



Kementerian Keuangan
Inspektorat Jenderal



PEREMPUAN DALAM PROFESI AUDIT INTERNAL DI INDONESIA

Jakarta, 2 April 2019

Ketimpangan Gender

Isu Ekonomi

**Pekerjaan rumah
wanita
VS
Pekerjaan
kantor**

WORLD
ECONOMIC
FORUM



**Penutupan
Ketimpangan Gender**



202 tahun

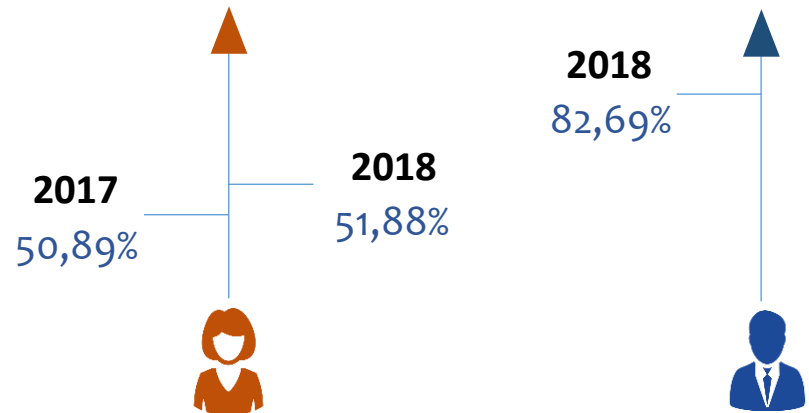
**Aspek
Ekonomi**



107 tahun

**Aspek
Politik**

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)



Sumber: BPS

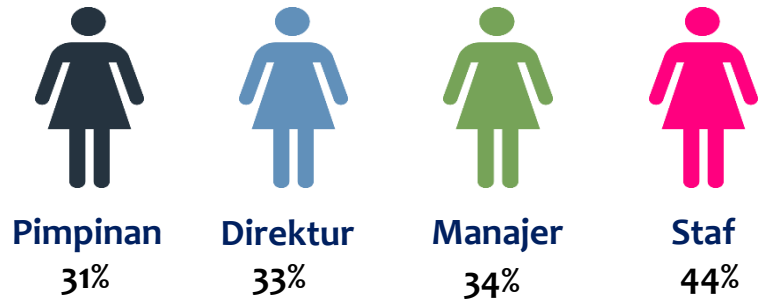
Ketimpangan Gender dan Profesi Audit Internal



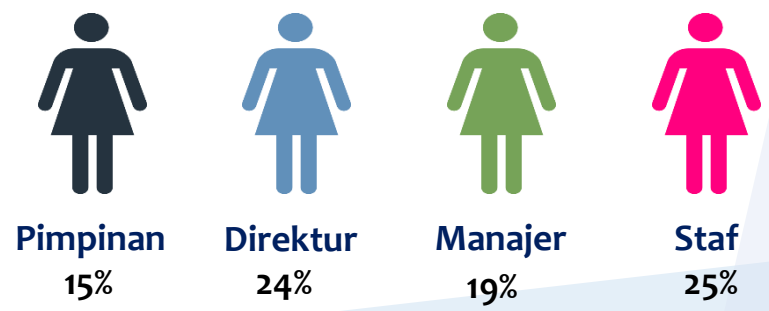
Self Assessment

	♀	♂
<i>Standards</i>	3,07	3,19
<i>Governance, risk, and compliance</i>	3,32	3,49
<i>Business acumen</i>	3,36	3,58
<i>Internal audit management</i>	3,42	3,68
<i>Improvement and innovation</i>	3,46	3,64
<i>Critical thinking</i>	3,51	3,68
<i>Internal audit delivery</i>	3,69	3,84
<i>Persuasion and collaboration</i>	3,72	3,85
<i>Communication</i>	3,76	3,89
<i>Ethics</i>	3,85	3,99

Porsi pejabat perempuan < laki-laki di dunia



Porsi pejabat perempuan < laki-laki di Indonesia



Peta Kondisi di Kementerian Keuangan



30,26% (24.054 dari 79.498)

Eselon	Persentase
Ia	10%
Ib	13%
IIa	16%
IIb	7%
IIIa	17%
IIIb	8%
IVa	17%
IVb	7%

Peta Kondisi di Itjen Kemenkeu



29% (216 dari 753)

