

**IMPLEMENTASI STRATEGI PEMBINAAN KARIR PERSONEL POLDA
JAWA TIMUR UNTUK Mendukung KESETARAAN GENDER
BERBASIS INOVATIF TEKNOLOGI INFORMASI**

TESIS



Oleh :

NAMA : DEWO WISHNU SETYA KUSUMA, S.KOM., M.M.S.I

NIM : 20302300359

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

**IMPLEMENTASI STRATEGI PEMBINAAN KARIR PERSONEL POLDA
JAWA TIMUR UNTUK Mendukung KESETARAAN GENDER
BERBASIS INOVATIF TEKNOLOGI INFORMASI**

TESIS

**Diajukan Untuk Penyusunan Tesis
Program Magister Ilmu Hukum**



Oleh :

NAMA : DEWO WISHNU SETYA KUSUMA, S.KOM., M.M.S.I
NIM : 20302300359

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

**IMPLEMENTASI STRATEGI PEMBINAAN KARIR PERSONEL POLDA
JAWA TIMUR UNTUK MENDUKUNG KESETARAAN GENDER
BERBASIS INOVATIF TEKNOLOGI INFORMASI**

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis
Program Magister Hukum

Oleh:

Nama : **DEWO WISHNU SETYO KUSUMA**
NIM : 20302300359
Konsentrasi : Hukum Pidana

Disetujui oleh:
Pembimbing
Tanggal,


Dr. Arpang, S.H., M.H
NIDN : 06-1106-6805

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Hukum
UNISSULA


Dr. H. Jayade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN : 06-2004-6701

**IMPLEMENTASI STRATEGI PEMBINAAN KARIR PERSONEL POLDA
JAWA TIMUR UNTUK Mendukung KESETARAAN GENDER
BERBASIS INOVATIF TEKNOLOGI INFORMASI**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal **17 Oktober 2024**
Dan dinyatakan **LULUS**



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEWO WISHNU SETYO KUSUMA

NIM : 20302300359


Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

**IMPLEMENTASI STRATEGI PEMBINAAN KARIR PERSONEL POLDA
JAWA TIMUR UNTUK Mendukung KESETARAAN GENDER
BERBASIS INOVATIF TEKNOLOGI INFORMASI**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang,.....Oktober 2024

Yang menyatakan,


(DEWO WISHNU SETYO KUSUMA)

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEWO WISHNU SETYO KUSUMA

NIM : 20302300359

Program Studi : MAGISTER HUKUM

Fakultas : FAKULTAS HUKUM

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

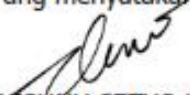
**IMPLEMENTASI STRATEGI PEMBINAAN KARIR PERSONEL POLDA
JAWA TIMUR UNTUK Mendukung KESETARAAN GENDER
BERBASIS INOVATIF TEKNOLOGI INFORMASI**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang,.....Oktober 2024

Yang menyatakan,



(DEWO WISHNU SETYO KUSUMA)

*Coret yang tidak perlu

MOTTO

*... DAN JANGAN KAMU BERPUTUS ASA DARI RAHMAT ALLAH.
SESUNGGUHNYA TIADA BERPUTUS ASA DARI RAHMAT ALLAH,
MELAINKAN KAUM YANG KAFIR.
(QS. YUSUF AYAT 87)*



PERSEMBAHAN

- **Kedua Orangtuaku;**
- **Iatri dan Anak-anaku**
- **Saudara-saudaraku;**
- **Almamater Fakultas Hukum Unissula;**
- **Bangsa dan Negaraku.**



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, petunjuk dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat memasuki hingga menyelesaikan Tesis ini yang berjudul “IMPLEMENTASI STRATEGI PEMBINAAN KARIR PERSONEL POLDA JAWA TIMUR UNTUK Mendukung Kesetaraan Gender Berbasis Inovatif Teknologi Informasi” Shalawat dan Salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih terdapat kekurangan maupun kesalahan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat bermanfaat bagi penulis untuk memperbaiki kualitas karya Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat untuk perkembangan keilmuan dan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Dalam penyusunan Tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E. Akt., M.Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
2. Dr. H. Jawade Hafidz. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
3. Dr. Andri Winjaya Laksana, S.H., M.H, selaku Kaprodi Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum UNISSULA Semarang;

4. Dr. Arpangi, S.H., M.H selaku Sekprodi Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum UNISSULA Semarang dan juga selaku Pembimbing yang dengan penuh ketulusan, kesabaran, telah berkenan meluangkan waktu memberikan bimbingan kepada penulis untuk segera menyelesaikan penulisan Tesis ini;
5. Para Penguji Ujian Tesis, yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk serta arahan demi sempurnanya Tesis ini sebagai karya ilmiah yang dapat bermanfaat;
6. Dosen yang telah memberikan ilmu yang tiada terhingga bagi diri penulis selama kuliah pada Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
7. Rekan Mahasiswa dan admin pada Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan siapa saja yang telah memberikan bantuannya, baik secara langsung maupun tidak langsung di saat penulis menyusun tesis ini hingga selesai;

Atas perkenan Allah SWT, akhirnya penulis mampu menyelesaikan Tesis ini. Harapan penulis, mudah-mudahan Tesis ini dapat bermanfaat. Amin.



DEWO WISHNU SETYA KUSUMA, S.KOM., M.M.S.I
NIM : 20302300359

ABSTRAK

. Keterlibatan polwan memberikan pengaruh besar terhadap sistem kerja kepolisian yang dikenal bersifat dominan maskulin. Meskipun hal ini sudah berangsur cukup lama, rasio keterlibatan polwan masih jauh tertinggal dibandingkan dengan polisi laki-laki dalam hal pembagian peran serta kepangkatan. Tak banyak yang mengetahui secara mendalam terkait persepsi polwan dalam menjalani karier di lingkungan kerja yang rentan adanya perlakuan diskriminatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender saat ini. Untuk mengetahui dan menganalisis kelemahan-kelemahan implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender saat ini. Untuk mengetahui dan menganalisis formulasi kebijakan strategi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender berbasis inovatif teknologi informasi.

Penelitian ini menggunakan teori keadilan Pancasila dan teori sistem hukum dengan metode pendekatan yuridis empiris, spesifikasi penelitian deskriptif analisis, sumber dan jenis data dilakukan dengan menghimpun data sekunder dan primer yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier dengan metode pengumpulan data melalui studi lapangan dan pustaka serta hasil penelitian diolah dengan metode analisis data secara kualitatif.

Implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender saat ini dengan mengintegrasikan seluruh aplikasi pendukung pengembangan karir yang dimiliki polda jatim, yaitu pada aplikasi polri belajar, assesment center, dan siap semeru, sebagai data pertimbangan pimpinan bagi personel yang menduduki suatu jabatan tertentu. Kelemahan-kelemahan implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender saat ini. Kelemahan struktur hukum terdiri dari penetapan indikator kinerja SSDM Polri belum dilakukan secara efektif, pemenuhan DSP Polri terkendala dengan kebijakan *zero growth* dan kemampuan dukungan anggaran, pelayanan hak personel Polri belum dapat dipenuhi secara maksimal, masih terjadinya pelanggaran, penyimpangan perilaku. Kelemahan substansi hukum yakni adanya proses pelanggaran terhadap sistem patriarkis dalam pembuatan kebijakan khusus Polwan serta adanya proses *internalisasi glass ceiling* terhadap aturan tersebut yang mempengaruhi identitas mereka sebagai polwan. Kelemahan budaya hukum yakni dipengaruhi Perilaku Organisasi Polri, Perilaku Personel Polri, Kinerja anggota Polri serta Aspek Pengetahuan. Formulasi kebijakan strategi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender berbasis inovatif teknologi informasi melalui aplikasi berbasis data personel akan menjadi kesetaraan gender yang adil dan berkeunggulan sehingga dengan akan terwujudnya pengembangan karir tanpa mengutamakan gender namun mengutamakan skill dan kemampuan yang setara baik polisi pria dan polisi wanita akan berdampak positif terhadap institusi kepolisian.

Kata Kunci : ***Pembinaan Karir, Kesetaraan Gender, Teknologi Informasi***

ABSTRACT

. The involvement of policewomen has a big influence on the police work system which is known to be predominantly masculine. Even though this has been progressing for quite some time, the ratio of involvement of female police officers is still far behind that of male police officers in terms of the distribution of roles and ranks. Not many people know in depth about the perceptions of policewomen in pursuing a career in a work environment that is vulnerable to discriminatory treatment. The aim of this research is to determine and analyze the implementation of career development for East Java Regional Police personnel to support current gender equality. To identify and analyze the weaknesses in the implementation of career development for East Java Regional Police personnel to support current gender equality. To find out and analyze the policy formulation of career development strategies for East Java Regional Police personnel to support gender equality based on innovative information technology.

This research uses the Pancasila theory of justice and legal system theory with an empirical juridical approach method, descriptive analysis research specifications, sources and types of data are carried out by collecting secondary and primary data which includes primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials with data collection methods through Field and literature studies and research results were processed using qualitative data analysis methods.

Implementation of career development for East Java Regional Police personnel to support current gender equality by integrating all career development supporting applications owned by the East Java Regional Police, namely the National Police learning application, assessment center, and Ready Semeru, as data for leadership considerations for personnel who occupy a certain position. Weaknesses in implementing career development for East Java Regional Police personnel to support gender equality at this time. Weaknesses in the legal structure consist of the determination of the Polri's SSDM performance indicators not being carried out effectively, the fulfillment of the Polri's DSP being hampered by policy zero growth and the ability to support the budget, the rights of Polri personnel cannot be fulfilled optimally, violations and behavioral irregularities still occur. The weakness of the legal substance is that there is a process of perpetuating the patriarchal system in making policies specifically for policewomen and the existence of a process internalization of the glass ceiling towards these regulations which affect their identity as policewomen. The weakness of legal culture is that it is influenced by Police Organizational Behavior, Police Personnel Behavior, Performance of Police Members and Knowledge Aspects. The formulation of a career development strategy policy for East Java Regional Police personnel to support gender equality based on innovative information technology through personnel data-based applications will provide fair and superior gender equality so that career development will be realized without prioritizing gender but prioritizing equal skills and abilities for both male and female police officers. female police will have a positive impact on the police institution.

Keywords : Career Development, Gender Equality, Information Technology

DAFTAR ISI

COVVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK.....	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Kerangka Konseptual.....	10
1. Pengertian Implementasi.....	10
2. Pengertian Pembinaan Karir Polri.....	10
3. Kesetaraan Gender.....	11
4. Pengertian Strategi Inovatif Teknologi Informasi.....	12
F. Kerangka Teoretis.....	12
1. Teori Keadilan Pancasila Yudi Latif.....	12
2. Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman.....	17
G. Metode Penelitian.....	19
1. Metode Pendekatan.....	19
2. Spesifikasi Penelitian.....	20
3. Sumber Data Dan Jenis Data.....	21
4. Metode Pengumpulan Data.....	23
5. Metode Analisis Data.....	24

H.	Sistematika isi tesis	25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....		27
A.	Tinjauan Umum Kepolisian Republik Indonesia.....	27
1.	Pengertian Polisi.....	27
2.	Fungsi Kepolisian.....	31
3.	Tugas dan wewenang kepolisian	33
B.	Kesetaraan dan Keadilan Gender	40
1.	Konsep Gender.....	40
2.	Pengarusutamaan Gender	48
C.	Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Hukum Islam	51
1.	Kesetaraan Gender dalam Perspektif Al-Quran.....	51
2.	Kesetaraan Gender Perspektif Hadis	63
3.	Kesetaraan Gender Perspektif Ijma'	68
4.	Kesetaraan Gender Perspektif Qiyas	75
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		78
A.	Implementasi Pembinaan Karir Personel Polda Jawa Timur Untuk Mendukung Kesetaraan Gender	78
1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	78
2.	Regulasi Pembinaan Karir Personel Polri.....	80
3.	Implementasi Pembinaan Karir Personel Polda Jawa Timur Untuk Mendukung Kesetaraan Gender	94
B.	Kelemahan-Kelemahan Implementasi Pembinaan Karir Personel Polda Jawa Timur Untuk Mendukung Kesetaraan Gender	99
1.	Kelemahan Stuktur Hukum.....	99
2.	Kelemahan Subtansi Hukum	100
3.	Kelemahan Kultur Hukum	101
C.	Formulasi Kebijakan Strategi Pembinaan Karir Personel Polda Jawa Timur Untuk Mendukung Kesetaraan Gender Berbasis Inovatif Teknologi Informasi	106
1.	Kondisi Umum.....	106
2.	Upaya Yang Di Lakukan Kapolda Untuk Kesetaraan Gender Pada Kebijakan Kesetaraan Gender Di Polda Jatim.....	112
3.	Arah Kebijakan Dan Strategi.....	116
BAB IV PENUTUP		121
A.	Kesimpulan	121
B.	Saran	122
DAFTAR PUSTAKA		124



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Indonesia sejatinya telah sejak lama berusaha untuk mengatasi permasalahan ketidaksetaraan gender yang terjadi. Presiden ke-4 Indonesia Abdurrahman Wachid menyikapi permasalahan tersebut dengan menerbitkan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional yang ditujukan pada 8 (delapan) subjek yang meliputi Kementerian dan Lembaga, TNI, Polri, Kejaksaan Agung, serta pemerintah Provinsi, Kabupaten dan Kota. Tujuan diterbitkannya Instruksi Presiden ini adalah untuk terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksana, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.¹

Dalam kurun 5 (lima) tahun setelah diterbitkan Inpres tentang Pengarusutamaan Gender, Bappenas (Badan Perencanaan Pembangunan Nasional) bersama dengan dengan Kemen PPA (Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan) melakukan penelitian pada tahun 2006 di 9 (Sembilan) bidang pembangunan nasional. Salah satu bidang yang dievaluasi adalah bidang hukum. Di bidang hukum ini, Kementerian/Lembaga yang

¹ Marselina, Y. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Kesetaraan Gender pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sanggau*. Ilmu Administrasi Negara, hlm. 20

dievaluasi adalah pada Depkumham (Departemen Hukum dan HAM), Kejagung (Kejaksaan Agung) dan Polri (Kepolisian Negara Republik Indonesia). Catatan yang diberikan pada Polri saat evaluasi tersebut adalah perubahan kepemimpinan Polri pada tahun 2005 harus dapat memantapkan upaya pengarusutamaan gender di lingkungan Polri.

Sampai saat evaluasi dilakukan tidak ada upaya perubahan yang signifikan dari segi kelembagaan, kebijakan, sistem informasi dan sumber manusia di Polri. Upaya Polri untuk melakukan reformasi di institusinya yang salah satunya dengan penerapan pemolisian masyarakat (community policing) seharusnya mengacu pada perspektif gender, misalnya dengan penambahan jumlah anggota polwan (polisi wanita).² Selain itu, diperlukan usaha ekstra untuk meyakinkan pimpinan Polri akan pentingnya penambahan jumlah anggota polwan dan peningkatan jumlah polwan yang bisa menduduki jabatan struktural dan jabatan strategis. Dengan begitu, kebijakan untuk mengatasi permasalahan tersebut harus dijabarkan secara jelas.

Susilo Bambang Yudhoyono yang merupakan Presiden ke – 6 Indonesia ikut serta mengakui bahwa ketidaksetaraan gender sebagai salah satu permasalahan pembangunan nasional dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, yaitu strategi pengarusutamaan gender untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip kesetaraan dan keadilan gender dalam

² Yundzira Nur Ayu Hamsah, dkk, Kesetaraan Gender dalam Tata Kelola Sumber Daya Manusia di Polrestabes Kota Makassar, *KNIA*, 2022, hlm. 432

pembangunan. UN ESCAP (2010) mencatat di periode pertama pemerintahan Presiden SBY tahun 2004-2009 terjadi peningkatan dari 19 program responsif gender di tahun 2000-2004 menjadi 38 program responsif gender yang tercantum dalam RPJM (Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2004-2009 telah dilaksanakan oleh 20 (dua puluh) kementerian dengan cara membentuk kelompok kerja untuk penerapan kebijakan pengarusutamaan gender. Sedangkan di periode kedua pemerintahannya, Presiden SBY lebih menegaskan kebijakan pengarusutamaan gender di tingkat nasional maupun lokal dengan upaya meningkatkan perlindungan dan kualitas hidup wanita serta melibatkannya dalam segi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, monitor dan evaluasi kebijakan.

Presiden Joko Widodo pada periode pertama kepemimpinannya tahun 2014-2019 juga menaruh perhatian pada pengarusutamaan gender dengan memasukkan pengarusutamaan gender sebagai bagian dari Rencana Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 yang ada dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 sebagai: (1) arah kebijakan dan strategi pembangunan berkelanjutan dan tata kelola pemerintahan yang baik; (2) strategi mengintegrasikan perspektif gender agar terwujud kesetaraan gender dalam pembangunan yang lebih adil dan merata dengan mengurangi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan proses

pembangunan, serta memperoleh manfaat dari kebijakan dan program pembangunan.

Berdasarkan hal tersebut, arah kebijakan pengarusutamaan gender yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun periode pembangunan, yaitu: (1) meningkatkan kualitas hidup dan peran perempuan di berbagai bidang pembangunan; (2) meningkatkan perlindungan bagi perempuan dari berbagai tindak kekerasan dan tindak pidana perdagangan orang (TPPO); (3) meningkatkan kapasitas kelembagaan pengarusutamaan gender dan kelembagaan perlindungan perempuan dari berbagai tindak kekerasan; dan (4) pemerataan dan penanggulangan kemiskinan, perubahan iklim, dan revolusi mental.

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai organisasi publik yang menjadi subjek pengarusutamaan gender di Indonesia dengan jumlah anggotanya yang mencapai 419.983 orang pada tahun 2020, ketika mempraktekkan pengarusutamaan gender dalam organisasinya tentu akan mempunyai dampak yang sangat besar baik bagi Polri ataupun lingkungan sekitarnya.³ Tugas anggota kepolisian mempunyai dampak sosial yang sangat tinggi di masyarakat karena bersentuhan langsung dengan masyarakat. Pengarusutamaan gender yang di praktekkan oleh anggota kepolisian di lapangan, akan menjadi contoh bagi masyarakat bahwa Polri adalah organisasi yang terus mendukung kebijakan dari pemerintah. Sehingga pengarusutamaan

³ Asrul Aziz, dkk, Tata Kelola Sumber Daya Polri Dalam Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terpadu di Kewilayahan, *Jurnal Litbang Polri* Edisi Desember 2021, hlm. 108

gender di anggota kepolisian nantinya juga berperan sebagai penggerak kesetaraan gender dan keadilan gender di masyarakat. Dikaitkan dengan Grand Strategy Polri tahun 2005-2025 yaitu Polri harus memberikan kesempatan yang lebih luas pada polisi wanita untuk bisa duduk di jabatan strategis pengambil keputusan.

Dari uraian latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa pengarusutamaan gender di Kepolisian Negara Republik Indonesia sangat penting dilakukan karena selain untuk mendukung kebijakan pemerintah, juga berkaitan dengan tugas-tugas kepolisian seperti aktivitas anggota kepolisian yang berperan dalam penanganan kekerasan dalam rumah tangga dan juga keterlibatan polisi wanita untuk turut serta dalam pengambilan kebijakan strategis Polri. Pemahaman tentang implementasi kebijakan pengarusutamaan gender dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sangat diperlukan agar dapat digunakan untuk merubah anggapan anggota kepolisian yang maskulin menjadi ramah gender di tempat kerjanya.⁴

Penerapan pengarusutamaan gender anggota kepolisian di tempat kerja memerlukan upaya pemahaman baik terkait dengan konsep pengarusutamaan gender sebagai pedoman yang digunakan. Di dalam konsep pengarusutamaan gender, pengarusutamaan gender merupakan satu dari sekian strategi pembangunan nasional yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui pengintegrasian permasalahan, aspirasi, kebutuhan

⁴ Indrajit, Richardus Eko. 2004. e-Government Strategi Pembangunan Dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital. Yogyakarta: Andi Offset, hlm. 52

dan pengalaman pria dan wanita ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program, dan kegiatan di berbagai bidang pembangunan, berangkat dari inisiatif secara mandiri pimpinan satker Mabes Polri dan satker di kewilayahan (Kapolres) dalam memenuhi kebutuhan yang ada pada saat itu dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi guna menunjang tugas operasional dasar di kewilayahannya. Sehingga masing-masing satker kewilayahan membangun aplikasi sesuai kebutuhannya.

Polda Jawa Timur berkomitmen tinggi dalam Kesetaraan Gender. Salah satu upaya signifikan yaitu berinovasi dalam membuat Sistem Rekomendasi Wanjak Jabatan berbasis Artificial Intelligence atau AI, data tersebut dapat disajikan secara real time melalui Aplikasi Tepat Wanjak Semeru Sistem tersebut merupakan pengembangan dari aplikasi Siap Semeru yang merupakan sistem pemantauan kinerja pejabat, Polri Belajar yang merupakan Sistem Pembelajaran Fleksibel Secara Online, Assesment Center Terpadu yang merupakan Rekom Hasil Test Assesment.

Sehingga melalui sistem Tepat Wanjak Semeru berbasis Artificial Intelligence pemilihan kandidat calon pemangku jabatan dapat ditampilkan pada pimpinan secara Transparan, bagi anggota Polwan atau Polki yg ingin di promosikan dalam jabatan strategis. Upaya berkelanjutan dan dedikasi dalam melindungi hak-hak perempuan dalam berkarir telah mengantarkan Polda Jawa Timur pada penghargaan bergengsi dari Kapolri terkait pengimplementasian Program tersebut melalui berbagai inovasi. Penghargaan ini menjadi bukti

nyata bahwa penegakan hukum yang efektif dan responsif dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Saat ini memang Polri telah banyak mengakomodir dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan Polwan dalam menangani isu kesetaraan gender, namun hal itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan, kenyataan bahwa jumlah Polwan yang masih cukup timpang dari personel pria menjadi suatu pekerjaan rumah tersendiri bagi institusi Polri, hal ini demi mencapai reformasi polri yang lebih baik lagi. Selain itu juga mengingat peran Polwan yang cukup penting dalam keberhasilan Polisi Sipil pada masyarakat ada baiknya jika anggota Polwan yang memiliki kecerdasan dan potensi diberikan bekal untuk ikut dalam acara dan pendidikan ke luar negeri untuk melakukan studi banding dan melihat bagaimana fenomena berbasis gender di negara lain, untuk kemudian segala bekal tersebut dapat dipelajari dan menjadi sebuah ilmu baru bukan hanya untuk Polri sendiri juga untuk masyarakat. Terakhir penulis melihat perkembangan dan perjuangan dari berdirinya Polwan merupakan suatu gambaran bahwa negeri kita memiliki banyak kartini muda yang memiliki keinginan untuk mengabdikan pada bangsa dan negara, oleh karena itu Polri diharapkan mampu untuk selalu menjadi wadah dan tempat untuk putra-putri terbaik.

