

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh

Kesetaraan Gender dalam Tata Kelola Sumber Daya Manusia di Polrestabes Kota Makassar

Yundzira Nur Ayu Hamsah^a dan Reza Anggraeni Putri^b

^{a b} Politeknik STIA-LAN Makassar

e-mail : ^a yundziranurayu@gmail.com, ^b rezaangraeni31@gmail.com

Abstrak

Perempuan di ruang lingkup pemerintahan/lembaga/organisasi/ swasta biasanya hanya dijadikan sebagai pelengkap ketika pembagian tugas. Hal ini menggambarkan kesetaraan gender masih menjadi masalah dalam lingkungan kerja, pemanfaatan tugas seorang perempuan yang hanya berdasar pada stereotype belaka. Polrestabes kota Makassar salah satu instansi pemerintah yang dikenal dengan lingkungan kerjanya membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) seorang laki-laki dengan berdasar beban kerja pada sektor militer, namun terdapat wanita dalam satuan kerja untuk mengemban suatu tugas dan fungsinya. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif deskriptif dengan wawancara dan observasi kepada informan yang menduduki jabatan juga memiliki pemahaman dalam tata kelola Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian yang ditemukan bahwa Polrestabes kota Makassar telah mengedepankan kesetaraan gender dengan pemberdayaan perempuan dalam pembagian tugas dan peluang jabatan. Tanpa diskriminasi antara laki-laki dan perempuan guna tata kelola Sumber Daya Manusia yang unggul melalui motivasi diri dan keinginan atas peluang jabatan yang tersedia.

Kata Kunci: Kesetaraan Gender; Tata Kelola Sumber Daya Manusia (SDM), Polisi Wanita

Gender Equality in the Governance of Human Resources at the Polrestabes of Makassar City

Abstract

Women in the scope of government/institution/organization/private are usually only used as a compliment when dividing tasks. This illustrates that gender equality is still a problem in the work environment, the use of a woman's duties is only based on mere stereotypes. The Polrestabes of Makassar City, one of the government agencies known for its work environment, requires a male Human Resources (HR) based on the workload in the military sector, but there are women in the work unit to carry out tasks and functions. This research was conducted through a descriptive qualitative approach with interviews and observations with informants who occupy positions and also have an understanding of the governance of Human Resources (HR). The results of the research found that the Makassar City Police had prioritized gender equality by empowering women in the division of tasks and job opportunities. Without discrimination between men and women for the governance of superior Human Resources (HR) through self-motivation and desire for available job opportunities.

Keywords: Gender Equality; Governance of Human Resource (HR); Policewoman

A. PENDAHULUAN

Kesetaraan gender menjadi salah satu perbincangan di segala penjuru dunia, hal ini menunjukkan bahwasanya pemberdayaan perempuan perlu ditegakkan guna menghapuskan diskriminasi yang berdasarkan gender. Dalam program pembangunan berkelanjutan SDGs yang terdiri dari 17 program berkelanjutan, salah satunya kesetaraan gender dengan tujuan untuk mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan.

Kesetaraan gender mengarah pada suatu keadaan setara atau keadilan antara laki-laki dan perempuan dalam pemenuhan hak dan kewajiban Marselina (2016). Tuntutan antara perempuan dan laki-laki seringkali dibedakan seperti, tanggung jawab dalam perawatan diberikan kepada perempuan dan tanggung jawab bidang kemiliteran diberikan pada laki-laki.

Tata kelola sumber daya manusia setiap anggota polisi diharapkan mengalami perkembangan dalam menghadapi beban kerja. Anggota kepolisian mampu melaksanakan peningkatan melalui pelatihan untuk memiliki daya saing yang berkualitas. Pihak kepolisian Republik Indonesia terlambat memberi peran seorang perempuan di lingkungan kepolisian, ketika menghadapi tersangka yang berjenis kelamin perempuan.

Sejak terbentuknya kepolisian yang seluruh anggotanya hanya laki-laki hingga tahun 1948 dibukanya peluang untuk polisi wanita yang hanya memiliki kuota enam siswa sedangkan polisi laki-laki sebanyak 44 siswa. Memberdayakan Sumber Daya Manusia bagi kaum wanita inilah yang diperlukan suatu tindakan melalui keorganisasian serta kebijakan dengan pandangan *policy gender* yang lebih terarah perkembangannya. Dari tahun ke tahun juga tentunya jumlah tenaga kerja yang ada di kepolisian semakin bertambah, jumlah wanita dan laki-laki yang dibutuhkan juga bertambah namun kuotanya berbeda.

