

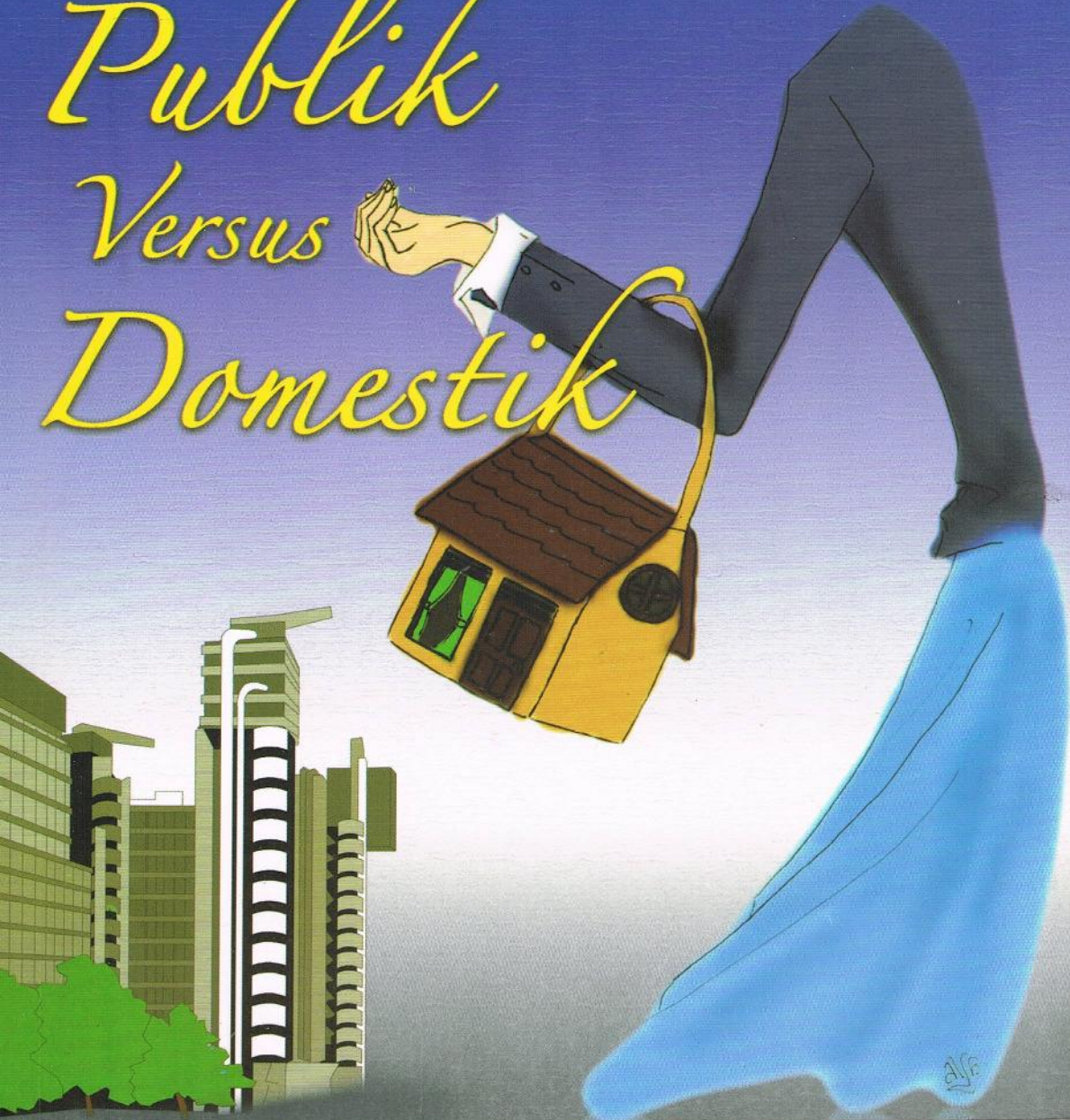


Jurnal PuanRi

Sumber Data & Informasi Perempuan Riau

Vol. 7 No. 2 Desember 2012

Publik Versus Domestik



Pendiri

PUSDATIN PUANRI

Penanggung Jawab

Dra. Hj. Septina Primawati Rusli, MM

Pemimpin Redaksi

Rahmita B. Ningsih, SE, M. Hum

Penyunting Pelaksana

Qomariah Lahamid, SE, M.Si

DR. Leni Novianty, SE, M.Si, Ak

Nurul Qomariah, S.Sos

Penyunting Ahli (Mitra Bestari)

DR. Rita Anugerah, MAFIS, Ak

DR. Yenita Roza

DR. Evi Suryawati, M.Pd

DR. Leni Novianty, SE, M.Si, Ak

Dra. Riswani, M.Ed

Desain & Layout

Poppy Nurmayanti, SE, M.Si, AK

Dra. Evi Dwiyani

Firda Yanti

Publikasi/Pemasaran

Ellyan Sastra Ningsih, SE, M.Si

Zulhaida, SE

Basyitah Helmi, SE

Tasriani, M.Ag

T. Lelly Taruli, B.Sc

Tata Usaha

Intan Hairani, S.I.Kom

Alamat Redaksi

Gedung Wanita, Jl. Diponegoro No. 36 A

Pekanbaru-Riau

Telp (0761)859879/(0761) 7658958

Website: www.pusdatin-puanri.org

Penerbit

PUSDATIN PUANRI

Cetakan Pertama, Pekanbaru, Juni 2012

ISSN: 1907-7386

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak,
mengkopi sebagian atau keseluruhan tanpa seizin *Jurnal Puanri*.
Isi tulisan tidak harus mencerminkan pandangan redaksi.

