



AGENDA : Analisis Gender dan Anak , Vol. 4 (2), 2022, (Desember)

ISSN Print: [2615-1502](https://doi.org/10.24127/AGENDA.V4I2.2022)

ISSN Online: [2723-3278](https://doi.org/10.24127/AGENDA.V4I2.2022)

Tersedia online di

<http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/agenda>

## Analysis Of Women's Leadership Role in Gender Perspective in Work Training Centers (Blk) Batusangkar

**Ernawati**

Dinas Pendidikan Kota Padang

Sumatera Barat

Email: [en.ernawita@gmail.com](mailto:en.ernawita@gmail.com)

**Vicky Rizki Febrian \*)**

UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Email:

[vickyrizkifebrian@iainbatusangkar.ac.id](mailto:vickyrizkifebrian@iainbatusangkar.ac.id)

**Muhammad Fazis**

UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Email:

[muhammadfazis@iainbatusangkar.ac.id](mailto:muhammadfazis@iainbatusangkar.ac.id)

**Herma Yulis Syam**

UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Email:

[hermayulissyam@iainbatusangkar.ac.id](mailto:hermayulissyam@iainbatusangkar.ac.id)

**Abstract:**

*It has become a common problem if gender issues are still warm to be discussed. This study aims to determine the impact of a woman's leadership. By lifting the task of a woman's authority, namely Mrs. Rizki Fauzi Oktoria Duha as the Head of the Batusangkar BLK. The research strategy used is a qualitative method of phenomenological approach, namely by tracking the reality of valid execution, describing data whether payments are in accordance with vulnerable factors according to ongoing conditions. The results of the review show that what was done by Ms. Rizky Fauzi Oktoria Duha as the Head of the Batusangkar BLK has properly positioned herself as an influential person in the institution. This was obtained from the results of meetings and perceptions with several respondents who varied in dissecting the orientation of women's administrative work, almost all of the results showed positive results for each of the respondents studied.*

**\*) Corresponding Author**

Abstrak: Sudah menjadi masalah umum jika isu gender masih hangat untuk dibahas. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dampak kepemimpinan seorang wanita. Dengan mengangkat isu kewibawaan seorang wanita yaitu Ibu Rizki Fauzi Oktoria Duha selaku Kepala BLK Batusangkar. Strategi penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yaitu dengan melihat realitas yang terjadi secara valid, menggambarkan data apakah nilainya sesuai dengan faktor-faktor yang terfokus pada keadaan yang sedang berlangsung. Hasil wawancara menunjukkan bahwa yang dilakukan oleh Ibu Rizky Fauzi Oktoria Duha sebagai Kepala BLK Batusangkar telah menempatkan diri sebagai orang yang berpengaruh di lembaga yang dipimpinnya dengan baik. Hal ini diperoleh dari hasil pertemuan dan persepsi dengan beberapa responden yang beragam dalam membedah masalah pekerjaan administrasi kewanitaan, hampir semua hasil menunjukkan hasil yang positif untuk setiap responden yang diteliti.

**Keywords:** Gender Analysis, The Role of Women's Leadership

## PENDAHULUAN

Pemahaman masyarakat saat ini tentang gender masih belum sepenuhnya benar. Hal ini ditemukan saat peneliti melakukan observasi baik di tingkat desa maupun Kota. Banyak masyarakat merasa bahwa gender tidak dapat dipisahkan dari perempuan, bahkan ada yang berpendapat bahwa gender itu sama dengan jenis kelamin. Berdasarkan hal ini tentunya berbagai upaya masih diharapkan untuk memperbaiki pemahaman orang tentang gender. Mungkin tentang pentingnya pengetahuan tentang gender yang sebenarnya. Gender berasal dari bahasa Latin, khususnya "kelas", atau jenis kepentingan. Gender adalah sifat dan tingkah laku yang melekat pada manusia yang dibentuk secara sosial budaya. Pengertian gender menurut Muhtar (2002), menurutnya gender dapat diartikan sebagai gender sosial atau sebagai implikasi masyarakat untuk mendefinisikan peran sosial berdasarkan gender. Meskipun Fakih (2008:8) Mendefinisikan gender sebagai karakteristik yang dibangun secara sosial dan budaya yang melekat pada laki-laki dan perempuan. Istilah jenis kelamin dibedakan dengan istilah gender. Oakley, seorang sosiolog Inggris, adalah orang pertama yang membedakan kedua ekspresi tersebut (Saptari dan Halzner, 1997: 88). Istilah gender mengacu pada perbedaan karakter antara laki-laki dan perempuan karena struktur sosial budaya sesuai dengan sifat, posisi, status dan perannya dalam masyarakat. Istilah gender mengacu pada perbedaan antara jenis kelamin biologis laki-laki dan perempuan, khususnya perbedaan yang berkaitan dengan reproduksi perempuan dan reproduksi laki-laki.