Berdasarkan permasalahan latar belakang tersebut diatas penulis hendak melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul **IMPLEMENTASI STRATEGI PEMBINAAN KARIR PERSONEL POLDA JAWA TIMUR**

UNTUK Mendukung Kesetaraan Gender Berbasis Inovatif Teknologi Informasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender saat ini?
2. Apa kelemahan-kelemahan implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender saat ini?
3. Bagaimana formulasi kebijakan strategi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender berbasis inovatif teknologi informasi?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender saat ini.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kelemahan-kelemahan implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender saat ini.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis formulasi kebijakan strategi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender berbasis inovatif teknologi informasi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama kuliah di Fakultas Hukum Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA);
- b. Untuk lebih memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi penulis baik dibidang hukum, serta dapat mengetahui keserasian antara ilmu hukum yang didapatkan dibangku kuliah dengan praktek yang ada dilapangan.

2. Manfaat Praktis.

- a. Bagi Pemerintah diharapkan dapat memberikan masukan dalam penyusunan peraturan terkait formulasi kebijakan strategi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender berbasis inovatif teknologi informasi;
- b. Bagi Penegak Hukum Diharapkan agar dapat memberikan masukan-masukan dan manfaat dalam formulasi kebijakan strategi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender berbasis inovatif teknologi informasi;
- c. Bagi Masyarakat Dapat memberikan suatu pengetahuan tentang apa yang di maksud dengan formulasi kebijakan strategi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender berbasis inovatif teknologi informasi.

E. Kerangka Konseptual

1. Pengertian Implementasi

Istilah Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu upaya mewujudkan dalam suatu sistem adalah implementasi. Kebijakan yang telah ditentukan, karena tanpa implementasi sebuah konsep tidak akan pernah terwujud. Implementasi kebijaksanaan sesungguhnya bukan sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa memperoleh apa dari suatu kebijaksanaan.⁵

2. Pengertian Pembinaan Karir Polri

Sistem Pembinaan Karier dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karier Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pola karier dalam penggunaan Anggota Polri meliputi penugasan, mutasi, jabatan dan kepangkatan. Sedangkan Pola Karier adalah pola pembinaan Anggota Polri yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara pangkat, jabatan Anggota

⁵ Bagong Suyanto, *Masalah Sosial Anak*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010) hlm. 182

Polri sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pengakhiran dinas.

3. Kesetaraan Gender

Kata “Gender” berasal dari bahasa Inggris, *gender* yang berarti “jenis kelamin”. Dalam *Webster’s New World Dictionary*, jender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku.⁶ Didalam *Webster’s Studies Encyclopedia* dijelaskan bahwa jender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.⁷

Kesetaraan gender berarti kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Kesetaraan gender meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural, baik terhadap laki-laki maupun perempuan.⁸

⁶ Nassaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender*, (Jakarta: Dian Rakyat, 2010), hlm 29

⁷ *Ibid*, hlm 30

⁸ Iswah Adriana, *Kurikulum Berbasis Gender, Tadrîs*. Volume 4. Nomor 1. 2009 hlm 139

4. Pengertian Strategi Inovatif Teknologi Informasi

Strategi inovatif TI adalah suatu rencana yang terstruktur dan sistematis untuk memanfaatkan teknologi informasi secara kreatif dan orisinal untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pembinaan karir personel Polri, strategi inovatif TI dapat diartikan sebagai serangkaian langkah-langkah yang dirancang untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam meningkatkan kualitas pembinaan karir personel.

F. Kerangka Teoretis

1. Teori Keadilan Pancasila Yudi Latif

Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia adalah bunyi dari sila kelima Pancasila yang dianut oleh bangsa Indonesia sebagai salah satu falsafah dalam bermasyarakat dan bernegara. Banyak harapan dan mimpi-mimpi tentang keadilan yang merata bagi seluruh rakyat Indonesia dalam butir sila kelima ini. Yang perlu digaris bawahi adalah kata bagi seluruh rakyat Indonesia, bukan bagi segelintir rakyat Indonesia. Jadi keadilan sosial di sini adalah tidak memandang siapa, tapi seluruh orang yang mempunyai identitas sebagai rakyat Indonesia mempunyai hak dan jaminan untuk mendapatkan keadilan sosial. Juga tidak memandang bahwa orang tersebut berada di kota atau desa dan pelosok, semuanya berhak mendapatkan perlakuan yang sama tentang sikap adil ini. Sila kelima ini dipandang tidak dapat dipisahkan dengan sila keempat karena salah satu di antara keduanya memang tidak dapat berdiri sendiri.

Bahkan dari hasil rumusan asli Panitia 9 dalam alinea keempat pembukaan UUD 1945, kedua sila dibubungkan dengan kata sambung (“serta”), yaitu, “Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah-kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”⁹

Hal tersebut berdasar atas refleksi atas kondisi dan situasi yang terjadi pada saat itu, yaitu sebagai bangsa yang bertahun-tahun hidup dalam tekanan feodalisme dan penjajahan yang tidak sudah-sudah. Sehingga para pendiri bangsa sampai kepada kesadaran bahwa untuk sampai kepada kebangkitan bangsa Indonesia haruslah melalui dan merumuskan dua revolusi, yaitu revolusi politik (nasional) dan revolusi sosial.

Revolusi politik adalah untuk mengenyahkan kolonialisme dan imperialisme serta untuk mencapai satu Negara Republik Indonesia. Sedangkan revolusi sosial adalah untuk mengoreksi struktur sosial-ekonomi yang ada dalam rangka mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur.¹⁰

Dalam hal keadilan di sini, Yudi Latif mengutip pandangan Prof. Nicolaus Driyarkara, bahwa keadilan sosial merupakan perwujudan khusus dari nilai-nilai perikemanusiaan yang terkait dengan semangat

⁹ Yudi Latif, *Negara Paripurna: Historisitas, Rasionalitas, dan Aktualitas Pancasila*, Jakarta : PT Gramedia, cetakan ketiga, 2011, hlm. 491.

¹⁰ Ibid, hlm. 492.

welas asih antarsesama dalam usaha manusia memenuhi kebutuhan jasmaniah.¹¹

Sedangkan menurut Yudi Latif sendiri, adil dalam pengertiannya adalah berasal dari kata *al-‘adl* (adil), yang secara harfiah berarti ‘lurus’, ‘seimbang’. Keadilan berarti memperlakukan setiap orang dengan prinsip kesetaraan (*prinsip of equal liberty*), tanpa diskriminasi berdasarkan perasaan subjektif, perbedaan keturunan, keagamaan, dan status sosial. Adanya kesenjangan yang nyata dalam kehidupan kebangsaan sebagai warisan dari ketidakadilan pemerintahan Indonesia hendak dikembalikan ke titik berkeseimbangan yang berjalan lurus, dengan mengembangkan perlakuan yang berbeda (*the principle of difference*) sesuai dengan perbedaan kondisi kehidupan setiap orang (kelompok) dalam masyarakat serta dengan cara menyelaraskan antara pemenuhan hak individual dengan penunaian kewajiban sosial.¹²

Banyak hal yang menjadi hak dasar masyarakat Indonesia dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar sebagai manusia, beberapa diantaranya yang paling menonjol adalah kesehatan, pendidikan, jaminan pelayanan sosial, perlindungan dan keamanan. Hal-hal tersebut di atas adalah yang perlu mendapatkan jaminan dari negara untuk diterapkan secara adil dan merata. Pendidikan yang adil merata sampai ke pelosok-

¹¹ Yudi Latif, *Mata Air Keteladanan: Pancasila dalam Perbuatan*, Jakarta : Mizan, 2014, hlm. 483.

¹² *Ibid.*, hlm. 584-585

pelosok desa dan pulau di seluruh Indonesia, kesehatan yang juga harus adil dan merata dalam penerepannya bagi seluruh rakyat Indonesia.

Yudi Latif memandang perlunya setiap orang, kelompok atau komunitas melakukan gerakan dan berkontribusi, sekecil apapun itu, untuk membantu mewujudkan kesejahteraan yang adil dan merata untuk masyarakat di sekitarnya. Seperti yang dia sampaikan dalam cerita-cerita tokoh inspiratif yang mencoba melawan keterbatasan untuk keadilan sosial masyarakat di sekitarnya. Jadi setiap orang, kelompok atau komunitas mempunyai kepentingan dalam meratakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia ini. Tanggung jawab tersebut tidak hanya bertumpu di tangan pemerintah sebagai pemutar roda pemerintahan.¹³

Menurut Yudi Latif, komitmen keadilan menurut alam pemikiran Pancasila berdimensi luas. Peran Negara dalam perwujudan keadilan sosial, setidaknya ada dalam kerangka :

- a. Perwujudan relasi yang adil di semua tingkat sistem (kemasyarakatan),
- b. Pengembangan struktur yang menyediakan kesetaraan kesempatan,
- c. Proses fasilitasi akses atas informasi yang diperlukan, layanan yang diperlukan, dan sumber daya yang diperlukan,
- d. Dukungan atas partisipasi bermakna atas pengambilan keputusan bagi semua orang.¹⁴

¹³ *Ibid.* hlm. 595

¹⁴ *Ibid*

Tujuan gagasan keadilan ini juga tidak terbatas pada pemenuhan kesejahteraan yang bersifat ekonomis, tetapi juga terkait dengan usaha emansipasi dalam kerangka pembebasan manusia dari pemberhalaan terhadap benda, pemulihan martabat kemanusiaan, pemupukan solidaritas kebangsaan, dan penguatan daulat rakyat.¹⁵

Yudi Latif menegaskan kembali bahwa sila “Keadilan Sosial” merupakan perwujudan yang paling konkret dari prinsip-prinsip Pancasila. Satu-satunya sila Pancasila yang dilukiskan dalam pembukaan UUD 1945 dengan menggunakan kata kerja “mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”¹⁶

Lebih lanjut Yudi Latif menjelaskan bahwa prinsip keadilan adalah inti dari moral ketuhanan, landasan pokok perikemanusiaan, simpul persatuan, matra kedaulatan rakyat. Di satu sisi, perwujudan keadilan sosial itu harus mencerminkan imperatif etis keempat sila lainnya.¹⁷

Artinya bahwa dari kelima sila yang tercantum dalam Pancasila, kesemuanya saling terkait satu dengan yang lainnya dan menjadi satu kesatuan. Namun hal yang lebih penting adalah bahwa dari kelima sila yang terdapat dalam Pancasila hanya akan menjadi kata-kata tanpa makna jika tidak ada kesungguhan negara dalam penerapannya.

Dalam penerapan keadilan di Indonesia, Yudi Latif menekankan kepada integritas dan mutu para penyelenggara negara, disertai dukungan

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ *Ibid*, hlm. 586

¹⁷ *Ibid*, hlm. 606

rasa tanggung jawab dan rasa kemanusiaan yang terpancar pada setiap warganya untuk bersama mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yaitu dengan prinsip “berat sama dipikul, ringan sama dijinjing.”

2. Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman

Lawrence M. Friedman mengemukakan bahwa efektif dan berhasil tidaknya penegakan hukum tergantung tiga unsur sistem hukum, yakni struktur hukum (*struktur of law*), substansi hukum (*substance of the law*) dan budaya hukum (*legal culture*). Struktur hukum menyangkut aparat penegak hukum, substansi hukum meliputi perangkat perundang-undangan dan budaya hukum merupakan hukum yang hidup (*living law*) yang dianut dalam suatu masyarakat. Tentang struktur hukum Friedman menjelaskan

“To begin with, the legal system has the structure of a legal system consist of elements of this kind: the number and size of courts; their jurisdiction ...Structure also means how the legislature is organized ...what procedures the police department follow, and so on. Structure, in way, is a kind of cross section of the legal system...a kind of still photograph, with freezes the action.”¹⁸

Struktur dari sistem hukum terdiri atas unsur berikut ini, jumlah dan ukuran pengadilan, yurisdiksinya (termasuk jenis kasus yang berwenang mereka periksa), dan tata cara naik banding dari pengadilan ke pengadilan lainnya. Struktur juga berarti bagaimana badan legislative ditata, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh presiden, prosedur apa yang diikuti oleh kepolisian dan sebagainya. Jadi struktur (*legal*

¹⁸ Lawrence M. Friedman, *System Hukum Dalam Perspektif Ilmu Sosial, The. Legal System: A Sosial Science Perspective*, Nusa Media, Bandung, 2009, hlm. 24

struktur) terdiri dari lembaga hukum yang ada dimaksudkan untuk menjalankan perangkat hukum yang ada.

Struktur adalah Pola yang menunjukkan tentang bagaimana hukum dijalankan menurut ketentuan-ketentuan formalnya. Struktur ini menunjukkan bagaimana pengadilan, pembuat hukum dan badan serta proses hukum itu berjalan dan dijalankan.

Di Indonesia misalnya jika kita berbicara tentang struktur sistem hukum Indonesia, maka termasuk di dalamnya struktur institusi-institusi penegakan hukum seperti kepolisian, kejaksaan dan pengadilan.

Substansi hukum menurut Friedman adalah:

“Another aspect of the legal system is its substance. By this is meant the actual rules, norm, and behavioral patterns of people inside the system ...the stress here is on living law, not just rules in law books”.¹⁹

Aspek lain dari sistem hukum adalah substansinya. Yang dimaksud dengan substansinya adalah aturan, norma, dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam system itu. Jadi substansi hukum menyangkut peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki kekuatan yang mengikat dan menjadi pedoman bagi aparat penegak hukum.

Sedangkan mengenai budaya hukum, Friedman berpendapat :

“The third component of legal system, of legal culture. By this we mean people’s attitudes toward law and legal system their belief ...in other word, is the climate of social thought and social force which determines how law is used, avoided, or abused”.²⁰

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 25

²⁰ *Ibid.*, hlm. 27

Kultur hukum menyangkut budaya hukum yang merupakan sikap manusia (termasuk budaya hukum aparat penegak hukumnya) terhadap hukum dan sistem hukum. Sebaik apapun penataan struktur hukum untuk menjalankan aturan hukum yang ditetapkan dan sebaik apapun kualitas substansi hukum yang dibuat tanpa didukung budaya hukum oleh orang-orang yang terlibat dalam sistem dan masyarakat maka penegakan hukum tidak akan berjalan secara efektif.²¹

Hukum sebagai alat untuk mengubah masyarakat atau rekayasa sosial tidak lain hanya merupakan ide-ide yang ingin diwujudkan oleh hukum itu. Untuk menjamin tercapainya fungsi hukum sebagai rekayasa masyarakat kearah yang lebih baik, maka bukan hanya dibutuhkan ketersediaan hukum dalam arti kaidah atau peraturan, melainkan juga adanya jaminan atas perwujudan kaidah hukum tersebut ke dalam praktek hukum, atau dengan kata lain, jaminan akan adanya penegakan hukum (*law enforcement*) yang baik. Jadi bekerjanya hukum bukan hanya merupakan fungsi perundang-undangannya belaka, melainkan aktifitas birokrasi pelaksanaannya.²²

G. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis empiris. Berdasarkan pandangan Soetandyo

²¹ Leden Marpaung, *Asas Teori Praktek Hukum Pidana*, Sinar Grafika, 2005, hlm., 62

²² Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo, 2008, hlm. 38

Wignjosoebroto, penelitian hukum empiris merupakan penelitian-penelitian yang berupa studi empirik untuk menemukan teori-teori mengenai proses bekerjanya hukum dalam masyarakat.²³

Metode pendekatan yuridis empiris merupakan suatu metode yang digunakan untuk memecahkan masalah dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu²⁴, untuk kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian terhadap data primer untuk menemukan kenyataan hukum di lapangan.²⁵

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan teori-teori hukum dan pelaksanaan hukum yang berhubungan dengan strategi inovatif teknologi informasi dalam pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender. Menggambarkan secara jelas dan menyeluruh segala yang berkaitan dengan bagaimana strategi inovatif teknologi informasi dalam pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender berdasarkan studi kepustakaan maupun data yang diperoleh dari dokumen, dan selanjutnya dilakukan analisis secara cermat guna menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam penelitian ini.

²³ Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Huma, Jakarta, 2002, hlm. 147.

²⁴ Sri Kusriyah, Kebijakan Pengelolaan Zakat Sebagai Upaya Penanggulangan Kemiskinan Di Kabupaten Demak, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 2016, Hlm. 141

²⁵ Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, hlm. 7.

3. Sumber Data Dan Jenis Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya.²⁶ Data primer diperoleh atau dikumpulkan dengan melakukan studi lapangan (*field research*) dengan cara wawancara.

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.²⁷ Wawancara: dilakukan kepada informan kunci di Polda Jatim, seperti pejabat pembina kepegawaian, personel Polri, dan pakar hukum.

b. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca literature dan dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari perpustakaan.²⁸ Untuk mencari data sekunder dengan menggunakan bahan-bahan hukum yang meliputi:

1). Bahan Hukum Primer

²⁶ J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 2003, hlm. 2

²⁷ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001, hlm. 81.

²⁸ Amirudin dan Zainal Asikin, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), Hal. 32

Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat autoratif yang artinya mempunyai otoritas dan mengikat.²⁹

Adapun bahan hukum primer yang digunakan adalah :

- a) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- c) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia
- d) Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2015 tentang Sistem Informasi Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia
- e) Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja

2). Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi dan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan

²⁹ *Ibid*, hal. 205

pengadilan.³⁰ Bahan hukum sekunder diperlukan dalam suatu penelitian hukum karena peneliti akan lebih mudah untuk memahami isu yang akan dibahas ketika peneliti harus membaca terlebih dahulu bahan-bahan hukum sekunder yang mengulas tentang bahan-bahan hukum primer seperti komentar atas peraturan Perundang-Undangan dan komentar atas putusan hakim.³¹

3). Bahan Hukum Tersier,

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, terdiri dari: Kamus hukum, Kamus besar Bahasa Indonesia, Kamus Kedokteran.³²

4. Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan sumber data yang dibutuhkan yaitu data primer dan data sekunder, maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Studi Lapangan

Yaitu pengumpulan data melalui wawancara. Wawancara yaitu suatu cara mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan.³³ Dalam penelitian ini

³⁰ *Ibid*

³¹ Dyah, Ochtorina Susanti & A'an, Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, (Jakarta : Sinar Grafika. 2015), hlm. 88

³² *Ibid.*, hlm 109

³³ Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), Hal. 95.

penelitian menggunakan wawancara semi terstruktur yang untuk mengetahui informasi di mana peneliti memiliki panduan wawancara dan wawancara tak terstruktur di mana wawancara berjalan mengalir sesuai topik atau dikatakan wawancara terbuka.³⁴

1). Wawancara: dilakukan kepada informan kunci di Polda Jatim, seperti pejabat pembina kepegawaian, personel Polri, dan pakar hukum.

2). Observasi: dilakukan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan pembinaan karir personel di Polda Jatim.

3). Kuesioner: dibagikan kepada personel Polri untuk mendapatkan data tentang persepsi mereka terhadap penerapan strategi inovatif TI dalam pembinaan karir.

b. Studi Kepustakaan

Yaitu cara untuk memperoleh data dengan mempelajari data dan menganalisa atas keseluruhan isi pustaka dengan mengkaitkan pada permasalahan yang ada. adapun pustaka yang menjadi acuan adalah buku-buku, literatur, surat kabar, catatan atau tabel, kamus, peraturan perundangan, maupun dokumen-dokumen yang saling berhubungan dengan permasalahan dalam penulisan hukum ini.

5. Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan adalah analisis data secara kualitatif, yakni dimana data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis

³⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), Hal. 233

sehingga akan diperoleh gambaran yang komperhensif, dimana nantinya data akan dipaparkan secara deskriptif, dengan harapan dapat diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai permasalahan yang diteliti.³⁵

H. Sistematika isi tesis

Penulisan tesis ini direncanakan dibuat dalam 4 (empat) Bab, terdiri dari :

- BAB I PENDAHULUAN** : Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka konseptual, kerangka Teori, metode penlitian, dan sistematika penulisan;
- BAB II KAJIAN PUSTAKA** : Tinjauan umum tentang Polri, Tinjauan umum Tentang kesetaraan gender, Tinjauan Umum Kesetaraan gender dalam Perspektif Islam.
- BAB III HASIL PENELITIAN** : Menganalisis implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender saat ini. Kelemahan-kelemahan implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan

³⁵ Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif, Skripsi dan Tesis*, (Yogyakarta: Suaka Media, 2015), Hal 9

gender saat ini. formulasi kebijakan strategi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender berbasis inovatif teknologi informasi.

BAB IV PENUTUP : Sebagai bab terakhir berupa penutup, dalam bab ini disusun tentang kesimpulan yang dari permasalahan dalam rumusan masalah, dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Kepolisian Republik Indonesia

1. Pengertian Polisi

Dalam ketentuan umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia terdapat rumusan mengenai defenisi dari berbagai hal yang berkaitan dengan polisi, termasuk pengertian kepolisian. Hanya saja defenisi tentang kepolisian tidak dirumuskan secara lengkap karena hanya menyangkut soal fungsi dan lembaga polisi sesuai yang diatur dalam peraturan perundangundangan. Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia yang dimaksud kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.³⁶

Sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata polisi adalah suatu badan yang bertugas memelihara keamanan, ketentraman, dan ketertiban umum (menangkap orang yang melanggar hukum), merupakan suatu anggota badan pemerintah (pegawai negara yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban).³⁷

³⁶ H. Pudi Rahardi, 2007, *Hukum Kepolisian [Profesionalisme dan Reformasi Polri]*, penerbit Laksbang Mediatama, Surabaya, hlm.53.

³⁷ W.J.S Purwodarminto, 1986, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka Jakarta, Jakarta, hlm. 763.