Jabatan	Persentase
Auditor Utama	20%
Auditor Madya	24%
Auditor Muda	25%
Auditor Pertama	22%

Praktik di Kementerian Keuangan

Kementerian Keuangan



30% 70%

- Proporsi setiap level jabatan 11% - 17%
- Proporsi pejabat perempuan terbanyak pada level Eselon IV
- Porsi pada level non eselon 33%

Inspektorat Jenderal

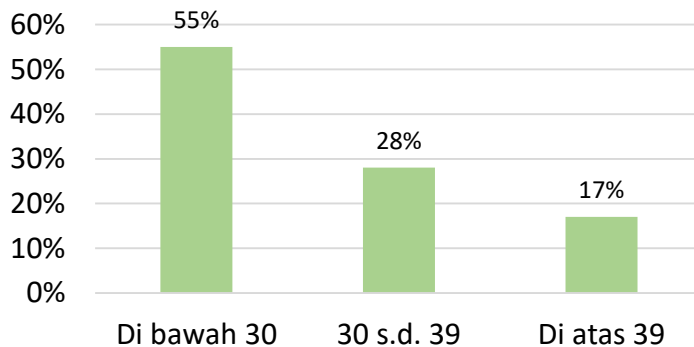


29% 71%

Kebijakan **minimal 30%** keterwakilan perempuan dalam pengajuan promosi

Itjen memiliki potensi melahirkan pemimpin-pemimpin perempuan

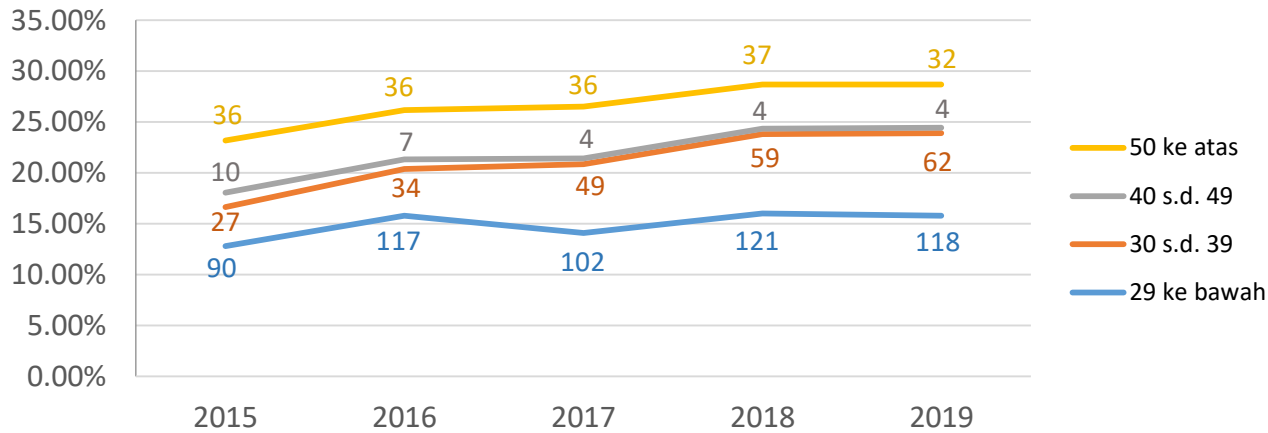
Pegawai Perempuan pada Itjen berdasarkan Usia