Ditinjau dari literatur dengan topik yang sama dapat dilihat bahwasanya pada jurnal yang berjudul "Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam konteks kesetaraan gender pada satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sanggau" oleh Marselina (2016). Hasil kajian tersebut menjelaskan bahwa meninjau tiga aspek yaitu, kesempatan, kekuasaan, dan proporsi. Pada aspek kesempatan hasil yang ditemukan masih sedikit jumlah anggota perempuan dalam Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sanggau, sehingga jumlah sumber daya manusia perempuan sulit ditingkatkan. Pada Aspek kekuasaan, pembagian tugas belum terdistribusikan secara merata dan sejalan pada aspek proporsi jumlah anggota perempuan masih kurang dari anggota laki-laki. Melihat hasil kajian tersebut ditemukan bahwa kesetaraan gender pada Kesatuan Polisi Pamong Praja belum terlaksana sepenuhnya disebabkan dari aspek yang peneliti lakukan tidak menunjukkan keberlangsungan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks kesetaraan gender pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sanggau.

Literatur terdahulu lainnya yang berjudul "Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur" oleh Meo dan Boro (2021). Mengemukakan faktor-faktor dalam memenuhi suatu jabatan bagi seorang ASN perempuan masih minim, minat atau kemauan ASN perempuan itu juga kurang sehingga ruang dan peluang bagi ASN perempuan sangat sedikit.

Berdasarkan penelitian terdahulu, yang membahas pengembangan sumber daya manusia dalam kesetaraan gender dengan aspek-aspek peluang karir dan jabatan seorang perempuan. Dalam permasalahan yang terjadi, kajian ini mengemukakan tata kelola kepolisian berdasarkan pada kesetaraan gender di instansi pemerintahan yang berbeda yaitu Polrestabes kota Makassar. Penelitian ini untuk mengetahui tata kelola sumber daya manusia di

lingkungan Polrestabes kota Makassar yang memiliki daya saing dalam bidang militer serta adanya pembagian-pembagian tugas bagi polisi wanita dan polisi laki-laki Handayani (2019). Sehingga, menjawab keberadaan perempuan sebagai pelayan publik di Polrestabes kota Makassar dengan kesan seorang wanita yang bisa mengayomi melalui karir sebagai seorang polisi wanita.

B. PEMBAHASAN

Semakin maraknya isu-isu kesetaraan gender di berbagai kalangan dan tingkatan masyarakat yang apabila dikaji lebih dalam akan mengerucut menjadi permasalahan ketimpangan keadaan serta kedudukan antara perempuan dan laki-laki. Permasalahan tersebut muncul ketika perempuan memiliki kesempatan yang terbatas dibandingkan dengan laki-laki. Seringnya terjadi tindakan diskriminasi yang merupakan suatu pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia, yang sering terjadi pada perempuan di berbagai wilayah dengan memiliki tingkatan dan sifat yang sangat beragam. Instrumen HAM internasional, yaitu *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women* (CEDAW) yang diadopsi dari PBB pada tahun 1979 yang diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita Rahayu (2012). Adanya instrumen tersebut sehingga Indonesia memiliki tanggung jawab dalam penghapusan diskriminasi pada perempuan melalui penerapan kesetaraan gender.

Mewujudkan kesetaraan gender di berbagai wilayah dapat memperkuat ekonomi dan membangun masyarakat yang stabil melalui potensi masing-masing individu yang sesuai dengan program keberlanjutan SDGs yang ke-5 kesetaraan gender. Kesetaraan dalam kamus KBBI berasal dari kata "tara" yang artinya sama (tingkat, kedudukannya, dan sebagainya) sehingga kesetaraan ini perihal

setara yang mengacu pada gender dalam artian terdapat kesamaan jenis kelamin dengan tingkatan, kedudukan yang lebih rendah ataupun lebih tinggi. Menyamakan kedudukan berkaitan dengan pengakuan kesederajatan. Kesederajatan adalah suatu sikap mengakui adanya persamaan derajat, persamaan hak, dan persamaan kewajiban sebagai sesama manusia Meo dan Boro (2021). Dengan kesederajatan ini kita sebagai suatu bangsa yang majemuk setiap individunya memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang diakui.

Tata kelola Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai bagian dari sistematisa kegiatan-kegiatan dalam waktu tertentu, tata kelola ini menjadi hal yang penting bagi setiap individu guna mendorong semangat kerja dan meningkatkan daya saing. Polrestabes kota Makassar melakukan peningkatan potensi melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Kepolisian Republik Indonesia yang menjadi bagian dari tata kelola sumber daya manusia.

