

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset suatu organisasi dan relatif sulit ditiru oleh organisasi lain. Sumber daya manusia yang berkualitas menentukan keberhasilan tujuan suatu organisasi. Sebagai sebuah organisasi, Kepolisian juga memerlukan dukungan tenaga profesional yang memumpuni di bidang pelayanan guna meningkatkan mutu dan penyelenggaraan pemerintahan dan meningkatkan kepuasan terhadap mutu dan pelayanan yang diberikan pemerintah kepada masyarakat. (Wardhani & Hartono, 2020).

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu modal penting yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur prestasi dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (Wiladatika, 2018). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Demikian pula dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Polri dalam kaitannya dengan Pemerintahan memiliki kewajiban sebagai pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Polri dalam menjalankan kewajibannya harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik (Kamaruddin, 2021).

Kewajiban atau tugas pokok kepolisian adalah untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum; dan juga memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (S. fuj. lestari Hasibuan et al., 2021). Mengingat beratnya tugas kepolisian, maka dalam kegiatannya setiap anggota polisi juga harus memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya karena motivasi dapat menjadi penggerak semangat yang mempengaruhi kinerja individu (Kamaruddin, 2021).

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang dapat bekerja dengan baik karena adanya motivasi kerja yang

baik. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan diwujudkan dalam suatu tindakan. Motivasi kerja diberikan untuk mendorong kinerja anggota polisi. Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya (Adli et al., 2020).

Profesi sebagai aparat polisi adalah pekerjaan yang diinginkan oleh banyak orang karena polisi merupakan pejabat negara yang mempunyai banyak tugas dan wewenang, termasuk menjamin keselamatan untuk kepentingan umum. Oleh karena itu mengingat pentingnya tugas pokok polisi, maka banyak masyarakat baik laki-laki maupun perempuan yang mengikuti rekrutmen Polri. Aparat kepolisian di Indonesia terdiri dari polisi laki-laki dan polisi wanita. Akan tetapi jumlah polisi laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang berbeda, hal ini disebabkan karena kodrat laki-laki dan wanita yang berbeda.

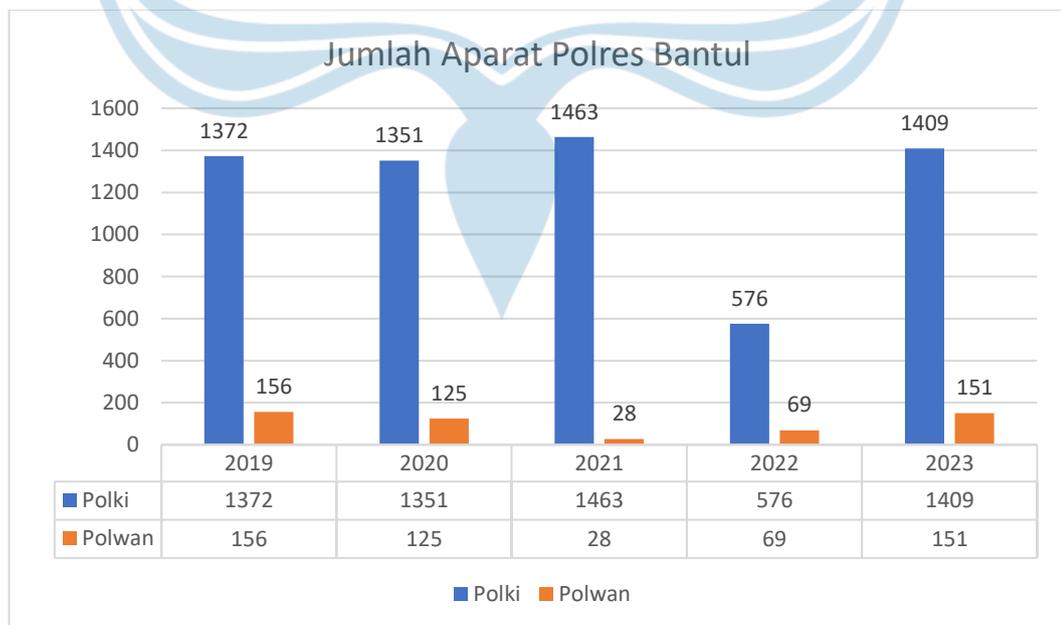
Laki-laki dan perempuan memiliki kodrat yang berbeda, tetapi kodrat perempuan sering dijadikan alasan untuk mereduksi berbagai peran perempuan di dalam keluarga maupun masyarakat, kaum laki-laki sering dianggap lebih dominan dalam memainkan berbagai peran, sementara perempuan memperoleh peran yang terbatas (Afif, 2018).

