

**ANALISIS IMPLEMENTASI PENGARUSTAMAAN GENDER
DALAM PENEMPATAN POLISI WANITA MENJADI KEPALA
KEPOLISIAN SEKTOR BERBASIS KOMPETENSI
DI POLDA METRO JAYA**

Disusun Oleh:

NAMA : YULIANI SARIWATY SIREGAR
NPM : 2044021011
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Yuliani Sariwaty Siregar
Nomor Pokok Mahasiswa : 2044021011
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Analisis Implementasi Pengarustamaan Gender
Dalam Penempatan Polisi Wanita Menjadi
Kepala Kepolisian Sektor Berbasis Kompetensi
di Polda Metro Jaya
Judul Tesis : *An Analysis Of The Implementation Of Gender
Mainstreaming In The Placement Of Female
Police Officers As Competency-Based Sector
Police Chiefs In The Metro Jaya Police*

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing tesis.

Pembimbing I



Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA.

Pembimbing II



Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP., MPA

LEMBAR PENGESAHAN

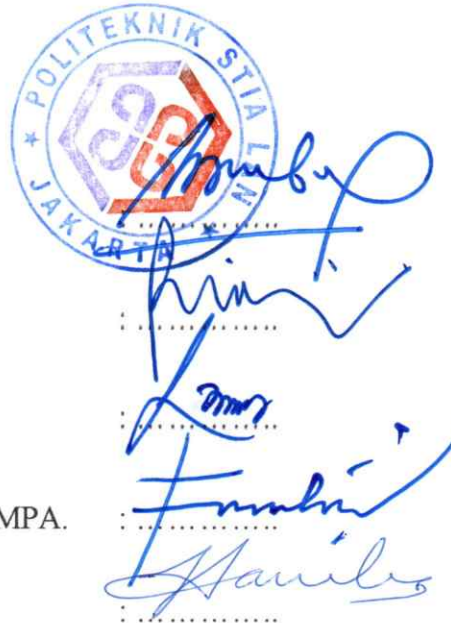
Nama : Yuliani Sariwaty Siregar
Nomor Pokok Mahasiswa : 2044021011
Program Studi/Konsentrasi : Administrasi Pembangunan Negara Manajemen
Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Analisis Implementasi Pengarustamaan Gender
Dalam Penempatan Polisi Wanita Menjadi
Kepala Kepolisian Sektor Berbasis Kompetensi
di Polda Metro Jaya

Telah mempertahankan Tesis di hadapan Tim Penguji
Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara
Politeknik STIA LAN Jakarta

Hari : Rabu
Tanggal : 2 Agustus 2023
Pukul : 13.00 s.d. 14.30 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS:

Ketua : Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.
Sekretaris : Dr. Ridwan Rajab, M.Si.
Anggota/Pembimbing I : Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA.
Anggota/Pembimbing II : Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP., MPA.
Anggota : Dr. Hamka, MA.



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya mahasiswa Politeknik STIA LAN (Lembaga Administrasi Negara), Jakarta :

Nama : Yuliani Sariwaty Siregar
Nomor Pokok Mahasiswa : 2044021011
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Dengan ini menyatakan bahwa karya tugas akhir yang berjudul :

**“Analisis Implementasi Pengarustamaan Gender Dalam Penempatan Polisi
Wanita Menjadi Kepala Kepolisian Sektor Berbasis Kompetensi
di Polda Metro Jaya”**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan karya tugas akhir ini :

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan dan buku – buku serta jurnal acuan yang tertera didalam referensi pada karya tugas akhir saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Pascasarjana di Universitas lain, kecuali pada bagian – bagian sumber informasi dicantumkan dengan cara penulisan referensi semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera didalam referensi pada karya tugas akhir saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 7 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



Yuliani Sariwaty Siregar

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT , karena hanya dengan nikmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Serta tak lupa shalawat dan salam kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW. Penulisan tesi ini dilakukan dalam rangka memenuhi satu sayat untuk mencapai gelar Magister Terapan Manajemen Sumber Daya Aparatur pada Lembaga Administrasi Negara Politeknik STIA LAN Jakarta, dengan judul “Analisis Implementasi Pengarustamaan Gender Dalam Penempatan Polisi Wanita Menjadi Kepala Kepolisian Sektor Berbasis Kompetensi di Polda Metro Jaya”. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari mulai masa perkuliahan sampai dengan penyusunan tesisi ini sangatlah sulit bagi penulis sehingga penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos.,MA. Selaku pembimbing I, yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya serta ilmu pengetahuan dalam mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Dr. Firman Hadi Rivai, MPA., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya serta ilmu pengetahuan dalam mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan.
3. Seluruh Dewan Penguji mulai dari sidang proposal tesis, seminar hasil penulisan tesis dan sidang akhir tesis atas saran pendapat dan masukan serta ilmunya sehingga tesis ini dapat tersusun dengan baik.
4. Institusi Polri yang telah memberikan dukungan beasiswa kepada penulis sehingga penulis bisa meraih Pendidikan pascasarjana pada Politeknik STIA LAN Jakarta.
5. Karo SDM Polda Metro Jaya Kombes Pol Langgeng Purnomo, S.I.K., M.H. atas ijin dan dukungannya serta memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penulisan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

6. Para Kapolsek dan pejabat serta seluruh staf di Biro SDM Polda Metro Jaya atas waktu dan kerjasamanya sehingga penulis dapat memperoleh data yang dibutuhkan dalam penulisan tesis ini.
7. Kedua orangtua dan mertua yang senantiasa mendoakan dan memberikan dorongan moral yang tidak ternilai pada penulis.
8. Arisandi Lubis suami tercinta dan juga anak-anak penulis Kayyisa dan Kaif yang selalu mendukung dan mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Adik-adik penulis Nurhasanah, Nurdin dan Nurul atas dukungan dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Seluruh dosen penulis dan staf serta sekretariat bidang akademik Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah sabar dalam membantu penulis selama perkuliahan serta dalam penyelesaian program studi penulis.
11. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas dukungannya baik moril maupun materil.

Akhir kata, penulis berharap Allah yang Maha Kuasa dan Maha Baik membalas segala kebaikan seluruh rekan yang telah membantu penulis . penulis menyadari bahwa tesis ini sangat jauh dari sempurna, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan semua pihak.

Jakarta, 7 Agustus 2023

Penulis



Yuliani Sari vaty Siregar

ABSTRAK

Analisis Implementasi Pengarustamaan Gender Dalam Penempatan Polisi Wanita
Menjadi Kepala Kepolisian Sektor Berbasis Kompetensi di Polda Metro Jaya

Yuliani Sariwaty Siregar, Nurliah Nurdin, Firman Hadi Rivai

yuliani.2044021011@stialan.ac.id

Politeknik STIA LAN Jakarta

Penulisan ini menganalisa tentang pengarustamaan gender Polri di Polda Metro Jaya mengingat sosial budaya bangsa Indonesia yang masih berprinsip tugas seorang wanita adalah mengurus rumah tangga sehingga tidak memberikan kebebasan wanita untuk berkarir, begitu juga profesi polisi wanita oleh masyarakat dilihat hanya bagian dari pencitraan kepolisian, dimana kehadiran polisi wanita sebagai pelengkap dalam pelaksanaan tugas kepolisian dan hanya ditempatkan pada fungsi staf, sekretaris pribadi dan administrasi.

Di era globalisasi ini, banyak polisi wanita yang bertugas menangani kekerasan atau menangani kasus kejahatan, sebagai wanita dengan profesi sebagai polisi bukanlah pekerjaan yang ringan karena lingkungan kerja penuh tantangan dan kekerasan. Persepsi polisi wanita sebagai feminin yang berdampak pada beban sosial dan budaya sebagai seorang wanita. Salah satu beban sosial lingkungan keluarga adalah kedudukan seorang polisi wanita didalam keluarga harus tetap mengurus keluarga setelah selesai tugas sedangkan polisi pria permasalahan keluarga sudah diambil alih oleh istri.

