

420
19

MANAJEMEN BAKAT

Hasil Survei Nasional IIA Indonesia tahun 2019



The Institute of
Internal Auditors
Indonesia

MEREKRUT, MENGEMBANGKAN, MEMPERTAHANKAN, DAN
MENDAPATKAN HASIL MAKSIMAL DARI AUDITOR BERBAKAT

SURVEI NASIONAL IIA INDONESIA TAHUN 2019

PELAKSANAAN

 JULI-
SEPTEMBER

2019

TOTAL
RESPONDEN



500

RESPONDEN

CAE

88

Standar IIA Terkait (2017)

1200 – KECAKAPAN DAN KECERMATAN PROFESIONAL

Penugasan harus dilaksanakan dengan menggunakan keahlian/kecakapan dan kecermatan profesional (*due professional care*).

- 1210 – Kecakapan
- 1220 – Kecermatan Profesional (*Due Professional Care*)
- 1230 – Pengembangan Profesional Berkelanjutan

1300 – PROGRAM ASURANS DAN PENINGKATAN KUALITAS

Kepala Audit Internal harus mengembangkan dan memelihara program asurans dan peningkatan kualitas yang mencakup seluruh aspek aktivitas audit internal.

2030 – PENGELOLAAN SUMBER DAYA

Kepala Audit Internal harus memastikan bahwa sumber daya audit internal telah sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif dalam rangka pencapaian rencana yang telah disetujui.

Proses Utama Manajemen Bakat

(Practical Guide IIA 2015 – Talent Management)

Langkah awal dalam melakukan Manajemen Bakat:

- 1 **Menilai kebutuhan & harapan stakeholder.**
- 2 Mengembangkan rencana audit untuk memenuhi kebutuhan dan harapan *stakeholder*, dengan mempertimbangkan tujuan, strategi, dan risiko organisasi.
- 3 Mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan rencana audit berdasarkan *Global Internal Audit Competency Framework* (kerangka kompetensi).
- 4 Melakukan analisis kesenjangan kompetensi.
- 5 Mengembangkan strategi Manajemen Bakat.
- 6 Secara berkala menilai kembali kompetensi audit internal secara kolektif dan mengatasi kesenjangan utama.



2030 – PENGELOLAAN SUMBER DAYA

Kepala Audit Internal harus memastikan bahwa sumber daya audit internal **telah sesuai, memadai**, dan dapat digunakan secara **efektif** dalam rangka pencapaian rencana yang telah disetujui.

Intepretasi:

- **Sesuai**, dalam hal ini, mengacu pada gabungan dari **pengetahuan, kecakapan/keahlian, dan kompetensi** lain yang diperlukan untuk melaksanakan rencana.
- **Memadai** mencakup **kuantitas sumber daya** yang diperlukan untuk mencapai rencana.
- Sumber daya digunakan secara **efektif** apabila digunakan dengan cara yang dapat **mengoptimalkan pencapaian tujuan** yang telah disetujui.

1200 - KECAKAPAN DAN KECERMATAN PROFESIONAL

Penugasan harus dilaksanakan dengan menggunakan *keahlian/kecakapan* dan *kecermatan profesional* (*due professional care*).

1210 - KECAKAPAN

Auditor Internal harus memiliki *pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain* yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aktivitas audit internal, secara kolektif, harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Intepretasi:

Kecakapan merupakan istilah kolektif yang menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang diperlukan auditor internal untuk melaksanakan tanggungjawabnya secara efektif. Hal ini meliputi pertimbangan terhadap aktivitas saat ini, trend, dan permasalahan-permasalahan yang berkembang untuk menghasilkan saran dan rekomendasi yang relevan. Auditor Internal didorong untuk menunjukkan keahlian/kecakupannya melalui perolehan sertifikasi dan kualifikasi profesi yang sesuai, seperti CIA (Certified Internal Auditor) atau sertifikasi lain yang ditawarkan oleh The IIA dan organisasi profesi yang sesuai lainnya.

REKRUTMEN

PENGEMBANGAN

MEMOTIVASI & MEMPERTAHANKAN

MANAJEMEN
BAKAT

Hasil Survei Nasional IIA Indonesia tahun 2019



1200 – KECAKAPAN DAN KECERMATAN PROFESIONAL

Penugasan harus dilaksanakan dengan menggunakan *keahlian/kecakapan* dan *kecermatan profesional* (*due professional care*).

1220 – KECERMATAN PROFESIONAL (*DUE PROFESSIONAL CARE*)

Auditor internal harus *menggunakan kecermatan dan keahlian* sebagaimana diharapkan dari seorang auditor internal yang cukup bijak (*reasonably prudent*) dan kompeten. Cermat secara profesional tidak berarti tidak akan terjadi kekeliruan.