<i>Sekapur Sirih</i>	4
<i>Selayang Pandang</i>	7
<i>Topik Utama</i>	
KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH DAERAH DALAM MENINGKATKAN AKUNTABILITAS KINERJA Dr. Leny Nofianti MS, SE. M.Si, Ak	11
PERAN GANDA DAN PRILAKU AGRESIF PADA WANITA KARIR Riswani.....	35
<i>Profil</i>	
FARIDAH AFIFE, BERJUANG MEMBANGUN KARAKTER PEREMPUAN Dr. Leila Mona Ganiem	47
<i>Opini</i>	
PLUS MINUS WANITA KARIR Hermansyah.....	57
<i>Hasil Penelitian</i>	
PERBEDAAN KEPUASAN PERNIKAHAN PADA WANITA DITINJAU DARI STATUS PEKERJAAN Dewi Sartika & Linda Aryani, M.Si.....	77

PERANAN WANITA PETANI DALAM EKONOMI RUMAH TANGGA (STUDI KASUS : WANITA PETANI DI KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU) Rahmita B Ningsih	103
---	-----

Ragam Khasanah

GADIS KECIL PENGEMIS DI KOTA YANG BENGIS Febry Alamsyah	121
Karikatur	34

Jurnal ParLi mengundang anda menuliskan ide-ide kritis yang berkaitan dengan persoalan perempuan. Jumlah halaman 10-15 halaman kuarto spasi 2, font style Georgia 12pt, dilengkapi dengan daftar referensi/pustaka dan biodata singkat penulis beserta foto berwarna 3x4 (1 lbr). Redaksi dapat menyingkat, mengubah maksud dan isinya. Dianjurkan tulisan dikirim dalam bentuk file dalam disket. Tulisan yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan.



KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH DAERAH DALAM MENINGKATKAN AKUNTABILITAS KINERJA

*Dr. Leny Nofianti MS, SE. M.Si, Ak**

I. Pendahuluan

Menurut Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2007), *Good Governance* adalah tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa. Terkait dengan itu, diperlukan pemerintahan yang bersih (*clean government*) dan bebas KKN. Reformasi Birokrasi merupakan perubahan signifikan elemen-elemen birokrasi, antara lain kelembagaan, sumber daya manusia, aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas aparatur, pengawasan, dan pelayanan publik.

Tantangan untuk merealisasikan tujuan di atas sangatlah berat, mengingat perilaku usaha dan pelayanan publik yang harus dilakukan pemerintah selama kurun waktu yang sangat panjang telah tercemar dengan berbagai bentuk tindakan, kegiatan, dan modus usaha yang tidak sehat yang bermuara pada praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Salah satu cara pencegahan terjadinya praktek korupsi adalah pengembangan sistem akuntansi yang baik oleh pemerintah dan pengawasan terhadap kualitas informasi keuangan instansi pemerintah (SPKN, 2007). Penyajian laporan keuangan adalah salah satu bentuk

* *Dr. Leny Nofianti MS, SE. M.Si, Ak*



pelaksanaan akuntabilitas pengelolaan keuangan publik. Tidak adanya laporan keuangan memperlihatkan lemahnya akuntabilitas. Tuntutan akuntabilitas di sektor publik terkait dengan perlu dilakukannya transparansi dan pemberi informasi kepada publik dalam rangka pemenuhan hak-hak publik.

Akuntabilitas kinerja pemerintah daerah dilakukan secara berjenjang, yang diawali dari akuntabilitas setiap instansi Pemda termasuk di dalamnya instansi pemerintah dinas kabupaten/kota kepada Pemda. Selanjutnya Pemda membuat akuntabilitas untuk DPRD dan Pemerintah Pusat. Pada Pemda Kabupaten/Kota di Propinsi Riau, setiap Dinas Kabupaten/kota sebagai unsur pelaksana Pemda dan sekaligus sebagai penerima dan pengguna anggaran membuat akuntabilitas keuangan dan kinerja sebagai perwujudan pertanggungjawaban pengguna anggaran. Masalahnya apakah akuntabilitas yang dibuat oleh instansi Pemda dalam hal ini dinas kabupaten/kota telah berjalan sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan, yaitu akuntabilitas keuangan yang kredibel.