Laki-laki ditandai dengan adanya sperma dan penis, dan perempuan dengan adanya sel telur, rahim, vagina dan payudara. Ciri-ciri seks biologis bersifat bawaan, permanen dan tidak dapat diubah (Abdullah, 2004). Lebih lanjut, gender mengacu pada cara pandang atau persepsi manusia terhadap perempuan atau laki-laki yang tidak didasarkan pada perbedaan gender biologis yang alamiah. Gender dalam segala aspek kehidupan manusia menimbulkan perbedaan antara perempuan dan laki-laki, termasuk menciptakan status sosial perempuan yang lebih rendah dari laki-laki. Misalnya, wanita bisa lembut, cantik, emosional atau keibuan. Pria dianggap kuat, rasional, maskulin, besar. Sifat-sifat alam itu sendiri merupakan sifat yang dapat diubah. Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut dan keibuan, sedangkan ada juga perempuan yang kuat, rasional dan penakut (Hadiati, 2010).

Dari berbagai pendapat yang telah disebutkan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa istilah gender mengacu pada nilai-nilai sosial yang berlaku di masyarakat berdasarkan jenis kelamin. Nilai-nilai ini dapat bervariasi dari waktu ke waktu dan dapat berubah. Hal ini terjadi karena gender tidak terkait langsung dengan jenis kelamin, tetapi ini dianggap sama oleh stigma masyarakat. Karena dibentuk oleh lingkungan sosial dan budaya, gender tidak akan pernah berubah tergantung pada waktu (pola) dan tempat. Tidak terpatahkan oleh budaya yang ramah dan dekat, karena jenis kelamin sudah ditetapkan oleh Tuhan. kegiatan sosial atau iklim sosial di mana orang berkembang dan dibesarkan dapat menentukan perkembangan masyarakat dalam

memahami gender. Berbagai pandangan masyarakat tentang gender termasuk islam juga punya pandangan mengenai gender.

Islam memandang bahwa laki-laki dan perempuan adalah dua kelompok masyarakat, dimana mereka memainkan peran yang sama dalam membentuk, mensejahterakan, dan melakukan aktivitas social masyarakat. Islam juga telah memberikan keistimewaan, pujian dan kewajiban yang berbeda-beda kepada perempuan sesuai dengan kedudukannya sebagai manusia yang dapat sama derajatnya di hadapan Allah, baik terhadap dirinya, keluarganya, masyarakat maupun negara. Tuhan telah memberikan kebebasan dan batasan kepada perempuan, khususnya menjadi “manusiawi” sebagai hamba Tuhan, tidak ada penjelasan yang pasti bahwa laki-laki lebih baik dari gender perempuan. Manusia sama-sama derajatnya dihadapan tuhan besok di alam baka dan akan mempertanggung jawabkan amal ibadahnya selama hidup mereka. Bahkan sebelum Islam hadir, kaum wanita bisa menjadi pionir. Dalam Al-Qur'an surat An-Naml ayat 23 dimaknai tentang prakarsa Penguasa Balqis yang menggiring kerajaan Saba' (Yaman) pada masa Nabi Sulaiman AS yang menjadi model bahwa Islam tidak menyangkal wanita untuk berperan dalam menjalankan tampuk kepemimpinan secara terbuka. Ratu Balqis membuktikan bahwa dalam Al-Qur'an Surah An-Naml: 29-33 menceritakan teladan-teladan yang baik bagi para pemimpin perempuan yang memiliki rasa memilih berdasarkan inisiatif, cerdas, berwawasan dan memiliki kapasitas keilmuan untuk mempertimbangkan strategi-strategi negara yang dijalankan. untuk

mendukung kaum mereka. Sesuai kaidah yang senantiasa didengungkan dalam Islam, tepatnya “tasharruf al-imam 'ala ar-ra'iyah manuthun bi al-maslahah”. Penduduk Indonesia merupakan negara yang mayoritas islam, dan juga pernah memiliki Presiden dari gender wanita.

Perdebatan tentang boleh atau tidaknya perempuan menduduki posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi, perusahaan, atau negara telah lama diperjuangkan di berbagai forum, mulai dari administrasi publik hingga perspektif agama. Pertanyaan mendasar yang sering muncul dalam perdebatan mengenai posisi perempuan di puncak kepemimpinan adalah apakah perempuan sebagai individu mampu memimpin suatu organisasi atau lembaga dalam dinamika kepemimpinan.

Meski masih banyak yang mempertanyakan kemampuan perempuan menduduki posisi kepemimpinan, jumlah perempuan yang menempati posisi puncak dalam organisasi terus meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2020, hampir 50% dari kumpulan bakat di AS dan luar negeri adalah wanita, dengan lebih dari 51% berada di posisi kepemimpinan. Di Indonesia sendiri, enam jajaran kabinet Indonesia Maju juga ditempati oleh perempuan. Jika kita melihat sejarah dan kisah para nabi di dalam Al-Qur'an, surat Saba ayat 15 jelas menceritakan kisah Ratu Balqis, seorang wanita yang memerintah sebuah kerajaan besar. Ratu Balqis dapat berpikir cepat dan mengambil keputusan dengan cermat dan teliti. Reaksi yang dilihatnya saat melihat keindahan istana Nabi Sulaiman juga menunjukkan kualitas kecerdasannya. Hal ini menunjukkan bahwa sepanjang

sejarah Islam juga terdapat cerita tentang peran perempuan dalam posisi kepemimpinan.

