evaluations to limited promotion opportunities. This study concludes that to address this

issue, various strategies are needed at the individual, organizational, and systemic levels. Some strategies that can be implemented include raising awareness of implicit bias, building inclusive work environments, and developing policies that support gender equality. In doing so, it is hoped that the negative impacts of gender stereotypes and implicit bias can be reduced, and a more equitable and productive work environment can be created for all auditors.

Keywords: *Gender Stereotypes, Implicit Bias, Female Auditors, Audit Performance, Audit Quality*

1. PENDAHULUAN

Profesi auditor memegang peranan penting dalam dunia bisnis, khususnya dalam proses audit dan peninjauan keakuratan laporan keuangan. Auditor memberikan kontribusi yang signifikan dalam keberhasilan suatu perusahaan dengan memastikan bahwa laporan keuangan yang telah dibuat dapat dipercaya sehingga bisa membantu pemangku kepentingan dalam membuat keputusan yang berintegritas. Peran profesi auditor sangat krusial selain sebagai sumber utama dalam menyajikan informasi keuangan yang objektif, auditor juga dipandang sebagai pihak yang independen, mampu memberikan informasi yang akurat mengenai laporan keuangan yang telah diaudit (Tangguh, 2022).

Profesi auditor tidak hanya ditekuni oleh laki-laki, tetapi juga oleh perempuan. Auditor laki-laki dan perempuan memiliki peran yang sama dalam proses mengaudit. Juwita dan Suvi (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa keberagaman gender berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, keberadaan auditor perempuan sering kali mendapat perhatian khusus dari masyarakat terutama terkait dengan isu gender. Isu gender tersebut menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh auditor perempuan, salah satunya stereotip gender yang mengakar dalam budaya organisasi. Stereotip gender dapat berdampak negatif terhadap kualitas audit yang dihasilkan, karena memengaruhi

persepsi terhadap kemampuan dan kinerja auditor perempuan.

Banyak orang menilai auditor perempuan memiliki kompetensi yang lebih rendah dibandingkan auditor laki-laki. Penilaian ini muncul karena perempuan dianggap memiliki sifat emosional sehingga dapat mengurangi objektivitas mereka, serta dianggap kurang memiliki kemampuan kepemimpinan dan ketegasan. Akibatnya, perempuan sering kali ditempatkan dalam peran tugas yang lebih sederhana, sementara pria diberikan tugas yang lebih kompleks karena dianggap memiliki tingkat analisis yang lebih tinggi. Stereotip gender yang dialami oleh perempuan seperti yang ditunjukkan oleh Nurul Hidayah dan Hamidah (2022) menciptakan pandangan negatif terhadap kompetensi auditor perempuan dibandingkan dengan rekan auditor laki-laki.

Meskipun ada anggapan yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Febiola et al., (2023) membuktikan bahwa auditor laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang setara dalam

melaksanakan audit. Namun, tetap saja persepsi negatif yang muncul akibat stereotip gender memengaruhi penilaian terhadap kompetensi mereka dan tidak jarang penilaian tersebut menjadi bias. Bias implisit terhadap auditor perempuan memberikan dampak yang merugikan karena menghambat pengakuan atas kontribusi auditor perempuan dan memengaruhi dinamika tim audit secara keseluruhan. Tetlock dan Mitchell (2009) menunjukkan bahwa bias ini dapat menyebabkan diskriminasi yang tidak disengaja dalam pengambilan keputusan, terutama dalam lingkungan kerja dan organisasi.

Stereotip gender dan bias implisit berdampak signifikan terhadap kinerja dan kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor perempuan. Untuk menggali lebih dalam dan mengatasi masalah ini, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana stereotip gender memengaruhi persepsi dan penilaian kinerja auditor perempuan dalam praktik audit. Selain itu, penting untuk mengetahui dampak bias implisit terhadap kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor perempuan, serta mengidentifikasi strategi yang dapat diterapkan untuk mengurangi stereotip gender dan bias implisit dalam lingkungan audit.

Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan pemahaman yang mendalam

tentang pengaruh stereotip gender dan bias implisit dalam praktik audit, serta bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja dan penilaian auditor perempuan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam mengurangi dampak negatif dari bias gender dan implisit, sehingga dapat menciptakan lingkungan audit yang lebih adil dan inklusif. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi praktisi audit, organisasi, dan pembuat kebijakan dalam upaya meningkatkan kesetaraan gender di bidang audit.