Sumber kandidat auditor internal



16,4%

Rujukan Asosiasi Profesional

4,1%

Lain-lain

17,8%

Mutasi Internal

8,2%

Universitas

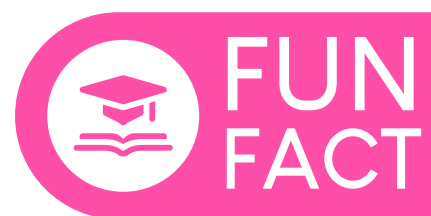
5,5%

Agen Tenaga Kerja



47,9%

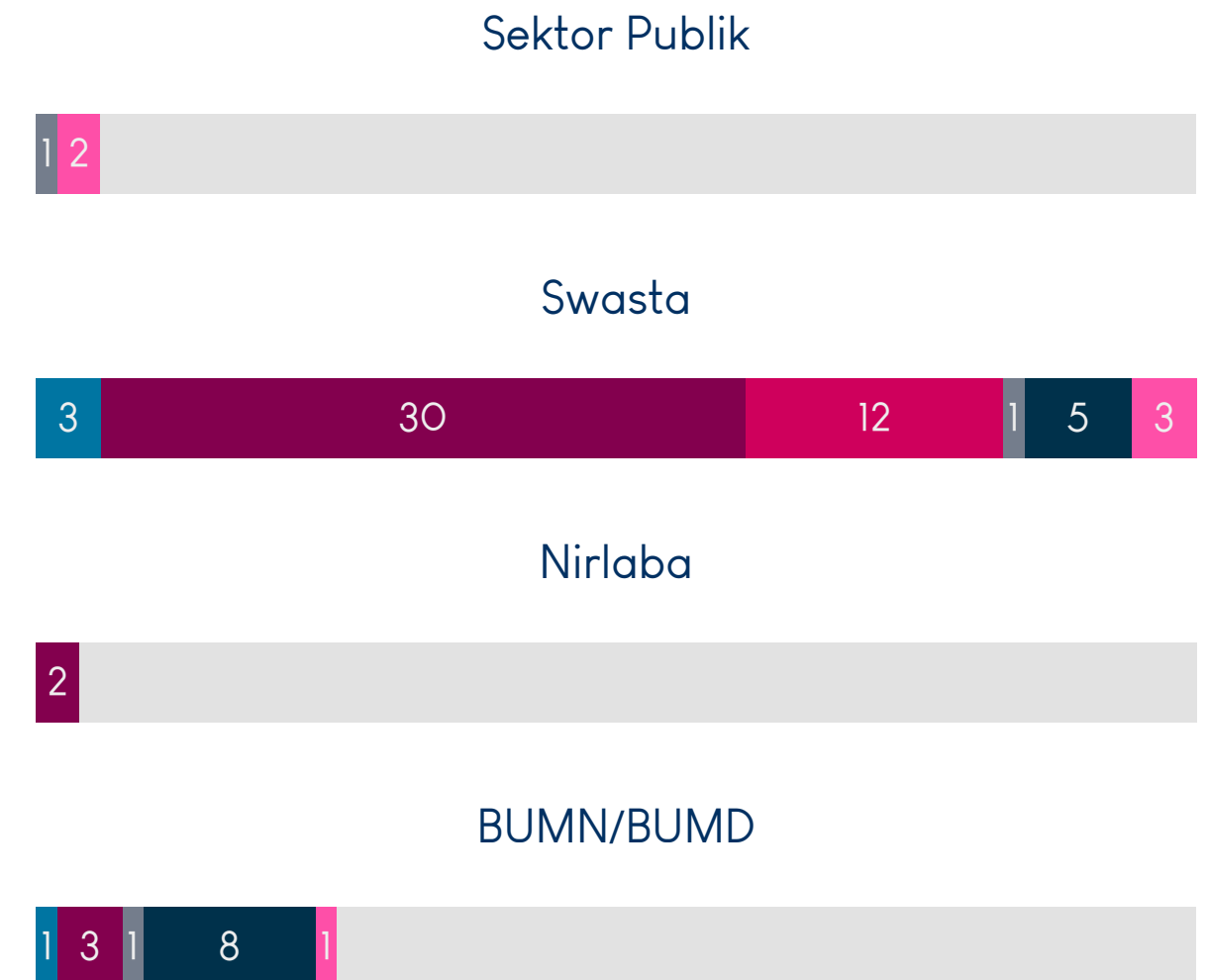
Organisasi/
Perusahaan Lain



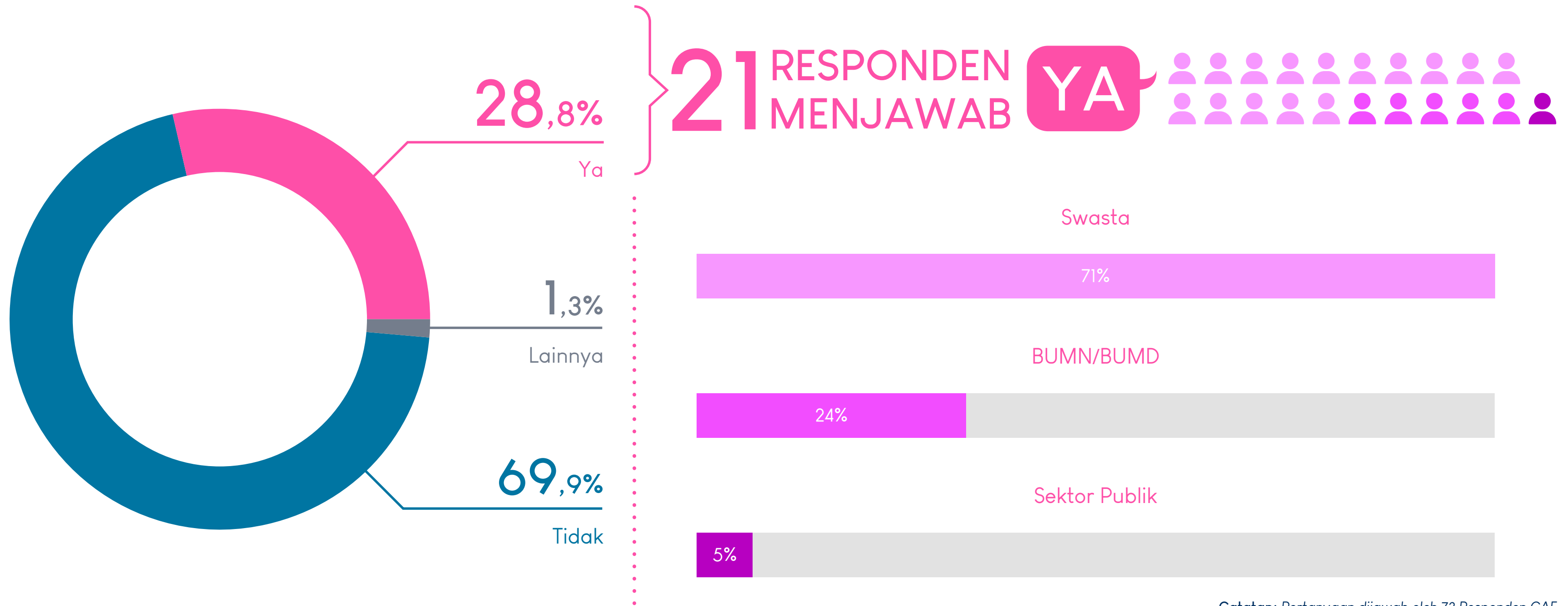
8,2%
merekrut dari
universitas

Catatan:
Pertanyaan dijawab oleh
73 Responden CAE

Berdasarkan Jenis Organisasi



Tenaga merja magang (mahasiswa/i) sebagai kandidat potensial



Catatan: Pertanyaan dijawab oleh 73 Responden CAE

REKRUTMEN

PENGEMBANGAN

MEMOTIVASI & MEMPERTAHANKAN

MANAJEMEN
BAKAT

Hasil Survei Nasional IIA Indonesia tahun 2019



1200 – KECAKAPAN DAN KECERMATAN PROFESIONAL

Penugasan harus dilaksanakan dengan menggunakan *keahlian/kecakapan* dan *kecermatan profesional* (*due professional care*).

1230 – PENGEMBANGAN PROFESIONAL BERKELANJUTAN

Auditor Internal harus *meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi* lainnya melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan

1300 – PROGRAM ASURANS DAN PENINGKATAN KUALITAS

Kepala Audit Internal harus mengembangkan dan memelihara program asurans dan peningkatan kualitas yang **mencakup seluruh aspek aktivitas** audit internal.

