

Penguatan Pengarusutamaan Gender bagi Polisi Wanita di Kepolisian Daerah Jawa Tengah

Angga Prayuda Sipayung^{1*}, Ani Purwanti², Dyah Wijaningsih³

^{1,2,3} Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
Jalan dr. Antonius Suroyo, Tembalang, Kota Semarang, Indonesia

E-mail: anggapayung1@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.14710/pls.31345>

Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0
International

Keywords: Women
Police. Gender
Mainstreaming. The
Central Java Regional
Police.

ABSTRACT

Objective: This study aims to examine how the Central Java Regional Police have implemented Regulation of the Chief of the Indonesian National Police Number 1 of 2020 concerning Gender Mainstreaming within the Indonesian National Police.

Methodology/Approach/Design: This research employs a socio-legal approach with a descriptive-analytical research specification. Data were collected through interviews with policewomen in the Central Java Regional Police and police officials responsible for gender mainstreaming.

Results and Discussion: The findings indicate that the Central Java Regional Police have not implemented gender mainstreaming in a structural manner; rather, implementation has been carried out through the formulation of incidental policies.

Practical Implications: This study is expected to contribute practically to efforts to advance gender mainstreaming within the Central Java Regional Police, ensuring that actions and policies undertaken are able to accommodate gender-based justice.

ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kepolisian Daerah Jawa Tengah mengimplementasikan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Metodologi/Pendekatan/Desain: Penelitian ini bersifat sosio legal dengan spesifikasi penelitian deskriptif analisis. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terhadap polisi wanita di Kepolisian Daerah Jawa Tengah dan pemangku jabatan kepolisian yang terkait dengan pengarusutamaan gender.

Hasil dan Pembahasan: Penelitian ini menemukan bahwa Kepolisian Daerah Jawa Tengah belum melaksanakan pengarusutamaan gender secara structural melainkan melalui pembuatan kebijakan-kebijakan insidentil.

Dampak Praktis: Penelitian ini diharapkan berdampak secara praktis terhadap upaya pengarusutamaan gender di Kepolisian Daerah Jawa Tengah agar tindakan dan kebijakan yang dilaksanakan dapat mengakomodir keadilan berbasis gender.

Kata Kunci: Polisi
Wanita.
Pengarusutamaan
Gender. Kepolisian
Daerah Jawa Tengah.

PENDAHULUAN

Semua warga negara Indonesia tanpa terkecuali bersamaan kedudukannya di hadapan hukum dan dalam pemerintahan, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap warga negara khususnya terhadap perempuan harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (Runggandini et al., 2019). Diskriminasi terhadap perempuan merupakan pelanggaran terhadap prinsip dari kesetaraan hak dan penghormatan terhadap martabat manusia serta merupakan suatu hambatan yang sangat besar bagi partisipasi perempuan dalam usaha perwujudan kesetaraan dengan laki-laki baik dalam segi politik, sosial, dan ekonomi yang mana hal ini

mengakibatkan terhambatnya potensi pembangunan melalui partisipasi perempuan bagi kemanusiaan dan bangsa Indonesia. Penghapusan diskriminasi juga merupakan salah satu poin yang diusahakan secara global melalui Sustainable Development Goals (SDGs) atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Penghapusan diskriminasi berbasis gender dicantumkan dalam SDG poin 5 khususnya poin 5.1 yang mengandung maksud berupa penghapusan segala bentuk diskriminasi khususnya terhadap perempuan dengan cara mengimplementasikan pengarusutamaan gender di segala sektor melalui pembentukan Pernyataan Anggaran Gender yang sensitif gender (United Nations, 1979).

Salah satu bentuk dari usaha penghapusan diskriminasi dalam sektor ekonomi adalah dengan memastikan bahwa perempuan memiliki kesempatan mendapatkan penghidupan melalui kesempatan bekerja yang setara dengan laki-laki. Segala bentuk diskriminasi dalam usaha mencari penghidupan bertentangan dengan yang tertulis dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 (I) Undang-Undang Negara Republik Indonesia tahun 1945 (yang selanjutnya disingkat UUD NRI 1945) berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” dan “Setiap orang berhak bebas atas perlakuan diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.” Patut dipahami bahwa perlakuan diskriminatif terhadap semua orang terkhususnya perempuan tidak hanya salah secara moral tetapi juga bertentangan dengan dasar konstitusi Negara Republik Indonesia.

Sipayung

Progressive Law and Society (PLS)

2025

Dalam upaya merealisasikan penghapusan diskriminasi bagi perempuan di berbagai sektor, pemerintah Indonesia mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional yaitu instruksi bagi lembaga-lembaga pemerintahan untuk mewujudkan kesetaraan gender melalui pelaksanaan pengarusutamaan gender demi terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi, serta kewenangan masing-masing.

Menurut Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional, pengaturan mengenai tempat kerja dan pembuatan kebijakan seharusnya adalah responsif gender dimana segala kebijakan yang diterapkan diharapkan dapat mengakomodasi semua gender tanpa terkecuali sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan non-diskriminatif. Pengarusutamaan Gender muncul karena maraknya perbuatan diskriminatif bangsa Indonesia terhadap perempuan khususnya bagi perempuan yang memilih untuk berkarir, hal ini dikarenakan stereotip masyarakat tentang pekerjaan perempuan yang seharusnya hanya berada pada ranah domestik. Stereotip ini membentuk dikotomi pekerjaan antara laki-laki dan perempuan sehingga menyebabkan ketidakseimbangan partisipasi gender terutama perempuan dalam beberapa kategori pekerjaan. Pekerjaan yang didominasi laki-laki atau male dominated job seperti polisi adalah pekerjaan-pekerjaan yang jumlah pekerjanya didominasi oleh laki-laki dan dalam proses penerimaan umumnya selalu mengutamakan laki-laki sebagai tenaga kerjanya dan menyebabkan terjadinya pemisahan peran di masyarakat serta secara berkelanjutan menyebabkan terjadinya diskriminasi pekerjaan antara laki-laki dan perempuan.