Istilah “polisi” pada semulanya berasal dari perkataan Yunani “*Politeia*”, yang berarti seluruh pemerintahan negara kota. Seperti diketahui di abad sebelum masehi negara Yunani terdiri dari kota-kota yang dinamakan “*Polis*”. Jadi pada jaman itu arti “Polisi” demikian luasnya bahkan selain meliputi seluruh pemerintahan negara kota, termasuk juga di dalamnya urusan-urusan keagamaan seperti penyembahan terhadap dewa-dewanya.³⁸ Di karenakan pada jaman itu masih kuatnya rasa kesatuan dalam masyarakat, sehingga urusan keagamaan termasuk dalam urusan pemerintahan. Selain itu di Jerman dikenal kata “*Polizey*” yang mengandung arti luas yaitu meliputi keseluruhan pemerintahan negara. Istilah “*Polizey*” di Jerman masih ditemukan sampai dengan akhir abad petengahan yang dipergunakan yaitu: dalam “*Reichspolizei ordnugen*” sejak tahun 1530 di negara-negara bagian Jerman.³⁹ Pengertian istilah polisi di berbagai negara mempunyai tafsiran atau pengertiannya masing-masing seperti di Belanda dalam rangka Catur Praja dari VAN VOLLENHOVEN maka istilah “*Politie*” dapat kita temukan sebagai bagian dari pemerintahan. Diketahui VAN VOLLENHOVEN membagi pemerintahan dalam 4 (empat) bagian, yaitu:

- a. *Bestuur*
- b. *Politie*
- c. *Rechtspraak*

³⁸ Momo Kelana, 1994, *Hukum Kepolisian*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, hlm. 13

³⁹ Ibid

d. *Regeling*

Dari sini dapat kita lihat bahwa menurut ajaran Catur Praja maka polisi tidak lagi termasuk dalam *bestuur*, tetapi sudah merupakan pemerintahan yang tersendiri. Untuk lebih jelasnya tentang arti “*Politei*” dapat kita temukan dalam defenisi VAN VOLLENHOVEN dalam bukunya *Politei Overzee* halaman 135 yang berbunyi :

Didalam pengertian polisi termasuk organ-organ pemerintahan yang berwenang dan berkewajiban untuk mengusahakan dengan jalan pengawasan dan bila perlu dengan paksaan bahwa yang diperintah berbuat atau tidak berbuat menurut kewajibannya masing-masing yang terdiri dari :

- a. Melihat cara menolak bahwa yang diperintah itu melaksanakan kewajiban umumnya;
- b. Mencari secara aktif perbuatan-perbuatan yang tidak melaksanakan kewajiban umum tadi;
- c. Memaksa yang di perintahkan itu untuk melaksanakan kewajiban umumnya dengan melalui pengadilan;
- d. Memaksa yang diperintahkan itu untuk melaksanakan kewajiban umum itu tanpa perantara pengadilan;
- e. Memberi pertanggung jawaban dari apa yang tercantum dalam pekerjaan tersebut.⁴⁰

Van vollenhoven memasukkan “polisi” (“*politei*”) kedalam salah satu unsur pemerintahan dalam arti luas, yakni badan pelaksana (*executive-bestuur*), badan perundang-undangan, badan peradilan dan badan kepolisian. Badan pemerintahan termasuk di dalamnya kepolisian bertugas membuat dan mempertahankan hukum, dengan kata lain menjaga

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 14-16

ketertiban dan ketentraman (*orde en rust*) dan menyelenggarakan kepentingan umum.⁴¹

Di Indonesia istilah “polisi” dikemukakan oleh salah satu pakar ilmu hukum yang bernama Dr.Sadjijono, menurut Sadjijono istilah “polisi” adalah sebagai organ atau lembaga pemerintah yang ada dalam negara, sedangkan istilah “Kepolisian” adalah sebagai organ dan sebagai fungsi. Sebagai organ, yakni suatu lembaga pemerintahan yang terorganisasi dan terstruktur dalam organisasi negara. Sedangkan sebagai fungsi, yakni tugas dan wewenang serta tanggungjawab lembaga atas kuasa undang-undang untuk menyelenggarakan fungsinya, antara lain memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayom dan pelayanan masyarakat.⁴²

Pengertian kepolisian menurut ketentuan Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka tereliharanya keamanan dalam negeri.

Dari uraian-uraian tentang istilah “polisi” dan “kepolisian” di atas maka dapat dimaknai sebagai berikut: istilah polisi adalah sebagai organ

⁴¹ Sadjijono, 2005, *Fungsi Kepolisian Dalam Pelaksanaan Good Governance*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, hlm 39

⁴² Sadjijono, 2006, *Hukum Kepolisian, Perspektif Kedudukan Dan Hubungan Dalam Hukum Administrasi*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, hlm. 6

atau lembaga pemerintah yang ada dalam negara. Sedangkan istilah Kepolisian sebagai organ dan fungsi. Sebagai organ, yakni suatu lembaga pemerintah yang terorganisasi dan terstruktur dalam ketatanegaraan yang oleh undang-undang diberi tugas dan wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan kepolisian. Sebagai fungsi menunjuk pada tugas dan wewenang yang diberikan undang-undang, yakni fungsi preventif dan fungsi represif. Fungsi preventif melalui pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, dan fungsi represif dalam rangka penegakan hukum. Dan apabila dikaitkan dengan tugas maka intinya menunjuk pada tugas yang secara universal untuk menjamin ditaatinya Norma-Norma yang berlaku di masyarakat.

2. Fungsi Kepolisian

Fungsi kepolisian diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia yang berbunyi :

“fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan dalam masyarakat”

Fungsi kepolisian terdiri dari 2 dimensi yakni dimensi yuridis dan dimensi sosiologis. Dalam dimensi yuridis fungsi kepolisian terdiri dari atas fungsi kepolisian umum dan fungsi kepolisian khusus.⁴³

Fungsi kepolisian umum berkaitan dengan kewenangan kepolisian berdasarkan undang-undang dan atau peraturan perundang-undangan yang

⁴³ H. Pudi Rahardi, Op. Cit., hlm.57.

meliputi semua lingkungan kuasa hukum yaitu: (1) lingkungan kuasa soal-soal yang termasuk kompetensi hukum publik; (2) lingkungan kuasa orang; (3) lingkungan kuasa tempat; dan (4) lingkungan kuasa waktu.

Fungsi kepolisian khusus, berkaitan dengan kewenangan kepolisian yang oleh atau kuasa undang-undang secara khusus ditentukan untuk satu lingkungan kuasa. Badan-badan pemerintahan yang oleh atau atas kuasa undang-undang diberi wewenang untuk melaksanakan fungsi kepolisian khusus dibidangnya masing-masing dinamakan alat-alat kepolisian khusus, sesuai dengan undang-undang yang menjadi dasar hukumnya.

Fungsi kepolisian dari dimensi sosiologis, terdiri atas pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dalam praktek kehidupan masyarakat dirasakan perlu dan ada manfaatnya, guna mewujudkan keamanan dan ketertiban di lingkungannya, sehingga dari waktu ke waktu dilaksanakan atas dasar kesadaran dan kemauan masyarakat sendiri secara swakarsa serta kemudian melembaga dalam tata kehidupan masyarakat.⁴⁴

Untuk melaksanakan tanggung jawabnya menjaga kewan dan ketertiban masyarakat, maka polisi mempunyai tiga fungsi utama yaitu:⁴⁵

- a. Fungsi Pre-emptif, yaitu segala usaha dan pembinaan masyarakat dalam rangka usaha ikut serta aktif menciptakan terwujudnya situasi dan kondisi yang mampu mencegah dan menangkal terjadinya

⁴⁴ H. Pudi Rahardi, Op. Cit., hlm.58.

⁴⁵ Awaloedi Djamin, 1995, Administasi Kepolisian Republik Indonesia: Kenyataan dan Harapan, POLRI, Bandung, hlm. 255

gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat terhadap peraturan negara.

b. Fungsi Preventif, yaitu segala upaya dibidang kepolisian untuk memulihkan keamanan dan ketertiban masyarakat, memelihara keselamatan orang-orang dan harta bendanya termasuk memberikan perlindungan dan pertolongan, khususnya mencegah dilakukannya perbuatan-perbuatan lain yang pada hakekatnya dapat mengancam atau membahayakan ketertiban dan ketentraman umum.

c. Fungsi Represif, yaitu melakukan penindakan terhadap pelanggaran hukum untuk diproses sampai ke pengadilan yang meliputi:

1) Penyelidikan, merupakan serangkaian penyelidikan untuk mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana guna menemukan dapat atau undang-undang. tindakan-tindakan tidaknya dilakukan penyelidikan menurut cara yang diatur dalam

2) Penyidikan, merupakan serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang untuk mencari serta mengumpulkan bukti, yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangka.

3. Tugas dan wewenang kepolisian

Dalam pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia disebutkan, bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat

- b. Menegakkan hukum
- c. Memeberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Tugas kepolisian dalam melaksanakan tanggung jawabnya di masyarakat juga tercantum dalam ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor. 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, maka kepolisian bertugas :

- a. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum, mencegah dan memberantas menjalarnya penyakit-penyakit masyarakat, masyarakat, memelihara keselamatan orang, benda dan termasuk memeberikan perlindungan dan pertolongan, mengusahakan ketaatan warga negara dan masyarakat terhadap peraturan-peraturan negara.
- b. Dalam bidang peradilan mengadakan penyelidikan atas kejahatan dan pelanggaran menurut ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana dan peraturan Negara lainnya.
- c. Mengawasi aliran-aliran kepercayaan yang daat membahayakan masyarakat dan negara.
- d. Melaksanakan tugas-tugas khusus lain yang diberikan kepadanya oleh suatu peraturan negara.

Menurut pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, dalam melaksanakan tugas

pokok tersebut, Kepolisian Negara Republik Indonesia secara umum bertugas :

- 1) Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan;
- 2) Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di jalan;
- 3) Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi undangan; masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan Peraturan Perundang
- 4) Turut serta dalam pembinaan hukum masyarakat;
- 5) Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum;
- 6) Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa;
- 7) Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang- undangan lainnya;
- 8) Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian;
- 9) Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan atau atau bencana

termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia;

10) Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan atau pihak yang berwenang;

11) Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup kepolisian; serta Undang-Undang. Republik Indonesia berwenang untuk:

12) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan

Kewenangan polisi dalam rangka menyelenggarakan tugasnya secara umum tercantum pada Pasal 15 ayat (1), Kepolisian Negara Republik Indonesia berwenang untuk

- 1) Menerima laporan dan atau pengaduan;
- 2) Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum;
- 3) Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat;
- 4) Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa;
- 5) Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administrasi kepolisian;
- 6) Melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan;
- 7) Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian;

- 8) Mengambil sidik jari dari identitas lainnya serta memotret seseorang;
- 9) Mencari keterangan dan barang bukti;
- 10) Menyelenggarakan Pusat Informasi Keterangan Kriminal Nasional;
- 11) Mengeluarkan surat izin dan atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat; kegiatan masyarakat;
- 12) Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta
- 13) Menerima dan menyimpan barang temuan sebagai barang bukti untuk sementara waktu.

Berdasarkan Pasal 15 ayat (2) dinyatakan Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan lainnya berwenang :

- 1) Memberi izin dan mengawasi kegiatan keramaian umum dan kegiatan masyarakat lainnya;
- 2) Menyelenggarakan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor;
- 3) Memberikan surat izin mengemudi kendaraan bermotor
- 4) Menerima pemberitahuan tentang kegiatan politik;
- 5) Memberikan izin dan melakukan pengawasan senjata api, bahan peledak, dan senjata tajam.
- 6) Memberikan izin operasional dan melakukan pengawasan terhadap badan usaha di bidang jasa pengamanan.

- 7) Memberikan petunjuk, mendidik, dan melatih kepolisian khusus dan petugas pengamanan swakarsa dalam bidang teknis kepolisian;
- 8) Melakukan kerjasama dengan kepolisian negara lain dalam menyelidiki dan menberantas kejahatan internasional; instansi terkait;
- 9) Melakukan pengawasan fungsional kepolisian terhadap orang asing yang berada di wilayah Indonesia dengan koordinasi
- 10) Mewakili Pemerintah Republik Indonesia dalam organisasi kepolisian internasional;
- 11) Melaksanakan tugas lain yang termasuk dalam lingkup tugas kepolisian.

Selain Kewenangan Kepolisian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia di atas, wewenang polisi dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP). Wewenang polisi selaku penyelidik dirumuskan dalam pasal 5 ayat (1), yaitu:

- 1) Menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
- 2) Mencari keterangan dan barang bukti;
- 3) Menyuruh berhenti seseorang yang dicurigai dan menanyakan serta memeriksa tanda pengenal diri dan;

- 4) Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggung jawab.

Wewenang polisi sebagai penyidik dalam melakukan penyidikan dirumuskan dalam Pasal 7 ayat (1) KUHAP adalah : adanya tindak pidana;

- 1) Menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang
- 2) Melakukan tindakan pertama pada saat ditempat kejadian;
- 3) Menyuruh berhenti seseorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
- 4) Melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan, dan penyitaan;
- 5) Melakukan pemeriksaan dan penyitaan surat;
- 6) Mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
- 7) Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
- 8) Mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
- 9) Mengadakan penghentian penyidikan;
- 10) Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggung jawab

B. Kesetaraan dan Keadilan Gender

1. Konsep Gender

Isu gender merupakan wacana dan pergerakan untuk mencapai kesetaraan peran, hak dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan. Pemahaman mengenai gender dalam masyarakat masih perlu diperbaiki karena pengetahuan yang salah akan menimbulkan penafsiran yang salah di masyarakat. Pemahaman yang salah tentang gender juga akan mengakibatkan terjadinya kekeliruan dalam masyarakat. Program pengembangan masyarakat dan pembangunan yang dibuat oleh pemerintah juga tidak bisa lepas dari masalah gender. Perlunya pemahaman mengenai seks dan gender menjadi point penting dalam upaya menciptakan keadilan dan kesetaraan gender.

Seks (jenis kelamin), seks merupakan pembagian sifat dua jenis kelamin secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Misalnya seorang laki-laki yang sifatnya adalah memiliki penis, memiliki jakun, dan memproduksi sperma. Sedangkan untuk perempuan memiliki vagina, rahim, dan payudara yang tak lain untuk melahirkan, memproduksi sel telur, serta menyusui. Secara biologis alat tersebut tidak bisa dipertukarkan antara laki-laki dan perempuan. Secara permanen tidak berubah dan merupakan ketentuan dari Tuhan atau yang juga disebut kodrat.⁴⁶

⁴⁶ Siti Azisah, et. al., *Kontekstualisasi Gender Islam dan Budaya*, (Makassar: Alaudidin University Press, 2016), hlm. 5

Gender menurut Jary dan Jary, dalam *Dictionary of Sociology* para sosiolog dan psikolog menggangas bahwa gender lebih diartikan ke dalam pembagian "masculine" dan "feminine" melalui atribut yang melekat secara sosial dan psikologi sosial. Hal ini diperkuat oleh para antropolog yang menekankan bahwa gender bukan didefinisikan secara biologis tetapi secara sosial dan kultural. Gender dipandang secara kultural dan historis, seperti makna, interpretasi, dan ekspresi dari kedua varian gender diantara berbagai kebudayaan. Tentunya dipengaruhi faktor-faktor sosial, ekspresi dan pengalaman gender inilah yang memberikan fakta bahwa gender tidak dapat disamakan secara sederhana dengan jenis kelamin (seks) atau seksualitas.⁴⁷

H. T. Wilson dalam buku *Sex dan Gender* mengartikan gender sebagai suatu dasar untuk menentukan perbedaan sumbangan laki-laki dan perempuan pada kebudayaan dan kehidupan kolektif yang sebagai akibatnya mereka menjadi laki-laki dan perempuan.⁴⁸ Menurutnya, gender dipengaruhi oleh kebudayaan masyarakat setempat sehingga ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan baik dari segi sifat tingkah laku, kebiasaan, aturan maupun persepsi yang ditumbulkan dari kebudayaan setempat.

Istilah gender diterjemahkan dari bahasa Inggris yang diartikan sebagai jenis kelamin. Ratna megawangi beragumen bahwa gender adalah sifat maskulin dan feminim yang dikonstruksi oleh sosial budaya melalui

⁴⁷ Vina Saviana D. Dan Tutik Sulistyowati, *Sosiologi Gender*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2010), hlm. 1.7

⁴⁸ Nur Syamsiah, "Wacana Kesetaraan Gender", *Sipakalebbi*, 2(Desember, 2014), hlm. 267.

proses sosialisasi.⁴⁹ Gender diartikan sebagai suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural.⁵⁰

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, mengartikan gender adalah konstruksi sosial yang didasarkan pada perbedaan jenis kelamin, yang tercermin pada konsep tugas, hak, fungsi, peran, tanggung jawab, sikap dan perilaku yang diberikan oleh masyarakat atau budaya pada perempuan dan laki-laki dalam kehidupan bermasyarakat dan dalam kehidupan pribadi.⁵¹

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Indonesia menjelaskan yang dimaksud dengan gender adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari perubahan keadaan sosial dan budaya masyarakat.⁵²

Secara umum dapat disimpulkan bahwa gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan dari perubahan nilai dan tingkah laku yang digambarkan secara sosial dalam masyarakat setempat. Gender sebagai suatu konsep dibentuk oleh manusia yang dapat berubah dan tidak berlaku

⁴⁹ Syarifuddin Jurdi, *Sosiologi Nusantara: Memahami Sosiologi Integralistik*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm 271

⁵⁰ Mansour Fakih, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*, (Yogyakarta: INSISTPress, 2016), hlm. 8.

⁵¹ Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Madrasah Kementerian Agama Republik Indonesia, Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan, 2010.

⁵² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan, Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional, 2008

secara umum serta dapat dipertukarkan. Sebagai contoh seorang anak laki-laki yang harus kuat, tangguh, rasional, dan perkasa. Sedangkan seorang perempuan harus lemah lembut, cantik, keibuan, dan emosional.

Kedua sifat baik pada laki-laki dan perempuan tersebut adalah bentukan atau konstruk dari masyarakat yang bisa dirubah dan dipertukarkan. Artinya ada anak perempuan yang kuat, tangguh, rasional dan perkasa dan ada pula anak laki-laki yang memiliki sifat lemah lembut dan keibuan karena pada dasarnya tingkah laku yang demikian bisa berubah dan menyesuaikan dengan kultur masyarakat.

Sebagai contoh yang paling umum adalah ketika seorang perempuan harus bisa memasak, mengerjakan tugas rumah, atau urusan domestik sering dianggap sebagai kodrat perempuan. Anggapan yang seperti ini muncul karena pemahaman terhadap gender yang salah, padahal dalam pembagian tugas pada dasarnya tidak memandang gender apapun dan bisa dikerjakan oleh siapa saja baik laki-laki maupun perempuan.

Gender bukan hanya ditunjukkan untuk perempuan saja, tetapi untuk laki-laki dan perempuan. Perbedaan antara gender dan seks inilah yang menimbulkan masalah. Kerancauan dan kesalahpahaman pada masyarakat tentang konstruk sosial sudah mengakar sehingga masyarakat menganggap hal ini sebagai budaya.

Perbedaan mengenai gender ini sebetulnya tidak akan menimbulkan permasalahan di masyarakat selama tidak melahirkan

ketidakadilan gender. Namun pada realitasnya perbedaan gender ini banyak melahirkan ketidakadilan gender baik bagi kaum laki-laki terutama bagi kaum perempuan. Ketidakadilan gender berdampak pada laki-laki dan perempuan yang menjadi korban atas sistem dan struktur yang sedang berlaku di masyarakat.

Dalam masyarakat perbedaan gender melahirkan ketidakadilan gender, baik bagi laki-laki maupun perempuan. Ketidakadilan gender ini muncul ketika seseorang diperlakukan tidak adil hanya karena alasan perbedaan gender. Namun ketidakadilan gender ini banyak dialami oleh perempuan sehingga banyak masalah ketidakadilan gender yang diidentikkan dengan masalah kaum perempuan, hal tersebut yang membuat laki-laki dan perempuan jauh dari kata setara. Ketidakadilan gender terwujud dalam kehidupan sehari-hari, seperti :

1) *Stereotype* (Pelabelan)

Stereotype yang melekat serta diberikan pada masyarakat terhadap peran fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan.⁵³ Pelabelan yang paling sering diberikan kepada seorang perempuan misalnya, perempuan diberikan citra yang buruk, perempuan dianggap makhluk yang emosional, tidak rasional, lemah dan sebagainya. Hal ini yang membuat perempuan secara tidak langsung ditempatkan pada posisi yang lemah serta

⁵³ Mansour Fakih, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*, (Yogyakarta: INSISTPress, 2016), hlm. 17

akan membuat perempuan sulit memperoleh kedudukan yang sama dengan laki-laki.

Dalam lembaga pendidikan misalnya, tugas, peran dan tanggung jawab diberikan kepada perempuan sesuai dengan citra yang melekat pada perempuan. Seperti contoh, perempuan hanya diberikan peran sebagai administrator karena perempuan dianggap sebagai makhluk yang emosional dan tidak rasional. Anggapan tersebut juga akan muncul ketika terjadi kesalahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin perempuan.

2) *Marjinalisasi* (Peminggiran),

Bentuk peminggiran terhadap perempuan di masyarakat yang bersumber dari keyakinan maupun tradisi, kebijakan. Peminggiran yang terjadi kepada perempuan tidak hanya berdampak pada posisi dan kedudukan perempuan, tetapi juga berdampak pada akses kontrol terhadap perempuan.⁵⁴

Dalam kebijakan pendidikan misalnya, laki-laki dianggap sebagai seseorang yang mempunyai kemampuan lebih sehingga tugas dan tanggung jawab diberikan kepada laki-laki berbeda dengan perempuan. Marjinalisasi jelas merugikan perempuan karena ada pembatasan dalam hal pengembangan karir kerja.

⁵⁴ Dede Wiliam, *Gender Bukan Tabu: Catatan Perjalanan Fasilitasi Kelompok Perempuan di Jambi*, (Bogor: Center for International forestry Research CIFOR, 2006), hlm. 19.

3) *Subordinasi* (Penomorduaan)

Subordinasi adalah anggapan bahwa perempuan dibawah laki-laki. Pembedaan terhadap perempuan yang seringkali dilakukan berdampak pada akses kontrol pada perempuan. Dalam pendidikan misalnya, perempuan masih dinomor duakan dengan laki-laki dalam hal akses pendidikan sehingga dalam hal ini yang lebih diuntungkan adalah laki-laki daripada perempuan. Dalam pengambilan keputusan laki-laki lebih diutamakan daripada perempuan, hal ini yang membuat perempuan tidak bisa mengontrol keuntungan dari kebijakan yang telah dibuat.⁵⁵

4) Kekerasan (Violence)

Kekerasan adalah bentuk serangan fisik, seksual dan non seksual. Bentuk kekerasan yang terjadi sangat beragam dan bisa terjadi kapan saja dan dimana saja. Kebanyakan korban dari kekerasan seksual adalah perempuan. Tidak menutup kemungkinan bahwasannya kekerasan juga bisa terjadi dalam lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan adanya relasi kuasa yang timpang. Sepanjang tahun 2019 KPAI mencatat telah terjadi kekerasan seksual di lembaga pendidikan sebanyak 153 kasus baik kasus kekerasan fisik, psikis maupun kekerasan seksual yang menimpa siswa maupun guru.⁵⁶

⁵⁵ Ibid., hlm 13

⁵⁶ Nicky Aulia Widodo, "KPAI catat 153 kasus kekerasan fisik dan psikis di sekolah pada 2019", Anadolu Agency, <https://www.aa.com.tr/id/nasional/kpaicatat-153-kasus-kekerasan-fisik-danpsikis-disekolah-pada-2019/1688253> diakses 5 September 2024

5) Beban Ganda

Beban ganda merupakan beban tugas dan tanggung jawab baik laki-laki maupun perempuan secara terus menerus. Hal ini terjadi karena laki-laki dan perempuan tidak paham akan pembagian tugas dan tanggung jawab sehingga hanya dibebankan pada satu orang saja. Dalam hal ini perempuan paling banyak mengalami beban ganda seperti pada seorang istri yang selain mengerjakan tugas domestik di rumah juga bekerja untuk membantu mencukupi kebutuhan. Dalam hal ini, pekerjaan domestik di rumah yang sebenarnya bisa berbagai tugas dengan suami karena pada dasarnya pekerjaan semacam ini bisa dilakukan oleh siapapun untuk meringankan beban ganda seorang perempuan yang sudah berumah tangga.

