

## PENINGKATAN PERAN PEGAWAI WANITA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI PALANGKA RAYA MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Rita Yuanita Toendan<sup>1</sup>  
Normand Armando Lampe<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Indonesia*

### ARTICLE INFO

#### **Article history:**

Received : 05 Mei 2025

Revised : 25 Mei 2025

Accepted : 31 Mei 2025

#### **Key words:**

Employee Training, Gender Equality of ASN, Government Bureaucracy Self-Development, Women's Competence

DOI: 10.62335

### ABSTRACT

*This Community Service activity aims to analyze the importance of training and competency development for female employees within the Palangka Raya Provincial Government. The main focus is directed at the identification of training needs, barriers to self-development, and the effectiveness of need-based training. The methods used included a survey of 40 female employees, in-depth interviews, and the implementation of module-based short training. The results show that the majority of respondents have never received leadership training and that the mastery of digital skills is still limited. After participating in the training, there was an increase in the average competency score of participants by 30%, as well as an increase in confidence and participation in work forums. This training also received a positive response from several agencies that intend to replicate it. These findings show that the development of female employee competencies not only supports organizational effectiveness, but also strengthens efforts towards an inclusive and gender-responsive bureaucracy.*

### ABSTRAK

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawai wanita di lingkungan Pemerintah Provinsi Palangka Raya. Fokus utama diarahkan pada identifikasi kebutuhan pelatihan, hambatan pengembangan diri, dan efektivitas pelatihan berbasis kebutuhan (need-based training). Metode yang digunakan meliputi survei terhadap 40 pegawai wanita, wawancara mendalam, dan implementasi pelatihan singkat berbasis modul. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden belum pernah mendapatkan pelatihan kepemimpinan dan penguasaan keterampilan digital masih terbatas. Setelah mengikuti pelatihan, terjadi peningkatan nilai rata-rata kompetensi peserta sebesar 30%, serta peningkatan kepercayaan diri dan partisipasi dalam forum kerja. Pelatihan ini juga mendapat respon positif dari beberapa instansi yang berniat mereplikasinya. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai wanita tidak hanya mendukung efektivitas

<sup>1</sup> Corresponding author: [rita.yuanita@feb.upr.ac.id](mailto:rita.yuanita@feb.upr.ac.id)

organisasi, tetapi juga memperkuat upaya menuju birokrasi yang inklusif dan responsif gender.

## PENDAHULUAN

Fenomena yang muncul di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai wanita masih menghadapi hambatan dalam mengakses pelatihan yang relevan dengan tugas dan fungsinya. Banyak di antara mereka belum mendapatkan pelatihan berbasis kebutuhan atau *training need assessment*, bahkan dalam beberapa kasus hanya menjadi peserta pasif tanpa pendampingan lanjutan pasca-pelatihan. Padahal, perkembangan teknologi informasi, tuntutan pelayanan publik yang lebih transparan dan responsif, serta tekanan untuk berinovasi menjadi kebutuhan mendesak bagi semua aparatur, termasuk pegawai wanita.

Selain itu, terdapat kecenderungan bahwa pegawai wanita lebih banyak ditempatkan pada posisi non-strategis, padahal potensi dan kompetensi mereka sangat bisa dikembangkan untuk posisi kepemimpinan, perencanaan program, serta pengambilan keputusan. Kurangnya pelatihan berbasis kepemimpinan, digitalisasi, dan soft skills seperti public speaking dan negosiasi menjadi kendala aktual dalam pengembangan karier mereka. Fenomena lainnya yang teridentifikasi adalah rendahnya kepercayaan diri dan minimnya ruang aktualisasi bagi pegawai wanita, yang berdampak pada rendahnya partisipasi mereka dalam forum-forum strategis internal pemerintahan.

Kondisi ini berpotensi memperlebar kesenjangan kualitas SDM antara pegawai pria dan wanita, yang pada akhirnya dapat menghambat terwujudnya birokrasi yang inklusif, berdaya saing, dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat. Berangkat dari fenomena tersebut, sangat penting untuk merancang dan mengimplementasikan program pelatihan serta pengembangan diri yang terstruktur dan berkelanjutan bagi pegawai wanita, guna membekali mereka dengan kompetensi teknis maupun non-teknis yang dibutuhkan di era transformasi birokrasi modern

Peran Strategis Wanita dalam Birokrasi Pemerintahan: 1) Pegawai wanita di Pemerintah Provinsi Palangka Raya memegang peran penting, baik di level administratif maupun fungsional, 2) Keterlibatan mereka dalam pelayanan publik berdampak langsung pada kualitas kebijakan, pelayanan kesehatan, pendidikan, perlindungan sosial, dan pemberdayaan masyarakat.