Reformasi yang berlangsung telah memberikan warna dan pengaruh pada administrasi publik, yaitu untuk menempatkan kembali fungsi aparatur pemerintahan selaku pelayan publik. Untuk mencapai tujuan pemerintahan dan pembangunan harus dibarengi dengan peningkatan kinerja pengelolaan pelayanan publik. Masalah yang dihadapi pemerintah saat ini adalah keterbatasan aparatur Pemda yang berkualitas, ini menjadi suatu fenomena yang sekaligus menjadi masalah utama yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia (Enceng, dkk ; 2008)



Pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti (Leny Nofianti, 2010) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi aparatur pemerintah daerah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Aparatur yang kompeten sangat diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, karena akan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Peningkatan akuntabilitas ini dapat terlihat dalam peningkatan penilaian Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang dilakukan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) berupa skoring. Untuk dapat menghasilkan nilai LHE yang tinggi sangat tergantung pada kompetensi aparatur pemerintah daerah.

Penelitian ini selanjutnya ingin membandingkan kompetensi aparatur pemda dilihat dari jenis kelamin, dalam menghasilkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) berdasarkan nilai LHE, apakah menunjukkan hasil yang berbeda antara aparatur pemda yang dipimpin oleh perempuan dan aparatur pemda yang dipimpin oleh laki-laki pada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dipimpin. Hal ini dikaitkan dengan isu bahwa perempuan lebih teliti, cermat dan hati-hati dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitian ini juga ingin menggambarkan bagaimana kompetensi perempuan apabila diberi tanggung jawab sebagai pemimpin suatu SKPD. Zenger dan Folkman (2011) menemukan bahwa perempuan ternyata lebih unggul dibanding laki-laki dalam kompetensinya, dan perempuan lebih baik *men-drive margin* bagi organisasi yang dipimpinnya.



II. Kajian Teori

Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah

Kompetensi menurut Boutler et al. (1999) merupakan karakteristik yang mendasari seseorang untuk mampu menunjukkan suatu prestasi kerja yang baik dalam bidang pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Menurut Cheng et al. (2002) kompetensi adalah seseorang yang memiliki *knowledge* (pendidikan, keahlian dan pengalaman) dan perilaku etis dalam bekerja. Susanto (2007:105) menyatakan bahwa kompetensi berarti karyawan memiliki pengetahuan dan keahlian untuk melakukan tugasnya. Agoes dan Ardana (2009:146) menyatakan bahwa kompetensi berarti kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Orang yang berkompeten berarti orang yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan kualitas hasil yang baik. Dalam arti luas, kompetensi mencakup penguasaan ilmu pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang mencukupi, serta mempunyai sikap dan perilaku (*attitude*) yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan/profesinya.

Menurut Agoes dan Ardana (2009:163) pengertian kompetensi mencakup 3 ranah, yaitu: kognitif (pengetahuan/*knowledge*), afeksi (sikap dan perilaku/*attitude* meliputi: etika, kecerdasan emosional dan spiritual) dan psikomotorik (keterampilan teknis/fisik). Pada profesi akuntan, aspek kognitif mencakup pengetahuan akuntansi dan disiplin ilmu terkait (*knowledge*), aspek afeksi meliputi sikap dan perilaku etis, serta kemampuan berkomunikasi, sedangkan aspek psikomotorik meliputi keterampilan teknis/fisik, misalnya penguasaan teknologi informasi (komputer), teknis audit dan sebagainya.



Menurut Cheng et al. (2002) kompetensi meliputi empat komponen yaitu *functional expertise, broad sector perspective, leadership qualities, and personal attributes*. Hal tersebut sejalan dengan Nur Afiah (2004), komponen kompetensi meliputi Pengetahuan, Pengalaman, Mutu kepemimpinan berupa etika subjektif dan etika objektif dan keterampilan. Pengetahuan diperoleh dari pendidikan, keahlian, dan pelatihan.

Definisi dari *Man Power Services Commission* (1981) dalam Nur Afiah (2004) untuk pendidikan adalah :

Activities which aim at developing the knowledge, skills, moral values and understanding required in all aspects of life rather than a knowledge and skill relating to only a limited field of activity.

Tujuan pendidikan adalah memberikan esensi kondisi kepada peserta didik pengembangan pemahaman atas tradisi dan gagasan yang mempengaruhi kehidupan masyarakat dan bagaimana mereka dapat berkontribusi pada kehidupan masyarakat.

Definisi *training* yang dikemukakan oleh *Man Power Services Commission* (1981) dalam Nur Afiah (2004) adalah sebagai berikut:

A planned process to modify attitude, knowledge or skill behaviour through learning experience to achieve performance in an activity or range of activities. Its purpose, in the war situation, is to develop the abilities of the individual and to satisfy the current and future needs of the organisation.

Definisi di atas menggambarkan pelaksanaan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, dan bahwa pelatihan dilaksanakan di tempat kerja. Juga dibatasi pada skill atau operasi yang spesifik. Ciri lainnya pelatihan umumnya dilaksanakan dengan cepat dalam jangka

ditentukan oleh etika yang dipandang dari dari dua (2) segi, yaitu:

- 1) Segi Subjektif, yaitu mutu pribadi orang yang bersangkutan (pimpinan)
- 2) Segi Objektif yaitu prinsip-prinsip normatif yang berlaku secara objektif.