2. RERANGKA TEORITIS

Dalam dunia profesional yang semakin inklusif, stereotip gender masih menjadi tantangan yang signifikan. Bidang audit, yang sering dipandang sebagai profesi yang didominasi laki-laki, tidak luput dari pengaruh stereotip ini. Stereotip gender merujuk pada pandangan umum yang mengaitkan karakteristik tertentu dengan jenis kelamin, sedangkan bias implisit adalah sikap atau keyakinan yang tidak disadari yang dapat memengaruhi keputusan dan perilaku kita. Stereotype gender yang melekat pada auditor perempuan dapat memicu bias implisit yang berdampak pada penilaian kinerja hingga kualitas hasil audit. Penelitian ini

akan menggali lebih dalam dan menjelaskan lebih lanjut mengenai stereotip gender dan bias implisit.

Stereotip Gender

Stereotip gender adalah pandangan atau asumsi mengenai sifat-sifat atau atribut yang dianggap khas bagi pria dan wanita (Cleveland et al., 2000). Dalam konteks ini, Saguni (2014) menjelaskan bahwa stereotip gender mencakup kategori luas yang mencerminkan kesan dan keyakinan tentang perilaku yang dianggap pantas bagi perempuan dan laki-laki. Dengan kata lain, stereotip gender berfungsi sebagai standar yang digunakan oleh masyarakat untuk menilai bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperilaku. Hal ini sering kali mengarah pada pandangan bahwa satu jenis kelamin lebih unggul dibandingkan yang lain (Octavia, 2022). Dengan demikian, pemahaman tentang stereotip gender tidak hanya penting untuk memahami perilaku individu, tetapi juga untuk mengidentifikasi dampak sosial yang ditimbulkan oleh pandangan tersebut.

Salah satu bentuk stereotip gender yang umum di masyarakat adalah pandangan sempit yang menganggap perempuan hanya cocok untuk pekerjaan domestik, sehingga pendidikan tinggi dianggap tidak relevan bagi mereka (Nurul Hidayah dan Hamidah, 2022). Pemikiran

tradisional ini kemudian terbawa ke dunia kerja, termasuk dalam profesi audit, yang sering dianggap sebagai ranah laki-laki. Kecenderungan manusia untuk memproses informasi berdasarkan pengalaman dan keyakinan yang sudah ada sebelumnya mengarah pada generalisasi yang tidak akurat tentang kelompok tertentu, termasuk perempuan. Selain itu, stereotip gender juga terbentuk sejak masa kanak-kanak, ketika individu mulai mengkodekan dan mengatur informasi sesuai dengan apa yang dianggap pantas bagi laki-laki dan perempuan dalam masyarakat (Saguni, 2014).

Dalam konteks profesional, terutama di bidang audit, penelitian oleh Mnif dan Cherif (2023) menunjukkan bahwa auditor perempuan sering menghadapi lebih banyak tantangan untuk mencapai posisi kemitraan di perusahaan audit publik. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa auditor perempuan sering dianggap kurang independen dalam menjalankan tugas mereka dibandingkan rekan pria (Alderman, 2017). Bahkan perempuan yang memiliki kompetensi dan kualitas setara dengan pria sering kali tersisih akibat adanya stereotip negatif ini (Nurul Hidayah dan Hamidah, 2022). Hal ini memberikan bukti nyata bahwa stereotip gender berdampak buruk terhadap kesempatan dan perkembangan karir perempuan di dunia profesional.

Bias Implisit

Secara umum bias terbagi menjadi dua kategori yaitu implisit dan eksplisit. Bias implisit bekerja secara otomatis di dalam pikiran, sering kali tanpa kita sadari, dan dapat memengaruhi tindakan. Sebaliknya, bias eksplisit adalah sikap yang kita tunjukkan secara terbuka dan sengaja.

Bias implisit adalah sikap, reaksi, dan penilaian yang terjadi secara otomatis dan tidak disadari terhadap individu atau kelompok tertentu, sering kali berdasarkan karakteristik seperti ras, gender, atau usia. Dalam bukunya, Pérez (2016) mendefinisikan bias implisit sebagai suatu konstruksi kognitif yang mencakup beragam sikap, kepercayaan, dan pengetahuan yang secara tidak sadar memengaruhi penilaian dan perilaku kita terhadap kelompok sosial tertentu. Bias ini cenderung dipicu secara otomatis dan sulit untuk dikendalikan, seringkali memengaruhi tindakan dan ucapan kita tanpa disadari.

Bias implisit adalah respons otomatis yang dihasilkan oleh otak yang dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial dan budaya. Bias ini sering kali muncul sebagai reaksi cepat terhadap individu atau kelompok tertentu, dan dapat dipicu oleh karakteristik seperti jenis kelamin, etnis, dan atribut fisik lainnya. Penelitian yang

dilakukan oleh Jost et al., (2009) menunjukkan bahwa bias implisit tidak hanya ada, tetapi juga dapat diukur secara empiris.