Sehingga penulis menganalisa pelaksanaan implementasi pengarustamaan gender serta faktor faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengarustamaan gender dalam penempatan polisi wanita sebagai pemimpin di Polsek mulai dengan komitmen pimpinan kepolisian dalam pembinaan karir bagi polisi wanita, pelaksanaan tugas Kapolsek, dan motivasi polisi wanita itu sendiri untuk menjadi seorang pemimpin diwilayah.

Kata kunci : Manajemen SDM, Pengarustamaan Gender, Polisi Wanita

ABSTRACT

An Analysis Of The Implementation Of Gender Mainstreaming In The Placement Of Female Police Officers As Competency-Based Sector Police Chiefs In The Metro Jaya Police

Yuliani Sariwaty Siregar, Nurliah Nurdin, Firman Hadi Rivai

yuliani.2044021011@stialan.ac.id

Politeknik STIA LAN Jakarta

This research analyses the gender mainstreaming of Polri at Polda Metro Jaya considering the Indonesian socio-culture which still believes that a woman's duty is to take care of the household so that it does not give women the freedom to have a career, as well as the profession of policewomen by the public is seen as part of the image of the police, where the presence of policewomen as a complement in the implementation of police duties and only placed on staff functions, personal secretaries and administration.

In this era of globalisation, many policewomen are in charge of handling violence or handling crime cases, as a woman with a profession as a police officer is not an easy job because the work environment is full of challenges and violence. The perception of policewomen as feminine has an impact on the social and cultural burdens of being a woman. One of the social burdens of the family environment is the position of a policewoman in the family who must continue to take care of the family after completing her duties, while the male police officer's family problems have been taken over by his wife.

Therefore, the researcher analysed the implementation of gender mainstreaming and the factors that influence the success of gender mainstreaming in the placement of policewomen as leaders in the Polsek, starting with the commitment of police leaders in career development for policewomen, the implementation of the duties of the Chief of Police, and the motivation of policewomen themselves to become leaders in the region..

Keywords: Gender equality, Human Resource, Police woman

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS TUGAS AKHIR	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GRAFIK	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENULISAN	
A. Latar belakang	1
B. Identifikasi Masalah	20
C. Rumusan Masalah	21
D. Tujuan Penulisan	21
E. Manfaat Penulisan	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penulisan Terdahulu	23
B. Tinjauan Kebijakan	32
C. Tinjauan teoritis	37
D. Kerangka berpikir	54
BAB III METODOLOGI PENULISAN	
A. Metode Penelitian	56
B. Tehnik Pengumpulan Data	57
C. Tempat dan Waktu Penulisan	60
D. Tehnik Pengolahan dan Analisis Data	60
E. Instrumen Penulisan	62

BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum	63
B. Hasil Penelitian	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	97
B. Saran	98

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Kepemimpinan Perempuan Dalam Penanganan Pandemi Covid-19	2
Tabel 1.2.	Data Jumlah Penduduk di Wilayah Polda Metro Jaya Tahun 2021	12
Tabel 1.3.	Data Jumlah Anggota Polri Polda Metro Jaya Bulan April Tahun	15
Tabel 1.4.	Data Seleksi Pendidikan Polri Polda Metro Jaya Tahun 2020 s.d. 2021	16
Tabel 1.5.	Jumlah Polwan yang mengikuti Assessment Jabatan Kapolsek	19
Tabel 2.1.	Penulisan Terdahulu	28
Tabel 4.1.	Data Polwan yang Mengikuti Pendidikan Pengembangan	76
Tabel 4.2.	Data Polwan yang Mengikuti Assesement Jabatan Kapolsek	78
Tabel 4.3.	Jumlah anggota/PNS Polri tingkat Polsek Polda Metro Jaya	85

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1. Keterwakilan Perempuan di Parlemen	6
Grafik 1.2. Data Kapolsek Polwan Tahun 2019 s.d. Februari 2022 ..	20

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Human Development Index (HDI) Ranking	4
Gambar 1.2.	Data Kekerasan Terhadap Perempuan Berdasarkan Provinsi	12
Gambar 2.1.	Kerangka Berpikir	54
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Polda Metro Jaya	71
Gambar 4.2.	Struktur Organisasi Polres Polda Metro Jaya	72

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

Biro SDM Polda Metro Jaya	: Satuan Kerja Polda Metro Jaya yang bertugas dalam bidang pembinaan sumber daya manusia
Biroops Polda Metro Jaya	: Satuan Kerja Polda Metro Jaya yang bertugas dalam bidang operasional
Polri	: Kepolisian Negara Republik Indonesia
Polwan	: Polisi Wanita
Anggota Polri	: Pegawai Negeri Pada Polri bukan ASN
Subbagkompeten Bagbinkar	: Sub Bagian satuan Kerja di Biro SDM Polda Metro Jaya yang melaksanakan fungsi assessment center
Subbagmutjab Bagbinkar	: Sub Bagian satuan Kerja di Biro SDM Polda Metro Jaya yang melaksanakan fungsi mutasi dan penempatan pegawai Polda Metro Jaya
Subbagdiapers BagDalpers	: Sub Bagian satuan Kerja di Biro SDM Polda Metro Jaya yang melaksanakan penyediaan pegawai (penerimaan pegawai)
Subbagseleksi Bagdalpers	: Sub Bagian satuan Kerja di Biro SDM Polda Metro Jaya yang melaksanakan fungsi melakukan seleksi pendidikan dan pengembangan bagi pegawai
KOMPOL	: Komisaris Polisi
AKP	: Ajun Komisaris Polisi
IPTU	: Inspektur Satu

IPDA	: Inspektur Muda
BINTARA Tamtama	: anggota Polri yang berpangkat Brigadir Polisi golongan pangkat kepolisian yang paling rendah
Polda	: Struktur satuan kerja di Kepolisian Republik Indonesia tingkat Provinsi
Kapolda	: Kepala Kepolisian Daerah
Polres	: Struktur satuan kerja di Kepolisian Republik Indonesia di daerah kabupaten/kota
Kapolres	: Kepala Kepolisian Daerah
Polsek	: Struktur satuan kerja di Polda di tingkat Kecamatan atau sektor
Kapolsek	: Kepala Kepolisian sektor
Polsubsektor/Pospol	: Struktur satuan kerja di Polda di tingkat Desa

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Sebagai makhluk hidup baik perempuan dan pria mempunyai peran dan status sosial dalam organisasi serta memiliki kualitas dan kuantitas dalam mendukung perkembangan organisasi. Perubahan suatu organisasi dipengaruhi oleh perubahan dari setiap individu tanpa memandang jenis kelamin sehingga dapat tercapainya perubahan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya pegawai yang baik adalah pengembangan dan pembinaan pegawai tanpa memandang jenis kelamin sehingga tidak terjadi kesenjangan gender didalam organisasi.

Pembahasan isu gender menjadi isu global diseluruh negara sehingga pada tahun 1975 Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) mengadakan *World Conference on Women* di Meksiko, hal ini menjadi awal perjuangan dan perkembangan kesetaraan gender disetiap aspek. Pada tahun 1997 Perserikatan Bangsa-bangsa telah membentuk Asisten Sekretaris Jenderal (Sekjen) dan penasehat Khusus Sekjen untuk menangani isu-isu terkait gender dan memajukan perempuan PBB dengan memperhatikan implemmentasi dari kebijakan *Gender Mainstreaming* yang telah dimandatkan di lingkungan badan-badan PBB dengan komitmen yang kuat dan berkelanjutan terhadap *Gender Mainstreaming*¹ merupakan metode yang digunakan oleh PBB untuk memajukan kesetaraan gender di semua bidang baik di bidang penelitian, legislasi, kebijakan pembangunan dan dalam aktivitas-aktivitas lapangan, serta untuk memastikan bahwa setiap perempuan dan laki-laki bisa melibatkan diri, berpartisipasi dan memperoleh keuntungan dalam pembangunan sehingga tidak terjadi ketika terjadi perbedaan terhadap perempuan dan ketidaksetaraan antara pegawai perempuan dan laki laki.