Masih Adanya Kesenjangan Akses terhadap Pengembangan Diri: 1) Wanita seringkali menghadapi tantangan struktural, seperti minimnya akses terhadap pelatihan kepemimpinan, peluang promosi jabatan, dan pengambilan keputusan strategis, 2) Budaya organisasi yang patriarkis dan beban ganda (pekerjaan dan rumah tangga) menjadi kendala dalam pengembangan diri mereka

Pentingnya Kesetaraan Gender dalam Pelayanan Publik: 1) Menurut prinsip good governance dan reformasi birokrasi, pembangunan yang inklusif menuntut representasi dan peran aktif perempuan dalam pemerintahan, 2) Dengan meningkatkan kompetensi pegawai wanita, diharapkan pelayanan publik menjadi lebih adil, sensitif gender, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat luas.

Pegawai Wanita sebagai Agen Perubahan dan Inovator: 1) Banyak penelitian menunjukkan bahwa perempuan memiliki keunggulan dalam soft skills seperti komunikasi, empati, kolaborasi, dan kepemimpinan partisipatif, 2) Dengan pelatihan yang tepat, mereka dapat menjadi agen perubahan dalam membangun kultur kerja yang lebih kolaboratif dan responsif di instansi pemerintah.

Komitmen terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs): 1) Fokus pada pengembangan pegawai wanita mendukung *SDG nomor 5* tentang kesetaraan gender dan *SDG*

nomor 16 tentang institusi yang kuat dan inklusif, 2) Pemerintah daerah dituntut untuk mengadopsi kebijakan dan praktik yang mendukung peran serta perempuan secara bermakna.

Konteks Lokal: Palangka Raya; Mendorong budaya kerja yang menghargai kesetaraan gender dan peningkatan profesionalisme. Menjadi model pengembangan SDM pegawai wanita yang dapat dikembangkan ke perangkat daerah lain. Menghasilkan dasar rekomendasi kebijakan reguler terkait pelatihan bagi pegawai wanita. Di lingkungan Pemerintah Provinsi Palangka Raya, banyak jabatan eselon III dan IV yang diisi oleh wanita, tetapi mereka sering belum mendapatkan pelatihan kepemimpinan dan digitalisasi secara proporsional. Selain itu, sebagai ibu kota provinsi, Palangka Raya seharusnya menjadi percontohan dalam mewujudkan SDM ASN wanita yang unggul dan berdaya saing.

## **METODE PELAKSANAAN**

### **Pendekatan Kegiatan**

Kegiatan ini dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif dan berbasis kebutuhan (need-based), yang mengutamakan keterlibatan langsung pegawai wanita dalam seluruh proses, mulai dari identifikasi masalah hingga evaluasi pelatihan. Metode ini dipilih untuk memastikan pelatihan benar-benar relevan dengan konteks kerja peserta.

### **Tahapan Pelaksanaan**

- a. Identifikasi Kebutuhan (*Need Assessment*)
  - Menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 40 pegawai wanita dari berbagai OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Palangka Raya.
  - Wawancara mendalam dilakukan terhadap 10 responden untuk menggali hambatan dan aspirasi mereka dalam pengembangan diri.
  - Observasi lingkungan kerja untuk mengetahui akses aktual terhadap pelatihan dan teknologi.
- b. Penyusunan Modul Pelatihan
  - Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan, disusun 3 (tiga) modul pelatihan utama:
    1. Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintahan
    2. Komunikasi Efektif dan Public Speaking
    3. Digital Skill Dasar untuk ASN (penggunaan Google Workspace dan aplikasi laporan kerja)
  - Modul disusun dengan pendekatan interaktif: diskusi, studi kasus, simulasi peran, dan praktik langsung.
- c. Pelaksanaan Pelatihan
  - Pelatihan dilaksanakan selama 3 hari intensif, melibatkan 35 peserta pegawai wanita dari berbagai OPD.
  - Kegiatan dilaksanakan di ruang pelatihan milik BKD Provinsi Palangka Raya.
  - Setiap sesi dipandu oleh fasilitator berpengalaman dari kalangan akademisi dan praktisi SDM pemerintah.
- d. Evaluasi Kegiatan
  - Pre-test dan post-test diberikan untuk mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta.
  - Kuesioner kepuasan digunakan untuk menilai persepsi peserta terhadap efektivitas materi dan fasilitator.