Dalam pendidikan misalnya perempuan sering mendapat tugas dan beban ganda dalam hal mengatur keuangan maupun administrator. Hal ini sering terjadi pada seorang perempuan yang berpendidikan tinggi serta aktif dalam kegiatan sosial, seiring dengan meningkatnya kemampuan juga akan membatasi ruang ekspresi mereka karena dituntut untuk menjalankan tugas secara bersamaan dengan tugas domestik di rumah.

Kesetaraan gender mempunyai arti kondisi yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam hal memperoleh kesempatan serta hak-hak yang sama sebagai manusia. Kesetaraan gender dan keadilan

gender akan terwujud apabila dalam masyarakat tidak ada deksriminasi yang ditimbulkan akibat perbedaan laki-laki dan perempuan. Menurut paham feminisme radikal-libertarian, gender adalah bagian terpisah dari jenis kelamin, dan masyarakat yang patriarki (masyarakat yang didominasi oleh laki-laki) menggunakan peran gender yang kaku, yang bertujuan untuk memastikan bahwa perempuan pasif sedangkan laki- laki tetap aktif.⁵⁷

Karenanya menurut paham ini salah satu cara untuk merobohkan budaya patriarki adalah dengan cara menyadarkan perempuan agar tidak terus pasif dan berkeyakinan bahwa laki-laki juga tidak ditakdirkan terus aktif kemudian mengkombinasikan serta merefleksikan sifat-sifat yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan sehingga menghilangkan budaya patriarki dan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

2. Pengarusutamaan Gender

Dalam upaya mencapai kesetaraan dan keadilan gender diperlukan adanya Pengarusutamaan Gender (PUG). Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan salah satu strategi pembangunan yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, dengan melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari

⁵⁷ Rosmarie Putnam Tong, *Feminist Thought: Pengantar Paling Komprehensif kepada Aliran Utama Pemikiran Feminis*, terj. Auarini Priyatna Prabasmono (Yogyakarta: Jalasutra, 1998), hlm. 73.

seluruh kebijakan, program, proyek, dan kegiatan di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.²

Dalam upaya mencapai kesetaraan dan keadilan gender diperlukan adanya Pengarusutamaan Gender (PUG). Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan salah satu strategi pembangunan yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, dengan melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program, proyek, dan kegiatan di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.⁵⁸

Dalam upaya mencapai kesetaraan dan keadilan gender diperlukan adanya Pengarusutamaan Gender (PUG). Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan salah satu strategi pembangunan yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, dengan melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program, proyek, dan kegiatan di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.⁵⁹ pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari

⁵⁸ Wewen Kusumi Rahayu, "Analisis Pengarusutamaan Gender dalam Kebijakan Publik", *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik)*, 1(Juni, 2016), hlm. 99.

⁵⁹ Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional, Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan, 2000.

seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.⁶⁰

Dari penjelasan-penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengarusutamaan Gender adalah bentuk strategi yang digunakan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui program dan kebijakan yang dibuat dengan mempertimbangkan aspirasi laki-laki dan perempuan dari mulai perencanaan sampai evaluasi kebijakannya.

Pengarusutamaan gender ini sangat penting dilakukan karena memiliki beberapa tujuan. Pertama, pemerintah dapat bekerja lebih efisien dalam memproduksi kebijakan-kebijakan publik yang adil dan reponsif gender baik untuk rakyat laki-laki maupun perempuan. Kedua, kebijakan dan program perundang-undangan yang adil dan reponsif gender akan membuahkan manfaat yang adil bagi seluruh rakyat. Ketiga, pengarusutamaan gender sebagai upaya menegakkan hak-hak dan kesempatan yang sama atas laki-laki dan perempuan. Keempat, pengarusutamaangender akan mengantarkan pada pencapaian kesetaraan gender yang akan meningkatkan akuntabilitas pemerintah terhadap rakyatnya. Kelima, Pengerusutamaan gender yang erhasil akan memperkuat kehidupan sosial, ekonomi, dan politik.⁶¹

⁶⁰ Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Madrasah Kementerian Agama Republik Indonesia, Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan, 2010

⁶¹ Sri Djoharwinarlien, Dilema Kesetaraan Gender: Refleksi dan Respons Praksis, (Yogyakarta: PolGov Fisipol UGM, 2012), hlm. 117

C. Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Hukum Islam

1. Kesetaraan Gender dalam Perspektif Al-Quran

Pandangan atau keyakinan masyarakat tentang cara seorang perempuan atau laki-laki seharusnya bertingkah laku dan berpikir disebut gender. Sebagai contoh, pandangan bahwa perempuan harus pandai memasak, merawat diri, dan bersifat lemah lembut, atau keyakinan bahwa perempuan selalu emosional dan sensitif. Di sisi lain, laki-laki sering dianggap sebagai pemimpin, pelindung, kepala keluarga, rasional, dan tegas. Gender merujuk pada jenis kelamin sosial yang dibentuk oleh masyarakat, yang tidak selalu benar.⁶²

Berkenaan dengan masalah hubungan antara laki-laki dan perempuan, maka prinsip-prinsip dasar Al - Qur'an menggambarkan sudut pandang egaliter. Dalam beberapa ayat, Al -Qur'an dengan jelas menegaskan status yang sama untuk kedua jenis kelamin. Misalnya dalam Al-Hujurat (13), tertulis bahwa Allah telah menciptakan laki-laki dan perempuan yang berbeda-beda kebangsaan dan kesukuan, dengan tujuan agar mereka saling mengenal. Contoh lainnya adalah dalam An-Nisa' (124), tertulis bahwa laki-laki dan perempuan akan mendapat balasan yang sama oleh Allah di akhirat atas perbuatan baik apapun yang mereka lakukan, selama mereka beriman kepada Allah. Demikianlah, jika Allah,

⁶² Suprapti Muzani Maslamah dan Suprapti Muzani. (2014). Konsep-konsep Gender menurut Perspektif Islam. 9 (April), hlm. 275

sebagai pencipta, telah memperlakukan laki-laki dan perempuan secara setara, bagaimana bisa makhluk ciptaan melakukannya berbeda.

Al-Qur'an hadir dengan misi menjadi rahmat Allah bagi alam semesta, dan diturunkan kepada Muhammad sebagai utusan Allah. Dalam salah satu hadis, dalam kaitannya dengan inti misi kenabiannya, dijelaskan bahwa Muhammad diutus untuk makarim al-akhlaq (akhlak mulia). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan wahyu Al-Qur'an adalah untuk memelihara kehidupan sosial di mana individu berperilaku dengan makarim alakhlaq. Mereka menghormati nilai-nilai kemanusiaan universal, seperti keadilan, kebebasan mengungkapkan hak asasi manusia, dan kesetaraan⁶³.

Demikian juga hadis, sebagai sumber ajaran Islam yang kedua, menetapkan beberapa pengertian yang memperkuat ketentuan Al-Qur'an di atas. Dalam beberapa teks, hadis bahkan menempatkan perempuan dalam posisi sedikit 'unggul' laki-laki, karena untuk kepedulian misi Islam untuk mengangkat status perempuan, yang dianggap sebelumnya sebagai tidak lebih dari kepemilikan. Misalnya, dalam hadis Nabi bersabda bahwa surga terletak di bawah telapak kaki ibu. Nabi tiga kali menegaskan bahwa ibu sendirilah yang paling berhak dihormati baru ayah. Meskipun dalam beberapa aspek kehidupan sosial perbedaan gender masih terjadi dan seringkali memberikan prioritas pada pihak laki-laki, gerakan emansipasi

⁶³ Muhammad, H. (2001). *Fiqh Perempuan; Refleksi Kiai atas Wacana Agama dan Gender*. LKiS

wanita telah memastikan kesetaraan hak bagi kedua jenis kelamin. Kedudukan wanita yang setara dengan pria berdasarkan derajat kemanusiaannya telah dijelaskan dalam Al-Qur'an, khususnya dalam surah Al-Nisa' ayat 32 dan 34, yang menunjukkan bahwa di hadapan Tuhan, kedudukan manusia sama. Dalam kehidupan berkeluarga, suami memimpin istri, seperti yang dijelaskan dalam surat An-Nisa' ayat 34, dan hak istri terhadap suaminya dijelaskan dalam surat Al-Baqarah ayat 228 yang menyatakan bahwa "Wanita mempunyai hak yang seimbang dengan kewajibannya, sesuai dengan cara yang baik"⁶⁴.

Salah satu misi yang dibawa Islam kepada umat manusia adalah mengangkat derajat perempuan dan menjadikannya sejajar dengan status laki-laki. Sebelum datangnya Islam, ada tradisi di Arab Jahilliyah yaitu mengubur hidup-hidup anak perempuan (*female infanticide*) karena dianggap sebagai beban atau aib bagi keluarga. Ketika Islam datang, tradisi ini dihapuskan, dan selanjutnya, perempuan diakui sebagai individu yang memiliki hak, termasuk hak milik dan warisan. Sebelumnya Di sisi lain, sebagai konsekuensi dari sistem patriarkalagnatik, perempuan Arab Jahiliyah tidak memiliki akses ke warisan. Sebaliknya, mereka adalah properti yang diwariskan oleh laki-laki. Perempuan janda kadang-kadang dipaksa untuk menikahi mereka anak tiri atau saudara laki-laki suaminya karena statusnya sebagai bagian dari harta warisan. Sekali lagi, Islam

⁶⁴ Amin, J. (2019). *Permasalahan Gender dalam Perspektif Islam*. BUANA GENDER : Jurnal Studi Gender Dan Anak, 4(1), hlm. 15

datang untuk mengutuk dan melarang praktik levirat ini. Oleh karena itu, demikianlah adanya doktrin Islam memberikan status yang tinggi kepada perempuan⁶⁵.

Namun, gambaran perempuan dalam sejarah Islam tidak selalu sama menggembirakan seperti pada zaman Nabi. Ada kalanya ketika wanita hanya digambarkan sebagai entitas seksual seiring dengan perkembangan lembaga harem di beberapa kerajaan Islam. Saat ini, banyak yang telah melihat peningkatan level kekerasan terhadap perempuan di banyak negara Muslim di Indonesia misalnya, memberikan tempat yang tidak sepatutnya kepada perempuan sama halnya dengan mengungkap sejarah manusia yang sudah berlangsung selama berabad-abad. Hal ini tidak hanya menantang sistem sosial yang didominasi oleh kaum pria, tetapi juga oleh kaum perempuan itu sendiri. Namun, kenyataan sosial seringkali menggunakan argumen agama sebagai landasan untuk menentang kesetaraan gender. Banyak kitab tafsir yang melegitimasi pola hidup patriarki yang memberikan hak istimewa pada pria dan mengabaikan peran penting perempuan. Pria dianggap sebagai jenis kelamin yang lebih superior dan perempuan dianggap sebagai jenis kelamin yang lebih rendah⁶⁶.

⁶⁵ Ahmadi, A. D. (2013). Kesetaraan Gender Dalam Perspektif ISLAM DAN IMPLEMENTASINYA DALAM HUKUM ISLAM. *Jurnal Universitas Darussalam Gontor*, 13(2), hlm. 373

⁶⁶ Azis, A. (2003). Gender, Islam dan Hak Asasi Manusia. *Millah*, 2(2), hlm. 282

Beberapa ekspresi yang mungkin menunjukkan inferioritas perempuan untuk laki-laki juga ditemukan dalam teks-teks agama. Dalam Al -Qur'an, hal ini ditunjukkan dengan beberapa Ayat dalam an-Nisa', yang terutama berbicara tentang masalah perempuan. Dalam Ayat satu, telah diterima secara umum tanpa ragu gagasan bahwa Hawa adalah diciptakan dari tulang rusuk Adam. Ini berarti bahwa perempuan adalah yang makhluk sekunder karena nenek moyang mereka, Hawa, diciptakan dari makhluk yang ada, Adam. Ayat 34 yang artinya “Kaum lakilaki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. sebab itu Maka wanita yang saleh, ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara (mereka) wanita-wanita yang kamu khawatirkan nusyuznya, Maka nasehatilah mereka dan pisahkanlah mereka di tempat tidur mereka, dan pukullah mereka. kemudian jika mereka mentaatimu, Maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha besar”

Bahkan nampaknya terang-terangan menetapkan keunggulan laki-laki atas perempuan dan, terkadang, Ayat ini disalahgunakan oleh laki-laki untuk membenarkan kekerasan mereka dalam rumah tangga karena melawan wanita mereka. Mirip dengan preferensi Al-Qur'an di atas untuk laki-laki, beberapa hadis juga memberikan tema-tema yang menegaskan

inferioritas perempuan terhadap laki-laki. Sebagai soal bahkan, salah satu hadis diriwayatkan oleh Al-Bukhari, At-Tirmizi, an-Nasa'i dan Ahmad Ibnu Hanbal membaca bahwa suatu komunitas tidak akan pernah mencapai posisi menang selama itu dipimpin oleh wanita. Hadis ini dikatakan oleh Nabi ketika dia menjawab kabar bahwa rakyat Persia telah memilih putri Kisra sebagai pemimpin mereka. Berdasarkan hadis tersebut, banyak ulama berpendapat bahwa kepemimpinan perempuan, baik sebagai khalifah maupun imam, adalah haram. Beberapa hadis yang memberikan doktrin tentang hubungan antara suami dan istri, tampaknya menundukkan perempuan kepada laki-laki⁶⁷.

Pemahaman seperti ini tentang agama telah tertanam dalam alam bawah sadar perempuan selama bertahun-tahun, sehingga tercipta kesan bahwa perempuan tidak setara dengan pria dan memunculkan etos kerja yang tidak seimbang antara kedua jenis manusia tersebut. Seminar nasional dengan tema “Bias Gender dalam Penafsiran Al-Qur'an” yang diselenggarakan oleh Pusat Studi Wanita Universitas Negeri Jakarta di Hotel Indonesia pada Selasa (28/5) kembali menyoroti pentingnya merekonstruksi tafsir ayat-ayat yang berkaitan dengan wilayah perempuan. Menurut ahli kajian gender Nasaruddin Umar, masalah ketidakadilan cenderung mengabaikan asasnya. Selama ini, menurutnya, kita terlalu banyak memperhatikan akibat dari masalah tersebut, namun fenomena gender ini sebenarnya menunjukkan bahwa pemahaman agama (teologi)

⁶⁷ Ahmadi, op.,Cit

adalah penyebab utama (prima causa) dari berbagai persepsi yang bias gender⁶⁸.

Setelah membahas nash-nash di atas, maka dapat dipahami mengapa Islam itu ada dituduh sebagai agama yang 'menindas' perempuan. Ini karena seseorang dapat dengan mudah menyimpulkan dari beberapa teks agama Islam tersebut di atas, bahwa Islam melegitimasi ketidaksetaraan gender. Hal ini karena melekat pada sumber-sumber doktrin Islam (Al -Qur'an dan Hadis). Selain itu, marjinalisasi dan kekerasan yang diderita oleh beberapa wanita Muslim di negara-negara Muslim lebih lanjut mengkonfirmasi pendapat luas ini. Namun, tidak adil untuk buru-buru menyalahkan Islam untuk mendiskriminasi perempuan, berdasarkan beberapa teks yang tampaknya secara harfiah menyediakan ketidaksetaraan gender. Menurut Asma Barla, seorang Muslim feminis, memang begitu menyalahkan Islam karena menindas perempuan karena status dan peran perempuan dalam masyarakat Muslim, serta struktur patriarki dan hubungan gender, merupakan fungsi dari banyak faktor, yang sebagian besar tidak ada hubungannya dengan agama. Sejarah peradaban Barat seharusnya memberi tahu kita bahwa tidak ada yang Islami tentang misogini, ketidaksetaraan, atau patriarki. Padahal, ketiganya sering dibenarkan oleh negara dan ulama Islam atas nama Islam.

⁶⁸ Aziz., Op.,Cit

Asma Barla bersama dengan para Muslim feminis lainnya berpendapat bahwa masalah tidak terletak pada Islam itu sendiri, karena nilai fundamental Islam dalam hubungan gender adalah 'egaliter keras kepala'. Namun, nilai fundamental ini mungkin terdistorsi tergantung pada siapa yang membaca teks agama dan bagaimana produk bacaan ini diperlakukan di dalam komunitas Muslim (ummah). Namun, anehnya kalangan agamawan Muslim masih terpaku pada surah An-Nisa' ayat 13 yang menyatakan bahwa laki-laki adalah pemimpin, pelindung, penuntun bagi kaum perempuan. Padahal kata "qowwam" ini adalah musytarak atau ambigu, mempunyai banyak makna, yang secara implisit dapat dimaknai sebagai "berdiri sejajar", "berperan sama", "berprofesi sama", "mempunyai tanggung jawab sama", dan "bekerja sama". Bentuk-bentuk tanggung jawab yang sama dengan laki-laki diungkapkan oleh Carmody (1979) bahwa "Perempuan seperti pria, diharapkan mengikuti lima rukun Islam, yang meliputi shalat lima kali sehari dan berpuasa selama bulan suci Ramadan dan mereka beribadah bersama dengan laki-laki di dalam masjid". Untuk menghilangkan pengurangan hak-hak perempuan baik di ranah publik maupun domestik dalam perspektif agama, diperlukan penafsiran baru yang kontekstual demi kesetaraan dan keadilan antara kedua jenis kelamin⁶⁹.

Seperti disebutkan di atas, Al -Qur'an dan hadis menggambarkan beberapa hal yang saling bertentangan pernyataan tentang jenis kelamin.

⁶⁹ Amin, Op.,Cit

Di satu sisi, beberapa ketentuan menyebutkan sama status perempuan dan laki-laki; di sisi lain, beberapa pernyataan dalam Al-Qur'an dan ditemukan hadis yang merendahkan status perempuan menjadi subordinat untuk laki-laki. Dengan demikian, kelompok bekal mana yang harus menjadi standar Islam doktrin yang berkaitan dengan hubungan gender? Beberapa Muslim kontemporer para pemikir berpendapat bahwa jawabannya lebih kontekstual daripada tekstual (hanya pendekatan doktrinal normatif). Diperlukan lebih banyak penyelidikan historis dan sosiologis. Teks Agama, terutama Al -Qur'an sebagai sumber utama, tidak terungkap dalam ruang hampa. Ada latar belakang dan keadaan yang mendasarinya wahyu dari teks. Selain itu, orang yang membaca teks juga memainkan peran penting dalam membentuk pendapat tentang apa yang merupakan kehendak Pengirim atau memerintah. Ini karena mereka hidup dikelilingi oleh sejarah dan sosiologis keadaan pada zamannya yang dalam perjalanan waktu menetap pada zaman yang dibawa secara tidak sadar ke dalam bacaan mereka⁷⁰.

Berdasarkan hal di atas, dapat dipahami mengapa Muslim kontemporer para pemikir mengkritisi metode yang digunakan para mufassir Al-Qur'an klasik (mufassir) dan menantang produk yang dihasilkan dari bacaan mereka. Seperti itu sifat masyarakat yang berpusat pada teks, para komentator teks memainkan peran utama dalam membentuk apa yang merupakan perintah atau kehendak Tuhan. Alasan

⁷⁰ Suprapti Muzani Maslamah dan Suprapti Muzani, Op.,Cit

untuk ini adalah karena mereka dianggap sebagai agen otoritatif yang mampu menjelaskan substansi teks. Namun, untuk merawat produk Al-Quran mereka komentar (tafsir) sebagai mutlak benar dan, karenanya, abadi dipertanyakan. Ini karena tafsir Al-Qur'an, yang dihasilkan dari bacaan bias dan mengabaikan keadaan sosio-historis dari teks, mungkin memberikan argumentasi untuk melanggengkan ketidaksetaraan gender. Seperti yang diutarakan oleh Asma Barla, ketimpangan dan diskriminasi itu bukan berasal dari Al-Qur'an tapi dari tafsir atau terjemahannya. Dengan demikian, penafsiran ulang terhadap teks-teks itu penting, karena pembacaan yang berbeda dapat menghasilkan Islam yang berbeda secara fundamental⁷¹.

Padahal, penggunaan metode tahlili (analisis) dominan dalam sejarah tafsir Al-Qur'an. Metode ini diatur dengan menafsirkan ayat-ayat Alquran secara kronologis dan utamanya menggunakan pendekatan tekstual (umum al-lafzh) menuju sebuah ayat. Bertentangan dengan popularitasnya di kalangan terkemuka ahli tafsir AlQur'an di zaman klasik, metode ini baru-baru ini dikritik karena akan menggiring pola pikir penafsir pada setting tradisional timur tengah mengomentari ayat-ayat yang berhubungan dengan wanita. Tradisi timur tengah bersifat andosentris (berpusat pada laki-laki dewasa). Akibatnya, tidak mengherankan bahwa metode ini cenderung menghasilkan bias patriarki ketika mengomentari

⁷¹ Asmaret, D. (2018). KAJIAN TENTANG GENDER PERSPEKTIF ISLAM (Studi Analisis Tentang Posisi Perempuan dan Laki-laki dalam Islam). *JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah)*, 17(2), hlm. 259.

ayat-ayat tentang gender dalam Islam. Misalnya, At-Tabari berkomentar bahwa yang dimaksud Al-Qur'an dengan 'nafs wahidah' dalam an-Nisa' (1) adalah Adam, sedangkan kata 'zaujaha' mengacu pada Hawa; dengan demikian Hawa diciptakan dari tulang rusuk Adam berdasarkan Ayat ini (*Wa khalaqa minha zaujaha*).

Sebaliknya, feminis Muslim seperti Riffat Hasan mengkritisi komentar tersebut sebagai bias patriarki dan cacat. Mereka berargumen bahwa agama berpotensi menjadikan agama sebagai alat untuk menindas perempuan. Riffat Hassan tidak sependapat jika istilah tersebut nafs wahidah' tentu diartikan sebagai Adam, karena kedua kata 'nafs' atau zawj' bersifat netral, tidak mengacu pada jenis kelamin tertentu. Meskipun istilah 'Adam' adalah kata benda maskulin dalam bahasa Arab, gender linguistik bukanlah jenis kelamin. Dengan demikian, jika Adam belum tentu laki-laki, maka zawj Adam belum tentu perempuan. Selanjutnya, istilah 'zawj' juga merupakan kata benda maskulin dalam bahasa Arab. Namun berbeda dengan 'Adam', 'zawj' memiliki bentuk feminin yaitu 'zawjatun'. Alasan mengapa istilah 'Adam' dan 'zawj' sengaja dibiarkan tidak jelas dalam Al-Qur'an adalah 'karena itu tujuannya bukan untuk menceritakan peristiwa tertentu dalam kehidupan seorang pria dan wanita (yaitu Adam dan Hawa dari imajinasi populer) tetapi merujuk pada beberapa pengalaman hidup semua manusia, pria dan wanita bersama-sama'⁷².