¹ <https://www.un.org/en/conferences/women/mexico-city1975/>. diakses 3 Februari 2022.

Pengarustamaan gender merupakan program yang ditetapkan sebagai strategi global untuk memajukan kesetaraan gender, yang merupakan strategi pendekatan untuk mencapai suatu tujuan yang besar. Dalam pelaksanaan pengarustamaan gender untuk mewujudkan perempuan sebagai pemimpin tentunya terdapat berbagai macam kondisi yang dapat menghambat keberhasilan pencapaian kesetaraan gender tersebut salah satunya dimasa pandemi covid-19 saat ini dalam rangka menghentikan penyebaran virus covid-19 membuat pemimpin negara harus membuat keputusan-keputusan yang tepat dimasa pandemi covid-19 dikarenakan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam penanganan pandemi covid, seperti mengendalikan perputaran roda ekonomi agar stabil sejak tahap awal pandemi termasuk pemimpin perempuan. Dari beberapa pemimpin negara yang berhasil dalam penanganan pandemi corona covid-19 adalah dibawah pimpinan seorang wanita. Kepemimpin perempuan yang dinilai berhasil dalam mengendalikan krisis virus corona diawal pandemi diantaranya :

Tabel 1.1.

Kepemimpinan Perempuan Dalam Penanganan Pandemi Covid-19²

NO	NEGARA
1.	Perdana Menteri Kepulauan Karibia Silveria Jacobs menerapkan pengawasan secara langsung terhadap kondisi masyarakat serta berkomunikasi secara aktif dengan masyarakat.
2.	Perdana Menteri Selandia Baru Jacinda Ardern menerapkan kebijakan <i>lockdown</i> dan karantina bagi siapa saja yang berkunjung ke Selandia sebelum terjadi kasus kematian. dengan tingkat kematian dikarenakan covid-19 18% sehingga meningkatnya kepercayaan publik terhadap pemerintah.
3.	Kanselir Jerman Angela Merkel melakukan pendekatan dengan masyarakat meberikan penjelasan terkait penerapan <i>lockdown</i> . Tingkat kematian tidak lebih dari 5.000 serta menjadi negara dengan tingkat kematian paling rendah di negara Eropa.
4.	Perdana Menteri Denmark Mette Frederiksen menutup daerah perbatasan dengan wilayah negara-negara Skandinavia dan menutup taman bermain, sekolah, universitas dan melarang pertemuan yang beranggotakan lebih 10 orang, dari delapan ratusan kasus yang terkonfirmasi tiga puluh tujuh kasus kematian.

² <https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/26/164500565/9-pemimpin-perempuan-dunia-ini-dinilai-sukses-atasi-krisis-covid-19-di?page=all/>. diakses 6 April 2022.

NO	NEGARA
5.	Negara Taiwan Presiden Tsai Ing-wen secara langsung memimpin pengendalian covid-19 dan mengoperasikan pusat epidemi negara melalui pembatasan perjalanan juga karantina serta mensterilkan tempat umum dengan disinfektan di area-area publik. Pada Tahun 2020 tingkat kematian di Taiwan terhitung kecil sebanyak 6 kasus.
6.	Perdana Menteri Norwegia Erna Solberg melakukan penguncian wilayah dan melakukan tes covid-19 sejak awal sehingga berhasil menekan jumlah kasus infeksi dan angka kematian, dan memberikan kebebasan sepenuhnya kepada ilmuwan membuat keputusan medis. Tahun 2020 tercatat 7.200 kasus dan 182 kematian
7.	Perdana Menteri Islandia Katrin Jakobsdottir melakukan tes covid-19 secara gratis kepada semua warga negaranya dan menerapkan sistem deteksi dini secara lengkap sehingga membuat negara ini tidak perlu melakukan penutupan tempat pendidikan.
8.	Perdana Menteri Finlandia Sanna Marin menerapkan penguncian ketat melalui pelarangan perjalanan meninggalkan atau memasuki daerah Helsinki untuk kegiatan yang tidak esensial. Kebijakan tersebut dapat membantu negaranya menekan penularan virus dengan angka ini sepuluh kali lebih rendah dari negara Swedia.
9.	Kepala Pusat Bagian Pengendalian Penyakit Negara Korea Selatan Jeong Eun kyeong melakukan pengecekan melalui pengujian, pelacakan kontak pasien. Korea Selatan adalah salah satu negara yang sukses dalam penanganan Covid-19.

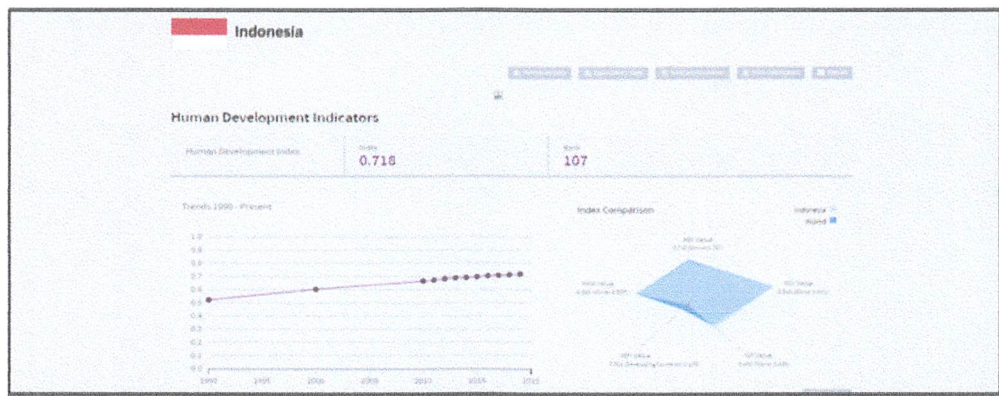
Sumber Kompas.com

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat perempuan ketika berada diposisi sebagai pemimpin dapat bersifat ketegasan sebagai seorang pemimpin dengan dilengkapi dengan sifat alaminya sebagai seorang perempuan. Dengan sifat keibuan yang dimiliki oleh perempuan berupa naluri melindungi didalam dirinya namun tidak menyimpang dari tuntutan kerja sehingga membuatnya lebih peka terhadap kondisi yang ada serta lebih cermat melihat situasi yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.

Indonesia sebagai anggota PBB turut serta dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender sebagai bagian kebijakan nasional sesuai dengan pasal 27

pada Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945³ menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Hal itu menyatakan kedudukan antara laki laki dan wanita sama dimata hukum. Presiden Joko Widodo Dalam pidato kenegaraan tanggal 14 Juli 2019 terkait pentingnya pembangunan sumber daya. Pada pidato kenegaraan tersebut, pentingnya pembangunan dan penguatan sumber daya manusia dibahas secara khusus sebagai kunci untuk meningkatkan daya saing nasional dalam bersaing dengan negara lain. pada tahun 2020 berdasarkan data penilaian indeks pemberdayaan SDM yang salah satu indikatornya terkait pengelolaan *gender mainstreaming*, Indonesia memperoleh peringkat 107 dari 189 negara sebagaimana gambar dibawah ini:

Gambar 1.1. Human Development Index (HDI) Ranking⁴



Sumber *Human Development Index* PBB tahun 2020

Dari gambar 1.1. di atas berdasarkan *human development index* menggambarkan masih tingginya gap antara laki-laki dan perempuan serta belum maksimalnya pelaksanaan pengatustamaan gender di Indonesia, sehingga dibutuhkan kerja keras dari seluruh elemen pemerintahan untuk meningkatkan pembangunan dan penguatan pengarustamaan gender dalam pemberdayaan

³ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁴ <https://hdr.undp.org/en/countries/profiles/IDN/>. diakses 11 April 2022.