Meskipun banyak orang mempertanyakan kemampuan perempuan untuk menjadi efektif dalam posisi kepemimpinan dan membawa nilai lebih besar bagi organisasi yang dipimpinnya, hasil survei oleh Catalyst (2014), sebuah organisasi nirlaba yang didedikasikan untuk kemajuan perempuan di bidang Ekonomi. menunjukkan bahwa peran perempuan dalam posisi kepemimpinan dapat menghasilkan keuntungan 35% lebih tinggi daripada perusahaan dengan proporsi perempuan dalam posisi manajemen yang lebih rendah. Meskipun banyak fakta atau data yang menunjukkan bahwa perempuan telah melakukan perubahan positif ketika mereka memasuki posisi kepemimpinan perusahaan, kelayakannya masih diperdebatkan dengan hangat. Bagi banyak orang, keraguan tentang kemampuan perempuan untuk memimpin sebuah organisasi bukan tidak berdasar. Pertimbangan keterampilan pribadi, kualifikasi dan unsur pelajaran agama merupakan faktor yang berperan penting dalam pengambilan keputusan organisasi untuk mengangkat perempuan ke posisi senior. Kaum wanita di pemerintahan telah menerima banyak tanggapan positif saat ini. Orang-orang yang mengatakan bahwa perempuan untuk memimpin sudah mulai dilirik, apalagi dengan adanya perkembangan keseragaman gender. Dengan adanya lelang jabatan yang di gaungkan oleh pemerintah dalam menempati pos jabatan adalah prosedur untuk mencapai kesetaraan dan keseimbangan gender melalui strategi, proyek, dan latihan yang berfokus pada

pertemuan, keinginan, persyaratan, dan masalah orang selama waktu yang dihabiskan untuk mengamati dan menilai semua bagian kehidupan dan perbaikan. Ketujuh pokok yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah meliputi: tanggung jawab, pengaturan, pendirian, aset, informasi terpilah, aparat pemeriksa, dan kerjasama daerah. Tujuh hal penting untuk menjadi pimpinan akan mendorong kesetaraan dan keseragaman gender. Dengan begitu banyak pengembangan menuju keseragaman gender yang bisa dikerjakan, seharusnya tidak ada lagi batasan bagi wanita untuk bekerja dan memimpin di berbagai bidang kehidupan. Berdasarkan hal tersebut di atas peneliti ingin meneliti dan menganalisis tentang kepemimpinan wanita berdasarkan perspektif gender.

#### **METODE:**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, yaitu penelitian yang dilihat dari pertemuan emosional atau fenomenologis yang dialami oleh masyarakat. Melalui pendekatan fenomenologis dapat dikomunikasikan gagasan legalisme yang seharusnya ada pada setiap kegiatan yang ada dalam kepemimpinan wanita berdasarkan perspektif gender. Fenomenologi juga diartikan sebagai suatu perspektif tentang dugaan alamiah yang dikomunikasikan dalam titik fokus pertemuan emosional manusia dan sentimen serta terjemahan eksekusi di planet ini (Moleong, 2007: 14-15). Penelitian kualitatif adalah pemeriksaan yang bermaksud untuk memahami kekhasan apa saja yang mampu dimiliki subjek penelitian,

misalnya dilihat dari segi tingkah laku, wawasan, ilham, aktivitas, dan sebagainya, secara komprehensif. Teknik kualitatif pada umumnya dilakukan melalui penggambaran sebagai kata dan bahasa, dalam setting yang khas dan dengan menggunakan strategi reguler yang berbeda. (Moleong, L.J, 2004: 6)

Menurut Saryono (2010), penelitian kualitatif mengandung arti semacam eksplorasi yang diharapkan ditentukan untuk memisahkan, menemukan, menggambarkan, dan memaknai ciri-ciri atau unsur-unsur dampak sosial yang tidak dapat dimaknai, diperkirakan atau digambarkan menggunakan perhitungan matematis metodologi kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011), strategi penelitian kualitatif adalah teknik eksplorasi yang bergantung pada cara berpikir postpositivisme, pemeriksaan ini secara luas digunakan untuk menyelidiki pada kondisi butir biasa, (bukan uji coba) dimana spesialis mengisi sebagai yang utama. perangkat, pengujian sumber informasi dilakukan secara purposive dan snowball, berbagai prosedur dengan triangulasi (bergabung), pemeriksaan informasi bersifat induktif atau subyektif, dan konsekuensi eksplorasi subyektif menggarisbawahi signifikansi atau penemuan kekhasan ini sebagai lawan dari spekulasi umum.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil**