Bias implisit, menurut Tetlock dan Mitchell (2009), dapat secara signifikan memengaruhi pengambilan keputusan dalam organisasi. Dampaknya tidak hanya terbatas pada lingkungan kerja, tetapi juga merembet ke hubungan interpersonal dan kehidupan sosial (Suveren, 2022). Salah satu bentuk bias implisit yang paling menonjol adalah bias gender. Sikap dan keyakinan yang tidak disadari tentang gender dapat mengarah pada pengasingan perempuan, terutama di tempat kerja. Seperti yang diteliti oleh Madsen dan Andrad (2018), bias gender dapat menurunkan moral karyawan perempuan dan meningkatkan tingkat pergantian pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya menyadari adanya bias implisit, tetapi juga secara khusus mengidentifikasi dan mengatasi bias gender untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan literatur review untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi dari sumber yang relevan secara komprehensif, rentang waktu sumber penelitian yang digunakan berupa artikel yang diterbitkan antara

tahun 2011 hingga 2024 dan sebagian menggunakan referensi buku dan website terpercaya. Fokus utama penelitian ini adalah pengaruh stereotip gender dan bias implisit terhadap kinerja dan kualitas audit auditor perempuan serta strategi mitigasi yang dapat diterapkan. Sumber artikel penelitian terdiri dari sumber nasional maupun internasional, yang kemudian dikelompokkan berdasarkan tiga tema utama: (1) pengaruh stereotip gender terhadap persepsi dan penilaian kinerja auditor perempuan; (2) dampak bias implisit terhadap kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor perempuan; dan (3) strategi untuk mengurangi stereotip gender dan bias implisit dalam lingkungan audit.

Rancangan (Desain) Penelitian

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur review dimana peneliti mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik dengan tujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh topik penelitian tersebut dengan cara mengidentifikasi celah-celah dalam penelitian sebelumnya. Menurut Abraham dan Supriyati (2002) dalam penelitiannya menerangkan bahwa literature review merupakan proses sistematis dalam mengkaji literatur yang relevan dengan tujuan menghasilkan

sebuah karya tulis yang komprehensif mengenai suatu topik spesifik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana stereotip gender memengaruhi auditor perempuan dalam konteks audit, serta mengeksplorasi bias implisit yang ada. Literatur yang diteliti memiliki kriteria inklusi dan eksklusi seperti sumber literatur yang digunakan memiliki rentang waktu terbit 2011-2024 an. Dalam mencari sumber literatur yang relevan digunakan basis data seperti google scholar dan buku serta website terpercaya yang memiliki topik yang relevan dengan penelitian. Kata kunci yang digunakan untuk memaksimalkan pencarian yaitu stereotip gender, bias implisit, auditor perempuan, kualitas audit, dan kinerja auditor.

Sumber literatur yang digunakan berasal dari jurnal nasional dan internasional yang dibagi kedalam 3 bagian tema yang berbeda, yang akan digunakan dalam penelitian. Kemudian dilakukan proses seleksi dengan membaca abstrak dan menilai relevansinya dengan topik penelitian yang akan dikaji. Proses seleksi ini bertujuan untuk memastikan bahwa hanya sumber-sumber yang sesuai dengan tujuan penelitian saja yang dimasukan ke dalam proses analisis lanjutan. Data yang terkumpul kemudian dilakukan analisis menggunakan beberapa teknik agar hasilnya lebih akurat dan

komprehensif. Teknik analisis yang digunakan adalah Summarize (meringkas informasi penting), Synthesize (menggabungkan temuan dari berbagai studi), serta Compare and Contrast (mencari kesamaan dan perbedaan antara temuan dari berbagai penelitian). Sehingga dengan cara ini, diharapkan dapat menghasilkan topik satu tulisan berkenaan dengan satu topik atau isu tertentu dengan gambaran yang lengkap tentang stereotip gender dan bias implisit dalam konteks audit, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja auditor perempuan secara signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Meskipun jumlah perempuan dalam profesi audit terus meningkat, mereka masih seringkali menghadapi hambatan yang tidak dialami oleh rekan pria. Salah satu tantangan yang paling sering dihadapi oleh auditor perempuan adalah stereotip gender yang masih melekat di masyarakat. Stereotip gender menimbulkan pandangan keliru tentang kemampuan individu berdasarkan jenis kelamin, sementara bias implisit adalah sikap tidak sadar yang dapat merugikan penilaian kinerja. Dalam praktik audit, kedua faktor ini sering kali menyebabkan auditor perempuan mengalami diskriminasi, yang berdampak pada

penilaian kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi yang efektif. Lebih lanjut penelitian ini akan membahas lebih lanjut mengenai stereotip gender dan bias implisit serta cara menguranginya melalui mitigasi untuk menciptakan lingkungan organisasi yang lebih baik.