sumber daya manusia yang tertuang pada empat pilar visi Indonesia tahun 2045 dengan berlandaskan pada Pancasila guna menghadapi megatren dunia tahun 2045, dalam visi tersebut sumber daya manusia sebagai penggerak serta struktur utama didalam sebuah organisasi baik organisasi publik maupun swasta sehingga membutuhkan pengelolaan serta manajemen yang sangat baik mulai dari perencanaan pegawai, pengembangan pegawai, pengintegrasian, pemeliharaan pegawai serta kedisiplinan pegawai, dan pemberhentian. Dalam menghadapi tuntutan tugas pada pekerjaan baik secara struktural, maka kebutuhan pengembangan sumber daya manusia suatu keharusan yang wajib dilakukan oleh setiap organisasi (Handoko, 2012).⁵

Kebijakan terkait *gender mainstreaming* di Indonesia telah ditetapkan melalui Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 sebagai pedoman kesetaraan gender didalam pembangunan nasional⁶. Kebijakan ini berlaku bagi semua instansi pemerintah di tingkat nasional, provinsi dan kabupaten untuk melaksanakan pengarusutamaan gender untuk melaksanakan program pembangunan nasional yang sejalan dengan rencana kerja pemerintah. kebijakan tersebut dibuat dalam rangka memberikan kebebasan kepada perempuan untuk dapat mengembangkan diri, berekspresi, menentukan pilihannya akan kesehatan diri dengan begitu diharapkan dengan kesetaraan gender tersebut dapat membuat para perempuan Indonesia lebih baik lagi sehingga dapat mendukung perekonomian Indonesia. Arah kebijakan pengarusutamaan gender yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 tahun periode Pembangunan yaitu meningkatkan kualitas hidup dan peran perempuan diberbagai bidang pembangunan, meningkatkan perlindungan bagi perempuan dari berbagai tindak kekerasan dan tindak pidana berupa perdagangan orang, meningkatkan kapasitas kelembagaan dalam pengarusutamaan gender dan kelembagaan perlindungan terhadap perempuan dari berbagai tindak kekerasan serta

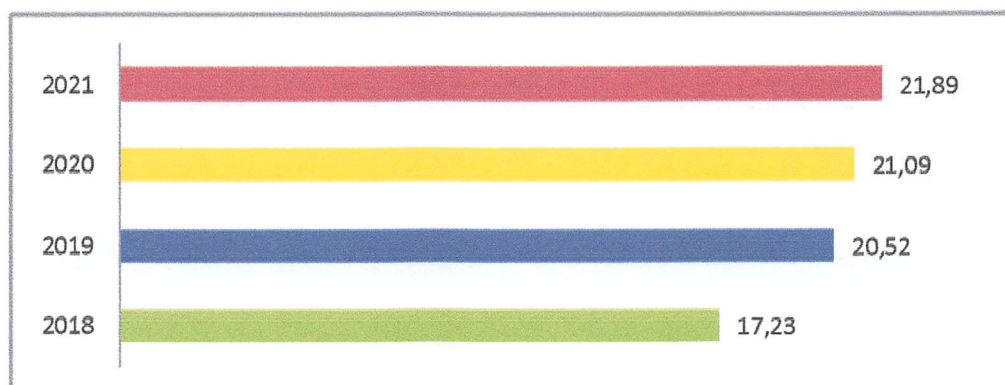
⁵ Handoko, Hani T. 2012. Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.

⁶ Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional.

pemerataan dan penanggulangan kemiskinan, perubahan iklim dan revolusi mental perempuan.

Pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan dalam reformasi birokrasi diimbangi dengan pembangunan sumber daya dan meningkatkan pemberdayaan perempuan disegala bidang baik legislatif maupun di sektor pemerintahan sebagaimana diatur dalam kebijakan pemerintah melalui Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2009⁷ mengenai parlemen Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah serta keterwakilan perempuan sebanyak 30% pada parlemen legislatif. Berdasarkan data BPS keterwakilan perempuan di parlemen tahun 2021 terdapat peningkatan dengan pencapaian sebesar 21,89% atau sebanyak 126 kursi dari 577 kursi DPR RI sebagaimana grafik dibawah ini:

Grafik 1.1. Keterwakilan Perempuan di Parlemen⁸



Sumber data BPS

Sedangkan di bidang instansi pemerintahan perempuan yang menduduki jabatan eselon I⁹ pada tahun 2016 menurun dari tahun sebelumnya dengan persentase sebesar 17,98% dan di tahun 2017 kembali menurun menjadi 15,21%

⁷ Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2009 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

⁸ <https://www.bps.go.id/indicator/40/464/1/keterlibatan-perempuan-di-parlemen.html/>. diakses 12 April 2022.

⁹<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/02/08/persentase-pns-perempuan-terus-meningkat-sejak-2016/>. diakses 12 April 2022.

sedangkan di tahun 2018 dan 2019 jumlah perempuan yang menjabat Eselon I perlahan mulai meningkat kembali serta pada tahun 2020 jumlah persentase wanita yang memperoleh jabatan sebagai pejabat eselon I kembali menurun menjadi 16,58%, sedangkan jumlah perempuan yang menduduki jabatan sebagai pemimpin dibidang pertahanan dan keamanan masih sangat minim dikarenakan tugasnya yang berhubungan dengan keamanan dan kriminalitas lebih dominan dipegang oleh laki-laki.

Kepolisian sebagai lembaga negara bertugas serta tanggungjawab di bidang pertahanan dan keamanan melalui tugas pokok kepolisian yaitu sebagai pelindung dan memberikan pelayanan kepada masyarakat Indonesia terutama dibidang keamanan dan ketertiban di Indonesia yang diatur didalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002¹⁰ sebagai berikut:

Kepolisian Republik Indonesia adalah Institusi Negara yang melaksanakan tugas mewujudkan keamanan dalam negeri, meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Pegawai negeri Kepolisian sendiri terdiri dari anggota Polri dan PNS Polri sedangkan anggota Polri tersebut termasuk polisi laki laki yang disebut Polki dan polisi wanita yang disebut Polwan. Masuknya polisi wanita kedalam tubuh Polri sebagai pengalaman baru dan memberikan warna baru pada pekerjaan serta gaya pemolisian yang lemah lembut (Rahardjo, 2007).¹¹

Di era globalisasi ini polisi wanita adalah suatu profesi penuh tantangan serta beresiko tinggi, dikarenakan polisi wanita juga memiliki tugas serta tanggungjawab yang sama dengan polisi laki-laki. Profesi sebagai polisi wanita pada saat ini banyak yang bertugas berhubungan dengan kekerasan dalam penanganan kasus-kasus kriminal. Secara kodratnya sebagai wanita, Polisi wanita juga dituntut untuk memiliki sifat yang feminin serta tingkah laku yang baik

¹⁰Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian melalui link <https://humas.Polri.go.id/informasi/uu-peraturan/>. diakses 20 Januari 2022.

¹¹ Rahardjo, 2007. Membangun polisi sipil: perspektif hukum, sosial dan kemasyarakatan.

didalam maupun diluar pekerjaannya. Tugas dan tanggungjawab sebagai polisi wanita masih dianggap hanya sebatas bagian bentuk dari pencitraan dari institusi kepolisian, dimana keberadaan polisi wanita masih dianggap sebagai pelengkap dalam pelaksanaan tugas pokok kepolisian dan banyak ditempatkan pada fungsi staf, sekretaris pribadi dan administrasi.

Profesi polisi wanita merupakan pekerjaan yang tidak mudah dikarenakan lingkungan kerja yang penuh kekerasan dan budaya maskulin mengakibatkan terjadinya pertentangan akan persepsi polisi wanita sebagai seorang feminin berpengaruh terhadap beban sosial dan budaya sebagai seorang perempuan. Salah satu beban sosial dari lingkungan keluarga posisi polisi wanita sebagai seorang ibu dan istri tetap harus mengurus keluarga setelah melaksanakan tugas hal tersebut tidak terjadi pada polisi laki-laki dikarenakan tugas keluarga telah diemban oleh istrinya. Kepolisian Negara Republik Indonesia terus mengembangkan program program yang terkait dengan *gender mainstreaming* sebagai bagian dalam penguatan *performance* dan kemampuan sehingga Polri menjadi institusi yang profesional dan akuntabel.