#### **1. Teori Gender**

Menurut Vitayala (2010), gender adalah suatu konsep yang menunjuk pada suatu sistem peranan dan hubungannya antara perempuan dan

lelaki yang tidak ditentukan oleh perbedaan biologi, akan tetapi ditentukan oleh lingkungan sosial, politik, dan ekonomi. Gender adalah gagasan yang mengacu pada tatanan koneksi dan hubungan antara perempuan dan laki-laki yang masih mendung oleh kontras alami, tetapi tidak terpaku oleh iklim sosial, politik dan moneter (Vitalaya S Hubies, 2010). Gender adalah sekumpulan pekerjaan, cara berperilaku, latihan dan sifat-sifat yang dianggap cocok untuk orang-orang, yang secara sosial berkembang di masyarakat umum (WHO, 2012).

Kata Gender sejauh ini dalam bahasa Indonesia sebenarnya berasal dari bahasa Inggris. Secara khusus 'Gender', istilah Gender pertama kali dikenalkan oleh Robert Stoller dengan pembicaraan tentang sifat-sifat manusia yang dimulai dari definisi-definisi yang bersifat sosio-sosial dengan definisi-definisi yang berawal dari sifat-sifat fisik dan organik. Dalam sosiologi, individu yang juga sangat berjasa dalam mengembangkan istilah dan pemahaman tentang orientasi adalah Ann Oakley. Istilah stoler. Oakley mencirikan orientasi sebagai perkembangan sosial atau sifat yang dipaksakan pada orang yang dikerjakan oleh budaya manusia (Dr. Riant Nugroho, 2011). Instrument penelitian gender adalah suatu teknik atau alat untuk mengenali kepentingan atau perbedaan orientasi melalui penyusunan informasi dan realitas serta data tentang orientasi, menjadi informasi khusus yang terpilah-pilah di antara orang-orang mengenai akses, pekerjaan, kontrol dan keuntungan. Oleh karena itu, penelitian gender ini melakukan proses pemeriksaan informasi dan data tentang orang secara efisien untuk membedakan dan

mengungkap posisi, kemampuan, pekerjaan dan kewajiban orang, serta elemen yang mempengaruhi. Prasyarat utama untuk melakukan ujian orientasi adalah aksesibilitas informasi terpilah berdasarkan jenis kelamin. Informasi terpilah adalah nilai dari faktor variabel yang telah ada terisolasi di antara orang-orang mengingat subjek pembicaraan / hal-hal yang menjadi perhatian. Informasi terdiri dari informasi kuantitatif (perkiraan kualitas variabel, biasanya numerik) dan informasi subyektif (variable yang tidak terukur dan sering disebut atribut, biasanya berupa informasi).

## 2. Teori Peran

Dalam referensi Kata Besar Bahasa Indonesia, peran adalah berperilaku yang seharusnya dimiliki oleh individu-individu yang berada di mata publik (Peter Salim dan Yenny Salim, 1991). Sementara itu, menurut Kozier Barbara, peran adalah serangkaian cara berperilaku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan situasi mereka dalam suatu kerangka kerja. Peran dipengaruhi oleh keadaan ramah baik di dalam maupun di luar dan stabil. Sejauh cara berperilaku hierarkis, pekerjaan adalah salah satu bagian dari kerangka otoritatif sosial, bukan dengan standar dan budaya otoritatif yang berdiri. Scott dkk. menentukan lima bagian penting dari pekerjaan, khususnya:

- a. Peran itu bersifat impersonal: posisi peran itu sendiri akan menentukan harapannya, bukan individunya.
- b. Peran itu berkaitan dengan perilaku kerja (task behavior) yaitu,

perilaku yang diharapkan dalam suatu pekerjaan tertentu.

- c. Peran itu sulit dikendalikan
- d. Peran itu dapat dipelajari dengan cepat dan dapat menghasilkan beberapa perubahan perilaku utama.
- e. Peran dan pekerjaan (jobs) itu tidaklah sama – seseorang yang melakukansuatu pekerjaan bisa saja memainkan beberapa peran.

## 3. Teori Kepemimpinan

Administrasi berdampak sangat besar pada standar organisasi. Kegiatan dan kinerja anggota pendukung dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kehadiran seorang Pemimpin.

Pentingnya seorang perintis adalah seorang individu yang telah berprestasi atau bermanfaat dalam suatu bidang sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk saling melakukan latihan-latihan tertentu untuk satu atau beberapa tujuan (Kartono Kartini, 1999).