⁷² Ahmad, T. (2007). Islam Dan Gerakan Kesetaraan Gender Di Indonesia. Universum

Oleh karena itu, para pemikir muslim kontemporer mengajukan konsep maudu`i (tematik). sebagai alternatif dari metode tahlili . Ini karena yang pertama lebih jauh cenderung menempatkan perempuan dan laki-laki secara setara dalam kehidupan beragama dan bermasyarakat. Metode ini menggunakan pendekatan semantik dan hermeneutik terhadap Al-Qur'an. Sementara itu, ayat-ayat yang berkaitan dengan perempuan dalam Al-Qur'an berada dalam kerangka yang mudah diakses melalui pendekatan-pendekatan tersebut. Untuk Misalnya dalam ayat-ayat yang berhubungan dengan poligami, jika yang dimaksud dengan poligami dalam Islam adalah hanya dilakukan terhadap an-Nisa' (3), poligami mudah dilakukan. Namun, jika dihubungkan ke an-Nisa' (129), ternyata tidak mudah melakukan poligami dalam Islam, karena ada syarat khusus yang harus dipenuhi yaitu keadilan, yang mungkin mengimplikasikan hal itu. Dalam dunia hukum dan praktek, perempuan muslim masih diperlakukan secara diskriminatif, terutama yang berkaitan dengan masalah status pribadi seperti pernikahan, perceraian dan warisan. Semua ini lebih lanjut mengkonfirmasi temuan dari banyak penelitian yang telah dilakukan di negara Muslim status perempuan di dunia Muslim masih dominan di bawah dari pria. Situasi ini memungkinkan kita mempertanyakan apakah Islam melegitimasi gender⁷³.

⁷³ Musyahid, A. (2013). Kesetaraan Gender Perspektif Filsafat Hukum Islam Achmad Musyahid *6LSDNDOHEEL*. | Volume 1 Nomor 1 Mei. 1, hlm. 173.

2. Kesetaraan Gender Perspektif Hadis

Hadis merupakan salah satu sumber hukum Islam yang penting selain al-Quran. Hadis merupakan kumpulan pernyataan, ucapan, dan tindakan Nabi Muhammad SAW yang direkam oleh para sahabatnya dan ditransmisikan secara lisan dari generasi ke generasi. Dalam hadis, terdapat banyak pernyataan Nabi Muhammad SAW yang menunjukkan prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam Islam. Sebagai contoh, Nabi Muhammad SAW pernah mengatakan, “Perempuan adalah saudara laki-laki, dan mereka memiliki hak yang sama dengan laki-laki untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan beribadah kepada Allah SWT.” (HR Abu Dawud)⁷⁴.

Selain itu, Nabi Muhammad SAW juga mengajarkan tentang pentingnya perlakuan yang adil terhadap istri dan anak-anak. Nabi Muhammad SAW sendiri memberikan contoh nyata dengan memperlakukan istri-istrinya dengan sangat baik dan menghormati hak-hak mereka. Namun, di sisi lain, terdapat juga hadis yang diinterpretasikan sebagai mendukung ketidaksetaraan gender dalam hukum Islam. Sebagai contoh, terdapat hadis yang menyatakan bahwa “Seorang laki-laki mendapat dua bagian dari warisan, sedangkan seorang perempuan hanya mendapat satu bagian.” (HR Bukhari dan Muslim). Dalam hal ini, terdapat perdebatan di antara para ulama tentang bagaimana harus memahami hadis-hadis tersebut. Beberapa ulama menganggap hadishadis tersebut harus

⁷⁴ Hakak, S., Kamsin, A., Zada Khan, W., Zakari, A., Imran, M., bin Ahmad, K., & Amin Gilkar, G. (2022). Digital Hadith authentication: Recent advances, open challenges, and future directions. *Transactions on Emerging Telecommunications Technologies*, 33(6), e3977.

diinterpretasikan secara kontekstual, mengingat kondisi masyarakat pada masa itu yang masih dipengaruhi oleh tradisi dan budaya yang tidak selalu adil terhadap perempuan. Sementara itu, ulama lainnya menganggap bahwa hadis-hadis tersebut harus diinterpretasikan secara harfiah, karena dianggap sebagai petunjuk dari Nabi Muhammad SAW tentang bagaimana menerapkan hukum Islam dengan benar⁷⁵.

Dalam konteks kesetaraan gender, penting untuk mengambil pendekatan yang hati-hati dalam memahami dan menginterpretasikan hadis-hadis yang berkaitan dengan gender. Terdapat banyak hadis yang menunjukkan prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam Islam, dan hadis-hadis tersebut harus dijadikan landasan utama dalam memahami hukum Islam tentang kesetaraan gender. Namun, pada saat yang sama, harus diingat bahwa hadis juga dapat diinterpretasikan dengan berbagai cara, dan interpretasi yang salah atau tidak hati-hati dapat mengarah pada ketidakadilan terhadap perempuan. Oleh karena itu, interpretasi yang hati-hati dan responsif terhadap kondisi masyarakat saat ini sangat penting dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam hukum Islam.

Selain itu, hadis juga menegaskan pentingnya perlakuan yang baik dan adil terhadap istri dan keluarga. Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Abu Dawud, Nabi Muhammad SAW bersabda, “Sebaik-baik kalian

⁷⁵ Ratnasari, D. (2019). Gender Dalam Perspektif Alqur'an. *Humanika*, 18(1), 1–15. <https://doi.org/10.21831/hum.v18i1.23125>

adalah yang terbaik dalam perlakuan terhadap keluarganya, dan aku adalah yang terbaik di antara kalian dalam perlakuan terhadap keluargaku.” Dalam konteks ini, hadis menekankan pentingnya penghargaan terhadap hak-hak keluarga dan perlakuan yang baik terhadap istri dan anak-anak⁷⁶. Hal ini sejalan dengan prinsip kesetaraan gender dalam Islam, yang menekankan pentingnya menghormati hak-hak perempuan dan memberikan perlakuan yang adil terhadap mereka. Namun, seperti halnya dengan Al-Quran, terdapat pula hadis yang menimbulkan kontroversi dan perbedaan interpretasi dalam konteks kesetaraan gender. Sebagai contoh, terdapat hadis yang menyatakan bahwa “Perempuan tidak boleh memimpin umat dalam shalat atau sebagai pemimpin negara.” (HR Bukhari dan Muslim). Dalam hal ini, terdapat perdebatan di antara para ulama tentang bagaimana harus memahami hadis-hadis tersebut. Beberapa ulama menganggap hadis-hadis tersebut harus diinterpretasikan secara kontekstual, mengingat kondisi masyarakat pada masa itu yang masih dipengaruhi oleh tradisi dan budaya yang tidak selalu adil terhadap perempuan⁷⁷.

Sementara itu, ulama lainnya menganggap bahwa hadis-hadis tersebut harus diinterpretasikan secara harfiah, karena dianggap sebagai petunjuk dari Nabi Muhammad SAW tentang bagaimana menerapkan hukum Islam dengan benar. Dalam hal ini, penting untuk memahami bahwa hadis-hadis yang berkaitan dengan kesetaraan gender dalam hukum Islam

⁷⁶ Ahmadi, Op.,Cit

⁷⁷ Supardin, Op.,Cit

sering kali kontekstual dan dapat memiliki banyak interpretasi yang berbeda. Oleh karena itu, dalam memahami hukum Islam tentang kesetaraan gender dari perspektif hadis, penting untuk mempertimbangkan konteks sejarah dan sosial pada saat hadis tersebut diucapkan, serta mengambil pendekatan yang hati-hati dan responsif terhadap kondisi masyarakat saat ini⁷⁸. Secara keseluruhan, perspektif hukum Islam tentang kesetaraan gender dalam konteks hadis cukup kompleks dan memerlukan pemahaman yang hati-hati dan terinformasi. Sebagai sumber hukum Islam yang penting, hadis dapat memberikan pandangan yang bermanfaat tentang prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam Islam, tetapi juga memerlukan interpretasi yang tepat dan hati-hati agar tidak menimbulkan ketidakadilan terhadap perempuan. Selain itu, hadis juga menekankan pentingnya kesetaraan dalam hal pendidikan dan pengetahuan antara perempuan dan laki-laki. Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Abu Dawud, Nabi Muhammad SAW bersabda, “Mencari ilmu adalah wajib bagi setiap muslim dan muslimah”⁷⁹.

Dalam konteks ini, hadis menegaskan bahwa perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam hal mendapatkan pendidikan dan pengetahuan. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam Islam yang menekankan pentingnya memberikan kesempatan yang

⁷⁸ Ahmad, op., Cit

⁷⁹ Basri, R. (2019). Gender dalam Perspektif Hadis Maudhu'i. *Al-Maiyyah : Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 12(1), 91–112. <https://doi.org/10.35905/almaiyyah.v12i1.685>

sama bagi perempuan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan mereka. Namun, seperti halnya dengan Al-Quran, terdapat pula hadis yang menimbulkan kontroversi dan perbedaan interpretasi dalam konteks kesetaraan gender. Sebagai contoh, terdapat hadis yang menyatakan bahwa “Seorang perempuan tidak boleh melakukan perjalanan jauh tanpa ditemani oleh seorang mahram.” (HR Bukhari dan Muslim). Dalam hal ini, terdapat perdebatan di antara para ulama tentang bagaimana harus memahami hadis tersebut. Beberapa ulama menganggap hadis tersebut harus diinterpretasikan secara kontekstual, mengingat kondisi masyarakat pada masa itu yang masih dipengaruhi oleh tradisi dan budaya yang tidak selalu adil terhadap perempuan⁸⁰. Sementara itu, ulama lainnya menganggap bahwa hadis-hadis tersebut harus diinterpretasikan secara harfiah, karena dianggap sebagai petunjuk dari Nabi Muhammad SAW tentang bagaimana menerapkan hukum Islam dengan benar. Dalam hal ini, penting untuk memahami bahwa hadis-hadis yang berkaitan dengan kesetaraan gender dalam hukum Islam sering kali kontekstual dan dapat memiliki banyak interpretasi yang berbeda. Oleh karena itu, dalam memahami hukum Islam tentang kesetaraan gender dari perspektif hadis, penting untuk mempertimbangkan konteks sejarah dan sosial pada saat

⁸⁰ Pristiwiyanto. (2011). KESETARAAN GENDER DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Meretas Ketidakadilan Politik Terhadap Kemanusiaan Manusia) Pristiwiyanto •. Hlm. 138

hadis tersebut diucapkan, serta mengambil pendekatan yang hati-hati dan responsif terhadap kondisi masyarakat saat ini⁸¹.

Secara keseluruhan, perspektif hukum Islam tentang kesetaraan gender dalam konteks hadis cukup kompleks dan memerlukan pemahaman yang hati-hati dan terinformasi. Sebagai sumber hukum Islam yang penting, hadis dapat memberikan pandangan yang bermanfaat tentang prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam Islam, tetapi juga memerlukan interpretasi yang tepat dan hati-hati agar tidak menimbulkan ketidakadilan terhadap perempuan.

3. Kesetaraan Gender Perspektif Ijma'

Ijma' atau kesepakatan umat Islam adalah salah satu sumber hukum Islam yang penting dalam menentukan hukum-hukum dan prinsip-prinsip dalam Islam. Dalam konteks kesetaraan gender, ijma' memiliki peran penting dalam menetapkan pandangan umum umat Islam tentang hak-hak perempuan dan laki-laki⁸².

Secara umum, umat Islam mengakui hak-hak yang sama bagi perempuan dan laki-laki dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hak untuk mendapatkan pendidikan dan pengetahuan, hak untuk bekerja dan berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan politik, dan hak untuk mendapatkan perlindungan hukum. Namun, terdapat perbedaan pandangan

⁸¹ Mitamimah, A. (2021). Kesetaraan Kedudukan Perempuan dan Laki-laki dalam Perspektif Hadis. *Jurnal Riset Agama*, 1(1), 29–44. <https://doi.org/10.15575/jra.v1i1.14254>

⁸² Pristiwiyanto, Op.,Cit

di antara para ulama tentang sejauh mana kesetaraan gender harus diterapkan dalam praktik kehidupan sehari-hari. Beberapa ulama menganggap bahwa kesetaraan gender harus diterapkan secara penuh dalam semua aspek kehidupan, sementara ulama lainnya berpendapat bahwa kesetaraan gender harus dipertimbangkan dalam konteks nilai-nilai dan norma-norma budaya dan sosial yang berlaku di masyarakat⁸³. Selain itu, terdapat juga perbedaan pandangan di antara para ulama tentang isu-isu tertentu yang berkaitan dengan kesetaraan gender, seperti masalah warisan dan pengaturan pernikahan. Beberapa ulama menganggap bahwa warisan harus dibagi secara adil antara perempuan dan laki-laki, sementara ulama lainnya berpendapat bahwa warisan harus diatur sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma budaya yang berlaku di masyarakat. Demikian pula, terdapat perbedaan pandangan di antara para ulama tentang pengaturan pernikahan. Beberapa ulama menganggap bahwa perempuan dan laki-laki harus memiliki hak yang sama dalam memilih pasangan hidup, sementara ulama lainnya berpendapat bahwa pengaturan pernikahan harus mempertimbangkan nilai-nilai dan norma-norma budaya yang berlaku di masyarakat⁸⁴.

Kesetaraan gender dalam konteks *ijma'* mencerminkan keragaman pandangan dan interpretasi di antara para ulama. Meskipun terdapat persetujuan umum tentang pentingnya memberikan hak yang sama bagi

⁸³ Mitamimah, Op., Cit

⁸⁴ Dwi Ratnasari. (2018). Gender Dalam Perspektif Alqur'an. Humanika, 1(1), 1–15.

perempuan dan laki-laki dalam berbagai aspek kehidupan, pandangan yang berbeda terkait dengan bagaimana prinsip kesetaraan gender harus diterapkan dalam praktik kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, penting untuk memahami keragaman pandangan di antara para ulama dan mempertimbangkan konteks sejarah dan sosial yang berlaku ketika menerapkan prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam praktik kehidupan sehari-hari⁸⁵. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan bahwa ijma' tidak selalu mutlak dan tetap dapat dikaji dan dipertimbangkan kembali dalam konteks perubahan sosial dan budaya yang terjadi di masyarakat. Hal ini terutama berlaku dalam konteks kesetaraan gender, di mana perubahan sosial dan budaya dapat mempengaruhi pandangan dan praktik masyarakat terhadap isu-isu yang berkaitan dengan hak-hak perempuan dan laki-laki⁸⁶. Oleh karena itu, para ulama dan pakar hukum Islam perlu terus mengkaji dan memperbarui pandangan mereka tentang kesetaraan gender dalam konteks ijma', dengan mempertimbangkan konteks perubahan sosial dan budaya yang terjadi di masyarakat. Hal ini dapat dilakukan melalui dialog dan diskusi yang terbuka dan konstruktif, serta dengan mengacu pada prinsip-prinsip dasar Islam yang menghargai martabat manusia dan keadilan sosial⁸⁷.

⁸⁵ Umar, N. (2001). *Argumen Kesetaraan Gender Perpektif Al-Qur'an* Karya Prof. DR. Nasaruddin Umar, MA. Paramadina, hlm 1

⁸⁶ Basri, Op.,Cit

⁸⁷ Tanwir, T. (2018). *Kajian Tentang Eksistensi Gender Dalam Perspektif Islam*. *Al-MAIYYAH : Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 10(2), 234–262. <https://doi.org/10.35905/almaiyyah.v10i2.505>

Islam menegaskan pentingnya memberikan hak yang sama bagi perempuan dan laki-laki dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hak untuk mendapatkan pendidikan dan pengetahuan, hak untuk bekerja dan berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan politik, dan hak untuk mendapatkan perlindungan hukum. Namun, pemahaman dan praktik masyarakat dalam menerapkan prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam praktik kehidupan sehari-hari dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor seperti nilai-nilai dan norma-norma budaya yang berlaku di masyarakat⁸⁸. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat pendidikan dan pemahaman tentang prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam masyarakat Muslim, sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang hak-hak perempuan dan laki-laki, serta meningkatkan kesetaraan dan keadilan gender dalam masyarakat. Selain itu, diperlukan pula upaya-upaya untuk memperkuat perlindungan hukum bagi perempuan dan laki-laki, serta memperkuat partisipasi perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang politik dan ekonomi⁸⁹. Dalam konteks perubahan sosial dan budaya yang terjadi di masyarakat Muslim, diperlukan pula upaya-upaya untuk terus mengkaji dan memperbarui pandangan dan praktik yang berkaitan dengan kesetaraan gender dalam Islam. Hal ini dapat dilakukan melalui dialog dan diskusi yang terbuka dan konstruktif, serta dengan mengacu pada prinsip-prinsip dasar Islam yang menghargai

⁸⁸ Suhra, S. (2018). Kesetaraan Gender Dalam Prespektif Al-Quran Dan Implikasi Terhadap Hukum Islam. *Jurnal Al-Ulum*, 13(2), hlm. 373

⁸⁹ Musyahid, Op.,Cit

martabat manusia dan keadilan sosial. Dalam menjaga kesetaraan gender dalam masyarakat Muslim, diperlukan pula upaya-upaya untuk mengatasi berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan yang terjadi terhadap perempuan. Diskriminasi gender dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti diskriminasi dalam akses pendidikan dan pekerjaan, diskriminasi dalam hukum keluarga, dan diskriminasi dalam pengambilan keputusan politik dan ekonomi⁹⁰.

Pemerintah dan masyarakat Muslim perlu melakukan upaya-upaya untuk mengatasi diskriminasi gender dalam masyarakat, termasuk melalui reformasi hukum keluarga yang memperkuat hak-hak perempuan dalam bidang pernikahan, perceraian, dan waris. Selain itu, diperlukan pula upaya-upaya untuk memperkuat perlindungan hukum bagi perempuan dari berbagai bentuk kekerasan, seperti kekerasan dalam rumah tangga, pelecehan seksual, dan perdagangan manusia. Dalam mengatasi berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan, penting juga untuk memperkuat partisipasi perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang politik dan ekonomi. Partisipasi perempuan dalam kehidupan politik dapat memperkuat representasi dan pengambilan keputusan yang inklusif, serta memperkuat pengawasan terhadap tindakan-tindakan diskriminatif dan kekerasan terhadap perempuan. Selain itu, partisipasi perempuan dalam kehidupan ekonomi dapat memperkuat akses

⁹⁰ Siri, H. (2014). GENDER DALAM PERSPEKTIF ISLAM Hasnani Siri Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare. Jurnal Al-Maiyyah, 7(2), hlm. 232

perempuan terhadap sumber daya dan kesempatan ekonomi, serta memperkuat pengambilan keputusan yang berpihak pada kesetaraan dan keadilan gender⁹¹.

Penting juga untuk memperkuat kajian dan penelitian terhadap ajaran Islam dan praktik kehidupan masyarakat Muslim, dengan mempertimbangkan konteks sosial dan budaya yang berbeda-beda di berbagai negara dan daerah. Hal ini dapat dilakukan melalui pendekatan yang inklusif dan berbasis pada dialog dan diskusi yang terbuka dan konstruktif, serta dengan memperkuat partisipasi perempuan dalam penelitian dan pengembangan praktik kehidupan Islam yang inklusif dan berpihak pada kesetaraan dan keadilan gender. Kesetaraan gender merupakan prinsip dasar dalam Islam yang menghargai martabat manusia dan keadilan sosial. Dalam mengaktualisasikan prinsip ini, diperlukan upaya-upaya yang terus-menerus dalam meningkatkan pemahaman dan praktik masyarakat Muslim dalam menghargai hak-hak perempuan dan laki-laki, serta mengatasi berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan yang terjadi terhadap perempuan. Hal ini dapat dilakukan melalui pendekatan yang inklusif dan berbasis pada dialog dan diskusi yang terbuka dan konstruktif, serta dengan memperkuat partisipasi perempuan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat Muslim. Kesetaraan gender dalam Islam bukanlah sebuah tuntutan yang baru, melainkan merupakan ajaran

⁹¹ Muhtadin, A. M. (2019). Hadits Misoginis Perspektif Gender Dan Feminisme. *At-Tibyan*, 2(2), 16–34. <https://doi.org/10.30631/atb.v2i2.1>

dasar Islam yang telah ada sejak zaman Nabi Muhammad SAW. Dalam konteks al-Quran, kesetaraan gender tercermin dalam berbagai ayat yang menekankan pentingnya perlakuan yang adil terhadap perempuan dan laki-laki, serta penghargaan terhadap keberagaman gender dalam menciptakan kesatuan dan keharmonisan dalam masyarakat.

Dalam konteks *ijma'*, kesetaraan gender tercermin dalam kesepakatan masyarakat Muslim yang telah diperoleh melalui proses konsultasi dan diskusi yang terbuka. Kesepakatan ini tercermin dalam berbagai fatwa dan keputusan-keputusan ulama yang menekankan pentingnya menghormati hak-hak perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, serta mengatasi berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan⁹².

Namun demikian, upaya-upaya untuk menjaga dan meningkatkan kesetaraan gender dalam masyarakat Muslim masih menghadapi berbagai tantangan dan kendala, baik dalam konteks pemahaman dan praktik masyarakat, maupun dalam konteks hukum dan kebijakan negara. Berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan masih terjadi terhadap perempuan, seperti diskriminasi dalam akses pendidikan dan pekerjaan, diskriminasi dalam hukum keluarga, dan kekerasan dalam rumah tangga. Selain itu, masih terdapat pandangan-pandangan yang keliru terhadap ajaran Islam yang menyebabkan munculnya praktikpraktik yang mendiskriminasi

⁹² Martínez-Ariño, J. (2019). Governing Islam in French cities: defining 'acceptable' public religiosity through municipal consultative bodies. *Religion, State & Society*, 47(4–5), hlm. 423

perempuan. Untuk mengatasi tantangan dan kendala tersebut, diperlukan upaya-upaya yang komprehensif dan terpadu, meliputi upaya-upaya untuk memperkuat pemahaman dan praktik masyarakat yang inklusif dan berpihak pada kesetaraan dan keadilan gender, serta upaya-upaya untuk memperkuat hukum dan kebijakan yang berpihak pada hak-hak perempuan dan mendorong partisipasi perempuan dalam berbagai aspek kehidupan. Selain itu, diperlukan pula upaya-upaya untuk meningkatkan penelitian dan pengembangan praktik kehidupan Islam yang inklusif dan berpihak pada kesetaraan dan keadilan gender⁹³.

4. Kesetaraan Gender Perspektif Qiyas

Qiyas adalah metode analogi dalam hukum Islam yang mengambil hukum dari situasi yang serupa dengan situasi yang sedang dihadapi. Dalam konteks kesetaraan gender, qiyas dapat digunakan untuk menerapkan prinsip-prinsip kesetaraan gender pada situasi-situasi baru yang belum diatur secara tegas dalam sumber-sumber hukum Islam yang telah ada. Dalam penerapan qiyas terhadap kesetaraan gender, prinsip dasar yang digunakan adalah prinsip kemanfaatan atau maqasid al-syari'ah, yaitu prinsip yang menekankan pentingnya memperjuangkan kepentingan bersama dan keberlangsungan hidup manusia. Dalam konteks kesetaraan gender, prinsip ini diwujudkan dalam upaya-upaya untuk mengatasi berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan, serta

⁹³ Luthfia, A. D., & Chodijah, S. (2021). Keswtaraan Gender dalam Rumah Tangga Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal of Society and Development*, 1(1), hlm. 23

untuk memastikan partisipasi perempuan dalam berbagai aspek kehidupan yang setara dengan partisipasi laki-laki⁹⁴.