Salah satu pekerjaan yang didominasi laki-laki di Indonesia adalah polisi. Polisi dianggap sebagai salah satu pekerjaan maskulin yang membutuhkan kemampuan fisik yang diidentikan dengan laki-laki sehingga secara langsung pekerjaan ini didominasi oleh laki-laki (Chen, 2015). Padahal pekerjaan polisi sangat terkait dengan pekerjaan konotasi feminin yaitu mengayomi, hangat, melayani, empati,

mengutamakan kualitas hidup masyarakat, dan lain-lain. Tetapi realitanya jumlah polisi wanita rasionya sangat sedikit dibandingkan dengan polisi laki-laki, jumlah polisi wanita sampai tahun 2020 hanya 5-6% dari total anggota aktif polisi atau sekitar 24.529 orang dari total 438.387 orang personel Polri dan 24.722 orang dari total 434.135 orang personel Polri di tahun 2021 (Rahmawaty, 2022). Kebutuhan akan polisi wanita selain untuk mengentaskan hegemoni pekerjaan yang didominasi laki-laki tetapi juga untuk mengembalikan citra polisi yang humanis jelas dibutuhkan penambahan kuantitas anggota polisi wanita melalui kebijakan pengarusutamaan gender sehingga dapat menciptakan kebijakan-kebijakan sensitive gender yang dapat mengubah persepsi masyarakat terhadap institusi kepolisian. Apabila merujuk pada indikator jumlah ideal pada UU Politik maka status quo yang ada di Kepolisian Daerah Jawa Tengah dapat dikatakan belum ideal dalam perbandingan jumlah polisi wanita dan polisi wanitanya (Wowor, n.d.).

Penelitian ini menempatkan keresahan ketidakadilan gender khususnya perempuan dalam objek penelitiannya sehingga teori yang digunakan untuk menganalisa fenomena-fenomena hukum yang diteliti adalah Feminist Legal Theory (FLT) yang diinisiasi Gerakan feminisme. Penganut gerakan feminisme atau biasa disebut sebagai feminis percaya bahwa hukum yang selama ini dijalankan adalah suatu hukum yang secara historis dibentuk dan ditujukan untuk laki-laki, hal ini menciptakan hukum yang patriarkis dan menetapkan 'karakteristik' laki-laki sebagai norma dalam pembuatan hukum. Feminis percaya pembentukan hukum yang demikian adalah suatu kegagalan karena menciptakan biner yang signifikan antara laki-laki dan perempuan sehingga menciptakan konstruksi sosial yang tidak menguntungkan perempuan. Untuk menghapuskan ketidakadilan tersebut maka pada tahun 1960an mulai terciptalah pemikiran kritis yang disebut sebagai *Feminist Legal Theory* atau juga disebut *Feminist Jurisprudence* (Mudzakir, 2022).

Sipayung

Progressive Law and Society (PLS)

2025

Feminist legal theory (FLT) atau teori legal feminis adalah suatu pemikiran hukum dari aliran feminisme yang terlahir dari rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh kaum perempuan selama ini dan merupakan manifestasi keresahan perempuan dari sistem patriarki yang terkristalisasi dalam aspek sejarah, sosial, ekonomi, dan budaya. Feminist Legal Theory adalah aliran pemikiran yang bersandar ke perjuangan terhadap hak-hak perempuan dengan tujuan melindungi, memberdayakan, dan mengemansipasi perempuan (Mohajan, 2022). Teori ini digunakan untuk menganalisa dan menjawab rumusan masalah yaitu apa yang menjadi dasar pertimbangan pengaturan pengarusutamaan gender di institusi Kepolisian Daerah Jawa Tengah.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode pendekatan sosiolegal, yaitu pendekatan interdisipliner yang menggunakan berbagai ilmu sosial serta melakukan pendalaman terhadap konteks yang diteliti (Banakar & Travers, 2005). Sumber data penelitian sosiolegal berdasarkan data primer yang dikumpulkan dengan cara wawancara dan observasi untuk mendapatkan data yang relevan dan kredibel yang kemudian di analisa secara sistematis guna mendapatkan deskripsi gambaran yang utuh mengenai pembahasan yang dibahas (Suteki & Taufani, 2018). Penelitian ini dispesifikasikan menjadi penelitian deskriptif analitis dengan jenis data primer yang dikumpulkan melalui wawancara Perwira Koordinator Polwan dan Pejabat Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender Polda Jateng dan observasi secara langsung di Polda Jateng, kemudian jenis data sekunder berupa bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder berupa buku dan literatur yang terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kebijakan Pengarusutamaan Gender Sebagai Strategi Mewujudkan Kesenjangan Gender di Kepolisian Daerah Jawa Tengah

Pengarusutamaan gender merupakan suatu strategi pembangunan yang sudah diupayakan secara luas oleh pemerintah Indonesia melalui pembuatan Instruksi Presiden No 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional yang dikeluarkan oleh Presiden Republik Indonesia ke-3 Presiden K.H Abdurrahman Wahid. Pengarusutamaan gender baru digaungkan secara luas di seluruh instansi pemerintahan setelah dimasukkan ke dalam salah satu program prioritas melalui Peraturan Presiden tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019 dan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang RPJMN Tahun 2020-2024, hal ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi mewujudkan visi Indonesia Maju Tahun 2045.

Pengarusutamaan gender juga merupakan salah satu tujuan dari misi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005-2025 yaitu:

“Mewujudkan kehidupan masyarakat yang sejahtera, aman, damai dan bersatu dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) didukung dengan kepastian hukum dan penegakan HAM serta kesetaraan dan keadilan gender.”

Sipayung

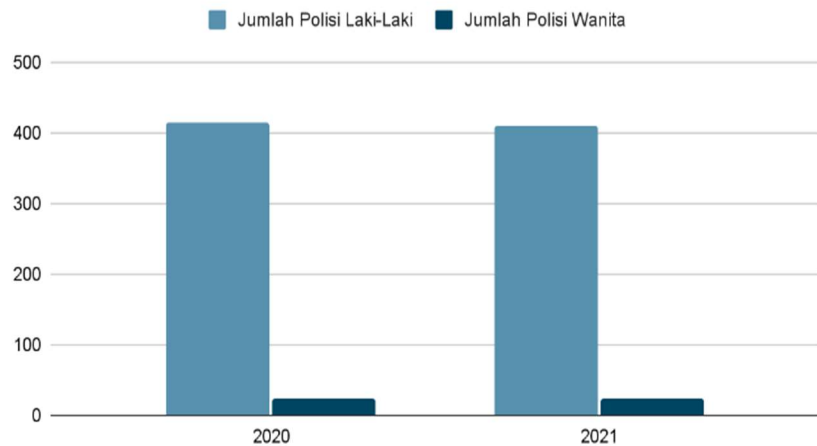
Progressive Law and
Society (PLS)

2025

Tujuan ini direalisasikan melalui berbagai program seperti Program Kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Anak, meningkatkan berbagai pelayanan publik, perlindungan perempuan dan anak, dan Program Peningkatan Peran serta Anak dan Kesenjangan Gender dalam Pembangunan demi meningkatkan kualitas hidup perempuan di Provinsi Jawa Tengah.