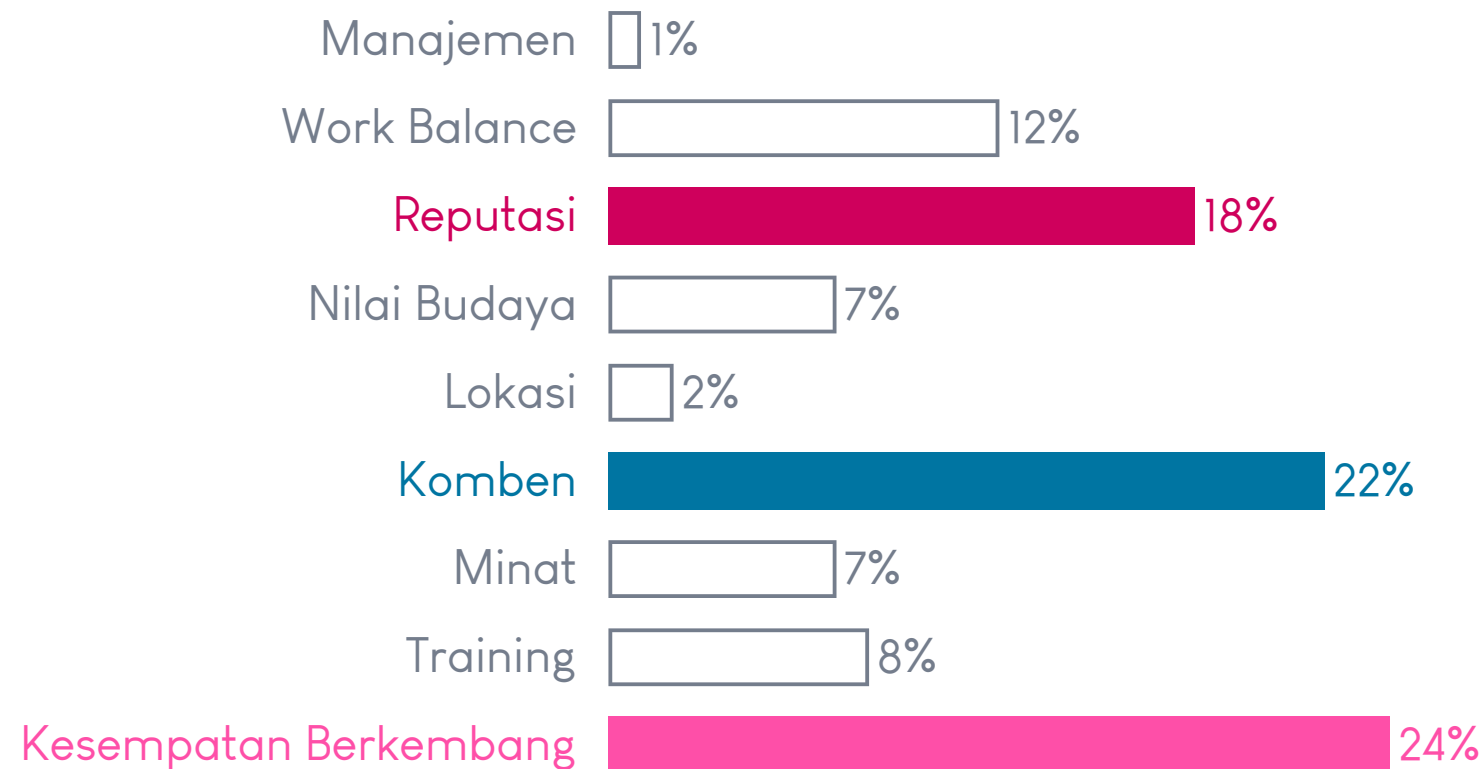
Intepretasi:

*Program asurans dan peningkatan kualitas dirancang untuk memungkinkan dilakukannya evaluasi **kesesuaian aktivitas audit internal terhadap Standar, dan evaluasi penerapan Kode Etik oleh auditor internal**. Program tersebut juga menilai efisiensi dan efektivitas aktivitas audit internal serta mengidentifikasi peluang peningkatannya. Kepala Audit Internal semestinya mendorong pengawasan Dewan dalam program asurans dan peningkatan tersebut.*

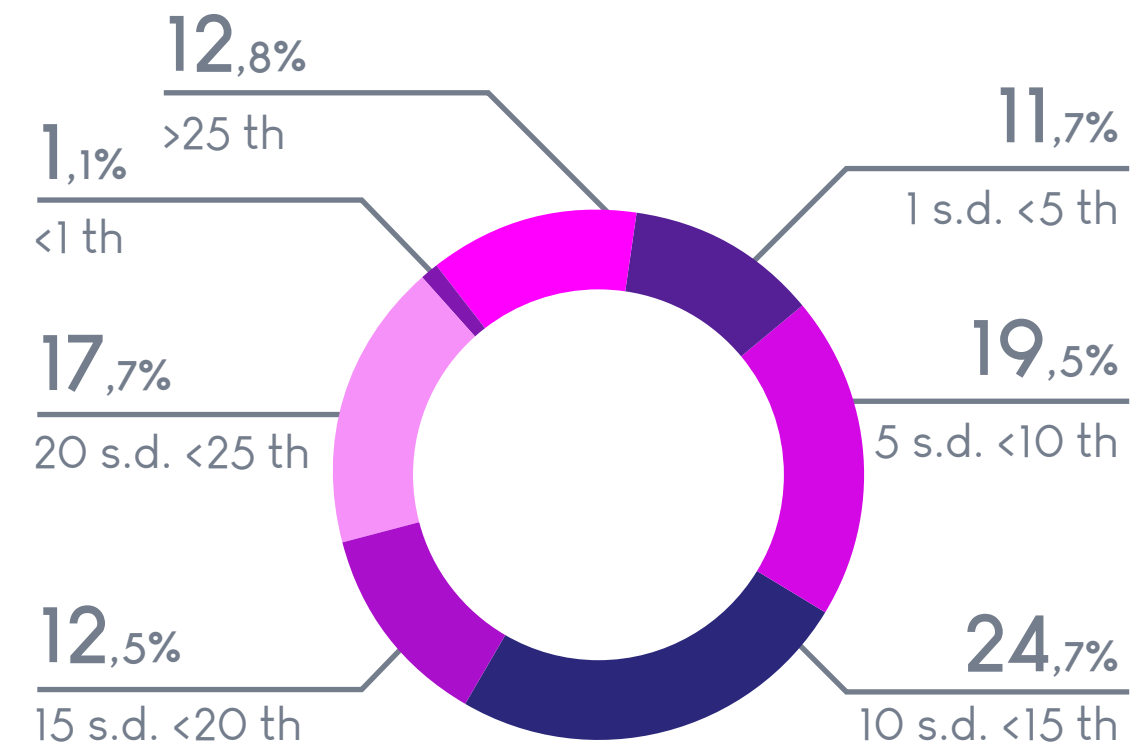
Tiga faktor utama dalam memilih tempat bekerja

■ Kesempatan Berkembang
 ■ Komben
 ■ Reputasi

1 KESEMPATAN BERKEMBANG
 2 KOMBEN
 3 REPUTASI



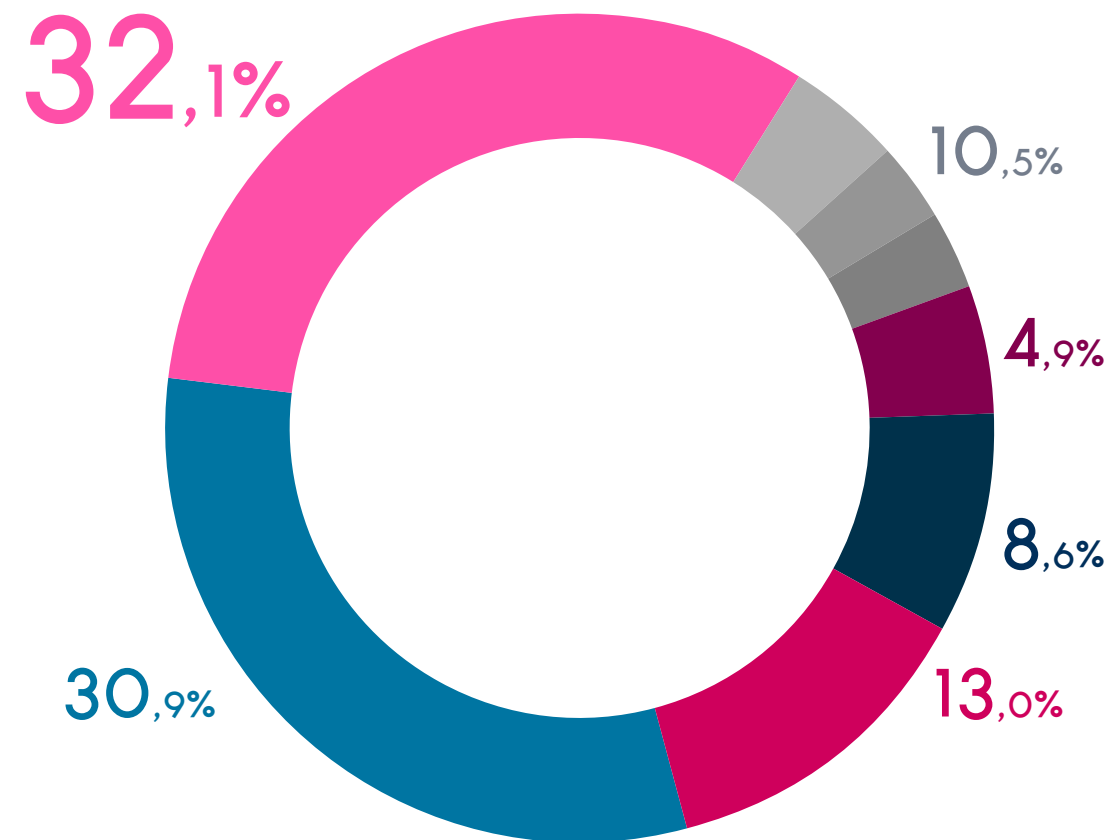
Catatan: Pertanyaan dijawab oleh 384 responden dengan masa kerja <1 tahun s.d. >25 tahun, di mana masing-masing memilih 3 jawaban (terbanyak di 5 s.d. 15 tahun pengalaman)