Dari segi etika subjektif, pimpinan/para *manager* dalam suatu organisasi hendaknya memiliki sikap: a) Integritas dan jujur; b) Realismc; c)Rasionalitas; d)Kemandirian Emosional; e)Intelektual dan moral; f)Keberanian; g)Sikap kritis; h)Kemampuan untuk bertanggung jawab; i)Wawasan universal; j)*Fairness*

Sedangkan dari etika objektif bahwa suatu organisasi harus menegaskan rasa tanggung jawab. Rasa tanggung jawab mempunyai dua (2) arah, yaitu:

- a) Tanggung jawab terhadap mutu
- b) Tanggung jawab terhadap dampak kegiatan perusahaan/organisasi terhadap kehidupan orang lain

Dengan demikian peran pendidikan, pelatihan, keterampilan, pengembangan mutu kepemimpinan dalam peningkatan kualitas aparatur pemerintah daerah perlu terus diupayakan untuk dapat mendukung kinerja aparatur pemda yang seimbang antara profesionalitas dan moralitas.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Webster (1999) mendefinisikan akuntabilitas sebagai suatu keadaan yang dapat dipertanggunggugatkan, bertanggung jawab, dan akuntabel. Menurut Cooper dan Ijiri (1984:7), akuntabilitas didefinisikan sebagai:

1. *The obligation of an employee, agent, or other person to supply a satisfactory report, often periodic, of action or of failure to act following delegated authority.*
2. *Hence (governmental accounting) the designation of the account or amount of a disbursing officer's liability.*
3. *The measure of responsibility or liability to another, expressed in term of money, units of property, or other predetermined basis.*
4. *The obligation of evidencing good management, control or other performance imposed by law, regulation, agreement or custom.*

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) diukur dengan menggunakan indikator dari Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja SKPD yang dikeluarkan oleh Inspektorat Propinsi Riau. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yang meliputi pencapaian sasaran organisasi.

Hubungan Kompetensi Aparatur Pemda terhadap Akuntabilitas Kinerja

Hubungan kompetensi aparatur dengan akuntabilitas kinerja dikemukakan oleh Ali (2002) dalam *“Administrative Ethics and Professional Competence: Accountability and Performance under Globalization”*, bahwa menuju globalisasi terjadi krisis pelayanan publik dan administrasi, untuk itu perlu kompetensi profesional dan etika untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur.



Barredo (2007) meneliti kompetensi aparat di perguruan tinggi mengenai “*Continuing Competence: An Institutional Look at Engagement, Link, and Faculty Perceptions*”, bahwa ada kaitan antara kompetensi aparat di fakultas dan institusi dengan tingkat akuntabilitasnya, dan adanya perbedaan akuntabilitas antara anggota fakultas dengan institusi.

Behn (1998) menulis tentang *The New Public-Management Paradigm And The Search For Democratic Accountability*, bahwa perlu para pegawai dan manajer publik untuk meningkatkan kemampuannya sehingga mampu melakukan akuntabilitas demokratis.

Soetjipto (2005) juga meneliti tentang aparat Pemda dalam hal ini persepsinya dihubungkan dengan akuntabilitas publik, dengan judul Pengaruh Peran Auditor Intern pemerintah Daerah dan Persepsi Kepala Daerah Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintahan serta Akuntabilitas Publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran *auditor intern*, persepsi kepala daerah dan penerapan sistem akuntansi pemerintahan berpengaruh terhadap akuntabilitas publik.

Dalam hal kepemimpinan laki-laki dan perempuan pada suatu usaha/bisnis, Zenger dan Folkman (2011) pada artikel HBR (*Harvard Business Review*) melakukan penelitian terhadap 7.280 pemimpin pada tahun 2011, dengan meminta orang lain untuk menilai para pemimpin di 16 kompetensi kepemimpinan. Mereka menemukan bahwa perempuan ternyata lebih unggul dibanding laki-laki dalam semua kecuali satu dari 16 kompetensi, dan di 12 dari 16, para perempuan lebih baik men-drive margin bagi organisasi yang signifikan.



III. Metode Penelitian

Unit Analisis pada penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten/ Kota dan Propinsi di Riau. Populasi sasaran (target population) dalam penelitian ini adalah seluruh instansi pemerintah Kabupaten/Kota dan Propinsi di Riau yang diperiksa oleh Inspektorat Daerah Propinsi Riau pada tahun 2010. Data di lapangan menunjukkan jumlah populasi dari SKPD yang diperiksa oleh Inspektorat Tahun 2010 sebanyak 115 SKPD, dengan rincian 37 SKPD di lingkungan Provinsi Riau dan 78 di Kabupaten/Kota, yang terbagi atas daerah induk 31 SKPD dan daerah pemekaran 47 SKPD.