Pengarusutamaan gender dinilai dapat menjadi salah satu instrumen dalam menciptakan kesetaraan gender terutama di bidang-bidang strategis yang berdampak luas, salah satunya dalam bidang penegakan hukum. Lembaga penegakan hukum di Indonesia seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia masih sering dianggap sebagai bidang pekerjaan laki-laki dengan personil yang juga didominasi oleh laki-laki karena secara nasional jumlah personil laki-laki sangat banyak dibandingkan dengan personil wanita. Pada tahun 2020 jumlah polisi wanita adalah 24.529 dari total 438.387 personil polisi, kemudian pada tahun 2021 jumlah polisi wanita adalah 24.722 dari total 434.135 personil polisi (Wowor, n.d.). Ketimpangan jumlah antara laki-laki dan wanita ini dapat ditelaah secara objektif dan dicari jalan keluarnya melalui implementasi kebijakan pengarusutamaan gender.

Kebijakan pengarusutamaan gender di institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) diinstruksikan oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri), Tito Karnavian, melalui Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) Nomor 9 Tahun 2022 tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.



Grafik 3.1, Perbandingan jumlah Polisi Laki-Laki dan Polisi Wanita Tahun 2020 dan 2021

Sumber: Wowor, Rinny S.T., *POLWAN UNTUK NEGERI Bunga Rampai Pemikiran dan Pengalaman yang Menginspirasi*, (Jakarta: RAYYANA Komunikasindo, 2020), halaman 174.

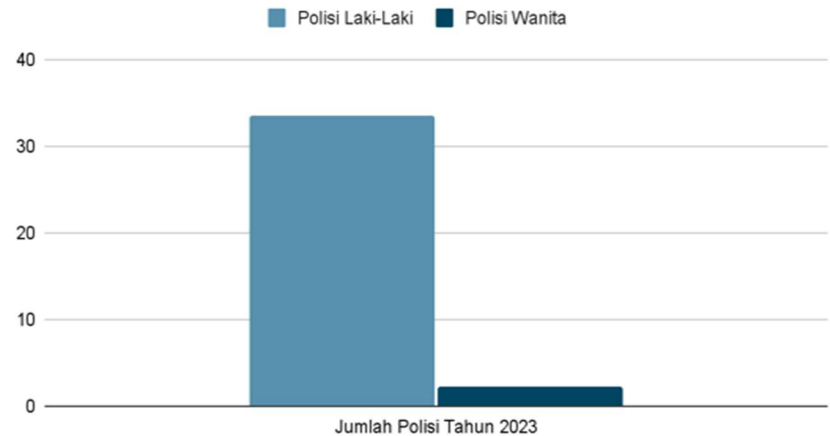
Sipayung

Progressive Law and Society (PLS)

2025

Berdasarkan kebijakan tersebut Markas Besar Polri (Mabes Polri) dan seluruh Kepolisian Daerah (Polda) di bawah Polri mulai melaksanakan pembentukan Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender di masing-masing wilayah kerja. Pada tahun 2015-2017 Divisi Hukum Polri melaksanakan pelatihan tutor pengarusutamaan gender dan menyimpulkan terdapat beberapa isu kesenjangan gender di Polri yang ada sampai saat ini yaitu (Putra & Sari, 2021): 1) anggapan masyarakat bahwa Polri adalah organisasi maskulin; (2) Belum terdapat pemahaman tentang isu gender yang seharusnya menjadi salah satu pertimbangan dalam penempatan tugas di bidang operasional dan pembinaan; (3) Jumlah Polwan yang masih sedikit pada jabatan strategis; (4) Pembagian tugas polisi yang menempatkan polisi laki-laki dalam bidang operasional sedangkan polisi wanita pada bidang pembinaan; (5) sarana prasarana yang mengakomodir kebutuhan laki-laki dan wanita baik anak-anak, lansia dan disabilitas masih belum merata di setiap kesatuan wilayah; (6) ruang laktasi bagi Polwan dan wanita menyusui di satuan kewilayahan belum merata atau tidak ada sama sekali.

Secara historis, budaya, dan faktor keagamaan, lembaga-lembaga penegak hukum sebagai bagian integral dalam masyarakat sejak lama menelantarkan pentingnya pengarusutamaan gender sehingga sejak 1979 *United Nations General Assembly* mengadopsi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)* untuk memperjuangkan hak-hak perempuan pada negara anggota (Kozma, 2012). Penelantaran pengarusutamaan gender ini menyebabkan terciptanya lingkungan kerja yang dikarakterisasikan dengan tingkat ketimpangan gender yang tinggi. Dalam lingkup Kepolisian Daerah Jawa Tengah perbandingan jumlah personil Polki dan Polwan sangat tidak seimbang. Per bulan Maret tahun 2023 jumlah personil polisi di Kepolisian Daerah Jawa Tengah adalah 33.455 orang dengan jumlah personil Polki sebanyak 31.269 dan Polwan sebanyak 2.186. Dengan jumlah tersebut dapat dilihat bahwa jumlah Polwan sangat sedikit dengan persentase 6,99% sangat jauh dari angka ideal yang dicita-citakan yaitu minimal sebesar 30%.



Grafik 3.2, Perbandingan Jumlah Polisi Laki-Laki dan Polisi Wanita
Di Polda Jateng Per-Maret Tahun 2023

Sumber: Sub Bagian Mutasi dan Jabatan Biro Sumber Daya Manusia
Kepolisian Daerah Jawa Tengah

Sipayung

Progressive Law and
Society (PLS)

2025

Dalam dunia politik representasi ideal perempuan dipatok pada angka minimal 30%, angka minimal ini terdapat dalam Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum. Angka keterwakilan sebesar 30% ditetapkan sebagai dasar representasi perempuan paling minimal dalam partai politik dan dalam pencalonan anggota dalam pemilihan umum, partai politik pada pemilihan umum (Pemilu) tahun 2004 hanya diamanatkan untuk mempertimbangkan pemberian kuota afirmasi kepada perempuan di ranah politik sebanyak 30% tetapi pada tahun 2007 setelah amandemen UU Partai Politik tiap-tiap partai politik diwajibkan untuk menyediakan kuota sebanyak 30% untuk politisi wanita dalam tiap pemilu yang diikuti. Hal ini berdampak positif dengan meningkatnya kontribusi perempuan dalam ranah politik, walaupun banyak partai politik yang melaksanakan amanat undang-undang tetapi tidak ditetapkan sanksi apapun bagi yang tidak menjalankan (Perdana & Hilman, 2020).