Tahun 2021 Indonesia menjadi tuan rumah pertama Nusa Tenggara Timur¹² di Negara Asia untuk kegiatan Konferensi pelatihan Asosiasi Polisi Wanita Internasional (IAWP) ke-58 diadakan di Labuan Bajo. Acara ini didapatkan melalui penawaran di Quito, Ecuador pada tahun 2019 dengan dipimpin oleh Brigadir Jenderal Polisi Dra. Ida Oetari Poernamasasi, S.A.P., M.A, bersama dengan anggota Ajun Komisaris Besar Polisi Yuli Cahyanti, S.S., M.Si dan Ajun Komisaris Polisi Anggraini Putri, SIK. Konferensi tersebut dihadiri secara offline perwakilan beberapa negara dan online dihadiri oleh sebanyak 235 peserta dari peserta internasional yang berasal dari 39 negara dan peserta dari Indonesia sebanyak 299 peserta dengan membahas topik tentang *Women at The Center Stage of Policing*. konferensi Pelatihan International Association of Women Police Officers (IAWP). IAWP adalah sebuah organisasi yang didirikan

¹² <https://humas.Polri.go.id/2021/11/07/Kapolri-buka-iawp-ke-58-Polri-terbuka-untuk-kaum-adam-dan-hawa/> diakses 2 Februari 2022.

di Los Angeles, California, Amerika Serikat pada tahun 1915 yang menyatukan polisi wanita di seluruh dunia dan sampai sekarang anggota IAWP terdiri dari 73 negara dan setiap tahunnya mengadakan konferensi internasional di negara yang berbeda. Sebagai tuan rumah Kapolri dalam pidatonya pada pembukaan kegiatan IAWP tersebut, ia menyampaikan tentang kesetaraan laki-laki dan perempuan ditubuh Polri. Masih terdapat stereotip yang menyatakan institusi Kepolisian sebagai pekerjaan kaum pria. Hingga saat ini Kepolisian Negara Republik Indonesia telah memberikan wadah bagi polisi wanita untuk mencapai kesetaraan gender, dimulai dari rekrutmen, pelatihan, pendidikan dan karir yang setara dengan polisi pria. Kesetaraan dalam jabatan di Polri hingga saat ini telah dibuktikan kurang lebih tiga Jenderal yang menduduki jabatan tertentu serta jabatan strategis di Mabes Polri dijabat oleh Polwan serta ada juga Polwan yang menjabat beberapa posisi atau jabatan operasional berisiko tinggi diantaranya misi perdamaian skala Internasional, Densus 88 Antiteror dan pasukan *Brigade Mobile*. Polisi wanita berperan serta dan berkontribusi yang luar biasa bagi perkembangan organisasi Polri dalam pelaksanaan perubahan budaya hingga membuat polisi lebih manusiawi dan akrab dengan masyarakat. Sehingga Polwan harus lebih tanggap dalam menangani kasus kejahatan yang berkaitan dengan seksual atau gender, meningkatkan keefektifan dan keefisienan operasional, memperkuat kepercayaan masyarakat, serta meningkatkan legitimasi bersama lembaga-lembaga penegak hukum di Indonesia. Dan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan Polwan di seluruh dunia.

Pada hari ulang tahun Polwan ke-74 di bulan September 2022 Jenderal Listyo Sigit Prabowo sebagai Kepala Kepolisian Republik Indonesia memberikan apresiasi terhadap kinerja polisi wanita dengan memberikan penghargaan kepada lima Polwan Polda Jawa Timur atas prestasi yang dimiliki.¹³ Dengan pemberian penghargaan tersebut Polri mengharapkan Polwan bisa menjadi seorang srikandi serta pahlawan yang dapat membawa nama baik Polri, Polwan bukan sekadar

¹³ <https://www.tvonenews.com/daerah/jatim/66997-hut-Polwan-ke-74-Kapolri-beri-penghargaan-kepada-lima-srikandi-dari-polda-jatim-atas-prestasi-yang-ditorehkannya/>. Diakses 4 Oktober 2022.

mawar penghias taman, tetapi Polwan dapat berperan sebagai melati srikandi negara yang dapat menjadi pagar bangsa didalam melaksanakan tugas dengan anggun, bersahaja dan tangguh sehingga dicintai masyarakat dengan begitu diharapkan Polwan harus siap menjadi anggota polisi yang bertugas di lini terdepan serta bisa menjadi sauri teladan didalam bermasyarakat dan keluarganya serta sebagai seorang Polwan harus lebih tanggap dalam menangani kasus kejahatan yang berkaitan dengan seksual atau terkait seks, meningkatkan efisiensi dan efektifitas operasional, memperkuat legitimasi hukum, dan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Selain sebagai polisi Polwan juga memiliki peran krusial di dalam keluarga yaitu sebagai ibu rumah tangga sehingga peran-peran tersebut harus dijalani dengan keseimbangan.

Program *gender mainstreaming* di lingkungan Polri merupakan program prioritas Kapolri dalam mewujudkan sumber daya manusia Polwan yang unggul di era 4.0 melalui penempatan polisi wanita sebagai pimpinan komando di wilayah. Pengarustamaan gender tersebut telah di buktikan dengan memberikan kesempatan kepada Polisi wanita untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi ditingkat wilayah. Adapun ruang jabatan yang dapat dijabat oleh polisi wanita seperti jabatan Kapolsek, Kapolres bahkan Kapolda. Polwan pertama yang diberikan kesempatan menjabat sebagai Kapolda, yaitu (1) Brigjen Pol. (Purn) Hj. Rumiah, S.Pd, menjabat menjadi Kapolda Banten Tahun 2008 sampai dengan Tahun 2010, (2) Brigjen Pol. Dra. Sri Handayani.,M.H menjabat menjadi Wakapolda Kalimantan Barat sejak 8 Maret 2018 sampai saat ini, (3) Brigjen Ida Oetari Poernamasari menjabat menjadi Wakapolda Kalimantan Tengah sejak 18 Februari 2021.

Walaupun masih minimnya jumlah pemimpin perempuan di tubuh Polri namun kepolisian telah berusaha memberikan kesempatan kepada Polwan menjadi pimpinan diwilayah hal ini membuktikan bahwa Polri mengakui kesetaraan gender. Dalam mewujudkan Polwan sebagai pimpinan yang berkualitas diperlukan komitmen Pimpinan Polri agar tidak diskriminatif dan melaksanakan pola pembinaan karier Polwan, antara lain dengan struktural

kesempatan mengikuti pendidikan berjenjang di kepolisian, penempatan, penugasan operasional dan pembinaan, dalam dan luar negeri sehingga Polwan mempunyai pancaran jiwa kepemimpinan, yang didukung cara berfikir, bermental dan semangat yang luar biasa.

Polda Metro Jaya sebagai salah satu instansi Polri yang melaksanakan tugas menjaga keamanan di wilayah Jabotabek dalam pelaksanaan tugas-tugas Polri berpedoman pada *Grand Strategy* Polri 2005-2025 baik pada bidang operasional maupun bidang pembinaan (*Trust Building, Partnership Building dan Strive for Excelent*). Dalam mewujudkan Polri yang profesional sesuai visi Polri mewujudkan Indonesia yang aman dan tertib.¹⁴ Polda Metro Jaya yang merupakan Polda dengan Tipe A khusus sesuai Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 yang mengatur tentang susunan organisasi dan tata kerja kepolisian daerah.¹⁵ Sebagai Polda yang berlokasi dekat dengan Ibukota negara dan sentra bisnis sehingga mengakibatkan dinamika tugas kepolisian Polda Metro Jaya sangat kompleks sehingga dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia baik. Dalam pelaksanaan tugasnya Polda dibantu oleh satuan kerja wilayah sebagaimana Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 sebagai dasar susunan organisasi dan tata kerja ditingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor¹⁶. Polda Metro Jaya membawahi 13 Kepolisian Resort (Polres), 102 Kepolisian Sektor (Polsek) dan 313 Polsubsektor/Pospol.