Pada penelitian ini untuk menarik sampel dari populasi agar proporsional peneliti menggunakan teknik *Proportionate Stratified Cluster Random Sampling*. Populasi penelitian ini dibagi atas 2 (dua) kelompok, yaitu: 1). Propinsi . 2). Kabupaten induk dan kabupaten pemekaran. Sampel minimal pada penelitian ini adalah sebanyak 54 SKPD, yang selanjutnya dibagi secara proporsional ke propinsi sebanyak 17 SKPD, kabupaten/kota induk dan kabupaten/kota pemekaran sebanyak 37 SKPD. Atas alasan untuk mengantisipasi tidak tercapainya sampel minimal, peneliti menyebarkan *kuesioner* pada Provinsi sebanyak 25 *kuesioner*, dan terkumpul kembali 23 *kuesioner*. Pada Kabupaten/kota Induk dan Kabupaten/kota pemekaran disebarkan 40 *kuesioner* dan terkumpul kembali 34 *kuesioner*. Sehingga jumlah sampel yang terkumpul berjumlah 57 SKPD.

Untuk memperoleh data, penelitian ini menggunakan beberapa cara, yaitu:

1. Data primer, diperoleh dengan cara pemberian *kuesioner* penelitian dan wawancara langsung kepada *responden* penelitian, dalam hal

ini Kepala Dinas/Badan dan sekretaris Kepala Dinas/Badan.

2. Data Sekunder, yang diperoleh antara lain dari Inspektorat berupa PKPT pada tahun 2010, LHE (Laporan Hasil Evaluasi) 2010 dan ketentuan/peraturan-peraturan yang berlaku.

Pada penelitian ini semua data penelitian yang sudah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

IV. Pembahasan

Deskripsi Responden

Pada penelitian ini dari 57 SKPD yang menjadi sampel terdiri dari 6 (enam) orang atau 10,53% SKPD yang dikepalai oleh perempuan dan sebanyak 51 (lima puluh satu) orang atau 89,47% SKPD dikepalai oleh laki-laki, seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Jumlah dan Persentase SKPD per Jenis Kelamin

No	Pimpinan SKPD per-Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	6	10,53
2	Laki-laki	51	89,47
	Total	57	100

Dari data tersebut tampak bahwa komposisi perempuan yang menduduki posisi jabatan tertinggi pada suatu SKPD masih tergolong rendah hanya 10,53%. Perempuan banyak menduduki posisi pada jabatan staf yang tidak memiliki wewenang dalam pengambilan kebijakan. SKPD yang dipimpin oleh perempuan tersebut adalah Badan Lingkungan Hidup (BLH) Provinsi Riau, RSUD provinsi Riau, BP3AKB, Sekwan Kabupaten Kampar, Satpol PP Kabupaten Kampar, dan BP2KB Kabupaten Inhil.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi skor tanggapan *responden* berdasarkan rata-rata skor penilaian responden, yaitu: apabila rata-rata skor 1,0 - 2,99 (Rendah/kurang baik), 3,0 - 5,99 (Sedang/cukup baik) dan 6,0 - 7,0 (Tinggi/baik)

Variabel kompetensi aparatur Pemda diukur dengan 4 dimensi, yaitu dimensi pengetahuan, pengalaman, etika subjektif dan keterampilan. Dimensi pengetahuan terdiri dari 2 indikator dengan 2 item pernyataan pada *kuesioner*, dimensi pengalaman terdiri dari 1 indikator dengan 1 item pernyataan pada *kuesioner*, dimensi etika subjektif terdiri dari 5 indikator dengan 5 item pernyataan pada *vvv*, sedangkan dimensi keterampilan terdiri dari 1 indikator dengan 1 item pernyataan pada *kuesioner*. Dengan demikian, secara keseluruhan jumlah indikator untuk mengukur variabel ini adalah 9 indikator yang diwakili oleh 9 item pernyataan pada *kuesioner*

Dimensi Pengetahuan

Kompetensi aparatur pemda pada dimensi pengetahuan diukur menggunakan 2 (dua) item pertanyaan, dengan rekapitulasi rata-rata skor sebagai berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Rata-rata Skor Penilaian *Responden* Mengenai Pengetahuan

Instrumen	Pokok Pertanyaan	Rata-rata Skor	Keterangan
Pertanyaan 1	Tingkat Pendidikan (pelatihan akuntansi sektor publik)	1,82	Rendah/kurang baik
Pertanyaan 2	Jumlah seminar di bidang akuntansi	1,70	Rendah/kurang baik
	Total	1,76	Rendah/kurang baik

Sumber: *Kuesioner diolah kembali*

Rata-rata skor penilaian responden pada dimensi pengetahuan sebesar 1,76, mengindikasikan bahwa pengetahuan tentang akuntansi pada sebagian besar pimpinan SKPD rendah. Hal tersebut dikarenakan kebanyakan dari pimpinan SKPD jenjang pendidikannya bukan berasal dari bidang ekonomi terutama akuntansi. Keahlian mereka disesuaikan dengan bidang yang menjadi tanggung jawab SKPD masing-masing.