Angka ideal 30% jumlah representasi perempuan disadur berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2008 tentang Partai Politik, dianggap sebagai angka minimum yang ideal dalam partisipasi perempuan dalam ranah legislatif. Undang-Undang tersebut dirujuk sebagai batu uji atas pengaturan kebijakan tindakan afirmasi bagi perempuan yang menjadikan gender sebagai variable penting dalam representasi pembuat kebijakan terlebih UU Partai Politik merupakan undang-undang pelopor kebijakan mengenai tindakan afirmasi di Indonesia, sehingga dalam hal ini menjadikan undang-undang tersebut sebagai rujukan atas pengaturan jumlah representasi perempuan dalam Kepolisian dirasa sesuai. Peran aktif perempuan dapat mempengaruhi berbagai hal terutama kebijakan yang akan menjadi lebih sensitif gender dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih setara serta mengakomodir pekerja tanpa diskriminasi gender. Apabila pengukuran angka minimal representasi perempuan pada partai politik digunakan di ranah Polri maka jumlah Polwan masih sangat jauh dibawah angka yang diharapkan kemudian angka kemungkinan Polwan untuk menempati jabatan strategis di tubuh Polri juga semakin kecil mengingat kecilnya jumlah Polwan yang ada pada tubuh Polri saat ini.

Berdasarkan wawancara dengan AKBP Ningrum selaku Perwira Koordinator Polwan Polda Jateng, ketimpangan gender dilihat dari perbandingan jumlah personil di lingkungan Polri khususnya Kepolisian Daerah Jawa Tengah terjadi karena beberapa hal yaitu:

1. Faktor budaya, faktor budaya yang patriarkis menyebabkan sedikitnya minat perempuan untuk bekerja. Khususnya pada masyarakat Jawa yang mengenal istilah 'Ponco Winggeng', dimana kebutuhan pokok dan kesejahteraan suatu keluarga dibebankan kepada laki-laki sebagai penyedia dan sebagai kepala rumah tangga. Faktor budaya ini menyebabkan sedikitnya minat perempuan untuk bekerja sehingga angka pekerja perempuan, termasuk Polwan, sangat rendah dibandingkan dengan laki-laki.
2. Ketidaksiapan masyarakat, terdapat kriteria yang tidak sanggup dipenuhi masyarakat dari apa yang dibutuhkan oleh Polri sehingga terjadi ketidaksesuaian. Ketidaksiapan ini menyangkut SDM yang tidak sesuai serta motivasi diri yang kurang, kriteria SDM calon Polwan yang ditetapkan oleh Polri contohnya minimal tinggi badan dan tingkat intelegensi kadang merupakan hal yang tidak dapat dipenuhi. Merespon hal tersebut, Kapolri pernah melakukan rekrutmen Polwan secara besar-besaran pada 2014 dengan menyediakan kuota calon Polwan sekitar 7000 serta menurunkan standar kualifikasi calon polwan. Hal ini dilaksanakan untuk memenuhi ketimpangan jumlah antara Polwan dan Polki, serta untuk meningkatkan animo masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam institusi Polri.

Sipayung

Progressive Law and Society (PLS)

2025

Faktor-faktor tersebut berkontribusi besar dalam menciptakan ketimpangan gender yang ada di tubuh Polri dimana sebagian besar terkait kebiasaan dalam masyarakat termasuk budaya yang mempengaruhi sumber daya manusia di dalamnya, salah satu bentuk budaya yang menciptakan ketimpangan gender adalah budaya patriarki dimana masyarakat Indonesia yang patriarkis mendiskreditkan dan mensubordinasi perempuan. Subordinasi adalah suatu pemahaman dimana suatu kelompok merasa lebih superior dari kelompok lainnya dalam berbagai segi sehingga menciptakan marginalisasi yang berdampak negatif pada kelompok tertentu (Nader, 1986).

Dalam hal ini subordinasi perempuan dilakukan oleh laki-laki sehingga menciptakan suatu kondisi dimana perempuan dianggap inferior dibandingkan laki-laki yang superior, hal ini menyebabkan banyak dampak langsung maupun dampak laten yang tidak menguntungkan terutama dalam hal pekerjaan yang dikotominya semakin tegas membagi peran laki-laki dan peran perempuan dalam masyarakat terutama dalam bidang profesional. Dikotomi peran yang kolot tersebut tidak menguntungkan bagi perempuan sehingga menjadi salah satu fokus pergerakan aktivis feminis untuk diadvokasi terutama dalam hal pembagian kesempatan kerja yang sama bagi perempuan.

Pergerakan advokasi feminis mengenai kesetaraan kesempatan kerja muncul pada gerakan feminisme gelombang kedua. Gelombang feminisme kedua muncul antara tahun 1960 sampai 1980 an yang tujuan utamanya adalah mentransformasi ketidaksetaraan struktural budaya, norma gender, dan mencoba untuk mengukuhkan peran yang setara antar gender di masyarakat terutama dalam latar profesional (Mohajan, 2022).

Dalam gelombang pemahaman feminisme kedua perjuangan para feminis bergelut di berbagai sektor yang terkait dengan isu-isu kesetaraan dan diskriminasi gender,

seperti kesempatan pendidikan yang setara, kesempatan mendapatkan pekerjaan yang setara, penggajian yang setara, cuti kehamilan yang digaji, fasilitas penitipan anak yang memadai, hak yang setara dalam akses politik dan ekonomi, serta keamanan ibu dan anak (Anderson, 1992). Hal-hal tersebut diadvokasi secara masif melalui beberapa gerakan politik terutama dalam pembuatan undang-undang tentang perceraian di Amerika Serikat.