Pelatihan dan tata kelola dapat dilakukan karena adanya kondisi: Pertama: pada saat pekerjaan mewajibkan individu-individu supaya memiliki keahlian, pengetahuan, atau sikap yang berbeda dari yang saat ini dimilikinya. Kedua: ketika kemajuan dalam organisasi atau di luar organisasi yang mensyaratkan individu agar memiliki keahlian, pengetahuan, dan sikap yang berbeda Ruhana (2012). Dengan demikian peningkatan kapabilitas seorang anggota juga bergantung pada kondisi yang dialami dan dibutuhkan, selain itu perlunya mengedepankan orientasi kinerja anggota dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) di Polrestabes kota makassar mengedepankan semua perspektif baik itu laki-laki maupun perempuan yang memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian. Polisi maupun Pegawai Negeri Sipil (PNS) polisi, sama-sama memiliki kesempatan yang sama dalam

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh

menduduki jabatan. Jumlah anggota yang ada di Polrestabes kota Makassar yaitu 1903 anggota polisi secara keseluruhan dari 12 jajaran Polsek/Sekta/Pospol kecamatan. Dengan jumlah anggota polisi dengan jumlah kurang lebih 100 anggota polisi wanita, 40 anggota sebagai pegawai negeri sipil, dan 1700an Polisi laki-laki. Kepala bagian Sumber Daya Manusia (KABAG SUMDA) AKBP H. Risman Sani mengemukakan alasan mengapa polisi wanita lebih sedikit daripada polisi laki-laki dikarenakan pada saat penyediaan, pendidikan dan perekrutan polisi wanita sangat terbatas. Dalam satu tahun hanya sekitar 200 orang polisi wanita yang lulus seleksi sedangkan polisi laki-laki bisa sampai 1000 orang. Sedikitnya jumlah polisi wanita yang lulus bukan disebabkan karena kuota polwan yang sedikit atau jumlah pendaftar yang kurang melainkan karena yang memenuhi kualifikasi hanya 200 orang tersebut. Pada saat tes masuk akademi kepolisian memiliki standar penilaian yang berbeda antar calon polisi laki-laki dan polisi wanita seperti, tinggi laki-laki minimal 165 cm dan perempuan 160 cm. Sedangkan, untuk laki-laki diharuskan lari 7 putaran dan perempuan diharuskan 5 putaran. Perbedaan ini dinilai oleh salah seorang informan sudah sewajarnya karena struktur badan perempuan dan laki-laki berbeda. Data tersebut menunjukkan bahwa perbedaan jumlah antara laki-laki dan perempuan pada Polrestabes Kota Makassar tidak disebabkan karena adanya diskriminasi pada proses perekrutan.

Perbandingan antara polisi laki-laki dan polisi wanita juga dapat dilihat pada posisi wanita dalam jabatan. Pada Polrestabes Kota Makassar terdapat 17 Jabatan. Dari 17 jabatan tersebut, terdapat 4 jabatan yang diisi oleh polisi wanita. Data polisi wanita dalam jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Polisi Wanita sebagai Kepala Bidang dan Satuan Kerja

No.	Nama	Jabatan
-----	------	---------

1.	IPTU Suriati D	Kepala Urusan Pembinaan Karier (KAUR BINKAR)
2.	AKP Sri Darwati Azis	Kepala Satuan Intelijen (KASAT INTEL)
3.	AKP Afriyanti	Kepala Seksi Hukum (KASIKUM)
4.	Kompol Hartati	Kepala Seksi Umum (KASIUM)

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2022)

Selain jabatan dalam 17 struktur di Polrestabes Kota Makassar, terdapat 12 kepolisian sektor wilayah kecamatan. Terdapat 2 diantara 12 Kepolisian Sektor Kecamatan yang diisi oleh polisi wanita. Data kepala kepolisian sektor kecamatan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Data Kepala Kepolisian Sektor Kecamatan

No.	Jabatan	Gender
1.	Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK) Biringkanaya	L
2.	Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK) Bontoala	P
3.	Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK) Makassar	L
4.	Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK) Mamajang	L
5.	Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK) Manggala	L
6.	Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK) Mariso	P

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh

7.	Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK) Panakkukang	L
8.	Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK) Rappocini	L
9.	Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK) Tamalanres	L
10.	Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK) Tamalate	L
11.	Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK) Tamalate	L
12.	Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK) Ujung Pandang	L

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Data ini menunjukkan bahwasanya polrestabes kota Makassar telah mengedepankan aspek kesetaraan gender dalam tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) dari 12 Kepolisian Sektor Kecamatan terdapat 2 perempuan yang menjadi Kepala Kepolisian Sektor (KAPOLSEK). Hal ini sesuai dengan teori kesetaraan gender bahwasanya kesetaraan dan kesederajatan tidak sekedar bermakna. Melainkan kesederajatan merupakan suatu tindakan atau perilaku mengakui adanya persamaan derajat, persamaan hak, dan persamaan kewajiban sebagai sesama manusia yang kita lihat pada pembagian tugas yang diberikan kepada polisi wanita dan polisi laki-laki itu sama.