Sebagian besar makna otoritas mencerminkan kecurigaan bahwa otoritas mencakup rangkaian dampak sosial, dalam hal ini dampak yang sengaja ditentukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menyusun aktivitas dan koneksi di dalam suatu perkumpulan atau perkumpulan. Berikutnya adalah arti dari inisiatif yang akan disetujui oleh sebagian besar otoritas dalam masalah ini:

- a. Cooley berpendapat bahwa pemimpin pada umumnya merupakan kecenderungan pusat, dan sekali lagi semua

- perkembangan ramah ketika diperiksa dengan hati-hati terdiri dari berbagai kecenderungan yang memiliki pusat ini.
- b. Mumford mencirikan inisiatif sebagai prevalensi individu atau beberapa orang dalam suatu pertemuan, selama waktu yang dihabiskan untuk mengendalikan kekhasan sosial.
  - c. Blackmard menganggap inisiatif sebagai pemusatan tenaga di dalam individu sebagai kesan kekuatan keseluruhan. Inisiatif Chapin sebagai sentralisasi tenaga di dalam individu sebagai kesan kekuatan keseluruhan. Smith digambarkan dalam atribut karakter administrasi, bahwa pertemuan yang mencerminkan solidaritas mereka dalam kegiatan yang saling berhubungan umumnya terdiri dari dua hal, titik fokus gerakan dan orang-orang yang bertindak sebagai perantara tersebut.
  - d. erbedaan gender dalam gaya administrasi aktivis laki-laki dan perempuan terlihat jelas dalam eksplorasi Loden. Laki-laki akan lebih sering memiliki model inisiatif yang jantan, sedangkan perempuan akan lebih sering menjadi pemimpin aktivis perempuan sesuai kualitas yang ada.
  - e. Sesuai dengan orientasi gaya otoritas aktivis perempuan yang eksplisit, Visser juga mengungkapkan bahwa gaya administrasi aktivis perempuan tergabung dalam arahan keluarga sedangkan gaya inisiatif laki-laki lebih berorientasi pada panggilan.
  - f. Manly Authority Style, dikatakan bahwa inisiatif jantan memiliki kehalusan kontrol yang berarti gaya Otoritasnya menonjolkan kemampuannya untuk memimpin bawahannya.
  - g. Gaya Inisiatif Perempuan, inisiatif aktivis perempuan merupakan jenis inisiatif yang dinamis. Otoritas semacam ini merupakan salah satu siklus di mana perintis adalah pengawas bagi orang lain, individu yang bertanggung jawab atas pergerakan (steward) atau pembawa keterlibatan (transporter of engagement).
  - h. Otoritas bersyarat terjadi ketika seseorang melangkah ke piring dan memperdagangkan nilai produk. Perdagangan dapat berupa sesuatu yang bersifat finansial, politik atau mental, perdagangan produk untuk barang dagangan, atau produk untuk uang tunai, perdagangan suara antara pembuat undang-undang, keramahan kepada orang lain untuk diperdagangkan dengan keinginan untuk memperhatikan kepentingan orang lain.
  - i. Gaya Inisiatif Pendobrak, Inisiatif pendobrak adalah administrasi yang menawan, administrasi membangun mimpi dan suasana yang menggugah para wakil untuk

mencapai asumsi-asumsi masa lalu.

## B. Pembahasan

Bagian ini akan membahas secara khusus, pertama tentang pekerjaan administrasi. Kedua, mengenai seni, kualitas dan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi inisiatif seorang wanita di lingkungan jabatan publik baik menyangkut faktor internal maupun faktor eksternal. Sementara itu, penelitian gender ini adalah suatu teknik atau alat untuk mengenali perbedaan gender melalui penyusunan informasi dan realitas serta data tentang gender, khususnya informasi yang didapatkan di antara orang-orang yang melakukan pekerjaan, kontrol dalam lingkungan masyarakat. Melihat hasil dan penjabaran di lapangan tergambar dalam wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Ibu Rizki Fauzi Oktoria Duha selaku Kepala BLK Batusangkar, maka dapat ditarik kesimpulan tentang beberapa permasalahan mengenai kepemimpinan perempuan berdasarkan perspektif gender sebagai berikut:

### 1. Pekerjaan Administrasi Wanita

Dalam segi administrasi, umumnya wanita mampu dalam melaksanakan pekerjaan secara ulet. Hal ini dapat dilakukan dengan baik dan rapi, hal ini cenderung terlihat dari wawancara yang peneliti lakukan rata-rata pegawai di BLK Batusangkar menyatakan bahwa wanita dalam segi administrasi sangat ulet dan rapi dalam menjalankan proses administrasi, dan dalam membuat keputusan pada pengakuan oleh individu dan staf, kepala perempuan juga menghasilkan hasil positif di mana mereka sangat terbuka dan toleran.

Pada umumnya, kalangan masyarakat telah mengakui

keseimbangan gender dalam hal posisi jabatan dan sekali lagi mereka juga mendukung adanya inisiatif perempuan dalam kepemimpinan, yang dapat mereka lihat dengan mata kepala sendiri, bahwa sebuah instansi yang didorong oleh seorang perempuan maka akan berjalan dengan naluri kepemimpinan yang lebih keibuan. Dalam hal kepemimpinan yang berseni kelembutan cenderung efektif daripada instansi yang dipimpin oleh pria. wanita sebagai pemimpin bahwa mereka mendapatkan lebih banyak perhatian terhadap individu daripada pelopor pria yang umumnya akan lebih tidak tertarik pada individu mereka, dalam penelitian ini sangat jelas bahwa perempuan juga memiliki tanggung jawab bahkan untuk hal-hal terkecil sekalipun.