Penyebab turn over karyawan



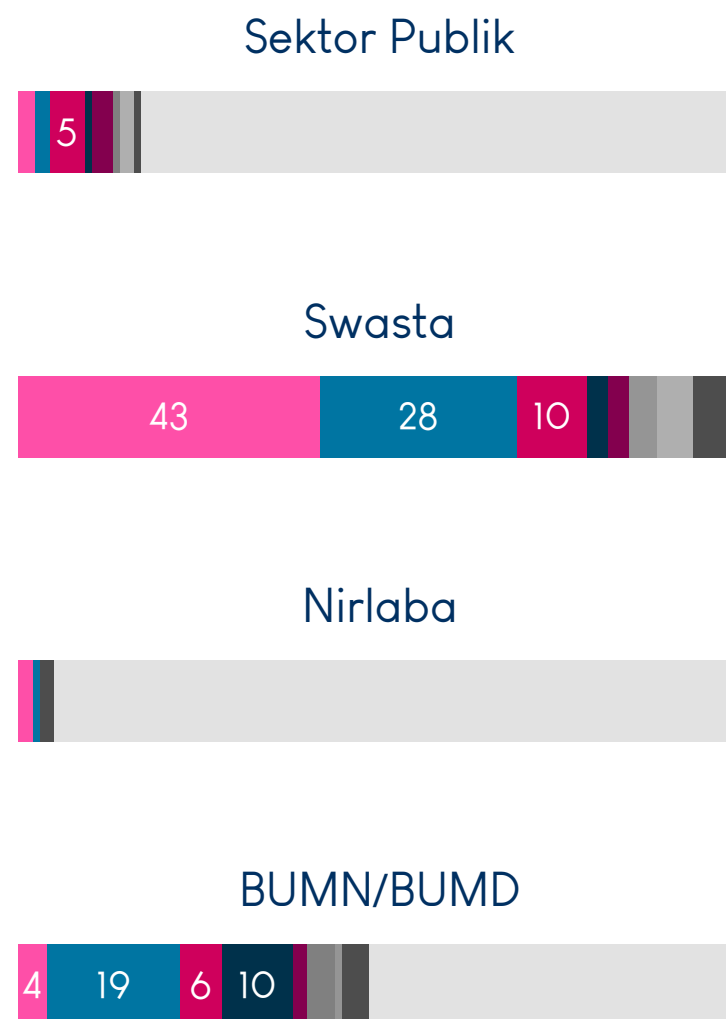
TOTAL



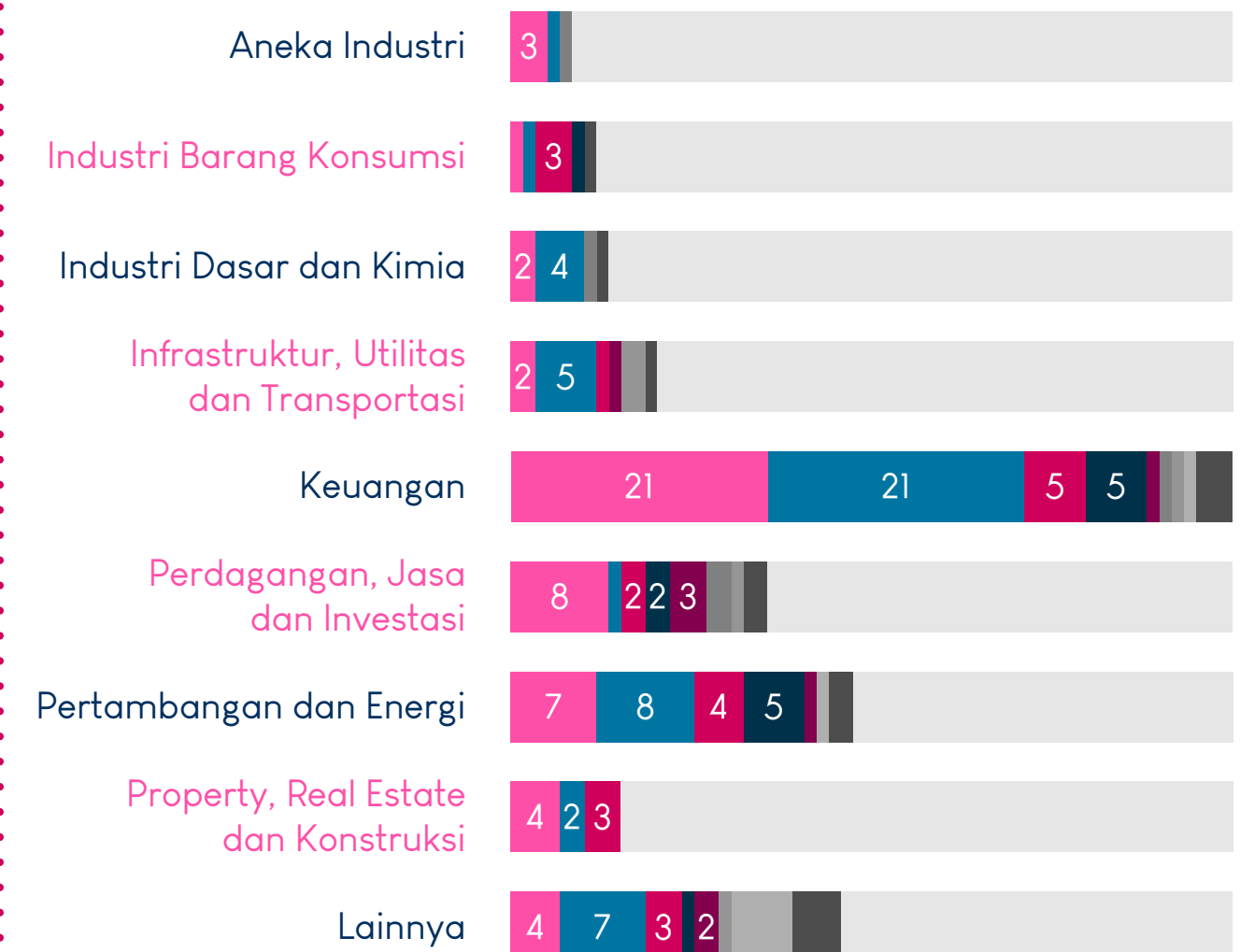
Catatan:

Pertanyaan dijawab oleh 162 Responden CAE & Manajer Senior

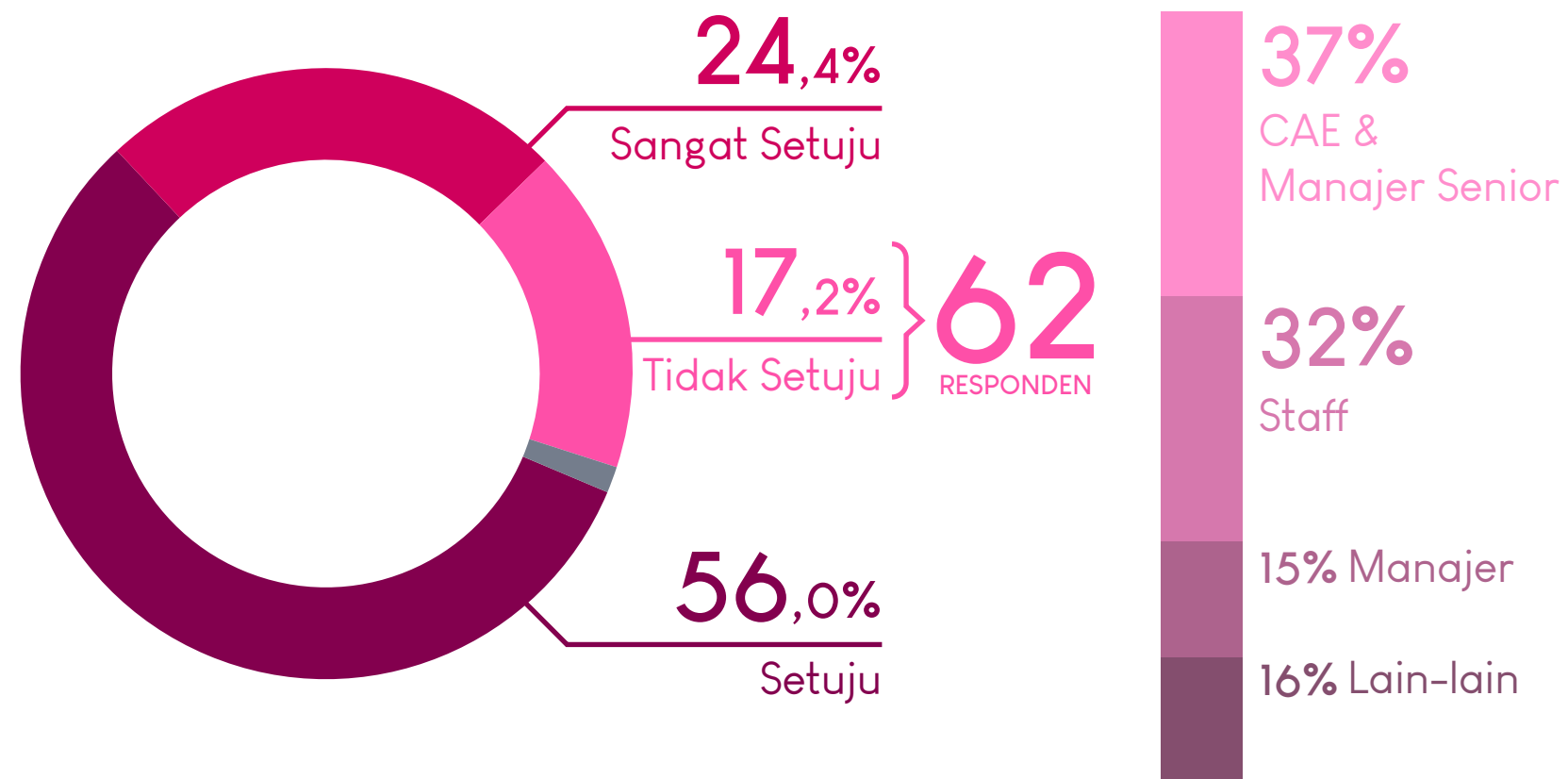
Berdasarkan Jenis Organisasi



Berdasarkan Industri

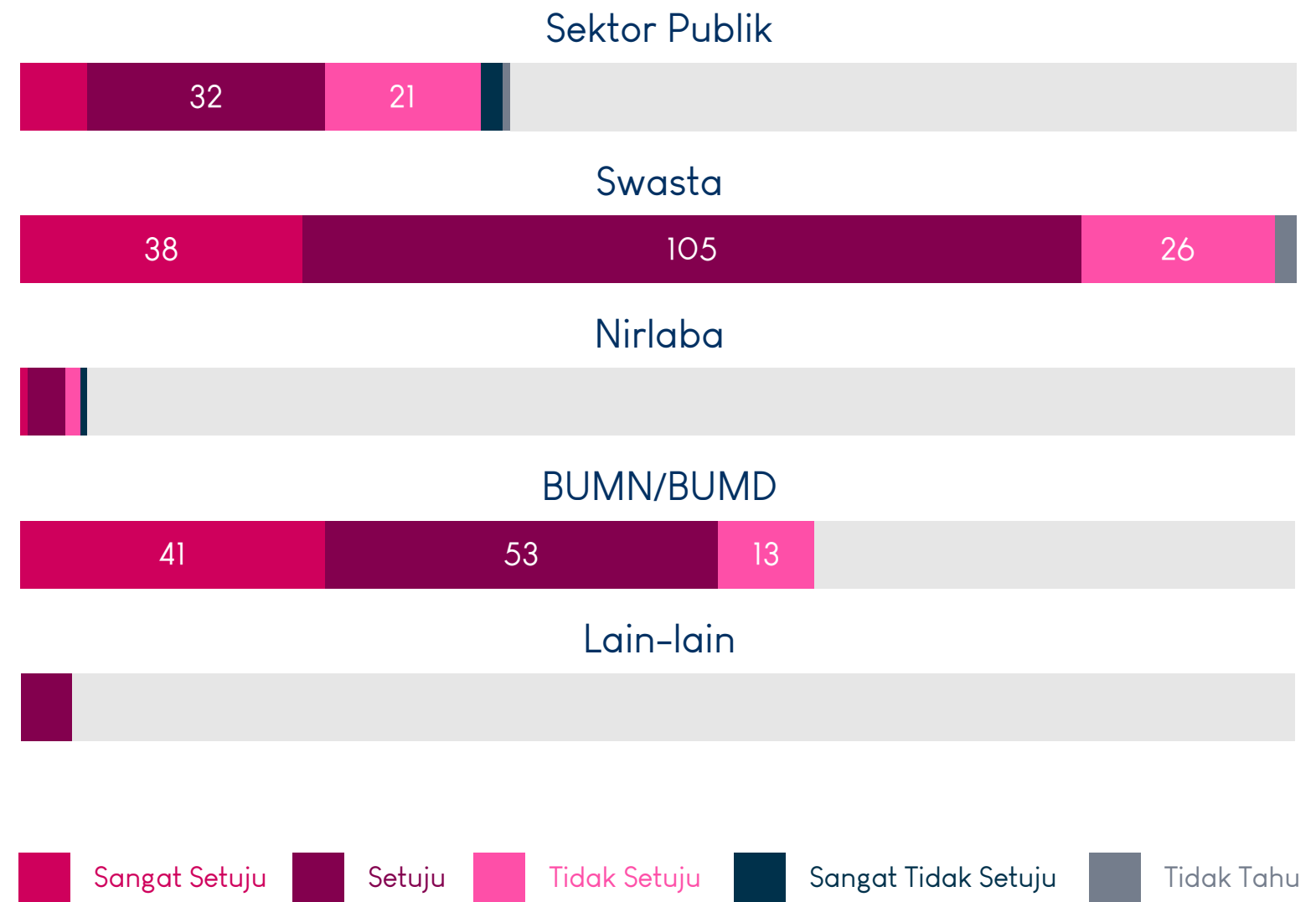