Apabila melihat pergerakan advokasi yang dijalankan oleh feminis di gelombang feminisme yang kedua maka dapat diketahui bahwa gelombang feminisme tersebut menjalankan paham pengarusutamaan gender dalam pergerakannya dimana mereka ingin mengentaskan ketidaksetaraan gender dengan cara memasukkan gender sebagai konsiderasi utama dalam pembuatan kebijakan (Hasanah & Musyafak, 2018). Pemahaman mengenai advokasi yang holistik memasukkan pemahaman bahwa pengarusutamaan gender harus dijadikan sebagai acuan dasar pembuatan kebijakan agar menciptakan keadaan yang setara bagi laki-laki dan perempuan sehingga menciptakan posisi yang seimbang antara keduanya terutama dalam tempat kerja yang diharapkan dapat menghapuskan dikotomi pembagian kerja yang tidak hanya mempersempit ruang gerak perempuan dalam latar profesional, tetapi juga merugikan institusi terkait dengan kurangnya perspektif gender yang inklusif untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan relevan dengan kebutuhan masyarakat terutama tempat kerja yang berkaitan erat dengan penegakan hukum di masyarakat seperti Polri.

B. Dasar Pertimbangan dan Mekanisme Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Kepolisian Daerah Jawa Tengah

Sipayung

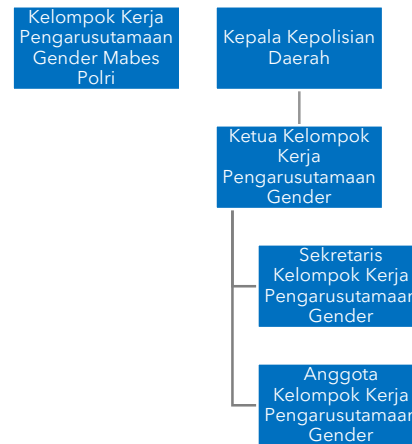
Progressive Law and Society (PLS)

2025

Pelaksanaan pengarusutamaan gender di tingkat Polda didasarkan pada Keputusan Kapolda. Keputusan Kapolda yang dimaksud adalah keputusan yang mendasari pembentukan Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender di tingkat Polda. Menurut Pasal 8 ayat (4) sampai (7) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender terdiri atas:

1. Ketua yang dijabat oleh Kepala Biro Perencanaan dan Anggaran pada tingkat Kepolisian Daerah;
2. Sekretaris yang dijabat oleh Kepala Bagian Pembinaan Karier pada tingkat Kepolisian Daerah;
3. Anggota yang dijabat oleh Kepala Biro Sumber Daya Manusia, pada tingkat Kepolisian Daerah.

Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender pada tingkat Polda bertanggung jawab atas pelaksanaan pengarusutamaan gender di tingkat Kepolisian Daerah yang kemudian membuat laporan pelaksanaan pengarusutamaan gender setahun sekali kepada Kepala Kepolisian Daerah masing-masing serta memberikan tembusan kepada Ketua Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender tingkat Mabes Polri.



Bagan 3.1 Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender pada tingkat Kepolisian Daerah

Tujuan dari pembentukan Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender pada tingkat Kepolisian Daerah adalah :

“Melakukan promosi, sosialisasi, advokasi dan fasilitasi Pengarusutamaan Gender kepada masing-masing satuan kerja pada tingkat Kepolisian Daerah; Menyusun program kerja tahunan Pengarusutamaan Gender pada tingkat Kepolisian Daerah; mendorong terwujudnya perencanaan dan penganggaran yang responsif gender pada satuan kerja tingkat Kepolisian Daerah; menyusun rencana kerja tahunan Pokja Pengarusutamaan Gender pada tingkat Kepolisian Daerah; merumuskan rekomendasi kebijakan; menyusun profil gender pada tingkat Kepolisian Daerah; melakukan pemantauan pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di masing-masing satuan kerja pada tingkat Kepolisian Daerah; menetapkan tim teknis untuk melakukan Analisis Gender pada tingkat Kepolisian Daerah; Menyusun rencana aksi Pengarusutamaan Gender pada tingkat Polda; mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan Focal Point di masing-masing satuan kerja pada tingkat Polda, dan bertanggung jawab atas pelaksanaan Pengarusutamaan Gender tingkat Polda.”

Sipayung

Progressive Law and Society (PLS)

2025

Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di lingkungan Polri juga terdiri atas 5 tahapan yaitu perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pemantauan, dan evaluasi. Tahapan-tahapan ini dilaksanakan sebagai acuan agar PUG terlaksana secara teratur dan holistik.



Bagan 3.2 Bagan Alur Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di lingkungan Polri

Sumber: Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Walaupun dengan adanya pedoman-pedoman yang disediakan tetapi Kepolisian Daerah Jawa Tengah belum memiliki Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender (Pokja PUG), menurut wawancara yang penulis lakukan ada beberapa alasan Pokja PUG Polda Jateng belum dibentuk yaitu:

1. Alasan struktural, berdasarkan wawancara dengan Kopol Evon Fitrianto, S.H., S.I.K., M.Hum alasan struktural ini berupa adanya mutasi Kepala Bagian Pembinaan Karier Biro Sumber Daya Manusia Polda Jateng yang seharusnya menjadi bagian dari Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender Polda Jateng. Adanya mutasi ini menyebabkan terjadinya hambatan struktural dalam pembentukan Pokja PUG pada tingkat Polda Jateng.
2. Alasan substantif, menurut wawancara dengan AKBP Ningrum, Perwira Koordinator Polwan Polda Jateng mengatakan bahwa belum ada dorongan yang signifikan atas realisasi struktural pembentukan Pokja PUG Polda Jateng karena belum adanya pemahaman yang menyeluruh atau holistik tentang urgensi Pengarusutamaan Gender di Polda Jateng.

Walaupun belum ada Keputusan Kapolda Jateng terkait pembentukan Pokja PUG Polda Jateng secara struktural tetapi implementasi nilai-nilai pengarusutamaan gender tetap terlaksana secara insidental, hal ini tercermin dari kebijakan-kebijakan Polda Jateng yang dirasa cukup sensitif gender. Pada bulan Maret 2023 Kapolda Jateng mengeluarkan nota dinas tentang rotasi Polwan dalam pelayanan SPKT Polda Jateng yang mana hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan partisipasi masyarakat dalam membuat laporan terutama laporan yang menyangkut kasus perempuan dan anak, eksistensi Polwan dianggap dapat mempermudah pelapor wanita dalam berinteraksi karena akan merasa lebih terbuka dalam menjelaskan keadaan dan kesulitannya.