Apa pun kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan BLK Batusangkar dalam meningkatkan keterampilan bawahan dalam instansi adalah sebagai berikut:

#### a. Keterampilan Komunikasi Keterampilan

komunikasi tertulis dan verbal adalah keterampilan penting yang harus dikuasai oleh administrator terutama wanita. Fitur-fitur ini memungkinkan Anda membuat dan menyampaikan presentasi terperinci. Selain itu, keterampilan komunikasi akan membantu Anda membangun citra yang dapat dipercaya dan diandalkan oleh manajer Anda.

#### b. Keinginan untuk melayani orang lain



Salah satu keterampilan yang dibutuhkan jika ingin bekerja sebagai manajer adalah keinginan untuk melayani orang lain. Kita dapat melihat bahwa sikap mendukung kebijakan instansi adalah salah satu tanggung jawab terpenting bagi administrator. Staf manajemen yang baik adalah seseorang yang ingin membantu instansi untuk berhasil.

- c. Manajemen waktu  
Keterampilan penting berikutnya untuk pekerja administrasi adalah manajemen waktu. Kemampuan ini memungkinkan administrator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meskipun memiliki jadwal yang padat. Selain itu, keterampilan manajemen waktu juga dapat membantu kita memprioritaskan pekerjaan, terutama saat terjadi hal yang tidak terduga. Keterampilan ini juga meningkatkan produktivitas administrator. Ini akan membuat seseorang lebih menonjol dari orang lain.

- d. Perhatian terhadap detail  
Keterampilan ini adalah salah satu hal yang harus dimiliki staf manajemen. Dengan memperhatikan detail, maka seseorang akan dapat

meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Tentu saja, ini akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tidak hanya itu, kemampuan ini juga membantu untuk meminimalisir munculnya misinformasi dari dokumen yang dikirimkan.

- e. Pemecahan Masalah  
Kemampuan memecahkan masalah juga merupakan salah satu keterampilan yang harus dimiliki oleh pekerja administrasi. Administrator sistem yang sibuk mungkin mengalami masalah atau hambatan tak terduga di tempat kerja. Ketika ini terjadi, keterampilan pemecahan masalah dapat membantu dalam menyelesaikannya dengan baik. Tidak hanya itu, keterampilan ini juga membantu untuk terbuka dalam meminta bantuan kepada orang lain dalam menyelesaikan masalah.

- f. Teknologi  
Kemampuan menggunakan teknologi merupakan salah satu keterampilan yang harus dimiliki pekerja administrasi agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Karena pegawai administrasi banyak bekerja dengan bantuan komputer. Keterampilan seperti menggunakan aplikasi spreadsheet, pengolah kata

atau perangkat seperti scanner.

g. Organisasi dokumen

Kemampuan menata dokumen merupakan keahlian selanjutnya yang harus dimiliki oleh para pekerja administrasi. Ini karena administrator sistem menangani banyak dokumen penting instansi. Dengan kemampuan ini, dapat memastikan dokumen tertata rapi dan tidak hilang. Kemampuan ini juga memungkinkan kerja yang efisien. Ini pasti akan membantu meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan adanya peningkatan kemampuan dalam hal administrasi maka kelancaran proses pekerjaan yang dilakukan tidak akan menemukan kendala yang berarti. Karena semua ini sudah memiliki kemampuan yang cukup baik.

2. Faktor Penghambat dan Pendukung Kepemimpinan Perempuan dari segi Gender.

Pada dasarnya, pembahasan tentang kepemimpinan perempuan tidak bisa dipisahkan dari pembahasan seputar kepemimpinan secara umum, karena teori dan definisi para ahli kepemimpinan tidak pernah mendiskusikan secara rinci perbedaan antara keduanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolanya adalah perempuan selaku kepala BLK Batusangkar. Gaya manajemen

sesuai dengan situasi dan keadaan yang berlaku. Ketika wanita menjadi whistleblower, dalam penelitian ini terlihat bahwa Ibu kepala BLK Batusangkar baru saja memulai karirnya di pemerintahan, menggunakan gaya yang sudah cukup umum digunakan.

Beliau juga memperlihatkan pola kepemimpinan yang melayani dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kemudian menduduki situasi dalam manajemen menengah ke bawah, dan secara cerdas mengubah bentuk gaya kepemimpinan yang dulunya mengarah ke otoritarian menjadi ke arah administrator. Begitu menduduki posisi manajemen tingkat tinggi, Ibu Rizki berubah lagi gaya kepemimpinan yang menjadi gaya kepemimpinan birokrasi. Ibu kepala BLK Batusangkar ini adalah perempuan yang bisa membuat beberapa asumsi yang digolongkan sebagai faktor pendukung yang membuka pintu kesempatan bagi perempuan antara lain untuk mengembangkan potensi kepemimpinannya.