- Wawancara lanjutan dilakukan 2 minggu setelah pelatihan untuk mengetahui perubahan perilaku kerja.

### **Waktu dan Tempat**

- Waktu Pelaksanaan: Selama 1 bulan, terdiri dari:
  - 1 minggu persiapan dan survei
  - 1 minggu penyusunan modul
  - 3 hari pelatihan
  - 1 minggu evaluasi dan dokumentasi
- Tempat Pelaksanaan: Ruang Pelatihan BKD dan beberapa OPD yang menjadi mitra kegiatan.

### **Mitra Kegiatan**

- BKD Provinsi Palangka Raya: sebagai penyedia data dan fasilitator kebijakan SDM.
- Dinas Kominfo dan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A): sebagai mitra penguatan substansi pelatihan.
- Akademisi FEB UPR: sebagai narasumber dan evaluator kegiatan.

### **Dokumentasi dan Pelaporan**

Seluruh proses kegiatan didokumentasikan dalam bentuk laporan kegiatan, rekap data pre-post test, foto kegiatan, dan testimoni peserta. Laporan tersebut juga dijadikan bahan penyusunan rekomendasi kebijakan pelatihan pegawai wanita berbasis kebutuhan di lingkungan Pemerintah Provinsi Palangka Raya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan melalui metode survei, wawancara, dan observasi terhadap 40 pegawai wanita di lingkungan Pemerintah Provinsi Palangka Raya yang tersebar di beberapa OPD (Organisasi Perangkat Daerah). Berikut adalah temuan utama:

- a. Kebutuhan Pelatihan
  - 92,5% responden menyatakan belum pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan, meskipun sudah bekerja lebih dari 5 tahun.
  - 87,5% responden membutuhkan pelatihan keterampilan komunikasi publik dan penulisan laporan kinerja.
  - 70% responden belum menguasai aplikasi digital perkantoran secara optimal (Google Workspace, e-office, dan Excel lanjutan).
- b. Hambatan Pengembangan Diri
  - Keterbatasan waktu akibat beban kerja dan tanggung jawab rumah tangga (disebutkan oleh 75% responden).
  - Kurangnya program pelatihan yang inklusif gender dan belum adanya *career development roadmap* khusus ASN perempuan.
- c. Pelatihan yang Diimplementasikan
  - Disusun modul pelatihan singkat selama 3 hari yang meliputi topik:
    - *Leadership for Women in Government*
    - *Effective Communication in Bureaucracy*
    - *Basic Digital Skills for Public Service*
  - Diikuti oleh 35 peserta wanita ASN eselon IV dan pelaksana.

- Hasil pre-test menunjukkan rata-rata nilai kompetensi 63,4; sedangkan post-test meningkat menjadi 82,7 (peningkatan  $\pm 30\%$ ).
- d. Evaluasi Kepuasan dan Dampak
- Kepuasan terhadap materi pelatihan sangat tinggi (94% responden menyatakan puas).
  - 80% peserta menyatakan siap menerapkan keterampilan yang diperoleh ke dalam tugas kerja harian.
  - Beberapa OPD, seperti Dinas Kesehatan dan Dinas Sosial, mulai merancang pelatihan internal berbasis temuan ini.

### **Pembahasan**

- Hasil penelitian menguatkan bahwa pegawai wanita di lingkungan Pemerintah Provinsi Palangka Raya memiliki kebutuhan nyata akan pelatihan dan pengembangan diri, namun akses terhadap kegiatan tersebut masih sangat terbatas. Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2018) yang menyebutkan bahwa pengembangan SDM yang tidak merata dapat menghambat produktivitas organisasi secara keseluruhan.
- Peningkatan skor post-test yang signifikan menunjukkan bahwa intervensi pelatihan yang dirancang berbasis kebutuhan nyata mampu meningkatkan kompetensi secara terukur. Pelatihan tidak hanya memperkaya pengetahuan teknis, tetapi juga mendorong kepercayaan diri dan partisipasi aktif peserta dalam lingkungan kerja.
- Keterlibatan aktif peserta wanita dalam diskusi dan simulasi pelatihan juga membuktikan bahwa mereka memiliki potensi kepemimpinan yang kuat, hanya saja belum tersalurkan karena minimnya dukungan struktural. Maka, pelatihan berbasis gender menjadi penting untuk menciptakan birokrasi yang lebih inklusif.
- Lebih lanjut, respon positif dari beberapa OPD yang siap mereplikasi pelatihan ini membuktikan bahwa model kegiatan ini dapat diadopsi sebagai program berkelanjutan dalam pembinaan SDM ASN wanita. Hal ini selaras dengan arah kebijakan reformasi birokrasi dan pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya tujuan ke-5 tentang kesetaraan gender dan tujuan ke-16 tentang institusi yang kuat dan inklusif.
- Pelatihan dan pengembangan diri terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai wanita. Maka dari itu, Pemerintah Provinsi Palangka Raya perlu memasukkan program ini ke dalam agenda prioritas pengembangan SDM yang bersifat jangka panjang, berkelanjutan, dan berbasis gender.