Sipayung

Progressive Law and Society (PLS)

2025

Kemudian Polda Jateng melalui bagian Mutasi dan Jabatan (Mutjab) melaksanakan asesmen secara menyeluruh untuk melihat potensi yang ada pada Polwan di wilayah Polda Jateng untuk menempati posisi-posisi strategis. Hal ini dirasa perlu karena merupakan salah satu langkah awal untuk menyetarakan Polwan dan Polki dalam pekerjaan khususnya dalam penempatan jabatan strategis pembuat keputusan. Salah satu contoh asesmen jabatan yang berhasil adalah Perwira Urusan Jabatan (Paur Jabatan) Polda Jateng yang saat ini dijabat oleh seorang Polwan AKP Jean yang mana jabatan ini sebelumnya selalu diisi oleh Polki.

Walaupun Pokja PUG Polda Jateng belum terbentuk tetapi usaha dalam lingkup Kepolisian Daerah Jawa Tengah menghapus stigma tentang profil polisi yang maskulin dan kurang humanis terus diupayakan untuk dihilangkan melalui upaya pelayanan masyarakat yang lebih humanis dan responsif dengan representasi Polwan yang ditempatkan sebagai garda terdepan SPKT atau Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu. Melalui Nota Dinas Nomor B/ND-500/III/KEP/2023/Ro SDM berdasarkan Surat Perintah Kepala Kepolisian Daerah Jawa Tengah Nomor Sprin/III/HUK.6.6/2023 tentang Personel Polwan Yang Ditunjuk Untuk Piket SPKT Polwan Polda Jateng diberikan perintah bagi Polwan untuk ikut serta dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Hal ini didasarkan terhadap anggapan bahwa perempuan memiliki karakteristik yang lebih humanis dan sensitif, terutama apabila ada pengaduan yang berkaitan dengan perempuan dan anak. Eksistensi Polwan dalam sentra pelayanan terdepan diharapkan dapat menjadi penghubung komunikasi antara institusi Polri dengan masyarakat secara lebih intim terutama dalam hal-hal sensitif karena banyak keadaan dimana korban perempuan lebih nyaman untuk menceritakan kondisi yang dialaminya kepada sesama perempuan sehingga peran polisi wanita sangat vital dalam hal ini.

Penempatan Polwan dalam jabatan-jabatan strategis juga terus diupayakan oleh Polda Jateng, hal ini diupayakan untuk menghapuskan kesenjangan dalam profesi polisi. Upaya ini dilaksanakan tentu dengan berbagai pertimbangan khususnya kesiapan mental Polwan sebagai individu yang akan diberikan tanggung jawab serta kesiapan fisik dalam menjalankan tugas yang akan dibebankan. Secara keseluruhan upaya-upaya yang berkaitan dengan pengarusutamaan gender sudah dilakukan oleh Polda Jateng walau tanpa struktur dan rencana kerja yang jelas, penganggaran juga belum dianggarkan sehingga upaya-upaya signifikan yang membutuhkan analisis gender serta anggaran dana dalam pelaksanaannya belum terealisasi hingga saat ini.

C. Kendala Pengarusutamaan Gender di Kepolisian Daerah Jawa Tengah

Kendala struktural merupakan kendala utama dari belum terbentuknya Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender Kepolisian Daerah Jawa Tengah. Pembentukan Pokja PUG pada tingkat Polda diatur dalam Pasal 8 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, dalam pasal tersebut diatur bahwa Pokja PUG terdiri atas ketua, sekretaris, dan anggota dimana masing-masing posisi dalam tingkat Polda secara berurutan diemban oleh Kepala Biro Perencanaan dan Anggaran, Kepala Bagian Pembinaan Karier Biro Sumber Daya Manusia, dan Kepala Biro Sumber Daya Manusia.

Sipayung

Progressive Law and Society (PLS)
2025

Pada lingkup Polda Jateng kendala strukturalnya adalah adanya mutasi jabatan dari Kepala Bagian Pembinaan Karier Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jawa Tengah yaitu AKBP Edhi Cahyono, S.I.K., selaku pemegang jabatan sehingga pembentukan Pokja PUG tidak dapat dilaksanakan. Pengarusutamaan gender dan pelaksanaannya sudah diatur dalam berbagai kebijakan beberapa diantaranya adalah Petunjuk Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Yang Responsif Gender Untuk Kementerian/Lembaga melalui surat edaran berbagai kementerian tentang Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) Melalui Perencanaan dan Penganggaran Yang Responsif Gender (PPRG) serta melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional. Bahkan Polri sendiri sebagai suatu lembaga sudah mengeluarkan dasar pelaksanaan PUG melalui Surat Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dengan berbagai kebijakan yang menjadi dasar pembentukan dan pelaksanaan pengarusutamaan gender Polda Jateng belum melaksanakan kebijakan terkait secara struktural karena kendala-kendala yang ada. Secara sistematis Pokja PUG bertanggung jawab atas pelaksanaan, pemantauan, dan pelaporan dari hasil upaya implementasi kebijakan pengarusutamaan gender. Hasil pelaporan yang dibuat oleh Pokja PUG akan menjadi acuan utama untuk evaluasi kebijakan dalam tubuh Polda untuk membuat kebijakan yang lebih baik lagi dalam upaya penyetaraan gender dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak patriarkis sehingga kesetaraan antara Polki dan Polwan dapat tercapai.

Kendala lainnya dalam pembentukan Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender di Polda Jateng adalah belum adanya peraturan yang mewajibkan pembuatan Pokja PUG di tingkat Polda. Menurut Kepala Biro Perencanaan dan Anggaran Kepolisian Daerah Jawa Tengah Kombes Pol. Handoyo, S.I.K., M.Si., belum ada sosialisasi dari Polri yang mewajibkan pembentukan Pokja PUG pada tingkat Polda terutama di

kesatuan wilayah Kepolisian Daerah Jawa Tengah. Menurut Kombes Pol. Handoyo dengan keadaan demikian artinya Pokja PUG tidak wajib untuk dijalankan secara struktural walaupun nilai-nilai dari pengarusutamaan gender tetap terus diimplementasikan pada lingkup Polda Jateng.