Faktor pendukung lainnya adalah era informasi yang didukung oleh infrastruktur lapangan yang terus berkembang dan lengkap dalam hal telekomunikasi dan transportasi, pengembangan teknis, studi wanita, jaringan kolaboratif di lingkungan perempuan yang terus berkembang yang tumbuh dari rasa solidaritas antar manusia, Ada banyak perempuan yang pantas menjadi panutan dalam kepemimpinan perempuan dapat

meningkatkan moral dan memotivasi banyak wanita, dan kemajuan instansi.

Kontrasepsi Wanita dan pria pada dasarnya tidak berbeda dari yang dimiliki orang Kesamaan kecerdasan otak, kemuliaan jiwa dan kemuliaan cita-cita. Misalnya pada wanita yang menjadi pimpinan di lingkungan administrasi BLK Batusangkar bisa untuk bersaing dengan rekan pria mereka untuk posisi kepemimpinan. Namun Perlu juga dipahami bahwa ada beberapa kendala dalam struktur masyarakat, fisik, teologis, sosial budaya, sikap dan sejarah, termasuk hambatan di lingkungan kerja wanita itu sendiri.

Jika rintangan bisa dilihat sebagai tantangan, itu bisa mendorong semakin banyak perempuan untuk berjuang dan mengubah cara menjadi lebih baik. Menjadi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi pemerintahan sangat bergantung pada bagaimana caranya membangun pengaruh melalui pengakuan yang ada dengan mengembangkan keterampilan yang mendalam untuk berkomunikasi.

Selain itu, keluarga yang suportif dan kemampuan pribadi yang kuat untuk maju, seperti ketekunan dan kejujuran, meningkatkan kemungkinan seseorang akan dikenali pemimpin yang sukses.

Faktor pendukung yang berbeda ini dapat dibandingkan dengan tarikan atau dorongan untuk melanjutkan dan ketika kelelahan melanda. Sedangkan faktor penghambatnya sama-sama masalah internal dan kewanitaan yang ekstrim, seperti rasa bersalah, meninggalkan keluarga untuk tugas atau Permasalahan birokrasi saat ini harus diperlakukan seperti batu tajam harus tetap waspada.

Dari hasil peninjauan terhadap factor penghambat menurut yang dilakukan oleh Ibu Rizki Fauzi Oktoria Duha selaku Kepala BLK Batusangkar adalah pimpinan cenderung tidak banyak mendapat perlawanan dari para staf, baik staf laki-laki maupun perempuan. Mereka dengan tegas mendukung adanya inisiatif dari seorang wanita, mereka menilai bahwa kepemimpinan wanita lebih dekat dan tidak terlalu peduli dengan pelaksanaan pekerjaan.

Lebih peka terhadap masalah yang ada terutama dalam hal derajat yang berwibawa. Hal ini menunjukkan bahwa gender saat ini tidak terlalu berpengaruh terhadap cara pandang mereka kepada pemimpin yang baik. Namun, bagaimana presentasi yang dapat ditunjukkan oleh pemimpin yang menjadi bidang kekuatan utama untuk terlepas dari apakah seorang wanita kompeten setara dengan laki-laki dalam hal seni kepemimpinan. Penggambaran agama adalah sesuatu yang mereka kemukakan sedikit dari konsekuensi ulasan ini. Mereka mendukung kaum wanita meskipun mereka sedikit khawatir tentang penggambaran agama yang cocok untuk mereka, apa pun posisi wanita yang tak terbatas namun pada saat yang sama dalam pelajaran Islam seorang imam adalah laki-laki.

Mengenai factor-faktor yang menekan seperti generalisasi, dalam padangan Ibu Rizki Fauzi Oktoria Duha selaku Kepala BLK Batusangkar, staf laki-laki di dalam administrasi ini sangat kuat dari perempuan. Mereka sudah memiliki mentalitas terbuka terhadap peluang perempuan untuk menjadi pemimpin, karena inisiatif mereka dilihat dari penampilan dan

kewajiban pemimpin, bukan dari sudut pandang gender.

## 2. Elemen pendukung

Unsur pendukung yang ditemukan dalam penelitian ini adalah inspirasi sangat besar yang didapatkan oleh pemimpin seperti Ibu Rizki Fauzi Oktoria Duha selaku Kepala BLK Batusangkar ini, dimana dampak dari inspirasi dan pendidikan yang tinggi menjadi modal luar biasa yang sempat ia mainkan dalam kewenangannya di BLK Batusangkar.