### **Implementasi Penelitian**

Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan pegawai wanita, tetapi juga mendorong penerapan langsung dalam bentuk program pengembangan kapasitas. Implementasi dari hasil penelitian ini dilakukan melalui beberapa langkah strategis berikut:

#### **1. Perancangan Program Pelatihan Berbasis Kebutuhan Nyata (*Need-Based Training*)**

Berdasarkan hasil survei dan wawancara, peneliti menyusun modul pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan aktual pegawai wanita, seperti:

- Pelatihan kepemimpinan perempuan (*women leadership*)
- Pelatihan komunikasi efektif dan presentasi publik
- Peningkatan literasi digital dan penggunaan aplikasi perkantoran modern

- Manajemen waktu dan pengembangan pribadi
2. Pelaksanaan Workshop dan Mentoring
    - Diselenggarakan pelatihan intensif selama beberapa sesi, yang disesuaikan dengan waktu kerja ASN (tanpa mengganggu jam kerja utama).
    - Kegiatan ini mencakup praktik langsung, studi kasus, diskusi kelompok, serta bimbingan individu untuk mengembangkan rencana karier dan peningkatan diri.
  3. Kolaborasi dengan BKD dan OPD Terkait
    - Penelitian ini diimplementasikan dengan menggandeng Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan beberapa OPD yang memiliki banyak pegawai wanita, agar pelatihan menjadi bagian dari program peningkatan kompetensi ASN.
    - Hasil rekomendasi penelitian digunakan sebagai dasar penyusunan program pengembangan SDM tahunan.
  4. Monitoring dan Evaluasi
    - Evaluasi dilakukan dengan membandingkan hasil pre-test dan post-test peserta, serta wawancara tindak lanjut untuk mengetahui sejauh mana peserta mengaplikasikan ilmu yang diperoleh.
    - Disusun laporan kinerja dan feedback dari peserta sebagai bahan penyempurnaan modul pelatihan ke depan.
  5. Replikasi Program
    - Program ini diusulkan agar direplikasi secara bertahap ke dinas-dinas lain di lingkungan Pemprov Palangka Raya dan bahkan menjadi rujukan bagi kabupaten/kota.
    - Hasil penelitian juga dapat dijadikan dasar kebijakan internal untuk membentuk *gender-responsive training policy* di lingkungan birokrasi.

**Tabel 1.** Implementasi kegiatan

<b>Kegiatan</b>	<b>Bentuk Implementasi</b>	<b>Mitra Pelaksana</b>	<b>Hasil</b>
Workshop Digital Skill ASN	Pelatihan Google Workspace & e-office	Dinas Kominfo & BKD	35 pegawai wanita menyelesaikan pelatihan
Mentoring Karier Perempuan	Coaching oleh ASN senior perempuan	OPD & BKPSDM	Terbentuk 3 kelompok mentoring aktif
Penyusunan Rekomendasi	Dokumen kebijakan pelatihan berbasis gender	BKD Provinsi	Diajukan dalam Musrenbang SDM 2026

Sumber: Penulis, 2025

## SIMPULAN

Wanita menjadi subjek penting dalam penelitian ini karena mereka merupakan kekuatan strategis dalam birokrasi pemerintahan yang masih menghadapi tantangan pengembangan diri. Meningkatkan kompetensi mereka bukan hanya soal keadilan, tapi juga

soal kualitas birokrasi dan efektivitas pelayanan publik di masa depan. Berdasarkan hasil penelitian dan implementasi kegiatan pelatihan, dapat disimpulkan bahwa pegawai wanita di lingkungan Pemerintah Provinsi Palangka Raya memiliki kebutuhan yang tinggi terhadap program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang terarah dan berkelanjutan. Kurangnya akses terhadap pelatihan kepemimpinan, komunikasi publik, serta literasi digital menjadi tantangan nyata dalam mengoptimalkan peran mereka sebagai bagian dari aparatur sipil negara.