Pengaruh Stereotip Gender Terhadap Persepsi dan Penilaian Kinerja Auditor Perempuan dalam Praktik Audit

Stereotip Gender adalah pandangan umum atau kepercayaan yang sudah melekat di masyarakat tentang sifat, peran, dan perilaku yang seharusnya dimiliki oleh laki-laki dan perempuan. Penelitian yang dilakukan oleh Koenig dan Eagly (2014) menyatakan bahwa, stereotip gender dalam dunia profesional seringkali muncul karena adanya anggapan umum bahwa peran pekerjaan tertentu lebih cocok untuk satu jenis kelamin dibandingkan yang lain. Hal ini terjadi ketika suatu pekerjaan didominasi oleh satu kelompok gender, sehingga menciptakan persepsi yang menyamaratakan bahwa hanya anggota kelompok tersebut yang mampu atau cocok untuk melakukan pekerjaan itu. Anggapan tersebut juga dikuatkan dengan hasil penelitian Eagly dan Wood (2016) perilaku pria dan wanita pada umumnya mendukung dan mempertahankan pembagian kerja, hal ini bisa menjadi salah

satu faktor mengapa stereotip gender dan peran dalam bekerja diatur berdasarkan gender.

Dalam profesi audit, stereotip gender dapat menimbulkan efek berbahaya yang dapat menimbulkan ancaman di berbagai populasi dalam kinerjanya (Pennington et al., 2016). Populasi dalam dunia profesional tentu akan melibatkan hubungan antar berbagai orang dan kelompok, dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Suveren (2022) menyatakan bahwa,

keterkaitan antara berbagai kelompok atau individu dalam suatu organisasi, seringkali dipengaruhi oleh stereotip gender yang kemudian menjadi dasar untuk perlakuan yang tidak adil atau diskriminasi. Diskriminasi tersebut dapat menimbulkan sejumlah masalah yang berdampak pada kualitas pekerjaan, kesejahteraan pekerja, dan reputasi profesi itu sendiri.

Diskriminasi memberikan dampak persepsi negatif terhadap penilaian kinerja perempuan. Perempuan sering dianggap kurang kompeten, tidak tegas, dan kurang ambisius dibandingkan rekan pria. Sehingga menciptakan persepsi bahwa mereka tidak mampu memenuhi ekspektasi yang sama dalam lingkungan kerja. Hal yang sama juga disampaikan oleh Hidayah dan Hamidah (2022) stereotip gender kerap menggambarkan perempuan sebagai

individu yang kurang tegas, ambisius, dan berkomitmen dalam pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki. Stereotip negatif ini dapat menimbulkan perasaan khawatir akan diperlakukan sesuai dengan stereotip itu, tekanan untuk membuktikan bahwa stereotip itu salah justru bisa membuat mereka gagal melaksanakan tugasnya (Spencer et al., 2016). Persepsi buruk dan tekanan dari lingkungan sekitar memberikan dampak terhadap korban stereotip gender. Nasir et al., (2014) dan Salsabila (2011) mengungkapkan bahwa persepsi buruk stereotip gender dan diskriminasi seperti ini berpengaruh terhadap kinerja mereka. Auditor yang mendapatkan stereotip gender di dalam lingkungan kerja cenderung mengalami tantangan yang lebih untuk mencapai karir mereka (Hartono, 2021)

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Spencer et al., (2016) ancaman stereotip menjelaskan efek kinerja buruk, jika dibandingkan dengan rekan yang tidak memiliki stereotip cenderung menerima nilai lebih baik daripada yang telah diprediksi. Penelitian tersebut memberikan wawasan baru bahwa ancaman stereotip dapat menyebabkan seseorang memiliki kinerja yang lebih buruk daripada orang lain yang tidak merasakan ancaman tersebut. Ancaman ini seringkali membuat seseorang mendapatkan nilai atau hasil yang lebih

rendah dari yang seharusnya mereka dapatkan, meskipun mereka memiliki kemampuan yang sama.

Namun, asumsi negatif stereotip gender terhadap perempuan pada kenyataannya tidak seperti itu (Rokhim dan Noorrizki, 2022). Auditor, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki tingkat kompetensi yang setara dalam menjalankan tugas audit (Febiola et al., 2023). Rahayu dan Suryanawa(2020) menegaskan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kompetensi dan kinerja yang sama di bidang profesional. Sehingga baik perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama tanpa perlu membedakan gender. Hal ini relevan dengan teori feminisme liberal yang diteliti oleh Maulid (2022) bahwa Perempuan berhak atas kesetaraan penuh dan memiliki peran serta tanggung jawab yang setara dengan laki-laki dalam segala aspek kehidupan.