Nilai minimum untuk dimensi pengetahuan pada variabel kompetensi aparatur Pemda terdapat pada hampir seluruh SKPD di kabupaten/kota dan Provinsi Riau. Sedangkan nilai maksimum terdapat pada SKPD RSUD Provinsi Riau sebesar 7,00, yang dikepalai oleh seorang perempuan. Hal ini berarti hanya SKPD RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) yang memiliki pimpinan yang tinggi tingkat pengetahuan akuntansinya, sedangkan selain SKPD RSUD memiliki pengetahuan akuntansi yang rendah. Sebagai pimpinan SKPD, untuk urusan akuntansi terutama akuntansi sektor publik mereka memberikan wewenang kepada bawahan (kepala bagian keuangan) untuk mengerjakannya. Kemudian hasil pekerjaan yang diperoleh dari bagian akuntansi akan dilaporkan kepada pimpinan SKPD, dan keputusan tetap di tangan pimpinan SKPD. Begitupun untuk keikutsertaan pada seminar/pelatihan mengenai akuntansi sektor publik, pimpinan SKPD mendelegasikan kepada bawahannya yang memiliki keahlian di bidang akuntansi.

Dimensi Pengalaman

Kompetensi aparatur pemda pada dimensi pengalaman diukur menggunakan 1 item pertanyaan, dengan rekapitulasi rata-rata skor sebagai berikut:

Tabel 3

Rekapitulasi Rata-rata Skor Penilaian *Responden* Mengenai Pengalaman

Instrumen	Pokok Pertanyaan	Rata-rata Skor	Keterangan
Pertanyaan 3	Lamanya dilakukan aktivitas pada bidang akuntansi	2,25	Rendah/kurang baik
Total		2,25	Rendah/kurang baik

Sumber: Kuesioner diolah kembali

Rata-rata skor penilaian responden pada dimensi pengalaman sebesar 2,25, mengindikasikan bahwa pengalaman di bidang akuntansi keuangan pada sebagian besar pimpinan SKPD rendah. Nilai minimum untuk dimensi pengalaman terdapat pada hampir seluruh SKPD di kabupaten/kota dan Provinsi di Riau. Sedangkan nilai maksimum terdapat pada SKPD RSUD Provinsi Riau sebesar 7,00 yang dikepalai oleh seorang perempuan. Hal tersebut sama dengan dimensi pengetahuan, yaitu dikarenakan kebanyakan dari pimpinan SKPD jenjang pendidikannya bukan berasal dari bidang ekonomi terutama akuntansi, dan jenjang karirpun disesuaikan dengan keahlian masing-masing.

Data di lapangan menunjukkan SKPD RSUD memiliki pimpinan yang tinggi pengalaman akuntansinya, selanjutnya SKPD yang memiliki pimpinan yang cukup baik pengetahuan akuntansinya ada di SKPD Kesehatan, Dinas Kehutanan dan inspektorat Kuansing, sedangkan yang lainnya masih memiliki pengetahuan akuntansi yang rendah.

Dimensi Etika Subjektif

Kompetensi aparatur Pemda pada dimensi etika subjektif diukur menggunakan 5 (lima) item pertanyaan, dengan rekapitulasi rata-rata skor sebagai berikut:

Tabel 4
Rekapitulasi Rata-rata Skor Penilaian Responden
Mengenai Etika Subjektif

Instrumen	Pokok Pertanyaan	Rata-rata Skor	Keterangan
Pertanyaan 4	Tingkat kejujuran	6,68	Tinggi/baik
Pertanyaan 5	Tingkat rasionalitas	6,79	Tinggi/baik
Pertanyaan 6	Tingkat keberanian	6,62	Tinggi/baik
Pertanyaan 7	Tingkat tanggung jawab terhadap mutu keputusan/kebijakan	6,43	Tinggi/baik
Pertanyaan 8	tingkat tanggung jawab terhadap dampak keputusan/kebijakan pada kehidupan orang lain	6,48	Tinggi/baik
Total		6,60	Tinggi/baik

Sumber: Kuesioner diolah kembali

Rata-rata skor penilaian responden pada dimensi etika subjektif sebesar 6,60 mengindikasikan bahwa implementasi etika subjektif para pimpinan SKPD dinilai baik. Nilai minimum untuk dimensi etika subjektif pada variabel kompetensi aparatur Pemda terdapat pada SKPD BKD Provinsi Riau sebesar 5,60. Sedangkan nilai maksimum terdapat pada SKPD Dinas Transmigrasi, Dinas Kehutan, Dinas kesehatan, RSUD dan hampir di semua dinas Provinsi Riau sebesar 7,00. Etika dalam hal kejujuran, rasionalitas, keberanian, tanggungjawab terhadap keputusan dan dampak keputusan tersebut menunjukkan citra pimpinan yang baik, agar dapat tercapai tata kelola pemerintahan yang baik.