Peluang promosi & pengembangan karir

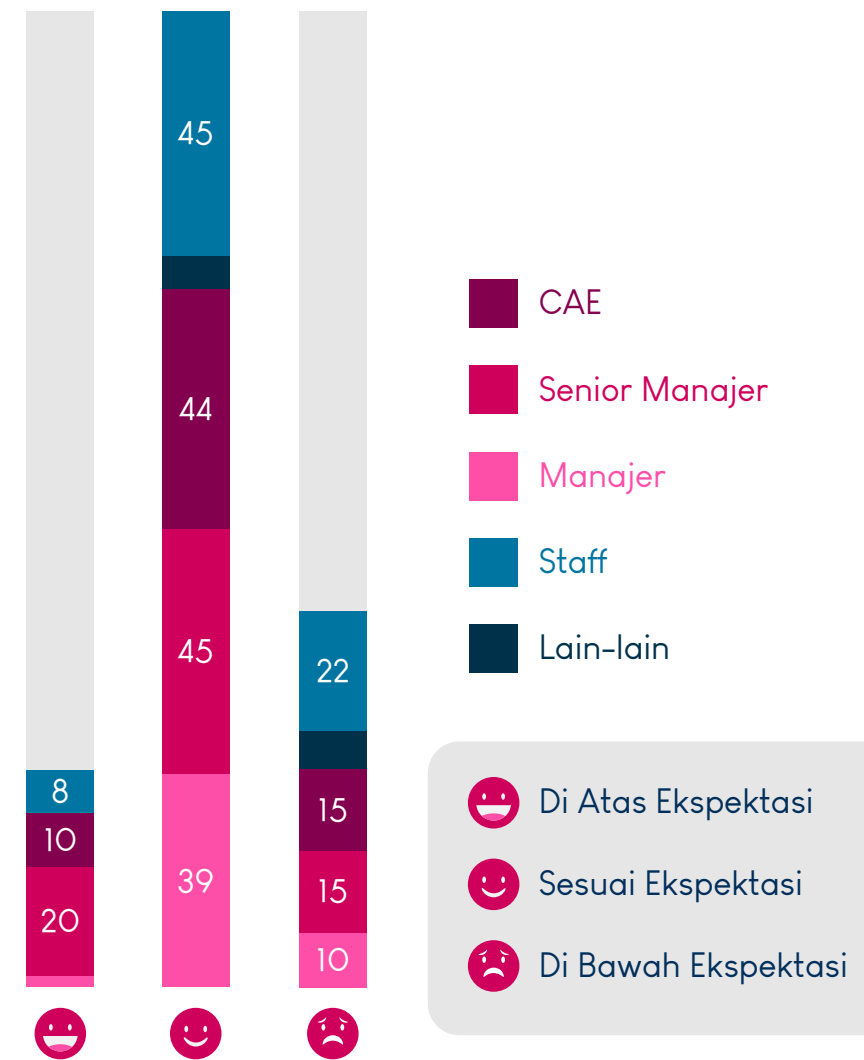
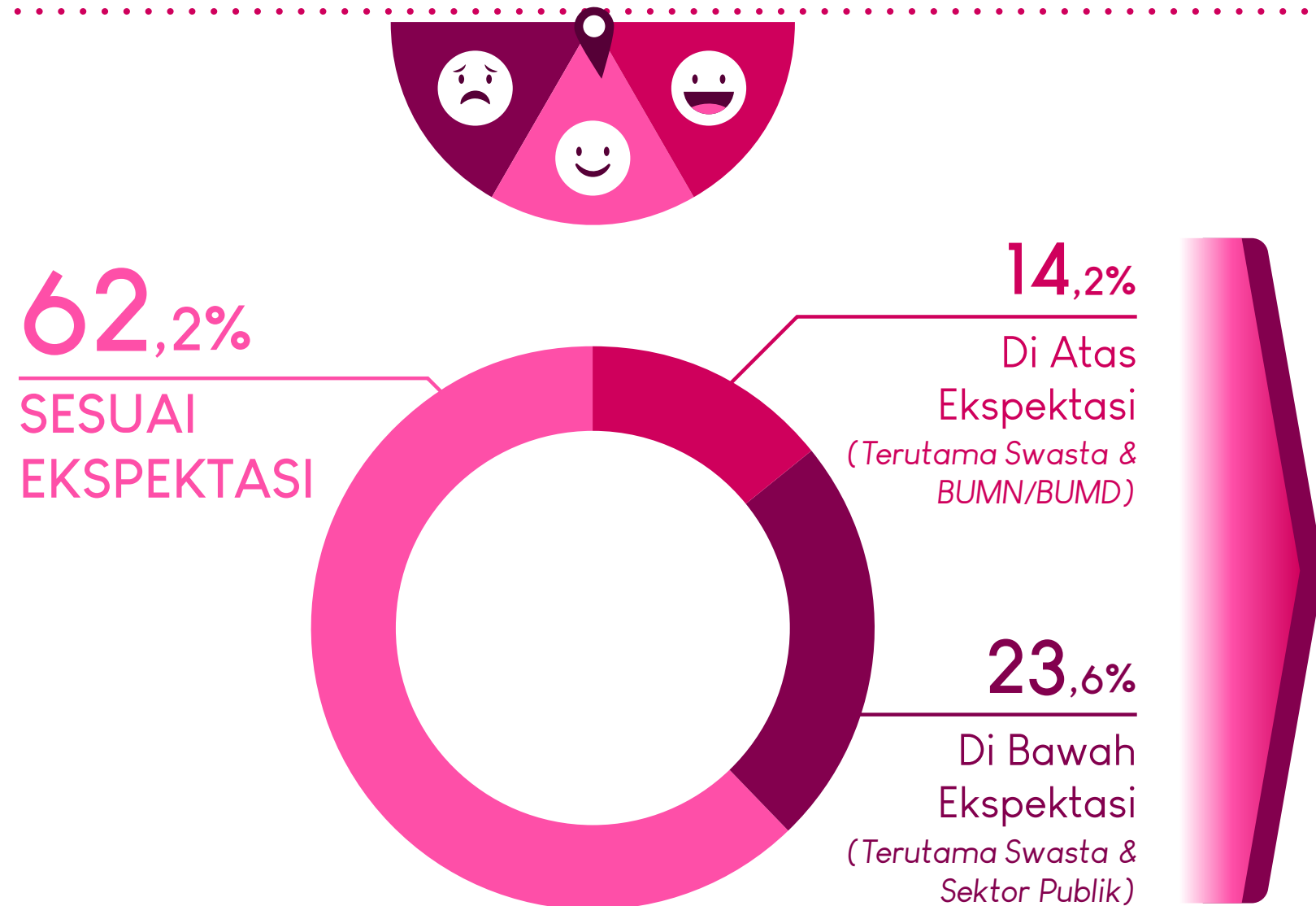


Catatan:
 Pertanyaan dijawab oleh 362 Responden,
 dimana 1,1% menjawab sangat tidak setuju, sisa tidak tahu