Dengan demikian, penting untuk menegaskan bahwa kesetaraan gender dalam profesi audit bukan hanya sekedar angan-angan, tetapi merupakan realitas yang harus diakui dan diterima. Perempuan dan laki-laki memiliki kompetensi dan kinerja yang setara, sehingga tidak ada alasan untuk membedakan mereka berdasarkan gender. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk menghapus stereotip gender dan

menciptakan lingkungan kerja yang baik dan akan memberikan manfaat tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. Pengaruh Stereotip Gender Terhadap Persepsi dan Penilaian Kinerja Auditor Perempuan dalam Praktik Audit

No	Pengaruh	Peneliti	Tahun
1	Pengaruh dalam ruang lingkup profesional	Salsabila, Kooenig & Eagly, dan Eagly & Wood	2011 2014 2016
2	Pengaruh dalam persepsi	Pennington et al., dan Suveren	2016 2022
3	Pengaruh pada kinerja	Spencer, Nasir et al., dan Hidayah & Hamidah	2016 2022

Dampak Bias Implisit Terhadap Kualitas Audit Auditor Perempuan

Bias implisit adalah asumsi, keyakinan, atau sikap yang terbentuk secara tidak sadar dan memengaruhi cara seseorang berinteraksi dan mengambil keputusan. Bias ini biasanya muncul dari pengalaman hidup dan stereotip yang berkembang. Dalam penelitiannya Suveren (2022) mendefinisikan bias implisit sebagai pemikiran yang seringkali tidak

disadari oleh banyak orang dimana hal ini dapat memengaruhi penilaian dan keputusan secara tidak sadar. Madsen dan Andrade (2018) juga mendefinisikan bias gender seperti kecenderungan untuk memiliki pandangan atau perlakuan yang berbeda terhadap laki-laki dan perempuan secara otomatis dan tanpa kita sadari, yang dipengaruhi oleh pandangan umum yang sudah tertanam di masyarakat.

Apabila diteliti lebih lanjut bias implisit dengan stereotip gender memiliki keterkaitan dan saling memperkuat. Hubungan dalam kedua konteks tersebut merujuk pada hasil realita atau pengalaman yang terjadi seperti stereotip gender bisa menjadi sebuah dasar mengapa bias tersebut terjadi lalu bias implisit juga menjadi hal yang memperkuat terjadinya stereotip gender meskipun dalam prosesnya hal tersebut mungkin terjadi tanpa tidak disadari. Suveren (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dalam teori identitas sosial, bias implisit muncul ketika kita secara otomatis menghubungkan sifat dengan kelompok luar, yang mana hal tersebut memungkinkan terjadinya stereotip dan diskriminasi. Sehingga pada praktiknya bias implisit tidak muncul begitu saja, melainkan muncul karena adanya faktor pendukung seperti stereotip.

Bias implisit banyak terjadi di berbagai sektor termasuk sektor dunia

profesional, bias implisit secara tidak langsung dapat memengaruhi dunia kerja. Pada perkembangannya stereotip gender dan diskriminasi tersampaikan secara lebih halus dengan kata lain menimbulkan masalah baru yaitu mikroagresi yang menimbulkan rasa ambigu dan mengakibatkan hasil kerja yang negatif (Basford, 2104). Implikasi bias implisit gender dalam organisasi profesional memengaruhi segi kepemimpinan, pengambilan keputusan, moral, dan juga ruang lingkup organisasi (Madsen dan Andrade, 2018). Sehingga penting bagi organisasi untuk memahami mengenai bias implisit karena hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada organisasi terutama terhadap auditor wanita.

Penelitian Tetlock dan Mitchell (2009) telah menunjukkan bahwa bias implisit dapat secara signifikan memengaruhi berbagai pengambilan keputusan, termasuk dalam konteks akuntansi. Septian dan Astika (2019) juga menyoroti bahwa efek halo negatif dapat menurunkan kinerja auditor. Apabila bias implisit dan efek halo negatif terjadi pada auditor perempuan dampaknya dapat jauh lebih kompleks dan berdampak signifikan pada kualitas audit. Auditor perempuan seringkali menghadapi bias seperti efek halo negatif yang membuat orang memiliki ekspektasi rendah terhadap mereka, sehingga kesalahan kecil pun dibesar-

besarkan. Tekanan untuk membenarkan hal tersebut mendorong mereka bekerja lebih keras, namun hal itu ternyata dapat menurunkan kualitas kerja.