Dengan tidak adanya Pokja PUG Polda Jateng maka mekanisme dan alur pelaksanaan pengarusutamaan gender dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pemantauan, dan evaluasi sesuai Perkap No 1 Tahun 2020 tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Polri tidak terlaksana. Tetapi menurut Kombes Pol. Handoyo walaupun secara struktural belum ada Pokja PUG tetapi kewajiban pelaporan dan evaluasi mengenai kebijakan yang sensitif gender sudah dilaksanakan di lingkup Polda Jateng. Karena tidak ada penganggaran program kerja khusus pelaksanaan pengarusutamaan gender maka pelaporan dan evaluasi dilaksanakan secara insidental, hal ini dikarenakan Polda Jateng merasa tidak ada program kerja ataupun sosialisasi yang harus dilaksanakan secara berkala pada wilayah kerjanya dengan alasan:

- 1) Gender selalu menjadi pertimbangan utama dalam proses pembuatan kebijakan di Polda Jateng sehingga arah kebijakan yang dibuat di Polda Jateng selalu berorientasi kepada kebijakan yang sensitif gender;
- 2) Sosialisasi dan pelatihan dirasa tidak perlu dilaksanakan secara berkala karena Polki dan Polwan di Polda Jateng sudah memiliki pengetahuan yang mumpuni mengenai pengarusutamaan gender.

D. Dampak Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Kepolisian Daerah Jawa Tengah

Sipayung

Progressive Law and Society (PLS)

2025

Pelaksanaan pengarusutamaan gender memberikan berbagai dampak pada lembaga penegakan hukum terutama lembaga penegakan hukum dengan stigma pekerjaan maskulin yang sangat kental seperti kepolisian. Polda Jateng sebagai salah satu lembaga penegakan hukum yang didominasi laki-laki belum memiliki Pokja PUG, sehingga pelaksanaan pengarusutamaan gender yang terstruktur dan terukur belum dilaksanakan. Walaupun demikian, banyak kebijakan-kebijakan di Polda Jateng yang sudah sensitif gender seperti asesmen jabatan strategis untuk diisi oleh Polwan hingga asesmen pembagian kerja yang ditujukan untuk satuan kerja tertentu.

Menurut AKP Jean dampak pengarusutamaan gender yang paling terasa adalah semakin terbukanya kesempatan Polwan untuk mengemban kepangkatan jenderal, hal ini karena hingga saat ini hampir semua pangkat jenderal diemban oleh Polki. Dampak lainnya adalah berkurangnya kesenjangan dalam profesi polisi antara Polki dan Polwan, pengarusutamaan gender membuat pandangan rekan seprofesi berubah dan lebih menghargai Polwan sebagai rekan kerja yang setara. AKBP Ningrum juga menjelaskan bahwa perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan menjadi faktor paling signifikan pembeda antara Polki dan Polwan sehingga melalui pengarusutamaan gender perbedaan-perbedaan tersebut dapat terakomodasi melalui penganggaran yang ideal dan pembuatan kebijakan yang sensitif gender. Penganggaran untuk upaya pengarusutamaan gender dianggap sebagai suatu kebutuhan yang vital dan wajib harus ada.

Walaupun Polda Jateng belum memiliki struktur dan pedoman jelas terkait pengarusutamaan gender tetapi kebijakan-kebijakannya dapat dievaluasi apakah sudah sensitif gender atau belum. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesuksesan program pelaksanaan pengarusutamaan gender, yaitu:

1. Sosialisasi dan Pelatihan

Keseluruhan staf dan anggota harus memiliki persepsi dan pemahaman yang sama tentang pentingnya pengarusutamaan gender sehingga diperlukan sosialisasi dan pelatihan. Terdapat dua poin fundamental dalam indikator ini yaitu; subjek tentang pengarusutamaan gender harus dimasukkan kedalam kurikulum pelatihan dasar para staf baru; kemudian calon polisi harus dilatih tentang pengarusutamaan gender secara mendalam selama pelatihan akademis. Hal ini dikarenakan para aparat penegak hukum yang mendapatkan sosialisasi dan pelatihan diharapkan untuk mengerti, menerima, dan lebih jauh mendukung keberjalanan pengarusutamaan gender, para aparat yang mendapatkan sosialisasi dan pelatihan bertanggung jawab untuk membentuk budaya lembaga penegak hukum di masa depan. Di Polda Jateng sosialisasi dan pelatihan sudah dijalankan oleh lembaga terkait terbukti dengan mengadakan sosialisasi tentang pengarusutamaan gender pada wilayah Polda Jateng sebanyak dua kali di tahun 2017 dan 2022.

Sosialisasi yang diberikan bertujuan untuk memberikan pemantapan moral bagi Polwan agar lebih siap menjadi pemimpin di luar dari stigma dan label yang melekat pada masyarakat terhadap perempuan khususnya pekerja perempuan. Tetapi sosialisasi ini hanya diberikan kepada personil polisi di wilayah Polda Jateng, belum ada sosialisasi yang diberikan kepada calon polisi yang mendaftar di Polda Jateng. Pelatihan juga diberikan kepada personil polisi saja, calon-calon polisi yang mendaftar belum diberikan pelatihan terkait hal ini dalam masa pendidikan dan pelatihannya sehingga asesmen pengetahuan tentang calon pendaftar tentang pengetahuan pengarusutamaan gender tidak diketahui secara pasti.

2. Pendekatan Sensitif Gender Internal dan Eksternal

Pendekatan internal yang dimaksudkan adalah perkembangan pembuatan kebijakan yang sensitif gender dalam pelayanan penegak hukum. Contohnya seperti cuti melahirkan ataupun paternity leave dan pengaplikasian mekanisme perekrutan, promosi, dan pelatihan yang tidak diskriminatif. Pendekatan eksternal berfokus pada peran penegakan hukum yang lebih luas dalam konteks kemasyarakatan. Keamanan dan rasa aman dibutuhkan secara luas oleh masyarakat, tetapi juga berbeda bagi tiap kelompok yang dipengaruhi oleh umur, gender, dan juga lokasi. Tiap-tiap aparat penegak hukum harus dapat membedakannya dan mampu memberikan keamanan serta rasa aman dalam berbagai macam pendekatan. Contohnya seperti pendekatan terhadap kasus-kasus kekerasan domestic dan pemerkosaan, para aparat penegak hukum wajib menggunakan pendekatan yang sensitif gender dalam melakukan penyelesaian kasus tersebut.

Tiap-tiap satuan kerja di Polda Jateng mewajibkan adanya Polwan sehingga pelayanan publik yang memerlukan campur tangan perempuan tetap dapat dilakukan, selain itu Polda Jateng juga memberikan fasilitas yang mengakomodir kebutuhan para Polwan dalam fungsi reproduksi seperti menyediakan cuti hamil serta ruang laktasi sehingga apabila diperlukan maka para Polwan tetap dapat menyusui anaknya di lingkungan kerja. Pemenuhan kebutuhan tersebut sudah memenuhi amanat dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women).