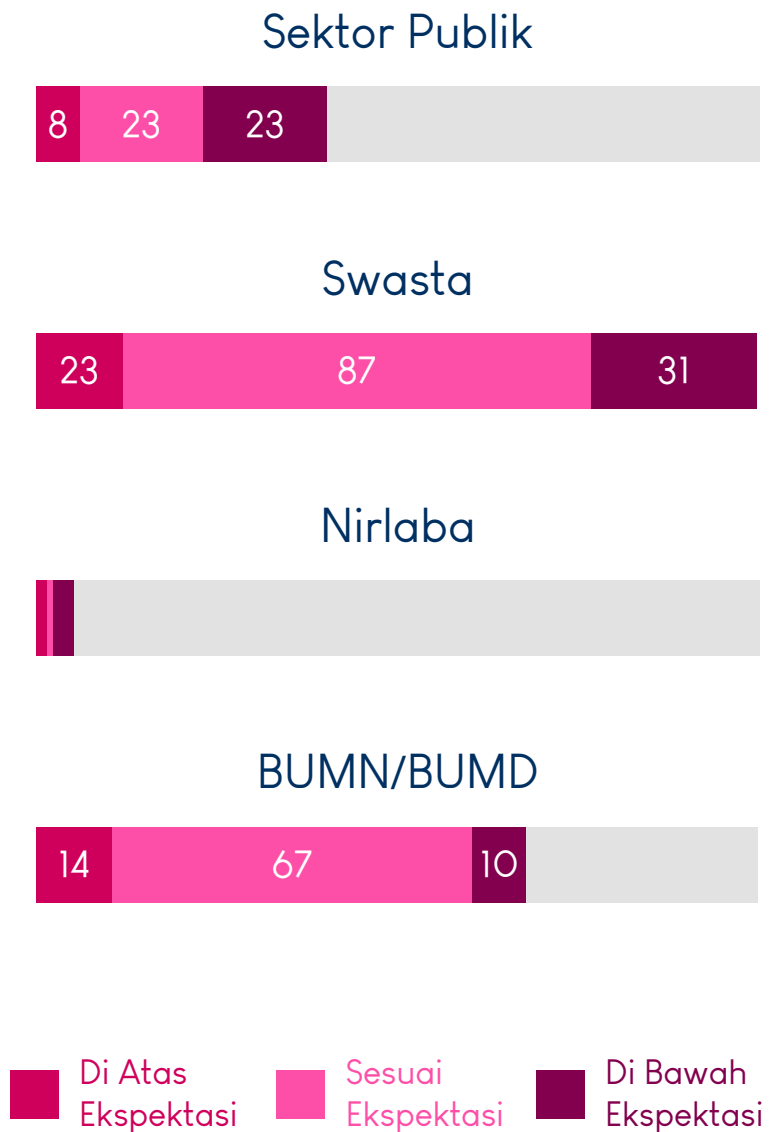
Berdasarkan Jenis Organisasi



Kepuasan atas kompensasi saat ini



Berdasarkan Jenis Organisasi



Catatan:
 • Kompensasi yang dimaksud adalah annual take home pay (termasuk THR dan bonus dalam bentuk uang)
 • Pertanyaan dijawab oleh 288 Responden

SALARY GUIDE 2020

Robert Walter

INDONESIA

ROLE	Permanent Salary Per Annum IDR (Rp)		
	2018	2019	2020
Internal Audit Director	750-1100m	850-1200m	900-1200m
Internal Audit Manager	350-550m	450-650m	450-700m
Internal Auditor	200-300m	240-300m	240-330m

Sumber: L SALARY SURVEY 2019- 2020 GREATER CHINA & SOUTH EAST ASIA – Robert Walters

Robert Half

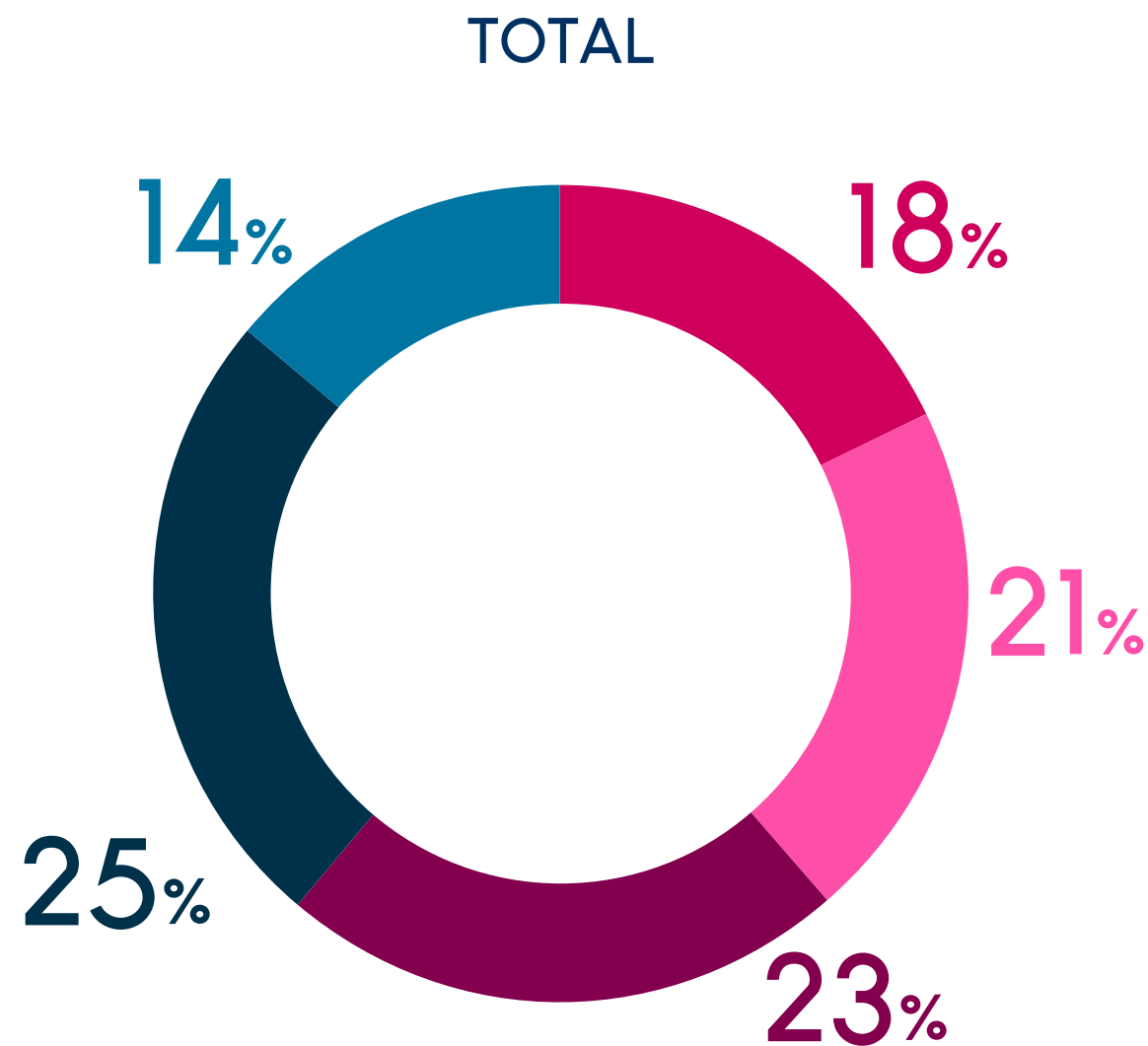
Manajer audit internal dalam sebuah organisasi perusahaan di bidang akuntansi menengah dengan operasional yang cukup kompleks dapat mengharapkan gaji **USD 116.500 (IDR 1.7 bio)**, yang merupakan USD 500 (IDR 7.3 mio) lebih dari manajer pelaporan keuangan SEC, identik dengan analisis bisnis, dan \$ 17.000 (IDR 247 mio) lebih dari seorang manajer operasi di industri jasa keuangan.