Contoh penerapan qiyas dalam konteks kesetaraan gender dapat dilihat pada praktik-praktik hukum keluarga yang masih mendiskriminasi perempuan, seperti dalam praktik pengaturan waris yang tidak adil terhadap perempuan. Dalam konteks ini, qiyas dapat digunakan untuk menerapkan prinsip kesetaraan gender pada praktik pengaturan waris yang baru, dengan cara menjamin bahwa perempuan memiliki hak yang setara dengan laki-laki dalam pengaturan waris, sesuai dengan prinsip kemanfaatan dan kesetaraan gender yang diwujudkan dalam sumber-sumber hukum Islam yang telah ada⁹⁵.

Selain itu, qiyas juga dapat digunakan dalam upaya-upaya untuk mengatasi berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan dalam berbagai aspek kehidupan⁹⁶. Misalnya, qiyas dapat digunakan untuk menerapkan prinsip kesetaraan gender pada praktik pendidikan, dengan cara menjamin bahwa perempuan memiliki akses yang setara dengan laki-laki dalam pendidikan, serta untuk memastikan bahwa materi-materi pendidikan juga memperhatikan isu-isu kesetaraan dan keadilan gender. Namun demikian, dalam penerapan qiyas terhadap kesetaraan gender, perlu diperhatikan bahwa qiyas harus dilakukan dengan hati-hati dan dengan memperhatikan konteks dan prinsip-prinsip dasar

⁹⁴ Ratnasari, op.,Cit

⁹⁵ Supardin, op.,Cit

⁹⁶ Rabaan, Op.,Cit

hukum Islam yang telah ada⁹⁷. Hal ini untuk menghindari kesalahan pemahaman terhadap sumber-sumber hukum Islam yang dapat menyebabkan terjadinya praktik-praktik yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam Islam. Dalam konteks Indonesia, upaya-upaya untuk menerapkan prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan juga telah dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip hukum Islam yang ada⁹⁸.



⁹⁷ Wahyudani, Z., Tarantang, J., Nurrohman, N., & Astarudin, T. (2023). Family Law Reform in Morocco. *Al-Qadha: Jurnal Hukum Islam Dan Perundang-Undangan*, 10(1), hlm. 51

⁹⁸ Umar, Op.,Cit

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Pembinaan Karir Personel Polda Jawa Timur Untuk Mendukung Kesetaraan Gender

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di salah satu instansi penegak hukum negara yaitu Polda Jatim (Kepolisian Daerah Jawa Timur) beralamat di Jl. A. Yani No. 116, Surabaya. Polda Jatim dipilih karena institusi penegak hukum tertinggi di Jawa Timur. Penelitian ini merujuk pada institusi Polda Jatim yang merupakan Polda terbaik dan menjadi percontohan di seluruh Indonesia.

Kiprah Polwan Jawa Timur tidak hanya dalam penegakan hukum, tetapi juga dalam menjaga keamanan dan membangun kepercayaan publik. Salah satu upayanya adalah program Polisi Santri Wanita, Peran Polisi Santri Wanita di Polda Jawa Timur bisa sangat beragam, mulai dari menjaga keamanan dan ketertiban di tempat ibadah, memberikan sosialisasi kepolisian kepada para santri, hingga membantu memfasilitasi kerjasama antara kepolisian dan lembaga pendidikan agama. Mereka juga dapat menjadi contoh bagi perempuan lain dalam masyarakat, menunjukkan bahwa perempuan dengan latar belakang keagamaan yang kuat juga dapat memiliki peran yang aktif dan signifikan dalam institusi kepolisian.

Kapolda Jatim juga menunjuk beberapa Polwan sebagai Bhabinkamtibmas di berbagai wilayah. Penunjukan ini didasari pada karakteristik daerah yang membutuhkan sentuhan perempuan dalam pelayanan kepolisian. Inisiatif ini menjadi salah satu tolak ukur komitmen Polda Jatim dalam mewujudkan kesetaraan gender. Dengan menempatkan Polwan sebagai Bhabinkamtibmas, perempuan mendapatkan kesempatan yang sama untuk berperan aktif dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di tingkat akar rumput.

Melihat potensi luar biasa Polwan, Kapolda Jatim menempatkan mereka di berbagai jabatan strategis di wilayah hukum Jawa Timur. Saat ini, 85 personel Polwan Polda Jatim menduduki jabatan strategis berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Kiprah mereka menjadi bukti nyata komitmen Polda Jatim dalam membuka ruang bagi perempuan untuk berkontribusi optimal.

Polda Jatim telah berhasil menepis isu terkait kesetaraan gender dan peran Polisi Wanita (Polwan) melalui berbagai inisiatif dan kebijakan strategis. Berdasarkan Perkap Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kesetaraan Gender, Polda Jatim telah meningkatkan jumlah dan peran Polwan dalam berbagai fungsi operasional. Mereka juga menetapkan target rekrutmen khusus untuk Polwan, serta menyelenggarakan program pelatihan kepemimpinan yang dirancang untuk mempersiapkan Polwan menduduki posisi strategis. Selain itu, dukungan khusus bagi polwan telah diterapkan

untuk pengembangan Polwan melalui program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan di wilayah Polda Jawa Timur

2. Regulasi Pembinaan Karir Personel Polri

a. Perkap Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pertimbangan dikeluarkannya Perkap Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

- 1) bahwa setiap orang dijamin haknya untuk mendapatkan perlindungan dari diskriminasi, kesempatan mengembangkan dan memajukan diri, serta mendapatkan pengakuan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerjanya;
- 2) bahwa dalam melaksanakan tugas, fungsi dan peran Kepolisian Negara Republik Indonesia, perlu peningkatan kesetaraan gender, melalui perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pemantauan dan evaluasi kebijakan program dan kegiatan yang responsif gender;
- 3) bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia;

Pasal 1 angka 4 Perkap Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia dijelaskan gender adalah:

Gender adalah perbedaan sifat, peranan, fungsi, dan status antara perempuan dan laki-laki yang bukan berdasarkan pada perbedaan biologis, tetapi berdasarkan relasi sosial budaya yang dipengaruhi oleh struktur masyarakat yang lebih luas.

Pasal 1 angka 5 Perkap Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia juga menjelaskan mengenai pengarusutamaan gender adalah:

Strategi yang dilakukan secara sistematis untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pemantauan dan evaluasi ke dalam kebijakan, program, dan kegiatan di institusi Polri yang berperspektif gender guna tercapai kesetaraan gender.

Pengarusutamaan Gender di lingkungan Polri bertujuan untuk menjarnin perencanaan dan penganggaran di lingkungan Polri yang merefleksikan responsif gender sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Perkap Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pengarusutamaan Gender di lingkungan Polri dilaksanakan sesuai aturan Pasal 3 Perkap Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan prinsip:

- a. kesetaraan, yaitu perlakuan tanpa pembedaan, dalam akses, partisipatif, kontrol dan manfaat yang setara, dalam hak hukum dan kedudukan antara laki-laki dan perempuan;
- b. kesinambungan, yaitu penerapan nilai-nilai kesetaraan gender secara berkelanjutan melalui tahapan perencanaan,

- pelaksanaan, pelaporan, pemantauan dan evaluasi kebijakan program dan kegiatan; dan
- c. keadilan, yaitu perlakuan adil bagi perempuan dan laki-laki dalam keseluruhan proses kebijakan dengan mempertimbangkan pengalaman, kebutuhan, kesulitan dan hambatan sebagai perempuan dan sebagai laki-laki.

Pelaksanaan pengarusutamaan gender polri dibentuk pada tingkat Mabes Polri dan Kepolisian Daerah. Dalam Pasal 9 ayat (1) Perkap Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender pada tingkat Mabes Polri sebagaimana bertugas:

- a. melakukan promosi, sosialisasi, advokasi dan fasilitasi Pengarusutamaan Gender kepada masing-masing satuan kerja pada tingkat Mabes Polri;
- b. menyusun program kerja tahunan Pengarusutamaan Gender Polri;
- c. mendorong terwujudnya perencanaan dan penganggaran Polri yang responsif gender;
- d. menyusun rencana kerja tahunan Pokja Pengarusutamaan Gender Polri;
- e. merumuskan rekomendasi kebijakan;
- f. menyusun profil gender Polri;
- g. melakukan pemantauan pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di masing-masing satuan kerja di lingkungan Polri;
- h. menetapkan tim teknis untuk melakukan Analisis Gender di tingkat Mabes Polri;
- i. menyusun rencana aksi Pengarusutamaan Gender Polri;
- j. mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan Focal Point di masing-masing satuan kerja pada tingkat Mabes Polri; dan
- k. bertanggung jawab atas pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di lingkungan Polri kepada Kapolri.

Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender pada tingkat Kepolisian Daerah diatur dalam Pasal 9 ayat (1) Perkap Nomor 1 Tahun

2022 Tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian

Negara Republik Indonesia dimana bertugs:

- a. melakukan promosi, sosialisasi, advokasi dan fasilitasi Pengarusutamaan Gender kepada masing-masing satuan kerja pada tingkat Kepolisian Daerah;
- b. menyusun program kerja tahunan Pengarusutamaan Gender pada tingkat Kepolisian Daerah;
- c. mendorong terwujudnya perencanaan dan penganggaran yang responsif gender pada satuan kerja tingkat Kepolisian Daerah;
- d. menyusun rencana kerja tahunan Pokja Pengarusutamaan Gender pada tingkat Kepolisian Daerah;
- e. merumuskan rekomendasi kebijakan;
- f. menyusun profil gender pada tingkat Kepolisian Daerah;
- g. melakukan pemantauan pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di masing-masing satuan kerja pada tingkat Kepolisian Daerah;
- h. menetapkan tim teknis untuk melakukan Analisis Gender pada tingkat Kepolisian Daerah;
- i. menyusun rencana aksi Pengarusutamaan Gender pada tingkat Polda;
- j. mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan Focal Point di masing-masing satuan kerja pada tingkat Kepolisian Daerah; dan
- k. bertanggung jawab atas pelaksanaan Pengarusutamaan Gender tingkat Kepolisian Daerah.

Materi pelaporan pelaksanaan Pengarusutamaan Gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, meliputi:

- a. pelaksanaan program dan kegiatan;
- b. satuan kerja yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan;
- c. sasaran kegiatan;
- d. penggunaan anggaran;
- e. permasalahan yang dihadapi; dan
- f. upaya pemecahan masalah.

Pemantauan Pengarusutamaan Gender, dilakukan terhadap perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan Pengarusutamaan Gender di lingkungan Polri dilaksanakan secara berkala.

b. Perkap Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri Dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK)

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja dibentuk dengan mempertimbangkan:

- 1). untuk mengukur kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi dilakukan penilaian kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel dengan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja
- 2). penilaian kinerja dengan Sistem Manajemen Kinerja sesuai Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja, sudah tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dan sistem pembinaan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, sehingga perlu diganti

Sistem Informasi Penilaian Kinerja - SMK Online adalah sistem informasi penilaian kinerja anggota Polri yang mendukung sistem manajemen kinerja Polri secara keseluruhan. Dalam rangka mengukur kinerja anggota Polri yang berbasis kompetensi, maka dilakukan penilaian kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel dengan menggunakan sistem manajemen kinerja yang online dan terintegrasi

dengan aplikasi Sistem Informasi Personil POLRI (SIPP). Melalui SMKOnline, anggota POLRI dapat membuat kontrak kerja dan melakukan penilaian kinerja pada tiap semester. Pejabat Penilai juga dapat memantau kinerja anggota berdasarkan informasi nilai kinerja. Operator dapat membantu pengelolaan anggota dan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja di lingkungan Polri dilakukan terhadap anggota Polri dari pangkat Bhayangkara Dua sampai dengan pangkat Komisaris Jenderal Polisi, baik yang bertugas di dalam maupun di luar struktur organisasi Polri sesuai yang dijelaskan dalam Pasal 4 Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja.

Penilaian Kinerja anggota Polri dilaksanakan melalui SMK, meliputi:

1) perencanaan kinerja;

Setiap anggota Polri pada perencanaan kinerja harus memahami unsur penilaian kinerja yang terdiri atas:

- a) Faktor Spesifik, meliputi kontrak kerja dan tugas tambahan
- b) Faktor Generik, didasarkan atas PKA, penghargaan dan hukuman.

2) pemantauan kinerja;

Pemantauan kinerja dilakukan oleh:

- a) PP dan RK untuk memantau PKA; dan

- b) PP untuk memantau kontrak kerja, tugas tambahan penghargaan dan hukuman

Pemantauan kinerja dilaksanakan secara terus-menerus dalam kurun waktu 1 (satu) semester. Hasil pemantauan kinerja sebagai realisasi kontrak kerja dilakukan secara berkala setiap 3 (tiga) bulan, yang dituangkan dalam formulir catatan hasil pemantauan kontrak kerja. Dalam hal AYD mutasi, hasil pemantauan kinerja sebagai realisasi kontrak kerja pada setiap triwulan dilakukan oleh:

- a) PP pada kesatuan baru apabila waktu menjalankan tugas di kesatuan yang lama kurang dari 1 (satu) setengah bulan pada triwulan;
- b) PP pada kesatuan lama apabila waktu menjalankan tugas di kesatuan yang lama lebih dari 1 (satu) setengah bulan pada triwulan.

AYD yang tidak mencapai target kontrak kerja berdasarkan hasil pemantauan, PP memberikan:

- a) Arahan dan petunjuk untuk memperbaiki kinerja AYD;
 - b) motivasi kerja dan jika diperlukan memberikan rekomendasi untuk mengikuti program peningkatan kemampuan.
- 3) pelaksanaan penilaian kinerja;

Rekapitulasi hasil penilaian kinerja dilaksanakan sebagai berikut:

- a) semester I pada tanggal 1 Juli samapai dengan tanggal 1 Agustus;
- b) semester II pada tanggal 1 Januari sampai dengan tanggal 1 Februari.

Nilai akhir penilaian kinerja dilakukan dengan cara menggabungkan nilai Faktor Spesifik dengan nilai Faktor Generik, dengan ketentuan :

- a) bobot nilai Faktor Spesifik 60% (enam puluh persen);
 - b) bobot nilai Faktor Generik 40% (empatpuluh persen).
- 4) evaluasi kinerja.

Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengkaji dan mengukur capaian kinerja AYD pada setiap semester. AYD yang mendapat penilaian kinerja kurang , PP menjelaskan capaian kinerja kepada

- a) AYD;
- b) memberikan rekomendasi untuk mengikuti program peningkatan kemampuan
- c) memberikan rekomendasi untuk mutasi pada jabatan yang setinngkat kopensi AYD, apabila setelah mengikuti program peningkatan kemampuan, masih tidak mencapai target kinerja pada penilaian kinerja semester berikutnya.

AYD yang mendapat penilaian kinerja kategori sangat baik, PP wajib memberikan penghargaan dalam surat keterangan, Syang

dapat digunakan AYD untuk diprioritaskan mengikuti pendidikan pengembangan dan pembinaan karir.

c. Perkap Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Sistem Informasi Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia

Sistem Informasi Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia dibangun dan dikembangkan untuk mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data tentang Personel Polri yang tepat dan akurat sebagai sarana pendukung dalam menetapkan kebijakan dan pengambilan keputusan di bidang pembinaan sumber daya manusia di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 1 angka 4 Perkap Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Sistem Informasi Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia menjelaskan

Sistem Informasi Personel Polri yang selanjutnya disebut SIPP adalah sistem berbasis komputer yang dapat menerima, mengirim, menyimpan, mengolah, dan menyajikan data dan informasi tentang Pegawai Negeri pada Polri secara online maupun manual yang akurat, berkualitas, dan tepat waktu sebagai upaya mendukung penyelenggaraan pembinaan sumber daya manusia Polri.

Tujuan pengaturan SIPP adalah sebagai berikut:

- 1) sebagai pedoman dalam pengelolaan Sistem Informasi Pegawai Negeri pada Polri; dan
- 2) terwujudnya pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dan informasi tentang Pegawai Negeri pada Polri yang tepat, akurat, dan tersaji setiap saat, sebagai sarana pendukung dalam pengambilan

keputusan guna mewujudkan Polri yang profesional dalam melaksanakan tugasnya.

SIPP berdasarkan Pasal 3 Perkap Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Sistem Informasi Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia dilaksanakan dengan prinsip:

- 1) legalitas, yaitu SIPP diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 2) legitimasi, yaitu proses pengumpulan, pengolahan dan penyajian serta penggunaan data hasil penyelenggaraan SIPP untuk pengambilan keputusan oleh pimpinan dapat dibenarkan diterima;
- 3) objektif, yaitu SIPP dikelola berdasarkan fakta yang ada;
- 4) akuntabel, yaitu SIPP yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peruntukannya;
- 5) akurat, yaitu SIPP yang disajikan tepat dan lengkap baik kuantitas maupun kualitas; dan
- 6) aman, yaitu SIPP yang disajikan dapat dilindungi, sehingga mudah diakses dengan baik.

Pasal 5 Perkap Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Sistem Informasi Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia menjelaskan bahwa penyelenggara SIPP meliputi:

- 1) pejabat pembina;

Pejabat Pembina SIPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, diemban Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia (As SDM Kapolri). Serta Pejabat Pembina SIPP bertanggung jawab dalam pembangunan dan pengembangan serta menetapkan kebijakan penyelenggaraan SIPP.

2) pejabat pengelola;

Pejabat pengelola SIPP pada tingkat Mabes Polri diemban oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang informasi personel pada SSDM Polri dan pada tingkat Kewilayahan diemban oleh pejabat Polda yang bertanggung jawab di bidang pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Pejabat pengelola SIPP pada tingkat Mabes Polri bertugas:

- a) membentuk standar operasional prosedur SIPP tingkat Mabes Polri dan Kewilayahan;
- b) mengelola dan memelihara data SIPP;
- c) melaporkan penyelenggaraan dan pengelolaan SIPP secara berkala kepada pejabat Pembina;
- d) melakukan pengawasan dan pembinaan penyelenggaraan SIPP pada tingkat Mabes Polri dan Polda; dan
- e) melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap administrator dan operator pada SIPP unit Mabes Polri dan Polda.

Pejabat pengelola SIPP pada tingkat Polda bertugas:

- a) mengelola dan memelihara data SIPP pada tingkat Polda;
 - b) melaporkan secara berkala penyelenggaraan SIPP pada pejabat Polda kepada pejabat pengelola tingkat Mabes Polri;
 - c) melakukan pengawasan dan pembinaan SIPP pada tingkat Polda dan Polres; dan
 - d) melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap administrator dan operator pada tingkat Polda dan Polres.
- 3) administrator;

Administrator adalah personel pada SSDM Polri yang ditunjuk dengan surat perintah As SDM Kapolri atau personel pada Biro SDM Polda yang ditunjuk dengan surat perintah Kapolda.

Administrator SIPP Pusat di SSDM Polri bertugas:

- a) mengelola dan memelihara Server, Jaringan, Aplikasi dan database pada SIPP pusat dan Satker Mabes Polri.
- b) membina dan mengawasi operator SIPP satker Mabes dan Polda; dan
- c) membuat password atau kode akses untuk operator SIPP Pusat dan Satker Mabes Polri

Administrator SIPP Polda bertugas:

- a) mengelola dan memelihara Server, Jaringan dan Aplikasi dan database pada SIPP tingkat Polda dan Polres;
- b) membina dan mengawasi operator SIPP Polres; dan

- c) membuat password atau kode akses untuk operator SIPP Polres dengan persetujuan administrator SIPP Pusat.

Dalam melaksanakan tugasnya administrator SIPP Pusat dan Polda dapat melibatkan programmer dan ahli komputer dari luar Polri.

4) Operator

Operator diatur dalam Pasal 10 dan Pasal 11 Perkap Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Sistem Informasi Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pasal 10

- (1) Operator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d terdiri dari:
 - a. operator SIPP Pusat pada SSDM Polri;
 - b. operator SIPP pada Satker Mabes Polri;
 - c. operator SIPP pada Satker Polda; dan
 - d. operator SIPP Polres.
- (2) Operator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah personel SSDM Polri yang ditunjuk dengan surat perintah As SDM Kapolri.
- (3) Operator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah personel pada Satker Mabes Polri yang ditunjuk dengan surat perintah Kepala Satuan Kerja (Satker) pada pejabat Mabes Polri.
- (4) Operator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah personel pada Biro SDM Polda dan Satker pada tingkat Polda yang ditunjuk dengan surat perintah Kepala Biro SDM Polda.
- (5) Operator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d adalah personel pada bagian sumber daya Polres yang ditunjuk dengan surat perintah Kapolres.
- (6) Jumlah operator pada masing-masing tingkatan SIPP dapat ditunjuk lebih dari 1 (satu) orang sesuai dengan kebutuhan dan beban tugas.

Pasal 11

- (1) Operator SIPP Pusat bertugas:
 - a. mengelola data informasi Pegawai Negeri pada Polri di tingkat Pusat;
 - b. menerima data informasi Pegawai Negeri pada Polri yang dikirim dari SIPP Satker Mabes Polri dan Polda;
 - c. menempatkan data informasi Pegawai Negeri pada Polri dari Satker Mabes dan Polda ke dalam aplikasi data yang telah ditentukan; dan
 - d. mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data untuk Pimpinan Polri dan pejabat pengemban fungsi SDM pada tingkat Mabes Polri.
- (2) Operator SIPP Satker Mabes Polri bertugas:
 - a. mengelola data informasi Pegawai Negeri pada Polri di tingkat Satker;
 - b. mengirim data informasi Pegawai Negeri pada Polri di tingkat Polda kepada SIPP pusat; dan
 - c. mengumpulkan, mengolah, menyajikan, dan menyimpan data informasi Pegawai Negeri pada Satkernya sesuai dengan aplikasi data yang telah ditentukan.
- (3) Operator SIPP Polda bertugas:
 - a. mengelola data informasi Pegawai Negeri pada Polri di tingkat Polda;
 - b. menerima data informasi Pegawai Negeri dari SIPP Polres;
 - c. mengirim data informasi Pegawai Negeri pada Polda dan Polres kepada SIPP Pusat; dan
 - d. mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data untuk Pimpinan Polda, pejabat pengemban fungsi SDM pada tingkat Mabes Polri.
- (4) Operator SIPP Polres bertugas:
 - a. mengelola data informasi Pegawai Negeri pada Polri di tingkat Polres;
 - b. mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data informasi Pegawai Negeri pada tingkat Polres untuk penyelenggaraan pembinaan personel pada tingkat Polres dan Pimpinan Polres serta pejabat pengemban fungsi SDM pada tingkat Polres; dan
 - c. mengirim data informasi Pegawai Negeri pada Polres kepada SIPP Polda

Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data informasi

Pegawai Negeri pada Polri dilakukan oleh operator SIPP Pusat,

Satker Mabes Polri, Polda dan Polres dengan menggunakan aplikasi SIPP, sehingga menjadi data informasi Pegawai Negeri pada Polri yang akurat, tepat dan dapat disajikan setiap saat

3. Implementasi Pembinaan Karir Personel Polda Jawa Timur Untuk Mendukung Kesetaraan Gender

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu institusi negara yang bertanggung jawab secara langsung kepada Presiden. Polri merupakan ujung tombak sebagai pelindung masyarakat yang mempunyai tugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Polri juga sebagai penegak hukum harus bisa melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dengan ikhlas dan sepuh hati. Polri sudah terbentuk sebelum jaman kemerdekaan. Sebelum kemerdekaan Polri terdiri dari beberapa masa yaitu jaman kerajaan dan jaman kolonial Belanda. Tugas Polri cukup berat dan penuh resiko. Banyak tantangan yang harus dihadapi dalam pelaksanaan tugas terutama saat dilapangan yang harus dituntut dengan kondisi prima dan harus bisa mengambil keputusan yang tepat dalam menghadapi situasi yang beraneka ragam menghadapi masyarakat.

