

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan terhadap temuan yang berasal dari lapangan mengenai implementasi pengarusutamaan gender melalui penempatan Polwan sebagai Kapolsek di Polda Metro Jaya maka peneliti menganbil beberapa kesimpulan guna menjawab dua pertanyaan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Polda Metro Jaya telah melakukan beberapa program dalam mendukung pelaksanaan pengarusutamaan gender Polri. Kebijakan tersebut juga diterapkan oleh Polda Metro Jaya dalam pengembangan Sumber Daya Manusia polisi wanita salah satunya melalui :
 - a. Pemberian promosi jabatan pimpinan tinggi di wilayah salah satunya jabatan Kapolsek di Polsek-polsek yang startegis dalam rangka pelaksanaan pengarusutamaan gender dan merubah image kepolisian yang selama ini jabatan pemimpin di Polri hanya dapat dijabat oleh polisi laki-laki, agar dapat terwujudnya pembinaan karir yang berkeadilan dan diskriminatif di wilayah Polda Metro Jaya dalam rangka kesetaraan gender agar sumber daya manusia Polwan dapat berkembang dan maksimalkan kompetensi Polwan walaupun jumlahnya sedikit;
 - b. Pelaksanaan assessment jabatan Kapolsek dilaksanakan melalui merit sistem dalam rangka menilai kompetensi pegawai sesuai dengan standar kompetensi dilakukan tanpa membedakan gender setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi Kapolsek;
2. Belum optimalnya pengarusutamaan gender pada penempatan Polwan menjadi Kapolsek di Polda Metro Jaya dikarenakan sebagai berikut:

- a. kurang motivasi polisi wanita untuk mengikuti *assessment* jabatan Kapolsek dapat dilihat minimnya jumlah Polwan yang mengikuti *assessment* jabatan Kapolsek hal ini dipengaruhi oleh faktor keluarga (lebih mementingkan keluarga).
- b. Kurangnya motivasi dari Polwan untuk menjadi Kapolsek sehingga mengakibatkan implementasi pengarusutamaan gender tidak dapat maksimal dilaksanakan hal ini dikarenakan kurangnya dukungan dari keluarga, jam kerja yang 24 jam tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima.
- c. Minimnya fasilitas rumah dinas bagi Kapolsek dan minimnya jumlah anggaran yang diperoleh Polsek tidak sebanding dengan tugas Polsek sebagai unit kerja yang dekat dengan masyarakat sehingga beban kerja Kapolsek semakin berat.
- d. Ketika seorang Polwan di berikan kesempatan untuk menjadi Kapolsek, Polwan tersebut dapat melaksanakan kepemimpinan dengan baik dan dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya menggunakan logika saja tapi juga *empaty* sehingga suasana kerja dapat dinamis. Berdasarkan latar belakang bertugas mayoritas Kapolsek pernah bertugas dibidang operasional/reskrim hal ini sangat mempengaruhi seorang Kapolsek dalam menjalankan tugas sebagai Kapolsek

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait pelaksanaan pengarusutamaan gender pada penempatan Polwan sebagai Kapolsek di Polda Metro Jaya sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan kebijakan pengarusutamaan gender penempatan Polwan sebagai Kapolsek di Polda Metro Jaya dengan melaksanakan *assessment*

jabatan Kapolsek khusus Polwan secara berkesinambungan atau dilaksanakan setiap tahun.

2. Perlunya dilakukan strategi lain untuk memotivasi Polisi wanita untuk menjabat sebagai Kapolsek sebagai berikut :
 - a. Kaderisasi atau mentoring dari Kapolsek Polwan kepada Polwan dibawahnya supaya termotivasi untuk menjadi Kapolsek sehingga terbentuk regenerasi Polwan yang akan menjadi Kapolsek dan termotivasi untuk menjadi Kapolsek serta meningkatkan *soft skill* Polwan sebagai pemimpin di wilayah.
 - b. Memberikan penghargaan berupa promosi pendidikan pengembangan bagi Polwan yang mampu melaksanakan tugas serta menunjukkan prestasi selama menjabat sebagai Kapolsek;
 - c. Mengkaji ulang pemberian gaji dan tunjangan bagi Kapolsek berdasarkan beban kerja dan karakteristik lingkungan ataupun wilayahnya.
 - d. Perlunya dilakukan pemetaan terhadap kompetensi yang dimiliki Polwan melalui manajemen talenta untuk menyiapkan calon calon Kapolsek Polwan selanjutnya maupun pemetaan bagi Polwan yang sedang mengikuti sekolah kepemimpinan;
 - e. Menyiapkan sarana dan prasana di setiap Polsek khususnya rumah dinas dikarenakan tempat tinggal Kapolsek banyak yang tidak tinggal di tempatnya berdinas mengingat tugas Kapolsek harus siap siaga 24 jam.
 - f. Memberikan dukungan sumber daya manusia dan anggaran yang seimbang antara luas wilayah, jumlah penduduk dan tingkat kerawanan wilayah sehingga Polsek dapat maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
 - g. Dalam menempatkan Polwan sebagai Kapolsek dengan memperhatikan tingkat kerawanan serta karakteristik wilayah dan rekam jejak dari Polwan yang akan diangkat menjadi Kapolsek agar

bekerja dengan maksimal serta meminimalisir kegagalan dalam pelaksanaan tugas.