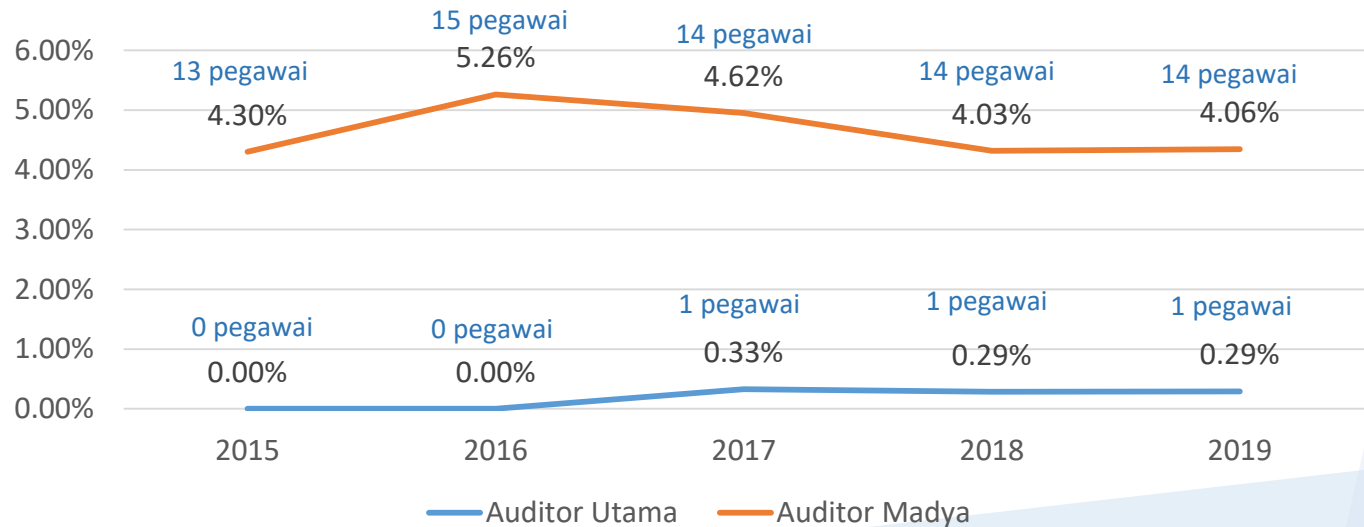
Persentase Pegawai Perempuan pada Jenjang Karir Auditor



Persentase Pejabat/Pegawai Perempuan di Itjen Tahun 2015-2019



Persentase Pejabat Fungsional Perempuan di Itjen Tahun 2015 - 2019



Tantangan bagi Perempuan Auditor



Kelebihan Perempuan di Dunia Audit Internal

1



Pekerjaan

vs



Keluarga

2

Gaya bekerja **kurang tegas** dan **kompetitif**

3

Posisi Manajemen



4

Dianggap **kurang berminat** dan **mahir** dalam **politik kantor**



Kolaboratif
Empati
Good listener



Perbedaan perspektif



Work-life balance

Hasil survei IIA Indonesia (2015)



Mencerminkan klien yang mereka layani



Lebih rapi, men-detail, & *multi-tasking* lebih tinggi

Pengarusutamaan Gender (PUG) untuk Meningkatkan Peran Perempuan Indonesia

Tahun 1998

Gender Analysis Pathway (GAP)
oleh Bappenas & KNPP

RPJPN 2005-2025

Kesetaraan dan keadilan gender

Tahun 2000

Terbit Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang PUG dalam Pembangunan Nasional

Menjadi isu strategis **RPJMN 2015-2019**

Komitmen Kemenkeu

“Penyusunan anggaran responsif gender”

Praktik PUG Kementerian Keuangan



Ruang Laktasi



Tempat penitipan anak



Flexible working hour



Anugrah Parahita Ekaprakarya (APE)



Akses *fingerprint* untuk ruang laktasi



Ruang bermain anak

Data Analytics Menjawab Tantangan dalam Dunia Audit Internal



83% pegawai perempuan Itjen merupakan generasi milenial



Minimalisasi penugasan luar kota



Penyusunan aplikasi E-Review



76%

efisiensi dari sisi alokasi sumber daya yang dibutuhkan untuk pengujian lapangan

Inovasi Terkini Praktik PUG



New Thinking of Working

Open Space, Flexible Working Hour, etc.



Terima Kasih

Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan
Gedung Djuanda II Lantai 4-13
Jl. Dr. Wahidin No. 1 Jakarta 10710
Telp. (021) 3865430 Faks. (021) 3440907



www.itjen.kemenkeu.go.id



[ItjenKemenkeu](https://www.facebook.com/ItjenKemenkeu)



[ItjenKemenkeu](https://twitter.com/ItjenKemenkeu)



[itjenkemenkeu](https://www.instagram.com/itjenkemenkeu)



[channel/UCxmHJ_xmlINCGvYQFaU7h3A](https://www.youtube.com/channel/UCxmHJ_xmlINCGvYQFaU7h3A)