Dimensi Keterampilan

Kompetensi aparatur pemda pada dimensi keterampilan diukur menggunakan 1 item pertanyaan, dengan rekapitulasi rata-rata skor sebagai berikut:

Tabel 5
Rekapitulasi Rata-rata Skor Penilaian Responden
Mengenai Keterampilan

Instrumen	Pokok Pertanyaan	Rata-rata Skor	Keterangan
Pertanyaan 9	Tingkat keterampilan di bidang akuntansi	2,60	Rendah/kurang baik
Total		2,60	Rendah/kurang baik

Sumber: Kuesioner diolah kembali

Skor penilaian *responden* pada dimensi keterampilan sebesar 2,60 mengindikasikan bahwa keterampilan di bidang akuntansi rendah. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman dari pimpinan SKPD yang kebanyakan bukan dari bidang akuntansi. Nilai minimum untuk dimensi keterampilan pada variabel kompetensi aparatur Pemda terdapat pada hampir seluruh SKPD di Kabupaten/Kota dan Provinsi di Riau sebesar 1,00. Sedangkan nilai maksimum terdapat pada SKPD Dinas Transmigrasi, Inspektorat Kuansing, Dinas Kesehatan dan Sekwan Kuansing, sebesar 5,00.

Riset di lapangan menunjukkan masih banyak ditemukan kesulitan mencatat pembukuan/akuntansi, terutama dalam menilai asset. Kesulitan dalam bidang pembukuan/akuntansi ini mulai dapat dipecahkan dengan dimulainya kerjasama pihak Pemda dengan pihak Universitas, dengan cara menyalurkan alumni-alumni akuntansi yang



sudah diberi pelatihan akuntansi sektor publik untuk membantu pembukuan SKPD, selanjutnya alumni ini menjadi pegawai kontrak Pemda.

Variabel Akuntabilitas Kinerja

Variabel Akuntabilitas Kinerja diukur dengan menggunakan indikator dari Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja SKPD yang dikeluarkan oleh Inspektorat Propinsi Riau. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yang meliputi pencapaian sasaran organisasi. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 6
Penjelasan Nilai Hasil Akhir komponen
Untuk Menentukan Akuntabilitas

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>85-100	Memuaskan
2	A	>75-85	Sangat Baik
3	B	>65-75	Baik, perlu sedikit perbaikan
4	CC	>50-65	Cukup baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	>30-50	Agak kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
	D	0-30	Kurang, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar.

Sumber: Permenpan no.13 tahun 2010

Data riset menunjukkan rata-rata dari nilai LHE LAKIP sebesar 28,87. Nilai maksimum terdapat pada SKPD RSUD Provinsi Riau sebesar 71,25 yang dikepalai oleh seorang perempuan.

Skor LHE LAKIP dari masing-masing SKPD di atas menunjukkan bahwa rata-rata hasil skornya masih mendapat nilai D sebesar 45,61% dengan arti Kurang, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar, terutama pada SKPD yang berada di Kabupaten/Kota di Riau. Mendapat nilai C sebesar 26,32% dengan arti agak kurang dan perlu banyak perbaikan termasuk perubahan yang mendasar, serta nilai CC sebesar 21,05% artinya Cukup baik (memadai) perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar. Hanya empat SKPD yang mendapatkan nilai B sebesar 7,02% dengan arti baik dan perlu sedikit perbaikan, terdapat pada SKPD Dinas Kesehatan, RSUD, Dinas Kehutanan dan Bappeda Provinsi Riau.

Hal ini menunjukkan bahwa walaupun komposisi perempuan yang menduduki posisi strategis di suatu SKPD masih tergolong sedikit, tetapi data di lapangan menunjukkan bahwa SKPD terbaik terdapat pada SKPD yang dipimpin oleh perempuan. Ini berarti perempuan di posisi strategis pun bisa memberikan kemampuan terbaik, sehingga diperoleh hasil penilaian kinerja yang baik di SKPD yang dipimpinnya.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Zenger dan Folkman (2011) bahwa perempuan dalam memimpin ternyata lebih unggul dibanding laki-laki dalam semua kecuali satu dari 16 kompetensi, dan di 12 dari 16, para perempuan lebih baik *men-drive margin* bagi organisasi yang signifikan. Zenger dan Folkman (2011) menyebut, "dua ciri-ciri di mana perempuan memperoleh nilai tinggi bahwa perempuan cenderung mengambil inisiatif dan *driving for result*,



dan ini telah lama dianggap sebagai kekuatan perempuan dibanding laki-laki.”

Erika Enderson (2012), *partner of Proteus International, the author of Growing Great Employees and Being Strategic*, mengatakan perempuan adalah salah satu pemimpin yang paling berbakat dan dihormati dalam organisasi. Dia sering menemukan bahwa para perempuan di tingkat 2 atau 3 dari atas dalam sebuah organisasi, khususnya, lebih mengesankan daripada rekan-rekan pria mereka. Mereka membangun tim yang lebih baik, mereka akan lebih disukai dan dihormati sebagai manajer, mereka cenderung dapat menggabungkan *intuitif* dan *logis* pemikiran yang lebih mulus, mereka sudah lebih sadar akan implikasi dari mereka sendiri dan tindakan orang lain, dan mereka berpikir lebih akurat tentang sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diberikan.