Dalam dunia kepolisian sendiri kita mengenal ada polisi laki-laki dan polisi wanita yang selanjutnya disebut polwan. Masuknya polisi wanita ke dalam Polri memang merupakan pengalaman baru dan memberikan warna baru pada pekerjaan dan gaya pemolisian⁹⁹. Polwan adalah profesi

⁹⁹ Aharjo.,Op,cit

yang penuh tantangan dan resiko. Polisi wanita sebagian besar memiliki tugas untuk menghadapi yang sama dengan polisi laki-laki. Sebagai wanita, polwan diharapkan memiliki sifat feminin dan tindak tanduk yang baik didalam maupun diluar pekerjaan mereka¹⁰⁰. Berkaitan dengan profesi ini, polisi wanita cenderung dilihat sebatas sebagai bagian dari pencitraan kepolisian, keberadaan polisi wanita dianggap sebagai pelengkap, seperti dibagian staf, sekretaris pribadi, dan administrasi.

Para Polisi wanita sebagian besar petugas menghadapi kekerasan yang bermakna maskulin. Sudah menjadi kodrat sebagai wanita, mereka diharapkan mempunyai sisi feminin dalam sikap baik di dalam maupun diluar pekerjaan. Menjadi seorang polisi wanita bukan pekerjaan yang mudah karena berada di lingkungan kerja yang syarat dengan kekerasan dan budaya maskulin. Merupakan suatu tantangan besar untuk menghadapi dua persepsi yang berlawanan tersebut. Tantangan terberat polisi wanita adalah ketika mendapat tugas yang sama dengan polisi laki-laki tetapi juga mempunyai beban sosial dan budaya sebagai perempuan. Polisi wanita berbeda dengan polisi laki-laki dalam banyak aspek. Perbedaan ini ada dalam konteks gender, salah satunya mempunyai beban tugas domestik dalam keluarga sebagai istri dan ibu untuk mengurus keluarga yang dilakukan setelah pulang dari bertugas. Hal ini tidak terjadi pada polisi laki-laki karena istrinya yang mengemban tugas domestik tersebut. Pengertian wanita sebagai makhluk lemah juga membuat polisi wanita merasa

¹⁰⁰ Astuti, Op.,Cit

dibedakan dari polisi laki-laki, misalnya dalam melaksanakan pekerjaan fisik di lapangan dan jam kerja yang panjang dianggap tidak bisa dilakukan oleh polwan.

Jumlah polwan di Indonesia hanya mencapai 36.595. Polisi wanita hanya sekitar 8,3 persen saja dari seluruh anggota Polri. Padahal di negara-negara lain seperti Australia jumlah polwan sekitar 20 persen, sedangkan di negara Singapura jumlah polwannya sekitar 25 persen. Pangkat tertinggi polwan saat ini hanya Brigadir Jenderal. Jumlah polwan berpangkat bintang dulu seluruhnya ada sepuluh, tapi semuanya sekarang sudah pensiun. Tinggal empat polwan yang aktif. Jabatan strategis dan bergengsi di Polri selama ini identik dijabat oleh polisi laki-laki, padahal peran polisi wanita dinilai penting karena polisi wanita cenderung lebih mudah mendekati saksi, korban, ataupun tersangka saat melakukan proses hukum, apalagi polisi wanita lebih bisa kebal terhadap budaya koruptif. Hal ini menunjukkan bahwa wanita mampu menyetarakan perannya seperti kaum pria, dengan hak dan kewajiban sama yang diperoleh kaum pria dalam pekerjaannya baik pekerjaan administrasi maupun pekerjaan lapangan. Akan tetapi, dari sekian banyak Kepala Kepolisian Resor (Kapolres) baru sedikit di antaranya yang dijabat oleh polwan. Polri perlu merencanakan dan menetapkan cara agar jumlah polwan mencapai angka yang ideal dan proporsional sampai beberapa tahun mendatang. Dengan demikian, proporsi polwan yang ideal dipusat dan daerah akan tercapai sehingga

mampu mewarnai kebijakan Polri ditingkat strategis dan dalam implementasi di lapangan.

Di jajaran Kepolisian Daerah Jawa Timur jumlah polwan adalah 2.430 orang, sementara jumlah polisi laki-laki adalah 36.399 orang. Berarti hanya 6,67 persen dari jumlah polisi laki-laki. Pangkat tertinggi polwan di Polda Jatim hanya sampai Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP) saja. Sedangkan pangkat Jenderal dan Komisaris Besar Polisi di Polda Jatim dominan oleh polisi laki-laki. Jumlah tersebut sangat kurang dibanding dengan tugas-tugas kepolisian yang langsung berhubungan dengan masyarakat khususnya perempuan, seperti penggeledahan terhadap masyarakat perempuan, perlindungan ibu dan anak, kenakalan remaja dan kejahatan-kejahatan lainnya yang berhubungan dengan wanita. Polisi wanita mempunyai sifat lebih resisten terhadap budaya korupsi, memiliki kemampuan yang baik dalam melayani public, serta mempunyai sensitifitas terhadap tindak pidana yang berkaitan dengan perempuan dan anak. Maka dari itu polisi wanita sangat baik bila menjadi stakeholder untuk mendukung tugas-tugas kepolisian.

Pada saat ini masih banyak polisi wanita yang ditempatkan di posisi yang kurang strategis. Polisi wanita belum diberikan peran-peran yang strategis yang berdampak lebih luas bagi pelayanan publik yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Profesi polwan memiliki beban yang lebih berat dibandingkan dengan pekerjaan lain. Berbeda dengan profesi-profesi lainnya seperti guru, karyawan bank maupun ASN yang memiliki

waktu kerja yang cenderung statis, polwan harus selalu siap sedia dimanapun polwan berada, karena seketika ada panggilan dari komandan untuk bertugas maka harus dilaksanakan tanpa memperdulikan waktu dan tempat.

Dalam hal ini polisi wanita mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan anggota polisi lainnya yang dituntut selalu siap dalam keadaan apapun. Setiap anggota polisi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat senantiasa harus bersikap hormat kepada siapapun, memberikan pelayanan terbaik dan tidak mengenal waktu istirahat selama 24 jam atau tidak mengenal hari libur untuk mengabdikan kepada negara. Hal ini merupakan suatu dilematik bagi polisi wanita karena harus bisa membagi waktu dengan baik antara tugas kedinasan dan mengurus keluarga. Tugas dan tanggung jawab polisi wanita di Kepolisian Daerah Jawa Timur dinilai sangat berat dan beresiko tinggi sudah menyamai tugas polisi laki-laki. Bahkan polisi wanita dalam melaksanakan tugas kepolisian sudah berada dibagian terdepan seperti mengatasi permasalahan perempuan, anak dan remaja, mengatur lalu lintas, pembinaan masyarakat, penanganan unjuk rasa dan lain sebagainya, tetapi untuk jenjang karir polisi wanita di Kepolisian Daerah Jawa Timur masih belum bisa menyamai dengan polisi laki-laki, pangkat dan jabatan polisi wanita masih belum sebanding dengan polisi laki-laki, hanya terdapat beberapa saja polisi wanita yang mempunyai pangkat dan jabatan tinggi.

Kesetaraan gender memiliki kaitan yang erat dengan sila kelima Pancasila, yaitu "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia". Sila kelima ini menekankan pentingnya adanya kesetaraan dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik bagi seluruh rakyat Indonesia. Kaitan ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek: Kesetaraan dalam ekonomi, kesetaraan dalam politik, kesetaraan dalam sosial, dan juga perlindungan terhadap korban kekerasan. Dengan demikian, kesetaraan gender bukan hanya sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, tetapi juga merupakan landasan moral dan konstitusional yang penting bagi pembangunan yang inklusif dan juga berkelanjutan di Indonesia. Implementasi kesetaraan gender akan memperkuat kembali komitmen terhadap sila kelima Pancasila dan juga mewujudkan cita-cita keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

B. Kelemahan-Kelemahan Implementasi Pembinaan Karir Personel Polda Jawa Timur Untuk Mendukung Kesetaraan Gender

1. Kelemahan Struktur Hukum

Struktur hukum atau legal structure adalah kelembagaan yang diciptakan oleh sistem hukum untuk mendukung kinerja sistem tersebut. Mengenai Struktur hukum Friedman menjelaskan

“To begin with, the legal sytem has the structure of a legal system consist of elements of this kind: the number and size of courts; their jurisdiction ...Strukture also means how the legislature is organized ...what procedures the police department follow, and so on. Structure, in way, is a kind of cross section of the legal system...a kind of still photograph, with freezes the action.”¹⁰¹

¹⁰¹ Lawrence M. Friedman, *System Hukum Dalam Perspektif Ilmu Sosial, The. Legal System: A Sosial Science Perspective*, Nusa Media, Bandung, 2009, hlm. 24

Struktur hukum dalam pembinaan karir personel Polri untuk mendukung kesetaraan gender adalah sebagai berikut:

- 1) penetapan indikator kinerja SSDM Polri belum dilakukan secara efektif, sehingga ada beberapa indikator kinerja yang tidak dapat diukur atau dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya;
- 2) pemenuhan DSP Polri terkendala dengan kebijakan *zero growth* dan kemampuan dukungan anggaran;
- 3) pelayanan hak personel Polri belum dapat dipenuhi secara maksimal;
- 4) masih terjadinya pelanggaran, penyimpangan perilaku yang dilakukan personel Polri dalam pelaksanaan tugas maupun kehidupan sehari-hari berdampak buruk pada citra Polri di masyarakat, di sisi lain masih rendahnya kesadaran personel Polri untuk menjaga kesehatan fisik dan psikis, sehingga mengalami sakit atau meninggal dunia dalam kondisi dinas aktif.

2. Kelemahan Subtansi Hukum

Kepolisian adalah segala yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal itu tercantum dalam Pasal 1 butir ke-1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Selanjutnya dalam Pasal 2 dijelaskan bahwa fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Konsep fungsi selalu digunakan dalam kaitannya dengan konsep sistem, yaitu unsur-unsur dalam sebuah sistem yang berada dalam hubungan fungsional, atau saling mendukung dan menghidupi, yang secara bersama-sama memproses masukan untuk dijadikan output.

Adanya proses pelanggaran terhadap sistem patriarkis dalam pembuatan kebijakan khusus Polwan serta adanya proses *internalisasi glass ceiling* terhadap aturan tersebut yang mempengaruhi identitas mereka sebagai polwan. Peneliti menemukan keterkaitan ideologi konsep Ibuisme Negara dalam sistem kebijakan yang dijalankan institusi kepolisian sampai saat ini.

3. Kelemahan Kultur Hukum

Polisi merupakan salah satu pilar dari bangunan kekuasaan negara. Hal ini mengandung makna bahwa kehidupan dalam suatu negara tidak dapat berjalan normal tanpa keberadaan polisi. Eksistensi lembaga kepolisian dalam suatu negara memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang keamanan dan ketertiban masyarakat.

Tantangan utama bagi Polri dalam membenah institusinya adalah reformasi kultur Polri. Fakta sejarah menunjukkan bahwa institusi Polri pernah melekat budaya militeristik dan terpatri dalam doktrin, sehingga proses perubahan itu akan terus berjalan. Proses reformasi kultur Polri belum sepenuhnya berjalan lancar, karena masih menyisakan warisan-warisan kultur yang seharusnya sudah ditinggalkan, antara lain :

a. Aspek Perilaku

1) Perilaku Organisasi Polri

Pasang surut upaya mewujudkan dan mengembangkan perilaku organisasi Polri yang efektif dipengaruhi faktor-faktor :

a) Sarana mem filter atau menyaring kadar kepemimpinan semestinya diletakkan dalam kriteria dan ukuran yang pasti serta ditegakkan secara konsisten dan konsekuen dalam Sistem Pembinaan Personel. Hal ini dapat meminimalisasi aplikasi sistem manajemen jendela atau atas dasar selera yang belum tentu menjamin kualitas kepemimpinan yang akurat dan memadai. Jika dibiarkan dapat berakibat sulit berkembangnya perilaku organisasi Polri yang berpengaruh terhadap kualitas pemimpin Polri di semua jenjang kepemimpinan.

b) Perekrutan anggota Polri sangat bergantung pada Sistem Pembinaan Personel. Jika input sudah baik, didukung pendidikan dan pelatihan yang baik, diharapkan akan dihasilkan insan Polri yang baik pula. Oleh karena itu, diperlukan ketangguhan moral dari para pelaksana untuk menjalankannya secara baik dengan hati nurani dan tanggung jawab. Pola perekrutan yang masih memberikan celah atau jalan pintas akan berpengaruh pada mentalitas insan Polri, yang pada gilirannya berpengaruh pada kualitas insan Polri tersebut.

- c) Perekrutan dan pembentukan perwira-perwira Polri sebagai calon pimpinan Polri masa depan, baik yang bersumber pada Akpol, PPSS, dan Secapa idealnya harus benar-benar mempertimbangkan aspek moral sebagai landasan utama. Karena pola perekrutan dengan cara-cara kolusi dan nepotisme hanya akan membentuk perwira-perwira Polri yang tidak profesional.
- d) Pengawasan internal hendaknya tepat sasaran dan tepat obyek untuk menghindari pengawasan yang kurang efektif meskipun dilaksanakan berulang kali, baik melalui operasi bersih, wasrik, supervisi, maupun bentuk-bentuk pencerahan lainnya. Pengawasan seharusnya dilakukan dengan berpedoman pada mekanisme pengukuran kinerja (*performance measurement*) untuk menghindari kecurangan dan hakekat pengawasan oleh para pelaksana.
- 2) Perilaku Personel Polri
- a) Kesan yang timbul dari perilaku “oknum” anggota Polri yang masih arogan dan terlibat berbagai kejahatan dengan serta merta menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap Polri. Hal ini berdampak pada citra negatif pada institusi Polri, meskipun kinerja positif dan prestasi sudah banyak ditorehkan oleh insan Polri. Karena masyarakat menaruh harapan yang besar kepada Polri sebagai figur yang selalu melindungi,

mengayomi dan melayani masyarakat, sehingga ketika terjadi tindakan tidak terpuji oleh segelintir "oknum" Polri akan menimbulkan kekecewaan dan luka yang mendalam di hati masyarakat.

- b) Dalam lembaga pendidikan Polri, khususnya pada pendidikan pengembangan dan kejuruan, masih terdapat 'oknum' Polri yang masih mengembangkan budaya plagiat (dalam arti luas : membeli nilai, mencari hasil akhir, dll) demi mencari peringkat dengan sasaran penempatan dinas, sehingga keluhuran dan kejujuran civitas akademisi menjadi diragukan eksistensinya. Pemeo "Polisi tidak butuh orang pintar, tapi pintar-pintar" harus dihilangkan dari mindset setiap anggota Polri. Seharusnya dikembangkan pemikiran bahwa "Polri membutuhkan figur yang berwawasan luas, menguasai pengetahuan dan teknologi, memiliki moral yang baik, dan loyalitas pada hukum". Dengan demikian, diharapkan akan terbentuk figur Polri yang mampu menampilkan diri sebagai penegak hukum serta pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang selalu waspada, senantiasa tahu akan tugas dan wewenangnya, tetapi tidak sewenang-wenang. Figur Polri yang berkepribadian lengkap, sebagai pemburu kejahatan yang tangguh, namun tetap etis dalam perilakunya, selalu peka

terhadap masalah yang dihadapi dan tidak pernah bersifat arogan.

b. Aspek Kinerja

Kinerja anggota Polri yang belum sepenuhnya meletakkan “Hukum sebagai Panglima” dan masih berorientasi perintah atasan, bukan karena kebutuhan masyarakat, justru berpotensi menjauhkan Polri dari masyarakat. Akibatnya kinerja Polri dianggap tidak optimal, karena terbentur adanya beberapa kepentingan yang justru mendiskreditkan norma, aturan atau hukum yang seharusnya ditegakkan.

c. Aspek Pengetahuan

Keterbatasan pengetahuan di bidang kepolisian dan bidang-bidang lain yang erat kaitannya dengan tugas-tugas kepolisian serta kurang perhatian yang intensif dari beberapa unsur Pimpinan, menjadikan pengetahuan anggota Polri terbatas dan stagnan, tetapi dihadapkan dengan masyarakat yang semakin kritis dan madani.

Peraturan perundang-undangan yang ditindaklanjuti dengan petunjuk teknis dan taktis kepolisian masih ada yang belum diketahui dan dipahami oleh anggota Polri sampai lini terendah, sehingga berpotensi menimbulkan permasalahan dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

C. Formulasi Kebijakan Strategi Pembinaan Karir Personel Polda Jawa Timur Untuk Mendukung Kesetaraan Gender Berbasis Inovatif Teknologi Informasi

1. Kondisi Umum

Disebutkan dalam laporan hasil pelaksanaan pelatihan tutor pengarusutamaan gender (PUG) Polri yang dilaksanakan oleh Divisi Hukum, berupaya untuk mengatasi kesenjangan atau isu gender Polri yang masih ada sampai saat ini, yaitu:

- a. Anggapan masyarakat bahwa Polri adalah organisasi maskulin;
- b. Belum adanya pemahaman bahwa isu gender menjadi salah satu pertimbangan dalam penempatan tugas di bidang operasional dan pembinaan;
- c. Jumlah Polwan masih kurang pada jabatan strategis dan penyebaran pada tingkat Polsek belum merata;
- d. Polisi laki-laki lebih banyak bertugas di bidang operasional, sedangkan Polwan lebih diarahkan pada bidang pembinaan;
- e. Sarana prasarana yang mengakomodir kebutuhan laki-laki dan wanita baik anak- anak, lansia (lanjut usia) dan disabilitas belum merata di setiap satuan kewilayahan;
- f. Ruang laktasi bagi polwan dan wanita yang menyusui di satuan kewilayahan belum merata atau tidak ada sama sekali.

Upaya pengarusutamaan gender di Polri yang telah berjalan dilanjutkan pelatihan tutor pengarusutamaan gender belum bisa mengatasi

tantangan pengarusutamaan gender di lingkungan Polri sebagaimana disebutkan pada Sambutan Kepala Divisi Hukum Polri dalam penutupan pelatihan tutor pengarusutamaan gender, antara lain:

- a. Pemahaman Konseptual. Secara umum, di internal Polri masih memperlihatkan lemahnya pemahaman tentang gender di tingkat pengambilan keputusan. Serta terbatasnya kebijakan/ program/ kegiatan yang sudah responsif gender. Selain itu, banyak muncul keluhan dan catatan bahwa sampai saat ini belum tercipta kesetaraan kesempatan antara polki dan polwan dalam penugasan dan pemberian jabatan dan juga minimnya perhatian bagi polisi wanita yang memiliki kapasitas dan integritas.
- b. Kebijakan yang netral gender. Ketiadaan kebijakan semacam ini telah melanggengkan kesenjangan atau disparitas gender di lingkungan Polri. Kebijakan yang netral gender yang paling mendasar adalah meningkatkan representasi perempuan di level pejabat pengambil keputusan. Kecilnya partisipasi perempuan dalam mengikuti pendidikan pengembangan dan pendidikan lanjutan serta diskriminasi berdasarkan gender dalam pendidikan pembentukan, pengembangan dan kejuruan Polri adalah contoh lain sebagai imbas minimnya kebijakan/ program/ kegiatan dan peraturan yang netral gender di Polri.

- c. Kebijakan program dan anggaran. Selama ini belum ada kebijakan, program, kegiatan dan anggaran yang dilakukan untuk melaksanakan kegiatan pengarusutamaan gender di Polri.

Agar penerapan implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di dalam organisasi kepolisian dapat berhasil dilaksanakan, maka penting juga untuk mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi mempengaruhi implementasi kebijakan tersebut. Grindle¹⁰² memiliki dua pertanyaan mendasar mengenai implementasi kebijakan yakni efek yang dimiliki oleh konten kebijakan publik pada implementasinya dan kedua mengenai konteks yakni konteks politik dan administrasi dalam mempengaruhi implementasi kebijakan. Grindle menjelaskan lebih lanjut mengenai konten dan konteks dalam implementasi kebijakan.

Konten mencakup hal yang mempertanyakan kesesuaian design dengan implementasi kebijakan yang dilaksanakan, melihat pencapaian tujuan kebijakan dengan melihat efek yang terjadi di masyarakat serta perubahannya. Menurut Grindle (1980) keberhasilan suatu implementasi kebijakan publik, ditentukan oleh tingkat implementability kebijakan itu sendiri yang terdiri atas *Content of Policy* dan *Context of Policy*. *Content of policy* (konten kebijakan) ini antara lain meliputi:¹⁰³

- 1). *Interests Affected* (Kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi).

¹⁰² Grindle, Merilee S. (1980). *Politics and Policy Implementation in The Third World*. New Jersey : Princeton University Press.

¹⁰³ *Ibid*

Grindle menegaskan kebijakan yang telah dibuat tentunya memiliki pengaruh besar terutama pada kegiatan politik yang ikut mempengaruhi proses pembuatan keputusan. Seluruh kepentingan yang ada menjadi sangat mempengaruhi implementasi kebijakan itu sendiri. Grindle mencontohkan dari suatu proses implementasi kebijakan, pasti akan ada pihak-pihak yang terganggu oleh kebijakan tersebut dan akan menentang kebijakan yang telah dibuat. Ini merupakan bukti adanya sebuah reaksi atas nama suatu kelompok atau kepentingan tertentu.

2). *Type of Benefits* (Tipe manfaat).

Suatu kebijakan harus terdapat manfaat yang dapat dirasakan oleh penerima manfaat sehingga akan menunjukkan dampak positif dari implementasi kebijakan yang dilaksanakan. Grindle (1980) mengemukakan sebuah kebijakan dapat memberikan manfaat yang beragam misalnya program yang manfaatnya dapat dibagi dan pembuatan program yang menyediakan manfaat secara kolektif. Hal ini memberikan beberapa program dapat segera dilaksanakan karena merupakan kebutuhan dari penerima manfaat tersebut. Grindle mencontohkan program untuk manfaat secara kolektif misalnya penyediaan cahaya dan air di permukiman kumuh di perkotaan dapat segera diimplementasikan karena kebutuhan kelompok namun sebaliknya pada program manfaat yang bisa dibagi seperti

perumahan, maka dapat memperburuk konflik dan persaingan karena mencari keuntungan akan lebih sulit dilaksanakan.