Sipayung

*Progressive Law and
Society (PLS)*

2025

3. Regulasi, kode etik, dan peraturan yang spesifik gender

Segala peraturan yang menghalangi upaya pengarusutamaan gender harus dihapuskan dan digantikan dengan peraturan yang mendukung implementasi pengarusutamaan gender. Segala kebijakan internal seperti kode etik, peraturan, SOP, dan lainnya harus ditelaah ulang untuk menjamin bahwa kebijakan-kebijakan tersebut sejalan dengan upaya dan strategi pengarusutamaan gender.

Kepolisian Daerah Jawa Tengah sudah melaksanakan sosialisasi pengarusutamaan gender kepada para anggota polri melalui jajaran Kepolisian Resor (Polres) dibawah Polda Jateng pada bulan Juli 2022, sosialisasi tersebut dilaksanakan secara hybrid dengan narasumber Kabag Jakdiklat Rojianstra SSDM Polri Kombes Pol Dra. Dessy Andriani dan Rektor UNS Prof Ismi Dwiastuti M.Si. Seperti yang tertuang dalam Laporan Kegiatan Polwan Polda Jateng pada Juli 2022 tujuan dari sosialisasi tersebut adalah untuk mempersiapkan mental Polwan sebagai pemimpin di lingkup kepolisian.

Commander wish Kapolri Listyo Sigit Prabowo yang dipaparkan di Jakarta pada 2021 lalu menjelaskan dengan rinci salah satu rencana transformasi organisasi di lingkup Polri terutama dalam usaha menjadikan SDM Polri yang unggul di era 4.0 yaitu terkait pemberian kesempatan yang sama terhadap Polwan sesuai dengan proporsinya untuk memegang jabatan strategis dengan harapan minimal Polwan dapat mengemban jabatan sebagai Wakapolda. Hal ini yang menjadi salah satu dasar dilakukannya asesmen penempatan jabatan di Polda Jateng dalam melakukan rotasi jabatan untuk mencari kandidat-kandidat baru Polwan untuk ditempatkan dalam jabatan-jabatan strategis (Sigit, 2022).

Salah satu bentuk asesmen dan rotasi jabatan yang berhasil di Polda Jateng adalah rotasi jabatan Perwira Urusan Jabatan (Paur Jabatan) Polda Jateng yang saat ini dijabat oleh seorang Polwan AKP Jean. Jabatan ini merupakan salah satu jabatan di Polda Jateng yang selalu dijabat oleh Polki, sejak tahun 2022 jabatan ini diemban oleh Polwan di lingkungan Polda Jateng. Hal ini menunjukkan komitmen Polda Jateng dalam menjalankan commander wish Kapolri Listyo Sigit dalam memberikan kesempatan yang sama kepada Polwan demi meningkatkan SDM Polri terutama dalam kaitannya dengan pembuatan kebijakan yang sensitif gender di bidang rotasi jabatan strategis di Polda Jateng.

KESIMPULAN

Pengaturan pengarusutamaan gender di Kepolisian Daerah Jawa Tengah ternyata belum dilaksanakan secara struktural tetapi bersifat insidental sehingga belum ada penganggaran lembaga dalam bentuk Anggaran Responsif Gender atau Gender Budget Statement. Dengan keadaan demikian pengarusutamaan gender diimplementasikan melalui kebijakan-kebijakan yang sensitif gender yaitu kebijakan jadwal bergilir Polwan pada Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) Kepolisian Daerah Jawa Tengah dengan tujuan meningkatkan partisipasi perempuan untuk melaporkan kasus-kasus yang menyangkut perempuan dan anak serta kebijakan asesmen jabatan di lingkungan Polda Jateng untuk melihat potensi Polwan untuk menempati posisi-posisi strategis.

Sipayung

Progressive Law and Society (PLS)

2025

REFERENSI

- Anderson, H. (1992). *Utopian Feminism: Women's Movements in Fin-de-Siècle Vienna*. Yale University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt2250vxg>
- Banakar, R., & Travers, M. (Eds.). (2005). *Theory and method in socio-legal research*. Hart Publishing. <https://www.bloomsbury.com/uk/theory-and-method-in-sociolegal-research-9781841136257/>
- Chen, R. H. (2015). Women in Policing: In Relation to Female Police Officers' Level of Motivation Toward the Career, Level of Stress, and Attitude of Misconduct. *Sociological Imagination*, 4.
- Hasanah, U., & Musyafak, N. (2018). GENDER AND POLITICS: Keterlibatan Perempuan dalam Pembangunan Politik. *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 12(3), 409. <https://doi.org/10.21580/sa.v12i3.2080>
- Kozma, T. (2012). Understanding Gender Mainstreaming in Modern Law Enforcement. *Partnership for Peace Consortium of Defense Academies and Security Studies Institute*, 11(2).
- Mohajan, H. (2022). Four Waves of Feminism: A Blessing for Global Humanity. *Studies in Social Science & Humanities*, 1(2).
- Mudzakir, A. (2022). *Feminisme Kritis: Gender dan Kapitalisme dalam Pemikiran Nancy Fraser*. Gramedia Pustaka Utama.
- Nader, L. (1986). The Subordination of Women in Comparative Perspective. *Urban Anthropology and Studies of Cultural Systems and World Development*, 15.
- Perdana & Hilman. (2020). Quotas and Ballots: The Impact of Positive Action Policies on Women's Representation in Indonesia. *Asia & the Pacific Policy Studies*.
- Putra, G., & Sari, A. Y. (2021). Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender di Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(3).
- Rahmawaty, L. (2022, August 2). *Polri Berupaya Jumlah Polisi Wanita Mencapai Angka Ideal 30 Persen*. Antara News Sultra. <https://sultra.antaranews.com/berita/424317/polri-berupaya-jumlah-polisi-wanita-mencapai-angka-ideal-30-persen>
- Runggandini, C. W. M., Suliantoro, B. W., & Susilawati, M. (2019). *Pancasila Berperspektif Feminis*. Kelompok Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Sigit, L. (2022). *Commander Wish Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Suteki, G. T., & Taufani, G. (2018). Metodologi penelitian hukum (filsafat, teori dan praktik). Depok: Rajawali Pers.
- United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*.
- Wowor, R. S. T. (n.d.). *Polwan untuk Negeri: Bunga Rampai Pemikiran dan Pengalaman yang Menginspirasi*. Rayyana Komunikasindo.

Sipayung

Progressive Law and
Society (PLS)
2025