Erika (2012) juga menyebutkan bahwa mengapa perempuan masih kurang terwakili, terutama di tingkat paling senior disebabkan oleh dua elemen yang memiliki dampak besar, yaitu: 1) Perempuan tidak mempromosikan diri. Dari 16 kompetensi kepemimpinan yang dinilai oleh Zenger dan Folkman, satu-satunya di mana pria memiliki poin tinggi ketimbang perempuan adalah “mengembangkan perspektif strategis.” Erika menyebut bahwa perempuan ‘kurang’ mengembangkan pandangan strategis untuk kemajuan karier mereka sendiri. Dia melihat bahwa banyak pria dibanding perempuan lebih fokus pada hal yang akan melejitkan karir mereka, dan secara teratur menggunakan beberapa bagian dari waktu mereka untuk mengembangkan hubungan yang akan mendukung keberhasilan mereka, dan mereka menawarkan diri untuk itu. 2) Senior pria masih banyak mempekerjakan pria lain. Tidak



disangkal, perempuan dalam bisnis hampir secara eksklusif menduduki posisi sekretaris dan operator telepon, dan umumnya mereka bertahan hanya sampai mereka menikah. Pada pertengahan 1960-an, hanya sekitar 35% perempuan bekerja, dan hanya 1 dari 50 perempuan bekerja di posisi pekerjaan *manajerial* atau *profesional*.

Di sektor publik tepatnya pemerintah daerah, masih kurangnya keterwakilan perempuan pada posisi strategis menurut peneliti lebih ditentukan oleh cara pandang pemimpin daerah tersebut, disamping dikarenakan perempuan yang tidak mempromosikan dirinya sendiri. Alasan lain juga dikarenakan masih sedikitnya perempuan yang memiliki pendidikan yang tinggi dan ahli di bidang masing-masing.

V. Kesimpulan

Walaupun komposisi perempuan yang menduduki posisi strategis di suatu SKPD masih tergolong sedikit, tetapi pada penelitian ini data di lapangan menunjukkan bahwa SKPD terbaik terdapat pada SKPD yang dipimpin oleh perempuan. Ini berarti perempuan di posisi strategis pun bisa memberikan kemampuan terbaik, sehingga diperoleh hasil penilaian kinerja yang baik di SKPD yang dipimpinnya.

Diharapkan komposisi perempuan di jabatan strategis akan bertambah, seiring hal tersebut diharapkan juga kepada perempuan untuk terus mengali potensi diri, terus belajar, mengikuti pendidikan sampai tingkat tertinggi serta tidak pernah putus asa untuk meraih yang terbaik.



Daftar Pustaka

Agoes, Sukrisno dan Ardana, I. Cenik. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Penerbit Salemba Empat Jakarta

Behn, Robert D. (1998), *The New Public-Management Paradigm And The Search For Democratic Accountability*, *International Public Management Journal*, <http://gateway.brint.com>

Boutler, Nick, Murray Dalziel, Jackie Hill. 1999. *People and Competency, the Route to Competitive Advantage*. Crest Publishing House. New Delhi

Cheng, Rita H., John H. Engstrom. Susan C. Kattelus, Fall. 2002, *Educating government Financial Managers: University collaboration between business and public administration*, *The Journal of Government Financial Management*, Alexandria: vol 51, Iss.3, page 10, 5 pages. <http://gateway.proquest.com>

Cooper, W.W & Yuri Ijiri, 1984. "Kohler Dictionary of Accountant", 6th edition, New Delhi: Prentice hall of India

Enceng, Liestyodono. BI dan Purwaningdyah. MW. 2008. "Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Volume 2 No.1 Juni 2008, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN, Jakarta

Nofianti, Leny. 2010, *Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemda dan profesionalisme aparat pengawas intern terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemda*, *Proceeding International conference*, Jakarta

Mardiasmo, 2004, *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi Kedua, Yogyakarta : Penerbit Andi

Nur Afiah, Nunuy 2004. *Pengaruh Kompetensi Anggota DPRD, Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Pelaksanaan Sistem*



Informasi Akuntansi, Penganggaran, serta Kualitas Informasi Keuangan terhadap prinsip-prinsip Tata Kelola Pemerintah Daerah yang Baik. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN)

Rusliyawati dan Abdul Halim, 2007, *Penginvestigasian Audit Expectation Gap Pada Sektor Publik*, *Proseding SNA 8*, Padang

Susanto, Azhar. 2007. *Sistem Informasi Akuntansi: Konsep dan Pengembangan Berbasis Komputer*. Edisi pertama, Cetakan kedua. Penerbit LinggaJaya. Bandung

Sobandi, Baban. (2004). *Etika Kebijakan Publik: Moralitas profetis dan profesionalitas aparat birokrasi*, Bandung: Humaniora utama press

Soetjipto, Kery. 2005. *Pengaruh Peran Auditor Intern Pemerintah Daerah dan Persepsi Kepala Daerah Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintahan serta Akuntabilitas Publik*, Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran

Webster's New World College Dictionary. 1999. *Revised and Updated. Sevent Edition American English*

Zenger, Jack and Folkman, Joseph (2011), *leadership*, *Harvard Business Review*, <http://www.portalhr.com/business-verview/leadership/hasil-studi-perempuan-lebih-baik-dalam-memimpin/Leadership>