Pelatihan berbasis kebutuhan (*need-based training*) yang dirancang dalam penelitian ini terbukti efektif, ditunjukkan melalui peningkatan skor kompetensi peserta sebesar rata-rata 30% serta tingginya tingkat kepuasan peserta terhadap materi pelatihan. Hasil ini menunjukkan bahwa intervensi sederhana namun terstruktur dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kapasitas individu dan organisasi. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pegawai wanita memiliki potensi besar untuk menjadi agen perubahan dalam birokrasi yang inklusif, inovatif, dan responsif gender, asalkan didukung dengan kebijakan pelatihan yang tepat sasaran. Oleh karena itu, program pengembangan diri pegawai wanita seharusnya menjadi bagian dari kebijakan pengelolaan SDM di tingkat pemerintah daerah, khususnya dalam mewujudkan reformasi birokrasi dan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs).

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi nyata dalam mendorong perumusan kebijakan pengembangan SDM yang lebih adil dan berpihak pada peningkatan kompetensi pegawai wanita di lingkungan birokrasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- DITA, C., CHRISTA, U. R., & MEITIANA, M. (2022). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP STYLE ON JOB SATISFACTION AND TUTOR PERFORMANCE. *JURNAL INOVASI EKONOMI*, 7(02), 157-170.
- FLANNERO, F., FERDINAND, F., & MEITIANA, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BPSDM PROVINSI KALIMANTAN TENGAH. *JOURNAL OF ENVIRONMENT AND MANAGEMENT*, 3(3), 195-206.
- GUNAWAN, A., YUNIKEWATY, Y., & MEITIANA, M. (2023). PENGARUH KUALITAS PEELAYANAN TERHADAP NIAT BELI ULANG MELALUI KEPUASAN PADA SWALAYAN KPD DI PALANGKA RAYA. *MEDIA BINA ILMIAH*, 17(6), 1185-1194.
- HIDAYAT, N., RUSMINI, R., DARYONO, D., & YUANITA, Y. (2023). PENGEMBANGAN OBJEK WISATA TEBING LONCENG MENJADI AGROWISATA. *JURNAL PENGABDIAN ILUNG (INOVASI LAHAN BASAH UNGGUL)*, 2(3), 536-544.
- KRISTINAE, V. (2021). PELATIHAN MENGGUNAKAN E-PAYMENT DAN VALUE INNOVATION UNTUK MENINGKATKAN KINERJA BISNIS USAHA KECIL MASYARAKAT DI PALANGKA RAYA. *MEDIA BINA ILMIAH*, 16(3), 6627-6634.
- MERING, L., TUNJANG, H., & TOENDAN, R. Y. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN RETENSI KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI DI PT. HUTAN SAWIT LESTARI, KOTAWARINGIN TIMUR, KAL-TENG. *MEDIA BINA ILMIAH*, 17(9), 2151-2162.
- NAHAN, N., & KRISTINAE, V. (2019). ANALISIS MEDIA ONLINE SEBAGAI KOMUNIKASI BISNIS PADA UKM PEKERJA WANITA DI GUNUNG MAS, KALIMANTAN TENGAH. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN, EKONOMI DAN BISNIS*, 3(2), 52-62.

- PERIDAWATY, P., & KRISTINAE, V. (2020). PERAN PENTING LINGKUNGAN KERJA DAN MANAJEMEN INOVASI MENINGKATKAN PROFITABILITAS USAHA KERAJINAN ROTAN DI KALIMANTAN TENGAH. *MEDIA BINA ILMIAH*, 15(3), 4145-4152.
- SUDARSONO, S. E., YULIA ANGGRAINI SAB, M. M., ANIKE RETAWATI, M. M., INA KARUEHNI, S. E., GEMA BORNEO POETRA, S. E., IR MOHAMMAD MUSLIMIN, S. T., ... & PRATIWI HAMZAH, S. M. (2024). *MANAJEMEN PEMASARAN SOCIETY 5.0*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- TOENDAN, R. Y., HANSLY, H., & PERIDAWATY, P. (2024). MEMBANGUN BRAND IMAGE DALAM KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT PADA BISNIS HOSPITALITY DI PALANGKA RAYA. *BESIRU: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 1(4), 205-211.