3). *Extent of Change Envision* (Derajat perubahan yang ingin dicapai).

Grindle mengutarakan bahwa kebijakan yang dibuat selalu memiliki sasaran yang akan dituju sebagai indikator keberhasilannya. Derajat perubahan yang ingin dicapai oleh kebijakan menjadikan faktor penentu keberhasilan dari implementasi kebijakan itu sendiri. Grindle menjelaskan lebih lanjut bahwa program yang dibuat untuk tujuan jangka panjang akan lebih sulit diimplementasikan dibandingkan dengan program yang dapat memberikan keuntungan secara langsung. Grindle mencontohkan pengenalan teknologi baru untuk mengembangkan pertanian memerlukan adaptasi perilaku dan partisipasi yang lebih lama dibandingkan dengan program penyediaan perumahan untuk penghasilan rendah. Contoh lainnya seperti pemerintah DKI Jakarta yang mensubsidi warganya yang kurang mampu dengan berbagai macam kartu mendapatkan dukungan yang luar biasa karena langsung memberikan dampak dari segi ekonomi penduduk dan rasa aman.

4). *Site of Decision Making* (Letak pengambilan keputusan).

Letak pengambilan keputusan menjadi penting dan mempengaruhi implementasi kebijakan. Pengambilan keputusan

yang tepat dapat memberikan hasil positif dalam implementasi kebijakan sehingga dapat mencapai tujuan kebijakan. Keputusan yang dibuat juga akan menunjukkan pihak yang akan dibebankan untuk menjalankan berbagai program dan tentunya mempengaruhi cara kebijakan tersebut dilaksanakan.

5). Program Implementor (Pelaksana program).

Pelaksana program yang mempunyai kapasitas berupa kompetensi dan kapabilitas yang baik dapat menjadi faktor keberhasilan implementasi kebijakan. Hal ini sangat penting guna mencapai target kinerja dan tujuan akhir kebijakan.

6). *Resources Committed* (Sumber-sumber daya yang digunakan).

Sumber daya yang digunakan bisa mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya yang dimaksud disini adalah sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Sumber daya manusia tentunya terkait dengan pemahaman terhadap tujuan dan pelaksanaan kebijakan, proses penyampaian informasi yang benar, dan lainnya. Untuk sumber daya bukan manusia mencakup ketersediaan dana dan penggunaan teknologi informasi.

2. Upaya Yang Di Lakukan Kapolda Untuk Kesetaraan Gender Pada Kebijakan Kesetaraan Gender Di Polda Jatim

- a. Mendukung Peningkatan Peran Polwan Polda Jatim berdasarkan Perkap Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kesetaraan Gender

Peran Aktif Kapolda Jatim dalam mendukung Kesetaraan Gender secara Rutin di laksanakan yaitu dengan melakukan mentoring langsung terhadap polwan dan melakukan pembahasan bersama PJU Polda Jatim tentang rencana penempatan Jabatan Strategis guna mendukung Polwan untuk menduduki Jabatan Strategis di Wilayah Polda Jawa Timur. Kebijakan ini menegaskan pentingnya memberikan peluang yang setara bagi Polwan dalam berbagai aspek tugas kepolisian, termasuk penempatan dalam posisi strategis dan operasional.

- b. Meningkatkan Jumlah dan Peran Polwan di wilayah Polda Jatim.

Kapolda Jatim juga melakukan upaya peningkatan jumlah Polwan yang aktif dalam berbagai kegiatan. Ini mencakup upaya rekrutmen yang lebih inklusif serta penempatan Polwan dalam berbagai fungsi dan unit kepolisian, yang sebelumnya didominasi oleh personel laki-laki. Sehingga kegiatan Kepolisian di wilayah Polda Jatim dalam melaksanakan pembinaan dan pengamanan terhadap masyarakat bisa di dominasi juga oleh Polisi Wanita.

- c. Meningkatkan Dukungan guna Pengembangan Polwan di wilayah Polda Jatim

Kapolda jatim dalam melaksanakan dukungan adalah langkah penting untuk mendukung pengembangan Polwan. Hal tersebut digunakan untuk program pendidikan, pelatihan, dan fasilitas yang mendukung tugas-tugas Polwan, memastikan mereka memiliki sumber daya yang memadai untuk berprestasi dalam karier mereka.

- d. Meningkatkan Kualitas bagi Polwan di wilayah Polda Jatim melalui pendidikan dan pelatihan kemampuan.

Kapolda jatim Kualitas melakukan peningkatan pada Polwan melalui program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Dalam pembelajaran offline di lapangan ataupun online menggunakan Aplikasi Polri Belajar guna pembelajaran jarak jauh yang di terapkan di Polda Jatim dengan menyediakan berbagai kursus dan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan profesional Polwan, termasuk dalam bidang kepemimpinan dan penanganan isu-isu kompleks.

- e. Meningkatkan jumlah Polwan di wilayah Polda Jatim yang mendapatkan penghargaan atas dedikasi dan loyalitasnya.

Kapolda Jatim memberikan kesempatan yang sangat besar bagi Polwan Berprestasi untuk diberikan Penghargaan dan pengakuan atas dedikasi dan loyalitas sebagai Polwan merupakan bagian dari

strategi untuk memotivasi dan menghargai kinerja mereka. Polda Jatim juga berupaya untuk memastikan Polwan yang berprestasi mendapatkan penghargaan yang setara dengan rekan polisi laki dalam berdinras.

- f. Meningkatkan Pembinaan Karier Polwan di wilayah Polda Jatim, termasuk dalam jabatan strategis dan operasional, serta partisipasi dalam misi PBB.

Kapolda Jatim juga memberikan Pembinaan karier yang inklusif mencakup penempatan Polwan dalam jabatan strategis dan operasional, serta mendorong partisipasi mereka dalam misi perdamaian PBB. Hal ini menunjukkan komitmen Polda Jatim untuk membuka jalan bagi Polwan dalam mencapai potensi penuh bagi Polwan dalam menduduki jabatan Strategis di Kepolisian.

- g. Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk Polwan di wilayah Polda Jatim

Kapolda Jatim memberikan dukungan hak dan kewajiban bagi polwan seperti Sarana dan prasarana yang memadai sangat penting untuk mendukung kinerja Polwan. Polda Jatim berupaya menyediakan fasilitas yang mendukung, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap, serta program kesejahteraan yang inklusif terutama peran Polwan sebagai Ibu dalam mengurus keluarga.

- h. Penguatan struktur Direktorat Tindak Pidana Kekerasan Perempuan dan Anak.

Kapolda Jatim telah menempatkan jabatan bagi Polwan dalam Penguatan struktur Direktorat Reserse dengan total terdapat 32 perwira berdinasi di fungsi reserse yang terdapat 10 Polwan di bidang Pidana Kekerasan Perempuan dan Anak menjadi fokus penting untuk memastikan penanganan kasus-kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak dilakukan dengan lebih efektif. Hal ini juga membuka lebih banyak peluang bagi Polwan untuk berperan aktif dalam penanganan isu-isu sensitif ini.

- i. Meminimalisir isu Polwan ke dalam buku Setapak Perubahan

Fokus utama Kapolda Jatim pada peningkatan peran dan kesetaraan gender terhadap isu Polwan dalam Buku Setapak Perubahan Bapak Kapolri. Penting bagi Polwan saat ini masih menghadapi tantangan dalam hal rekrutmen, promosi, dan penempatan dalam posisi strategis. Solusi yang dapat diusulkan termasuk menetapkan target rekrutmen khusus untuk Polwan, menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan, dan memastikan alokasi anggaran yang memadai untuk pengembangan Polwan melalui program pendidikan dan pelatihan. Polda Jatim telah berhasil menepis isu terkait kesetaraan gender dan peran Polisi Wanita (Polwan) melalui berbagai inisiatif dan kebijakan strategis. Berdasarkan Perkap

Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kesetaraan Gender, Polda Jatim telah meningkatkan jumlah dan peran Polwan dalam berbagai fungsi operasional. Mereka juga menetapkan target rekrutmen khusus untuk Polwan, serta menyelenggarakan program pelatihan kepemimpinan yang dirancang untuk mempersiapkan Polwan menduduki posisi strategis. Selain itu, dukungan khusus bagi polwan telah diterapkan untuk pengembangan Polwan melalui program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan di wilayah Polda Jawa Timur.

3. Arah Kebijakan Dan Strategi

Kesetaraan Gender dan perlindungan terhadap perempuan merupakan suatu hal yang sangat prinsipil untuk dibenahi, setiap usaha akhirnya bermuara pada pembenahan kesetaraan gender di segala bidang kehidupan, juga di segala tempat yang mungkin untuk dicapai, baik kota, provinsi, sampai ke tingkat pemerintahan pusat. Negara adalah perwujudan dari demokrasi, maka upaya untuk menyikapi perbedaan wanita dan pria dalam keberhasilan bernegara dan bermasyarakat adalah wujud dari pesta demokrasi itu sendiri. Segala diskusi, ide, dan perjuangan terhadap kesetaraan gender terutama terhadap kaum wanita tidak boleh berhenti, khususnya dalam hal ini terhadap Polwan yang ada di tubuh Polri. Melalui kolaborasi antara Polri dan lembaga-lembaga lain juga harus ditingkatkan karena tugas Polwan dalam mencapai peran Polisi Sipil sangat penting, dan hal itu acapkali terkendala dengan berbagai aspek yakni, profesionalisme, aspek kultural, dan aspek politik, semua upaya itu

juga demi memberikan pemahaman terhadap masyarakat yang masih memiliki stigma maupun pandangan terhadap wanita yang tidak boleh melakukan pekerjaan yang (menurut mereka) berada di sektor pria.

Polda Jawa Timur berkomitmen tinggi dalam Kesetaraan Gender. Salah satu upaya signifikan yaitu berinovasi dalam membuat Sistem Rekomendasi Wanjak Jabatan berbasis Artificial Intelegent atau AI, data tersebut dapat disajikan secara real time melalui Aplikasi Tepat Wanjak Semeru. Sistem tersebut merupakan pengembangan dari aplikasi Siap Semeru yang merupakan sistem pemantauan kinerja pejabat, Polri Belajar yang merupakan Sistem Pembelajaran Fleksibel Secara Online, Assesment Center Terpadu yang merupakan Rekom Hasil Test Asesment.

Sehingga melalui sistem Tepat Wanjak Semeru berbasis Artificial Intelegent pemilihan kandidat calon pemangku jabatan dapat ditampilkan pada pimpinan secara Transparan, bagi anggota Polwan atau Polki yg ingin di promosikan dalam jabatan strategis. Upaya berkelanjutan dan dedikasi dalam melindungi hak-hak perempuan dalam berkarir telah mengantarkan Polda Jawa Timur pada penghargaan bergengsi dari Kapolri terkait pengimplementasian Program Tersebut melalui berbagai inovasi. Penghargaan ini menjadi bukti nyata bahwa penegakan hukum yang efektif dan responsif dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Kiprah Polwan Jawa Timur tidak hanya dalam penegakan hukum, tetapi juga dalam menjaga keamanan dan membangun kepercayaan publik.

Salah satu upayanya adalah program Polisi Santri Wanita, Peran Polisi Santri Wanita di Polda Jawa Timur bisa sangat beragam, mulai dari menjaga keamanan dan ketertiban di tempat ibadah, memberikan sosialisasi kepolisian kepada para santri, hingga membantu memfasilitasi kerjasama antara kepolisian dan lembaga pendidikan agama. Mereka juga dapat menjadi contoh bagi perempuan lain dalam masyarakat, menunjukkan bahwa perempuan dengan latar belakang keagamaan yang kuat juga dapat memiliki peran yang aktif dan signifikan dalam institusi kepolisian.

Kapolda Jatim juga menunjuk beberapa Polwan sebagai Bhabinkamtibmas di berbagai wilayah. Penunjukan ini didasari pada karakteristik daerah yang membutuhkan sentuhan perempuan dalam pelayanan kepolisian. Inisiatif ini menjadi salah satu tolak ukur komitmen Polda Jatim dalam mewujudkan kesetaraan gender. Dengan menempatkan Polwan sebagai Bhabinkamtibmas, perempuan mendapatkan kesempatan yang sama untuk berperan aktif dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di tingkat akar rumput.

Melihat potensi luar biasa Polwan, Kapolda Jatim menempatkan mereka di berbagai jabatan strategis di wilayah hukum Jawa Timur. Saat ini, 85 personel Polwan Polda Jatim menduduki jabatan strategis berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Kiprah mereka menjadi bukti nyata komitmen Polda Jatim dalam membuka ruang bagi perempuan untuk berkontribusi optimal.

Semangat "*He for She*": Menuju Masa Depan yang Setara Dengan semangat "*He for She*", Kapolda Jatim yakin bahwa Polda Jawa Timur akan terus mendorong kemajuan perempuan di bidang kepolisian dan menjadi role model bagi institusi lain dalam memperjuangkan kesetaraan gender. Mari bersama-sama menjadi agen perubahan di lingkungan Polri dan berkontribusi dalam membangun masa depan yang lebih setara dan berkeadilan untuk mewujudkan Polri PRESISI.

Di bawah kepemimpinan Kapolda Jawa Timur, Irjen. Pol. Drs. Imam Sugianto, M.Si., komitmen teguh untuk memajukan hak-hak perempuan diwujudkan. Sejak awal menjabat di Jawa Timur, beliau fokus pada pelibatan aktif personel perempuan di lingkungan Polda Jawa Timur. Upaya ini diharapkan dapat memperkuat dan memperlancar partisipasi dan pemberdayaan perempuan di bidang kepolisian.

Kapolda Jatim juga melakukan upaya peningkatan jumlah Polwan yang aktif dalam berbagai kegiatan. Ini mencakup upaya rekrutmen yang lebih inklusif serta penempatan Polwan dalam berbagai fungsi dan unit kepolisian, yang sebelumnya didominasi oleh personel laki-laki. Sehingga kegiatan Kepolisian di wilayah Polda Jatim dalam melaksanakan pembinaan dan pengamanan terhadap masyarakat bisa di dominasi juga oleh Polisi Wanita.

Kapolda Jatim dalam melaksanakan dukungan adalah langkah penting untuk mendukung pengembangan Polwan. Hal tersebut digunakan

untuk program pendidikan, pelatihan, dan fasilitas yang mendukung tugas-tugas Polwan, memastikan mereka memiliki sumber daya yang memadai untuk berprestasi dalam karier mereka.

Kesetaraan gender merujuk kepada suatu keadaan setara antara laki-laki dan perempuan dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Diskriminasi berdasarkan gender masih terjadi pada seluruh aspek kehidupan, dengan mengintegrasikan seluruh aplikasi pendukung pengembangan karir yang dimiliki polda jatim, yaitu pada aplikasi polri belajar, assesment center, dan siap semeru, sebagai data pertimbangan pimpinan bagi personel yang menduduki suatu jabatan tertentu. Personel polri khususnya polwan akan diperlakukan khusus untuk menempati jabatan apabila personel tersebut dapat memenuhi indikator program yang dilaksanakan. Melalui inovasi bernama aplikasi tepat wanjak dalam mendukung program kesetaraan tersebut polda jatim mendapatkan penghargaan juara satu dari Kapolri.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender saat ini dilakukan dengan mengintegrasikan seluruh aplikasi pendukung pengembangan karir yang dimiliki polda jatim, yaitu pada aplikasi polri belajar, assesment center, dan siap semeru, sebagai data pertimbangan pimpinan bagi personel yang menduduki suatu jabatan tertentu. Kelemahan-kelemahan implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender saat ini.
2. Kelemahan-kelemahan implementasi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender terdiri dari kelemahan pertama struktur hukum terdiri dari penetapan indikator kinerja SSDM Polri belum dilakukan secara efektif, pemenuhan DSP Polri terkendala dengan kebijakan *zero growth* dan kemampuan dukungan anggaran, pelayanan hak personel Polri belum dapat dipenuhi secara maksimal, masih terjadinya pelanggaran, penyimpangan perilaku yang dilakukan personel Polri dalam pelaksanaan tugas maupun kehidupan sehari-hari. Kedua kelemahan substansi hukum yakni adanya proses pelanggaran terhadap sistem patriarkis dalam pembuatan kebijakan khusus Polwan serta adanya proses *internalisasi glass ceiling* terhadap aturan tersebut yang mempengaruhi identitas mereka sebagai polwan. Ketiga kelemahan budaya hukum yakni

dipengaruhi Perilaku Organisasi Polri, Perilaku Personel Polri, Kinerja anggota Polri serta Aspek Pengetahuan

3. Formulasi kebijakan strategi pembinaan karir personel Polda Jawa Timur untuk mendukung kesetaraan gender berbasis inovatif teknologi informasi melalui aplikasi berbasis data personel akan menjadi kesetaraan gender yang adil dan berkeunggulan sehingga dengan akan terwujudnya pengembangan karir tanpa mengutamakan gender namun mengutamakan skill dan kemampuan yang setara baik polisi pria dan polisi wanita akan berdampak positif terhadap institusi kepolisian

B. Saran

1. Tesis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di tempat kerja bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kajian ini menjelaskan konsep dan faktor determinan implementasi kebijakan secara umum.
2. Penelitian kedepan di sarankan mengkaji implementasi kebijakan secara lebih mendalam dan spesifik tentang pengarusutamaan gender bagi anggota kepolisian, terutama polisi wanita. Dan juga perlu dikaji dan dianalisis lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi pengarusutamaan gender di tempat kerja bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
3. Keberhasilan pengarusutamaan gender anggota kepolisian di tempat kerja juga harus memperhatikan faktor- faktor yang berkontribusi sebagai determinan suksesnya implementasi kebijakan pengarusutamaan gender

antara lain konten kebijakan (*content of policy*) dan konteks kebijakan (*context of policy*).



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Amirudin dan Zainal Asikin, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013)
- Awaloedi Djamin, *Administasi Kepolisian Republik Indonesia: Kenyataan dan Harapan*, POLRI, Bandung, 1995
- Bagong Suyanto, *Masalah Sosial Anak*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010
- Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001
- Dede Wiliam, *Gender Bukan Tabu: Catatan Perjalanan Fasilitasi Kelompok Perempuan di Jambi*, Bogor: Center for International forestry Research CIFOR, 2006
- Dyah, Ochtorina Susanti & A'an, Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Jakarta : Sinar Grafika. 2015
- Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif, Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta: Suaka Media, 2015
- Grindle, Merilee S. *Politics and Policy Implementation in The Third World*. New Jersey : Princeton University Press, 1980
- H. Pudi Rahardi, *Hukum Kepolisian [Profesionalisme dan Reformasi Polri]*, penerbit Laksbang Mediatama, Surabaya, 2007
- Indrajit, Richardus Ek. *e-Government Strategi Pembangunan Dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Andi Offset, 2004
- J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 2003
- Leden Marpaung, *Asas Teori Praktek Hukum Pidana*, Sinar Grafika, 2005
- Lawrence M. Friedman, *System Hukum Dalam Perspektif Ilmu Sosial, The. Legal System: A Sosial Science Perspektive*, Nusa Media, Bandung, 2009
- Mansour Fakh, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*, Yogyakarta: INSISTPress, 2016

- Marselina, Y. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Kesetaraan Gender pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sanggau*. Ilmu Administrasi Negara, 2016
- Momo Kelana, *Hukum Kepolisian*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 1994
- Nassaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender*, Jakarta: Dian Rakyat, 2010
- Rosmarie Putnam Tong, *Feminist Thought: Pengantar Paling Komprehensif kepada Aliran Utama Pemikiran Feminis*, terj. Auarini Priyatna Prabasmono, Yogyakarta: Jalasutra, 1998
- Sadjijono, *Fungsi Kepolisian Dalam Pelaksanaan Good Governance*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2005
- _____, *Hukum Kepolisian, Perspektif Kedudukan Dan Hubungan Dalam Hukum Administrasi*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta
- Siti Azisah, et. al., *Kontekstualisasi Gender Islam dan Budaya*, Makassar: Alaudidin University Press, 2016
- Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo, 2008
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2008
- Sri Djoharwinarli, *Dilema Kesetaraan Gender: Refleksi dan Respons Praksis*, Yogyakarta: PolGov Fisipol UGM, 2012
- Syarifuddin Jurdi, *Sosiologi Nusantara: Memahami Sosiologi Integralistik*, Jakarta: Kencana, 2013
- Vina Saviana D. Dan Tutik Sulistyowati, *Sosiologi Gender*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2010
- W.J.S Purwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka Jakarta, Jakarta, 1986
- Yudi Latif, *Negara Paripurna: Historisitas, Rasionalitas, dan Aktualitas Pancasila*, Jakarta : PT Gramedia, cetakan ketiga, 2011
- _____, *Mata Air Keteladanan: Pancasila dalam Perbuatan*, Jakarta : Mizan, 2014

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2015 tentang Sistem Informasi Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja

C. JURNAL / KARYA ILMIAH

Ahmadi, A. D. Kesetaraan Gender Dalam Perspektif ISLAM DAN IMPLEMENTASINYA DALAM HUKUM ISLAM. *Jurnal Universitas Darussalam Gontor*, 2013

Amin, J. Permasalahan Gender dalam Perspektif Islam. *BUANA GENDER : Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 2019

Asrul Aziz, dkk, Tata Kelola Sumber Daya Polri Dalam Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terpadu di Kewilayahan, *Jurnal Litbang Polri Edisi Desember 2021*

Asmaret, D. KAJIAN TENTANG GENDER PERSPEKTIF ISLAM (Studi Analisis Tentang Posisi Perempuan dan Laki-laki dalam Islam). *JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah)*, 2018

Iswah Adriana, Kurikulum Berbasis Gender, *Tadrîs*. Volume 4. Nomor 1. 2009

Luthfia, A. D., & Chodijah, S. Keswtaraan Gender dalam Rumah Tangga Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal of Society and Development* 2021

Musyahid, A. Kesetaraan Gender Perspektif Filsafat Hukum Islam Achmad Musyahid *6LSDNDOHEEL*. | Volume 1 Nomor 1 Mei. 1 2013

Siri, H.. GENDER DALAM PERSPEKTIF ISLAM Hasnani Siri Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare. *Jurnal Al-Maiyyah* 2014

Suhra, S. Kesetaraan Gender Dalam Prespektif Al-Quran Dan Implikasi Terhadap Hukum Islam. *Jurnal Al-Ulum*, 2018

Wahyudani, Z., Tarantang, J., Nurrohman, N., & Astarudin, T. Family Law Reform in Morocco. *Al-Qadha: Jurnal Hukum Islam Dan Perundang-Undangan* 2023

Wewen Kusumi Rahayu, “Analisis Pengarusutamaan Gender dalam Kebijakan Publik”, *JAKPP, Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik*, Juni, 2016

Yundzira Nur Ayu Hamsah, dkk, Kesetaraan Gender dalam Tata Kelola Sumber Daya Manusia di Polrestabes Kota Makassar, *KNIA*, 2022J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 2003,