Sumber: GLOBAL PERSPECTIVES AND INSIGHTS –

Optimizing Talent Management in an Evolving Audit Landscape – IIA Global 2019

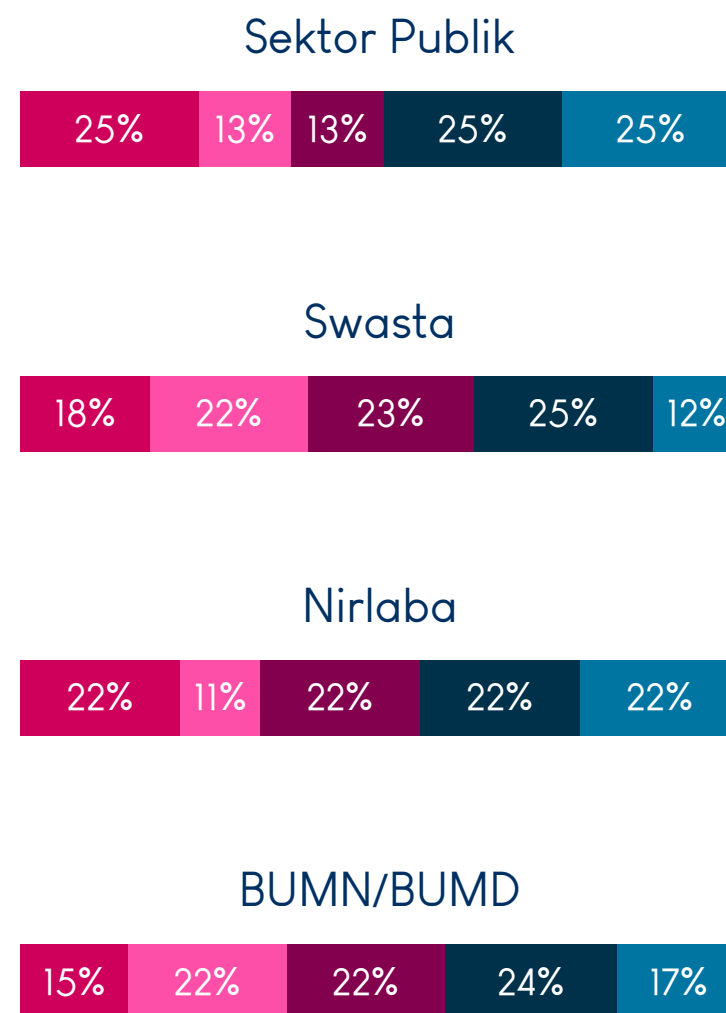
Faktor penunjang kompensasi internal auditor

■ Kepemimpinan
 ■ Pengalaman
 ■ Kompetensi Non Teknis
 ■ Kompetensi Teknis
 ■ Sertifikasi

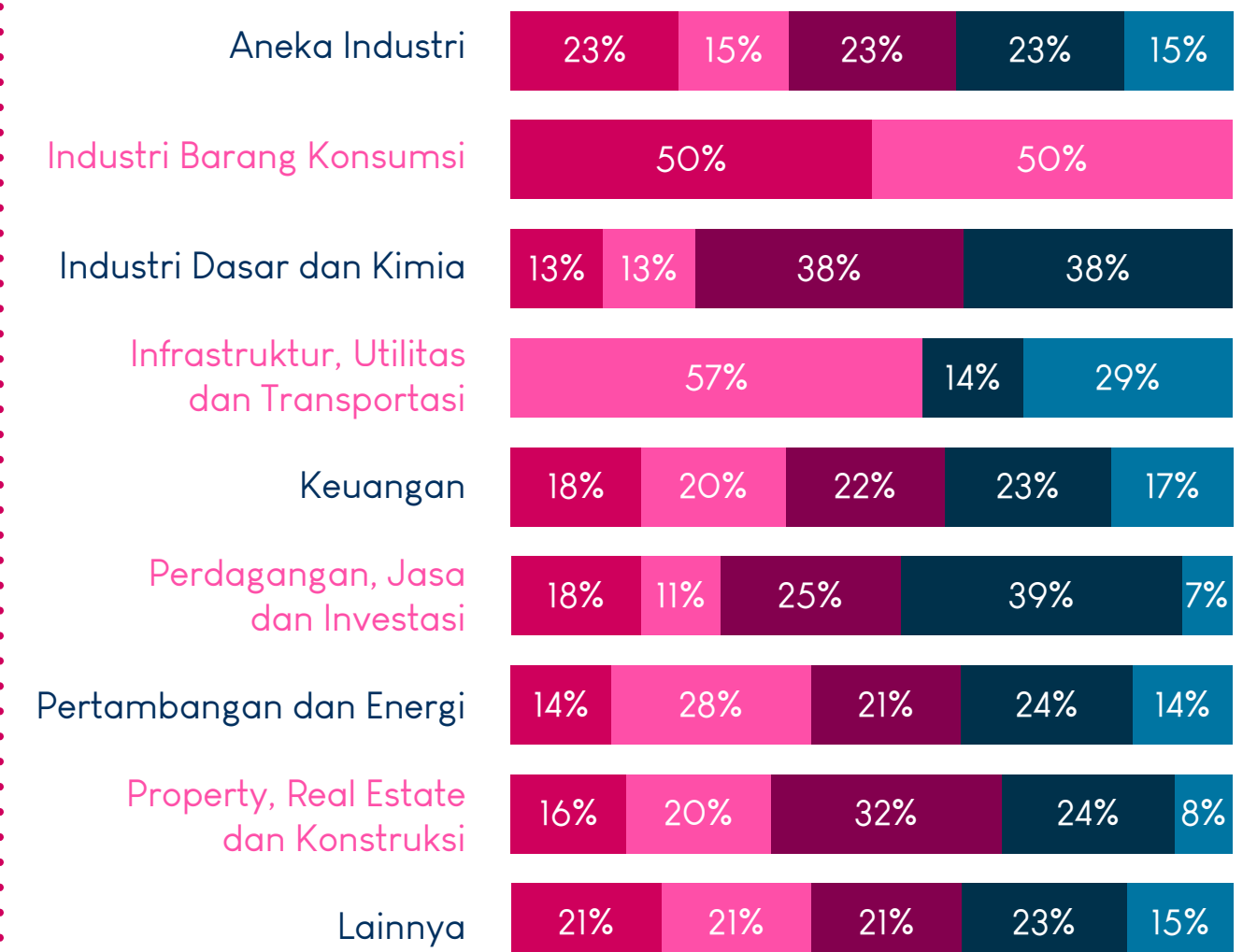


Catatan:
Pertanyaan dijawab oleh 82 Responden CAE dan masing-masing dapat >1 jawaban

Berdasarkan Jenis Organisasi



Berdasarkan Industri



KEGAGALAN PENGELOLAAN MANAJEMEN BAKAT

- Ketidalcukupan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan rencana audit, sebagaimana disetujui oleh Dewan Direksi & Komite Audit.
- Keterampilan audit internal yang kurang/tidak memadai untuk melakukan penugasan dengan tingkat kemahiran dan perawatan profesional yang diperlukan.
- Tidak dapat mematuhi Standar Internasional IIA untuk Praktik Profesional Audit Internal (Standar), yang akan berdampak buruk terhadap merek dan reputasi audit internal.

THANK
YOU