Namun adapula hasil penelitian yang bertolak belakang, seperti Sofia et al., (2022), Widiastoeti dan Murwato (2021), Rahadjeng (2011), dan Rizkiyah (2016) sepakat bahwa auditor perempuan memiliki kinerja dan kualitas audit yang lebih baik dibanding laki-laki, hal ini disebabkan karena perempuan memiliki persepsi risiko lebih tinggi sehingga dalam membuat keputusan dan penilaian cenderung lebih berhati-hati. Sehingga bias implisit yang menyatakan bahwa kompetensi pria lebih baik dari wanita tidaklah selalu benar. Kinerja setiap individu tentu berbeda baik perempuan atau laki-laki (Anggrainy et al., 2018), karena setiap individu memiliki karakteristik yang unik, tidak semua laki-laki akan memiliki kinerja yang sama, begitu pula dengan perempuan. Baik laki-laki ataupun perempuan memiliki kualitas yang sama sehingga perlu untuk merubah persepsi bias terhadap satu gender saja.

Tabel 2. Dampak Bias Implisit Terhadap Kualitas Audit Auditor Perempuan

No	Dampak Bias Implisit	Peneliti	Tahun
1	Dampak	Basford	2014

	bagi karir	dan Madsen & Andrade	2018
2	Dampak untuk mengambil keputusan	Septian & Astika	2019
3	Kinerja & Kualitas Auditor Perempuan	Rahdadje ng, Rizkiyah, Widiastoe ti & Murwato, dan Sofia et al.,	2011 2016 2021 2022

Strategi Mengurangi Stereotip Gender dan Bias Implisit dalam Lingkungan Audit

Dalam dunia audit, stereotip gender dan bias implisit dapat memengaruhi kinerja dan kualitas audit auditor perempuan bahkan hingga bisa memengaruhi lingkungan organisasi di perusahaan. Dampak negatif dari stereotip gender dan bias implisit dalam audit sangat signifikan. Selain memengaruhi kualitas laporan audit juga dapat memengaruhi kepercayaan publik terhadap auditor. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan upaya kolektif dari semua pihak yang terlibat dalam dunia audit. Strategi untuk mengurangi stereotip gender dan bias implisit memiliki fokus dan pendekatan

yang berbeda meskipun keduanya sama-sama untuk menciptakan lingkungan organisasi profesional yang lebih adil dan setara.

Strategi untuk mengurangi stereotip gender lebih fokus pada mengubah pandangan dan persepsi masyarakat secara luas. Salah satu hal yang dapat diterapkan untuk mengurangi stereotip gender bisa melalui penerapan kebijakan publik, dalam penelitiannya Edwar (2024) menegaskan bahwa untuk menegakkan kesetaraan gender diperlukan upaya yang lebih sistematis, yaitu melalui harmonisasi regulasi, peningkatan efektivitas penegakan hukum, dan pengarusutamaan gender dalam seluruh kebijakan. Penegakan regulasi seperti yang dijelaskan Asyifa et al., (2023) mengatakan bahwa prinsip-prinsip pancasila, terutama persatuan dan keadilan sosial, dapat diimplementasikan dalam upaya mewujudkan kesetaraan gender di lingkungan kerja. Perusahaan dapat memulai dengan merekrut dan mempromosikan karyawan secara adil tanpa memandang gender, serta menyelenggarakan program pelatihan yang menyadarkan akan pentingnya kesetaraan dan keberagaman. Langkah-langkah ini tidak hanya mengurangi bias gender, tetapi juga memperkuat nilai-nilai kebersamaan dan saling menghormati.

Selain itu, intervensi efektif juga dapat menjadi strategi untuk mengurangi ancaman stereotip gender (Roberson dan Kulik, 2007). Intervensi yang dapat dilakukan yaitu seperti pendidikan dengan mengadakan pelatihan dan kurikulum mengenai gender, program bimbingan, kebijakan yang jelas, kampanye dialog sosial, dan pendekatan dengan basis penelitian untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana stereotip gender terbentuk dan hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk merancang program yang lebih efektif dan relevan dengan zaman.

Sementara itu, strategi untuk mengurangi bias implisit lebih difokuskan untuk mengubah perilaku individu. Strategi untuk mengurangi bias implisit bisa melalui program pelatihan, namun Williamson dan Foley (2018) menjelaskan memang sudah banyak organisasi menganggap pelatihan bias implisit sebagai solusi utama untuk mencapai kesetaraan gender. Namun, pelatihan ini perlu dilakukan upaya yang lebih menyeluruh dan berkelanjutan agar menjadi efektif. Adapula keberhasilan pelatihan yang diungkapkan oleh Winarti et al., (2023) dari hasil data kuesioner sebelum dan sesudah pelatihan membuktikan bahwa peserta mengalami peningkatan pemahaman yang signifikan tentang konsep pengarusutamaan gender. Keberhasilan pelatihan bias implisit juga

diterangkan oleh Gino dan Coffman (2021) pelatihan harus menggabungkan komponen pemberdayaan individu dengan praktik-praktik yang konkret. Dengan memberikan pelatihan yang menekankan pada refleksi diri, akuntabilitas, dan interaksi antar kelompok yang beragam, serta dilengkapi dengan praktik-praktik seperti edukasi tentang bias implisit dan pengembangan empati sehingga kita dapat menciptakan perubahan yang berkelanjutan dalam mengatasi bias implisit.