Dalam pelaksanaan tugas kepolisian Polda Metro Jaya melayani masyarakat sebanyak 21.524.952 jiwa dari 5.381.239 rumah tangga sebagaimana dibawah ini:

¹⁴ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

¹⁵ Peraturan Polri Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.

¹⁶ Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor.

Tabel 1.2. Jumlah Penduduk di Wilayah Polda Metro Jaya Tahun 2021¹⁷

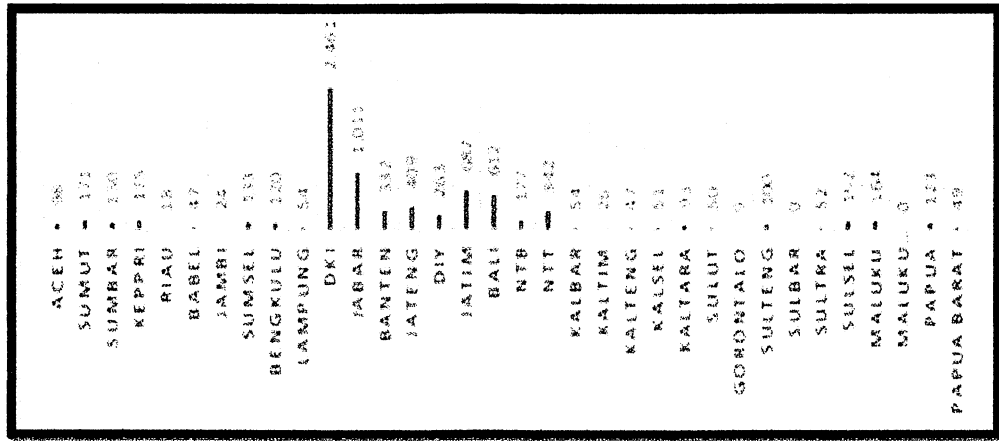
NO	DAERAH	JUMLAH RUMAH TANGGA	JUMLAH PENDUDUK
1.	Jakarta Barat	608.628	2.434.511
2.	Jakarta Timur	759.285	3.037.139
3.	Jakarta Selatan	556.703	2.226.812
4.	Jakarta Utara	444.745	1.778.981
5.	Jakarta Pusat	264.224	1.056.896
6.	Kepulauan seribu	6.937	27.749
7.	Kabupaten Bekasi	778.254	3.113.017
8.	Kota Depok	514.084	2.056.335
9.	Kota Bekasi	635.919	2.543.676
10.	Tangerang Selatan	338.588	1.354.350
11.	Kota Tangerang	473.872	1.895.486
JUMLAH		5.381.239	21.524.952

Sumber data Birooperasional Polda Metro Jaya Tahun 2021

Berdasarkan data jumlah penduduk sebanyak 21.524.952 jiwa dengan persentase kepadatan penduduk mencapai 128,024%. Berdasarkan lokasi wilayah Polda Metro Jaya berada di pusat Ibukota dan di penyangga ibukota serta merupakan pusat perekonomian beserta pusat pemerintahan dengan tingkat kepadatan jumlah penduduk tersebut mengakibatkan resiko terjadi kekerasan baik di dalam keluarga maupun dari lingkungan semakin tinggi dikarenakan mobilitas masyarakatnya yang tinggi. Resiko kekerasan yang banyak terjadi terhadap perempuan dan anak sebagaimana data laporan tahunan Komnas Perempuan Tahun 2020 dibawah ini:

¹⁷ Laporan Tahunan Biroops Polda Metro Jaya T.A. 2021.

Gambar 1.2. Data Kekerasan Terhadap Perempuan¹⁸



Sumber Laporan tahunan Komnas Perempuan tahun 2020

Dari gambar di atas DKI Jakarta sebagai salah satu wilayah Polda Metro Jaya merupakan wilayah dengan jumlah kekerasan pada perempuan paling tinggi dibanding provinsi lainnya. Dikarenakan perempuan merupakan kelompok yang paling lebih sehingga rentan mengalami kekerasan baik kekerasan dalam keluarga maupun lingkungan berdasarkan informasi simfoni Unit Pelayanan Perempuan dan Anak tahun 2020¹⁹ sebanyak 8.686 kasus kekerasan dengan 8.763 perempuan menjadi korban kekerasan. Perempuan dewasa paling sering mengalami kekerasan fisik dan mental, yang paling sering terjadi di dalam rumah tangga atau dikenal dengan kasus kekerasan dalam rumah tangga. Peningkatan jumlah laporan tersebut menunjukkan bahwa masyarakat memiliki keberanian dan kesadaran untuk melaporkan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan atau kelompok rentan lainnya. Pemerintah harus meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan kepada perempuan korban kekerasan dan meningkatkan pemberian pelatihan pencegahan kekerasan. Dengan tingginya tingkat kekerasan dalam rumah tangga tersebut ketika di tangani oleh seorang polisi laki-laki dalam

¹⁸ Laporan catatan tahunan Komnas Perempuan Tahun 2020. Dengan link <https://komnasperempuan.go.id/uploadedFiles/1466.1614933645.pdf/>. diakses 16 Maret 2022.

¹⁹ <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/26/3813/profil-perempuan-indonesia-tahun-2021/>. diakses 17 Maret 2022.

pelaksanaan tugasnya menggunakan logika dan menganggap kasus tersebut merupakan kasus yang berhubungan sex serta tidak dapat secara bebas mendalami dan memeriksa korban pelecehan yang rata-rata kaum wanita hal ini dikarenakan apabila seorang polisi laki-laki salah dalam menangani kasus pelecehan akan menjadi kasus baru yang dapat membuat polisi laki-laki tersebut bisa menjadi terdakwa baru karena dikaitkan dengan HAM, sehingga dibutuhkan seorang wanita dalam menangani korban-korban kekerasan tersebut mengingat seorang Polwan dalam pelaksanaan tugasnya tidak menggunakan logika saja tetapi dapat lebih menggunakan empaty serta memposisikan dirinya sebagai keluarga maupun korban sehingga diharapkan dapat memberikan pemecahan masalah pada kasus tersebut dikarenakan tugas anggota kepolisian tersebut memiliki dampak sosial yang sangat besar di masyarakat karena bersentuhan langsung dengan masyarakat sehingga dibutuhkan kesetaraan gender maka Polda Metro Jaya membuat kebijakan dengan penempatan Polwan di sebagai Kapolsek sebagai pemegang kebijakan di wilayah, dengan begitu diharapkan akan meminimalisir kasus-kasus pelecehan, kekerasan dalam rumah tangga dan penjualan manusia di wilayah Polda Metro Jaya.

Biro SDM Polda Metro Jaya berperan sebagai struktural pengawas serta membantu pimpinan di bawah Kapolda, bertugas untuk melakukan membina dan melaksanakan fungsi manajemen bidang SDM mulai dari rekrutment pegawai, pembinaan karir, pengendalian pegawai hingga perawatan pegawai negeri pada Polri Polda Metro Jaya. Sebagai pelaksana manajemen SDM, Biro SDM Polda Metro Jaya dengan salah satu tugasnya menempatkan pegawai pada jabatan pimpinan dilakukan menerapkan *merit system* yaitu penempatan pegawai berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Setiap pegawai memiliki peluang serta kesempatan yang besar untuk memiliki prestasi. Dalam pelaksanaanya diawali dengan rekrutmen, pengembangan hingga penempatan dalam promosi jabatan, proses *merit system* dalam penempatan anggota Polri untuk jabatan pimpinan tinggi yang berdasarkan kompetensi sesuai dengan kompetensi sesuai jabatan. Berdasarkan data pegawai Polri Polda Metro Jaya

bulan April 2022 sebanyak 28.453 anggota, dengan kapasitas jumlah Polwan sekitar 5,76% dari anggota Polisi Polda Metro Jaya. perbandingan jumlah anggota Polri dengan jumlah penduduk 1: 757, sebagaimana tabel dibawah:

Tabel 1.3. Data Jumlah Anggota Polri Polda Metro Jaya Bulan April Tahun 2022²⁰

NO	PANGKAT/GOLONGAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1.	Inpektur Jenderal Polisi	1	-
2.	Brigadir Jenderal Polisi	1	-
3.	Komisaris Besar Polisi	33	-
4.	Ajun Komisaris Besar Polisi	155	21
5.	Komisaris Polisi	494	100
6.	Ajun Komisaris Polisi	957	129
7.	Inspektur Polisi Satu	993	104
8.	Inspektur Polisi Dua	1.566	134
9.	Bintara Polisi	22.292	1.153
10.	Tamtama Polisi	320	-
JUMLAH		26.812	1.641

Sumber data Laporan Jumlah Pegawai Polri Polda Metro Jaya Bulan April 2022

Dalam pembinaan dan pengembangan pegawainya Polri khususnya Polda Metro Jaya melakukan pendidikan dan pengembangan peningkatan SDM dari Bintara menjadi Perwira guna memenuhi jabatan jabatan pimpinan yang ada baik dari mulai level perwira pertama maupun level perwira tinggi, yang dalam pelaksanaannya seleksi dilakukan dengan melihat kompetensi yang dimiliki, seleksi tersebut berlaku bagi pegawai laki-laki maupun perempuan. Adapun jumlah seleksi pendidikan sebagai data pada Subbagseleksi Bagdalpers Biro SDM Polda Metro Jaya tahun 2020 s.d. 2021 sebagai berikut:

²⁰ Laporan jumlah pegawai Polri Polda Metro Jaya Bulan April 2022.

Tabel 1.4. Data Seleksi Pendidikan Polri Polda Metro Jaya
Tahun 2020 s.d. 2021²¹

NO	JENIS SELEKSI PENDIDIKAN	2020				2021			
		ANIMO		KUOTA LULUS		ANIMO		KUOTA LULUS	
		P	W	P	W	P	W	P	W
1.	Sekolah Pimpinan Tinggi	18	4	8		7		6	
2.	Sekolah Staf dan Pimpinan menengah	31	4	12		35		24	
3.	Sekolah Staf dan Pimpinan pertama	22	3	9	3	24	7	11	3
4.	Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian	14	5	2	1	20	5	5	
5.	Sekolah Inspektur Pertama	1062	50	142	10	1370	59	198	18
6.	Sekolah alih golongan bintara ke perwira	339	16	284	11	339	15	169	2
Jumlah		1486	82	457	25	1795	86	413	23

Sumber Laporan seleksi pendidikan Subbagseleksi Bagdalpers

Dari tabel di atas dapat dilihat masih sedikitnya animo pendaftar dikarenakan minimnya peluang atau kuota lulus dari setiap seleksi yang ada. Dengan jumlah Polwan minimnya diperlukan pengelolaan SDM Polwan yang baik untuk mendukung pelaksanaan tugas Polri guna dapat terwujudnya keamanan serta ketertiban di Polda Metro Jaya. Kepolisian Sektor (Polsek) adalah unit kerja yang paling bawah dan dekat dengan masyarakat berhasilnya maupun tidaknya Polda Metro Jaya dalam mewujudkan visi Polri dilihat dari keberhasilan Polsek dalam menjalankan tugas Polri. Dengan tingginya kasus kekerasan pada perempuan sebagaimana laporan Komnas Perempuan tahun 2020, keberadaan Polwan di Polsek dinilai sangat penting karena Polwan lebih mudah untuk mendekati korban, saksi, maupun tersangka saat proses hukum berjalan serta Polwan lebih cenderung lebih kebal dari budaya korupsi. Hal tersebut menunjukkan bahwa Polwan mampu menyetarakan perannya dengan pria dan memiliki hak serta tanggungjawab yang serupa dengan pria baik pada pekerjaan

²¹ Laporan seleksi pendidikan Polda Metro Jaya Tahun 2020 dan 2021.

administrasi ataupun pekerjaan lapangan. Pembinaan dan pengembangan keterampilan pegawai negeri pada Polri yang merupakan misi Polri pada aspek kepegawaian, bahwasanya Polri berkomitmen terhadap kualitas kompetensi yang baik bagi seluruh pegawainya. Dalam mewujudkan SDM yang kompetitif khususnya polisi wanita dalam kesetaraan gender pada jabatan Kepala Kepolisian Sektor melalui strategi penempatan pegawai berbasis *merit system*. Dengan sistem pengembangan SDM tersebut Kepolisian berusaha dalam menempatkan pegawai polisi yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas. Polri berupaya untuk menciptakan SDM yang kompetitif dengan berbasis *merit system* prinsip objektif, prinsip akuntabel, prinsip nesesitas, prinsip transparansi dan prinsip independen.

Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan pengetahuan serta kemampuan intelektual berserta emosional pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih unggul dan pada dasarnya bahwa setiap individu karyawan memerlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan serta kompetensi untuk berkembang supaya ia dapat bekerja dengan baik melalui pendidikan, pelatihan maupun pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh *human resource developement* dalam rangka merencanakan karir pegawai dimasa depan agar perusahaan beserta karyawan memiliki sinergitas untuk menjadi lebih baik sehingga melalui pengembangan karir dapat meningkatkan status dari para pegawai berujuan meningkatkan kinerja lebih baik dari saat ini hingga jangka waktu yang cukup lama. Pengembangan karir adalah kegiatan manajemen yang ditujukan untuk mengidentifikasi jalur karir dan kegiatan bagi setiap individu untuk tumbuh sesuai dengan kemampuannya/bakatnya didalam suatu organisasi dimana pada penerapannya saat ini mulai terkontaminasi oleh praktek-praktek monopoli yang dipengaruhi oleh partai politik serta golongan serta masih banyak praktek lainnya yang mempengaruhi sistem manajemen SDM tidak dapat berjalan dengan baik sehingga dilakukan penempatan pegawai menggunakan merit sistem.

Berdasarkan disiplin ilmu, merit sistem adalah suatu sistem manajemen personalia/SDM dimulai dengan pengangkatan, penempatan, mempromosikan dan

mempensiunkan pegawainya dengan mempertimbangkan dasar kompetensi calon pegawai serta sesuai peraturan perundang-undang yang berlaku. Pegawai harus memiliki kompetensi, profesionalistik dan keahlian yang dapat menjadi bahan pertimbangan utama di dalam sistem manajemen kepegawaian. Sistem merit asal katanya merit yang bermakna meritokrasi atau manfaat yang menunjukkan kepada bentuk sistem politik dalam memberikan penghargaan yang lebih akan prestasi serta berkemampuan berdasarkan kompetensi didalam menempatkan pegawai pada jabatan tertentu.

Kesetaraan baik hak dan kewajiban pada Polisi laki-laki maupun Polwan diimplementasikan dalam pembinaan karir sehingga setiap pegawai berkesempatan serta mempunyai hak yang sama dalam memperoleh jabatan sesuai kompetensi. Penempatan Polwan sebagai Kapolsek merupakan satu bentuk pengelolaan SDM yang dalam pelaksanaan mutasi dan penempatan pegawai dilaksanakan berdasarkan kompetensi, pemindahtugasan serta promosi yang dilakukan berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai negeri pada polisi. Berdasarkan uraian di atas mengingat Polsek sebagai satuan kerja di wilayah yang paling dekat dengan masyarakat sehingga masyarakat pertamakali menyampaikan pengaduan terkait kasus yang sedang dihadapinya serta pentingnya penempatan Polwan di Polsek sebagai pemimpin dalam penegak hukum khususnya terkait kasus kekerasan pada perempuan yang diimplementasikan oleh Polri dalam bentuk kebijakan didalam pelaksanaan kebijakan tersebut Polda Metro Jaya menerapkan *assessment center* sebagai salah satu alat untuk mendapatkan Polwan yang memiliki kompetensi pada jabatan Kapolsek.