Terkait dengan data tersebut, faktor-faktor pendukung dan penghambat untuk menduduki jabatan sebagai kepala bagian atau satuan tugas antara lain factor kemampuan dan keterampilan, di sisi lain pendidikan juga menjadi pertimbangan yang utama dalam menduduki suatu jabatan. Bagi yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik pun tetap diharapkan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang

diselenggarakan pihak Kepolisian Republik Indonesia melalui lembaga pendidikan dan pelatihan kepolisian Republik Indonesia. Penugasan pun juga menjadi bagian dari menentukan kesetaraan gender terwujud. Misalnya, polisi wanita turut hadir di lapangan ketika terjadi demonstrasi di jalan dan polisi wanita turun menjadi intel ketika menyelidiki sebuah kasus.

Selain itu, informan juga menyebutkan bahwasanya memiliki jabatan di lingkungan kepolisian bukanlah hal yang sulit akan tetapi dari keputusan tiap individu, karena menjadi bagian dari tata kelola diri masing-masing dan motivasi diri. Seorang polisi wanita sebisa mungkin memiliki kemampuan yang sama seperti laki-laki, secara tersirat ini menunjukkan perempuan bisa lebih dari laki-laki. Dengan demikian, untuk menduduki suatu jabatan berbeda ketika ingin menjadi anggota kepolisian yang kemampuannya dibedakan dengan laki-laki akan tetapi berdasarkan pada keinginan atau motivasi diri dalam melakukan tata kelola diri serta kompetensi diri dari ketersediaan polisi itu mendapatkan jabatan yang tinggi.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) di Polrestabes kota Makassar menunjukkan bahwa terdapat implementasi kesetaraan gender yang menghapuskan diskriminasi pada perempuan. Laki-laki dan perempuan diposisikan setara dan adil tanpa perbedaan seperti ras, suku, budaya, dan agama. Hal ini dibuktikan dalam persaingan kenaikan pangkat polisi wanita tetap bersaing dengan polisi laki-laki melalui pendidikan dan pelatihan. Selain itu, Polrestabes mampu menerapkan kesetaraan gender dengan baik di beberapa aspek kehidupan seperti adanya pemberian tugas dan tanggung jawab yang sama antara perempuan dan laki-laki. Penerapan ini memberi dorongan terwujudnya kesetaraan antara kaum laki-laki dan kaum perempuan dengan kontribusi yang baik, melalui terbentuknya kesetaraan

gender dari dalam diri sendiri seorang wanita untuk mau berkembang dan merdeka akan pikiran dan dirinya sehingga meningkatkan daya saing tanpa terjadinya diskriminasi pada kaum perempuan.

Dari kesimpulan tersebut maka dapat dirumuskan rekomendasi dalam pemberian kesempatan ketika perekrutan calon anggota kepolisian dengan tetap mengimplementasikan kesetaraan gender tanpa pembeda baik itu daya fisik maupun daya pikir yang dimiliki setiap calon anggota antara polisi laki-laki dan polisi wanita. Polisi wanita pun mampu meningkatkan kualitas pengembangan diri untuk menyetarakan daya saing dengan polisi laki-laki agar budaya patriarki di lingkungan kepolisian dapat dihapuskan.

REFERENSI

- Handayani, R. (2019). Polisi Wanita (Polwan) Di Sumatera Barat (1948-2013) Suatu Studi Historis Komparatif. *Menara Ilmu*, 13(6), 171-179.
- Marselina, Y. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Kesetaraan Gender pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sanggau. *Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 1-20.
- Meo, E. N., & Boro, V. I. A. (2021). Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Perspektif*, 10(1), 204-210.
- Rahayu, N. (2012). Kesetaraan Gender dalam Aturan Hukum dan Implementasinya di Indonesia. *Legislasi Indonesia*, 9(1), 15-32.
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia VS Daya Saing Global. *Profit*, 6(1), 50-56.