Adapun strategi untuk mengurangi stereotip gender dan bias implisit seperti yang diteliti oleh Filut et al., (2017) untuk mengurangi bias implisit, kita perlu menciptakan lingkungan yang lebih inklusif. Untuk menciptakan lingkungan inklusif diperlukan sosok pemimpin yang dapat mengajak dan memengaruhi orang disekitarnya dengan menerapkan karakter kepemimpinan inklusif. Kepemimpinan inklusif adalah pendekatan fokus menciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai, didengar, dan diberdayakan untuk berkontribusi secara maksimal. Alan et al., (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan harmonis. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih saling mendukung dan memiliki pandangan positif terhadap pemimpin

mereka. Adapun contoh penerapan kepemimpinan inklusif menurut Korkmaz et al., (2022) ada empat dimensi yaitu menghargai perbedaan individu, membangun rasa memiliki tim, menunjukkan penghargaan, dan mendukung misi organisasi. Namun tetap perlu diperhatikan bahwa kepemimpinan inklusif akan berhasil jika pemimpinnya juga memberikan contoh yang baik (Shahzad et al., 2012).

Tabel 3. Strategi Mengurangi Stereotip Gender dan Bias Implisit dalam Lingkungan Audit

No	Strategi	Peneliti	Tahun
1	Upaya sistematis	Asyifa dan Edwar	2023 2024
2	Upaya Intervensi	Roberson & Kulik	2007
3	Pendidikan dan pelatihan	Williamson & Foley, Gino & Coffman, dan Winarti et al.,	2018 2021 2023
4	Upaya inklusif	Shahzad, Filut et al., Korkmaz, dan Alan et al.,	2012 2017 2022 2023

5.SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini telah menyajikan gambaran komprehensif mengenai

penelitian-penelitian sebelumnya yang mengkaji stereotip gender dan bias implisit dalam profesi audit terutama terhadap auditor perempuan. Kemudian hasil dari tinjauan penelitian ini akan disimpulkan lebih lanjut.

Stereotip gender terhadap auditor perempuan masih menjadi hambatan dalam profesi audit. Persepsi negatif ini dapat memengaruhi penilaian kinerja dan peluang karier auditor perempuan. Meskipun demikian, penelitian menunjukkan bahwa kompetensi antara auditor laki-laki dan perempuan sejatinya setara.

Bias implisit gender secara signifikan memengaruhi kinerja auditor perempuan. Persepsi negatif yang tidak sadar membuat auditor perempuan menghadapi tantangan lebih besar dalam pekerjaan mereka. Meskipun demikian, kompetensi mereka tidak kalah dengan laki-laki.

Untuk mengatasi stereotip gender dan bias implisit dalam lingkungan audit, diperlukan pendekatan pada berbagai lapisan baik individu maupun kelompok. Pada lapisan individu, setiap auditor perlu meningkatkan kesadaran diri dan melakukan refleksi. Selanjutnya ditingkat tim, organisasi perlu membangun tim yang beragam, menerapkan sistem evaluasi yang objektif, serta menyediakan program mentoring. Serta perusahaan perlu

memiliki kebijakan yang inklusif dan berkolaborasi dengan organisasi profesi dan pemerintah.

Penelitian ini hanya menggunakan metode literatur review sehingga dalam penulisannya masih terdapat keterbatasan, untuk melengkapi penelitian ini maka saran yang bisa diterapkan untuk penelitian selanjutnya yaitu.

Penelitian kualitatif yang mendalami pengalaman auditor perempuan secara individual dapat memberikan wawasan yang kaya tentang bagaimana stereotip dan bias bermanifestasi dalam praktik sehari-hari. Dengan menggali lebih dalam pengalaman personal auditor perempuan, kita dapat mengidentifikasi pola-pola yang lebih spesifik dan mengembangkan intervensi yang lebih tepat sasaran.

Penelitian perlu melacak karier auditor perempuan setelah mengikuti program intervensi untuk mengukur efektivitas jangka panjang dari program tersebut. Selain itu, penting untuk membandingkan kualitas audit antara tim yang beragam gender dengan tim yang didominasi laki-laki. Dengan demikian, kita dapat mengukur secara empiris dampak dari keberagaman gender terhadap kinerja organisasi.

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari bias. Penelitian perlu menganalisis

bagaimana perilaku pemimpin memengaruhi persepsi dan perilaku karyawan serta bagaimana kepemimpinan yang inklusif dapat mendorong perubahan budaya organisasi.