Guna terwujudnya sumber daya manusia Polri di Polda Metro Jaya yang unggul dan professional, karakter yang kuat, memiliki daya tahan serta berdaya saing tinggi menjadi hal yang paling penting khususnya dengan pelaksanaan penempatan pegawai negeri pada Polri Polda Metro Jaya untuk menjadi seorang pimpinan dengan menerapkan *merit system* menggunakan *Assessment Center* yang merupakan wadah sekaligus metode dalam pengukuran

kompetensi/potensi dengan karakter multi metode, multi *assessor*, multi *tool* sehingga dengan penerapan *Assessment Center* diharapkan mendapatkan pegawai yang tepat untuk sebagai pemimpin salah satunya penempatan pegawai pada jabatan Kapolsek hal ini berlaku juga bagi polisi wanita yang akan diusulkan menjadi Kapolsek, dengan penerapan *Assessment Center* untuk mendapatkan Polwan yang berkompotensi sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan pada jabatan Kapolsek untuk jabatan Kapolsek. *Assessment* jabatan Kapolsek telah dilaksanakan oleh Polda Metro Jaya sejak tahun 2019 dengan jumlah Polwan yang mengikuti *assessment* jabatan sebagai berikut :

Tabel 1.5. Jumlah Polwan yang mengikuti *Assessment* Jabatan Kapolsek²²

NO	TAHUN	JUMLAH PESERTA
1.	2019	1
2.	2020	-
3.	2021	16
4.	2022	3

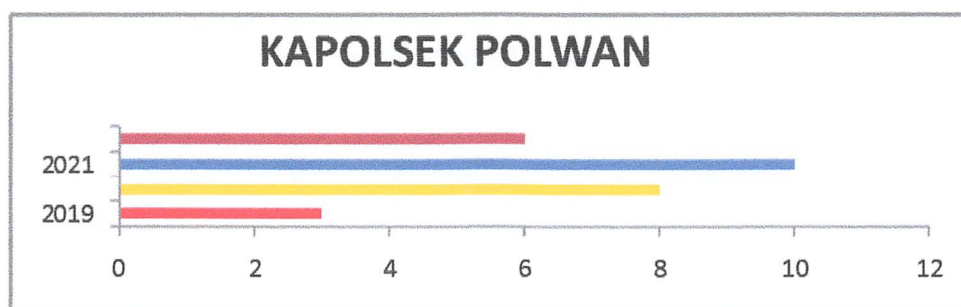
Sumber laporan *assessment* jabatan Subbagkompeten

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Polda Metro Jaya telah melaksanakan kegiatan *assessment* jabatan Kapolsek bagi Polwan sejak tahun 2019 dengan jumlah *assessi* Polwan yang masih minim. Dengan mekanisme penempatan seorang pegawai menjadi Kapolsek berdasarkan hasil *assessment* jabatan serta rekam jejak pegawai yang kemudian di lakukan rapat Dewan Pembinaan Karir sebagai pemangku kepentingan. Bias terkait gender di Indonesia sangat mempengaruhi seorang Polwan untuk menjadi Kapolsek dikarenakan ruang lingkup pekerjaan kepolisian di dominasi oleh kaum adam dan berlatar belakang kriminalitas. Hal ini menyebabkan masih sedikitnya jumlah Polwan yang menjadi Kapolsek, Polisi wanita yang menjabat sebagai pimpinan di wilayah atau yang memegang komando pada bulan Februari 2022 sebanyak sebanyak 6 orang atau baru mencapai 5,89% dari jumlah Jabatan Kapolsek yang ada di Polda Metro Jaya sesuai data dari Subbagmutjab Bagbinkar jumlah polisi wanita yang menjadi

²² Laporan *Assessment center* Polda Metro Jaya tahun 2019 s.d. 2021.

Kapolsek mulai tahun 2019 sampai dengan Tahun 2022 mengalami penurunan sebagaimana grafik dibawah ini :

Grafik 1.2. Data Kapolsek Polwan Tahun 2019 s.d. Februari 2022²³



Sumber Subbagmutjab Bagbinkar.

Keberhasilan pelaksanaan kebijakan tersebut perlunya dukungan dari Polwan itu sendiri dalam menganalisis terkait penerapan pengarusutamaan gender melalui assessment jabatan berbasis *merit system* di Polda Metro Jaya sehingga peneliti melakukan penelitian lebih lanjut terkait “Analisis Implementasi Pengarusutamaan Gender dalam penempatan Polisi Wanita Menjadi Kepala Kepolisian Sektor Berbasis Kompetensi di Polda Metro Jaya”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan permasalahan Polri di atas, peran Polri sangat penting dalam penyelenggaraan keamanan dan ketertiban masyarakat Indonesia khususnya di Polda Metro Jaya untuk mewujudkan negara yang maju, aman dan modern. Ditinjau dari luas wilayah dan jumlah penduduk serta tingkat kekerasan pada perempuan dan anak di Polda Metro Jaya dibutuhkan pendekatan secara humanis dalam penanganan kasus tersebut dengan kodrat kewanitaannya dan rasa keibuannya yang dimiliki oleh Polwan diharapkan dapat menyelesaikan kasus perempuan dan anak. Penempatan Polwan sebagai pemimpin kepolisian sektor

²³ Data Jabatan Kapolsek Polwan Polda Metro Jaya Tahun 2019 s.d. 2021.

(Kapolsek) diharapkan dengan dipegangnya tajuk pimpinan diwilayah oleh polisi wanita dapat membawa pengaruh yang signifikan terhadap perubahan yang terjadi dan membawa warna baru dalam organisasi sehingga perlu dilakukan pengembangan SDM Polisi wanita berbasis *merit system*. Berdasarkan data diatas peneliti menemukan masih belum maksimalnya pengembangan SDM Polwan sebagai pemimpin dalam rangka pengarustamaan gender Polwan dengan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya polisi wanita yang menduduki jabatan pimpinan wilayah (Kapolsek) di wilayah Polda Metro Jaya (grafik 1.2.).
2. Minimnya Polwan yang mengikuti assessment jabatan Kapolsek (tabel 1.6.) berbanding dengan jumlah anggota Polri pangkat IPTU sampai dengan Kompol (tabel 1.3.).
3. Sedikitnya peluang Polwan untuk mengikuti pendidikan pengembangan menjadi pimpinan (tabel 1.5.).

C. Rumusan Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengapa belum optimalnya pelaksanaan penempatan polisi wanita menjadi kepala kepolisian sektor (Kapolsek) guna meningkatkan pengarustamaan gender di Polda Metro Jaya ?
2. Bagaimana strategi dalam pengembangan SDM Polwan yang ideal untuk meningkatkan polisi wanita untuk menjadi pimpinan di wilayah (Kapolsek)?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian terkait implementasi pengarustamaan gender melalui penempatan Polwan sebagai pemimpin di wilayah atau Kapolsek di Polda Metro Jaya ini peneliti bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pelaksanaan penempatan Polwan sebagai Kapolsek serta mensinkronisasikan dengan tantangan yang dihadapi Kapolsek Polwan dalam pelaksanaan tugas.
2. Memilih model pola pengembangan SDM yang tepat untuk meningkatkan motivasi Polwan Polda Metro Jaya untuk menjadi pemimpin di wilayah (Kapolsek) dalam rangka terwujudnya pengarusutamaan gender di Polda Metro Jaya.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat :

1. Kegunaan Teoritis
Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi pemikiran dan memperkaya khazanah bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Di harapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terkait manajemen stratejik, informasi serta memperkuat temuan-temuan dari penelitian tentang strategi pengembangan SDM Polwan berupa penempatan Polwan pada jabatan Kapolsek di Polda Metro Jaya dalam rangka pengarusutamaan gender, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian struktural.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Untuk Polda Metro Jaya, dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan penerapan dan pemberdayaan Polwan untuk menduduki jabatan Kapolsek di Polda Metro Jaya.
 - b. Bagi Polwan Polda Metro Jaya termotivasi dalam merencanakan karirnya dan mengikuti tahapan pengembangan karir serta meningkatkan kompetensi.
 - c. Bagi Polda lain dapat menjadi contoh terkait pelaksanaan kebijakan Pengarusutamaan gender khususnya penempatan Polwan pada jabatan pimpinan di wilayah (Kapolsek) Polda Metro Jaya.