3. Dalam rangka meningkatkan pengarusutamaan gender di Polda Metro Jaya khususnya penempatan Polwan sebagai pemimpin di wilayah atau ditingkat Polres maupun Polsek maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian terhadap motivasi Polwan menjadi pemimpin khususnya di wilayah baik di tingkat Polres maupun Polsek.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelza D, Rycko & Surya Dharma.2016. Perilaku Organisasi Kepolisian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ali Desy Mutia.2017.“Transformasi Merit System pada Pegawai Negeri Indonesia”. Jurnal Internasional Ilmu dan Administrasi (IJMAS).20-28. <http://ijmas.org>.
- Betti Alisjahbana. 2017.Perempuan Pemimpin Inspirasi 10 CEO Membangun Keluarga, Bisnis dan Masyarakat. Mizan Pustaka. Bandung.
- Cantor W. Dorothy dan Bernay Tonny.1998. Women In Power: Kiprah Wanita dalam Dunia Politik. Jakarta: PT. Gramedia.
- Data Jabatan Kapolsek Polwan Polda Metro Jaya Tahun 2019 s.d. 2021.
- Gofur Ahmad. 2015. Arsitektur Assessment Center. Grasindo. Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2012. Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Huber Laura K. & Hudson Natalie F..2019.“Deepening The Conversation: Feminism International Policing and The WPS Agenda”. Jurnal Departemen Ilmu Politik, Universitas Emory, Atlanta <http://doi.org/10.1080/13533312.2019.1632706/>.
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/02/08/persentase-pns-perempuan-terus-meningkat-sejak-2016/>. diakses 12 April 2022.
- <https://hdr.undp.org/en/countries/profiles/IDN/>. diakses 11 April 2022.
- <https://humas.polri.go.id/2021/11/07/Kapolri-buka-iawp-ke-58-Polri-terbuka-untuk-kaum-adam-dan-hawa/> diakses 2 Februari 2022.
- <https://www.bps.go.id/indicator/40/464/1/keterlibatan-perempuan-di-parlemen.html/>. diakses 12 April 2022.
- <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/26/3813/profil-perempuan-indonesia-tahun-2021/>. diakses 17 Maret 2022.

- <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.
- <https://www.un.org/en/conferences/women/mexico-city1975/>. diakses 3 Februari 2022.
- <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.
- Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional.
- Isupova Olga G..2019.” Work-life balance among police women in Vologda oblast”. Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. No. 3. P. 103—121. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.7>.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak.2014. Kerjasama Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik ,” Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2014”. CV. Permata Nadhika. Jakarta.
- Kertodipuro, Sarwoto.1985. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Laporan Assessment center Polda Metro Jaya tahun 2019 s.d. 2021.
- Laporan jumlah pegawai Polri Polda Metro Jaya bulan April 2022.
- Laporan seleksi pendidikan Polda Metro Jaya Tahun 2020 dan 2021.
- Laporan tahunan Biroops Polda Metro Jaya T.A. 2021.
- Luthan,Fred.2011.Organizational Behavior 12th Ed. New York:Mcgraw Hill.
- Mansour Fakhri . 1999. Analisis Gender dan Transformasi Sosial.Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Maslow H. Abraham , Iman Nurul .1993. Motivasi dan kepribadian teori motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Mewengkang Lita, Mandey Jantje, Ruru Joorie Marhaen.2016.”Peranan Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Pada Kantor

- Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan)”. Jurnal Administrasi Publik. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/15507>.
- Meliala Adrianus.2020.“Peran Polisi Wanita dalam Polmas Berbasis Gender”. Jurnal Ilmu Kepolisian.158-168.
- Mujahida Sitti.2018. Pengantar Manajemen. Sah Media. Makasar
- Nawawi Handari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, cetakan ke-7. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nazir, Moh.2014. Metode Penelitian, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Northouse G., Peter.2017. Kepimpinan Teori dan Praktik; Penerjemah:Ati Cahyani. Jakarta:Indeks
- Nugroho, D. Riant. 2003. Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2012 tentang Jabatan fungsional assessor dan angka kreditnya.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang penyusunan standar kompetensi manajerial pegawai negeri sipil.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013 tentang pedoman standar kompetensi teknis pegawai negeri sipil.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan *Assessment Center*.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem pembinaan karir anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Manajemen Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2019 Tentang seleksi pendidikan pengembangan bagi pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.

- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2011 Tentang Pemberian Penghargaan di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2022 tentang pengarusutamaan gender di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kapolri Nomor 7 tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri.
- Prihadi F. Syaiful.2004. Assesment Centre Indetifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi.Percetakan SUN. Jakarta.
- Rahardjo, 2007. Membangun polisi sipil: perspektif hukum, sosial dan kemasyarakatan.
- Rozita, Muhammad, Bahiyah.2018.” *Defining Leadership, Leader Characteristics and Motivation to Lead from the Point of View Of Women’s Leader at Grassroot Level*”. Jurnal Pengajian Umum sAsia Tenggara. <http://doi.org/10.17576/malim-2018-1901-03/>.
- Shim Jaemin.2021.“Gender and Politics in Northeast Asia: Legislative Patterns and Substantive Representation in Korea and Taiwan”. Jurnal perempuan, Politik dan Legislatif. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1554477X.2021.1888677>.
- Silvestri, Marisa. 2007. “Doing” Police Leadership: Enter the “New Smart Macho”. *Policing & Society*, Vol. 17, No. 1, pp. 38-58.
- Sinambela Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Supriatna Dadang.2020.”Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Merit Sistem pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat”. Institut Pemerintahan Dalam Negeri. 525-538.
- Sugiyono.2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Rdan D, Alfabeta. Bandung.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

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

Winarno, B. 2014. kebijakan Publik: Teor, Proses, dan Studi Kasus. Yogyakarta: Center of Academic publishing Service.

Winter, Soren C., 2003. "Implementation Perspectives: Status and Reconsiderations". In Handbook of Public Administration . B. Guy Peters & John Pierre (Editors), London: Sage Publikations, pp. 212-223.

Wirawan.2017. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.