Penelitian ini hanya menggunakan metode literatur review, sehingga terbatas pada hasil analisis data sekunder tanpa adanya eksplorasi langsung terhadap pengalaman dan perspektif individu. Untuk melengkapi temuan penelitian ini, terdapat saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, untuk mengeksplorasi pengalaman personal auditor perempuan. Penelitian kualitatif ini dapat membantu mengidentifikasi pola spesifik terkait bagaimana stereotip gender dan bias implisit memengaruhi kinerja dan peluang karier mereka.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melacak perkembangan karier auditor perempuan setelah mengikuti program intervensi yang dirancang untuk mengurangi bias, guna mengukur efektivitas program tersebut dalam jangka panjang.
3. Penelitian kuantitatif yang membandingkan kualitas audit antara tim yang beragam gender dan tim homogen juga penting

untuk memberikan bukti empiris mengenai dampak keberagaman gender terhadap kinerja organisasi.

Penelitian perlu menyoroti peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Analisis terhadap perilaku pemimpin yang mendukung budaya kerja bebas bias dapat memberikan wawasan berharga untuk mengembangkan strategi yang mendorong perubahan budaya organisasi ke arah yang lebih inklusif dan setara

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, I., & Supriyati, Y. (2022). Desain Kuasi Eksperimen Dalam Pendidikan: Literatur Review. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(3), 2476–2482. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i3.3800>
- Alan, S., Corekcioglu, G., & Sutter, M. (2022). Improving Workplace Climate in Large Corporations: A Clustered Randomized Intervention. *Discussion Papers of the Max Planck Institute for Research on Collective Goods*. <https://doi.org/10.3813/9783777624716>
- Alderman, J. (2017). Does auditor gender influence auditor liability? Exploring the impact of the crime congruency effect on jurors' perceptions of auditor negligence. *Advances in Accounting*, 38(July), 75–87. <https://doi.org/10.1016/j.adiaac.2017.07.006>
- Anggrainy, S., Bokin, Z., & Husain, S. P. (2018). ANALISIS PERBEDAAN KINERJA AUDITOR DILIHAT DARI PERSPEKTIF GENDER (Studi Empiris pada Kantor

- Pemeriksaan Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo). JAWARA: Jurnal Wawasan Dan Riset Akuntansi, 5(2), 114–126.
- Asyifa, Z., & Najicha, F. U. (2023). Nilai Pancasila Sebagai Jalan Keluar Dalam Menegakkan Kesetaraan Gender di Era Industri 4.0. Jurnal Rontal Keilmuan Pancasila Dan Kewarganegaraan, 9(2), 30–40.
<https://core.ac.uk/download/pdf/578767227.pdf>
- Basford, T. E., Offermann, L. R., & Behrend, T. S. (2014). Do you see what i see? Perceptions of gender microaggressions in the workplace. Psychology of Women Quarterly, 38(3), 340–349.
<https://doi.org/10.1177/0361684313511420>
- Cleveland, J. N., Stockdale, M., Murphy, K. R., & Gutek, B. A. (2000). Women and Men in Organizations Sex and Gender Issues at Work (E. A. Fleishman & G. M. University (eds.); 1st ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <http://s://doi.org/10.4324/9781410601384>
- Edwar, M. (2022). Hambatan Penegakan HAM Terhadap Kesetaraan Gender Di Dunia Kerja Dalam Budaya Patriarki. Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik, 2(1), 380–387.
<https://doi.org/10.33363/bb.v14i1.1179.6>
- Febiola, T., Istianingsih, I., & Mukti, A. H. (2023). Pengaruh Gender Diversity of Signing Auditors terhadap Kualitas Audit: Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Consumer Cyclical yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2021. Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen, 3(1), 59–69.
<https://doi.org/10.35912/sakman.v3i1.2304>
- Filut, A., Kaatz, A., & Carnes, M. (2017). The Impact of Unconscious Bias on Women's Career Advancement. The Sasakawa Peace Foundation Expert Reviews Series on Advancing Women's Empowerment.
- Gino, F., & Coffman, K. (2021). Unconscious Bias Training That Works. Harvard Business Review, 99(5), 114–123.
- Hartono, E. B. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Glass Ceiling pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. UNIVERSITAS GADJAH MADA.
- Hidayah, N., & Hamidah. (2022). STEREOTIP GENDER DAN AKUNTAN WANITA. E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA, 11(12), 1524–1537.
- Jost, J. T., Rudman, L. A., Blair, I. V., Carney, D. R., Dasgupta, N., Glaser, J., & Hardin, C. D. (2009). The existence of implicit bias is beyond reasonable doubt: A refutation of ideological and methodological objections and executive summary of ten studies that no manager should ignore. Research in Organizational Behavior, 29(August), 39–69.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2009.10.001>