Berdasarkan pengamatan peneliti, ditemukan bahwa ada sifat-sifat yang mungkin tidak dimiliki laki-laki ketika perempuan menjadi pemimpin dan menjadi elemen yang sangat mendukung. Yaitu sebagai berikut:

- 1) Perempuan membawa perspektif baru, pengalaman dan perspektif yang beragam dan memainkan peran penting dalam mendorong inovasi. Ini karena berbagai perspektif mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih baik. Saat wanita menjadi manajer, mereka membawa bakat, perspektif baru, dan keragaman struktural dan budaya ke perusahaan. Wanita dapat menyelidiki detail yang lebih halus untuk melihat apa yang terjadi di bawah permukaan dari perspektif yang berbeda dengan menyadarinya.
- 2) Memimpin Lebih Efektif, studi Harvard Business Review menemukan bahwa wanita dianggap sebagai pemimpin yang lebih baik daripada rekan pria mereka. Pria berusia 36 hingga 40 dianggap sebagai pemimpin yang lebih efektif. Meskipun wanita menjadi

pemimpin yang jauh lebih efektif daripada pria setelah usia 40 tahun, mereka baru melakukannya pada usia 60 tahun. Pemimpin wanita membawa bakat, perspektif baru, dan ide unik. Namun, jika digabungkan, ketiga faktor ini membantu menciptakan perspektif baru yang mengarah pada keputusan bisnis yang lebih baik.

- 3) Lebih banyak empati Dalam hal peran seumur hidup, empati sering dipandang sebagai kekuatan terbesar wanita. Seorang pemimpin yang berempati dapat menerima bahwa setiap orang melihat dunia secara berbeda tanpa menghakimi. Mereka dapat terhubung dengan tim dan berinteraksi secara terbuka dan memahami ketika mereka memiliki masalah. Singkatnya, seorang pemimpin yang berempati dapat mendengarkan tim alih-alih berfokus pada mengoreksi, memecahkan, atau mendikte. Ketika wanita menjadi pemimpin, mereka lebih cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan ini daripada gaya kepemimpinan yang lebih otoriter. Namun, bukan berarti pemimpin laki-laki tidak bisa berempati.
- 4) sarana komunikasi yang lebih baik, perempuan mampu berkomunikasi dan bekerja sama dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi adalah salah satu keterampilan terpenting wanita. Pemimpin wanita menggunakan kemampuan ini untuk terlibat dalam dialog yang lebih bermakna dengan

atasan, rekan kerja, dan mitra mereka, menghasilkan jalur komunikasi yang terbuka dan jelas. Aliran komunikasi yang terbuka memungkinkan kejelasan dalam persepsi peran dan tanggung jawab antara pemberi kerja, kolega, atau mitra. Manajer wanita seringkali komunikatif, langsung dan terbuka. 5) Untuk menangani krisis dengan lebih baik, wanita memiliki kualitas kepemimpinan yang paling menarik, terutama dalam krisis dan krisis. Kemampuan untuk menetapkan standar dan penghargaan yang jelas, kemampuan untuk memberi contoh, kemampuan untuk menginspirasi dan pengambilan keputusan partisipatif adalah contohnya. Banyak wanita, terutama para ibu, adalah pengasuh terlatih yang dapat menangani krisis rumah tangga dengan kasih sayang dan kesabaran. Ketika para pemimpin wanita berada dalam situasi yang sulit, kualitas-kualitas ini menjadi sangat penting. Ada diskusi tentang mengapa perempuan bisa menjadi pemimpin yang baik. Pembahasan kali ini jangan meremehkan kualitas kepemimpinan laki-laki ya. Baik wanita maupun pria memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin yang baik.

#### **KESIMPULAN:**

Dengan menjalankan tugas sebagai wanita Ibu Rizki Fauzi Oktoria Duha selaku Kepala BLK Batusangkar telah

melaksanakan perannya dengan baik dan telah menunjukkan bahwa wanita juga bisa memimpin suatu lembaga organisasi pemerintahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang dilakukan oleh Ibu Rizki Fauzi Oktoria Duha sebagai Kepala BLK Batusangkar telah menempati posisi berpengaruh dengan baik. Hal ini didapat dari hasil pertemuan dan persepsi dengan narasumber yang beragam dalam membedah orientasi pekerjaan administrasi, hampir semua hasil menunjukkan positif untuk setiap narasumber yang didapat peneliti.

#### **REFERENSI:**

- Abdullah, Amin.2004. Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam. Yogyakarta: Indonesia Social Equity Project. Ainun Emha. 1992Fakih, Mansour, 2008. "Analisis Gender dan Transformasi Sosial" ,Yogyakarta: INSISTPress.*
- Kartini, Kartono, 1999. *Pemimpin dan kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo persada:persada.
- Moerti Hadiati Soeroso, 2010, *Kekerasan Dalam Rumah Tangga Dalam. Perspektif Yuridis-Viktimologis*, Sinar Grafika, Jakarta
- Mochtar, R. 2002. *Sinopsis Obstetri Patologi*. Jakarta : EGC. Hal : 201
- Nugroho, DR, Nugroho, 2011, *Gender Dan Strategi Pengurus-Utamannya DiIndonesia*,