Stigma dalam masyarakat seringkali memandang bahwa wanita adalah makhluk yang lemah dan butuh perlindungan dari seorang pria, jika ada pekerjaan yang berat dan bersinggungan dengan fisik maka wanita pasti tidak diperkenankan untuk mengambil pekerjaan tersebut. Namun faktanya wanita juga memiliki kemampuan untuk mengambil pekerjaan yang secara tidak langsung dicap sebagai pekerjaan laki, mereka memiliki kecerdasan yang sama dengan pria, kemampuan menyelesaikan masalah seperti pria, dan yang terpenting, wanita memiliki hak yang sama dengan pria (Hasibuan, 2022). Perempuan berhak memiliki akses yang sama dalam berpartisipasi di bidang pendidikan, politik, ekonomi, sosial dan intelektual serta pendapat perlakuan yang sama sebagaimana kaum laki-laki (Haq, 2020). Perempuan yang bekerja sebagai penjaga keamanan harus menghadapi tantangan ganda, yaitu memenuhi tanggung jawab keluarga, sekaligus mengelola resiko keamanan yang timbul dari tanggung jawab profesional mereka. Kejadian-kejadian

yang dialami petugas keamanan dalam menjalankan tugas pokoknya dapat menimbulkan stress bagi setiap individu bahkan dapat menimbulkan konflik dengan rekan kerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang diinginkan. Motivasi bekerja memperlancar proses bekerja. Motivasi yang rendah bahkan tidak adanya motivasi akan melemahkan proses bekerja. Selain itu, kualitas hasil pekerjaan akan menjadi lebih rendah (Nurjayanti, 2021).

Fenomena masalah menunjukkan jumlah polisi wanita belum mencapai enam persen dari jumlah seluruh aparat polisi yang ada di Indonesia. Padahal jumlah ideal yang ditargetkan Polri adalah 30 persen dari total personel polisi yang ada. Mengacu masalah tersebut maka Polri terus berupaya untuk menambah jumlah personil wanita, sebab jumlah polwan belum ideal dengan jumlah polki, sehingga untuk dapat mencapai kesetaraan gender di institusi penegak hukum, maka dilaksanakan rekrutmen bagi Polwan.

Fokus penelitian ini dilakukan pada polwan di Polres Bantul. Hal ini disebabkan karena data menunjukkan jumlah polisi wanita di Polres Bantul mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2023. Adapun data banyaknya aparat polisi laki-laki (Polki) dibandingkan aparat polisi wanita (polwan) di Polres Bantul dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Jumlah Aparat Polres Bantul

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa jumlah polwan di Polres Bantul di tahun 2023 mengalami peningkatan yang signifikan dari 69 orang di tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 151 orang polwan. Padahal tugas sebagai polisi tidaklah mudah. Apalagi peran dari wanita sebagai istri dan ibu sekaligus yang menjadi polisi memiliki tugas ganda. Oleh sebab itu, untuk mendukung tujuan pemerintah agar mencapai kesetaraan gender pada institusi penegak hukum di Indonesia, maka menarik dikaji lebih lanjut faktor penyebab motivasi wanita untuk menjadi petugas kepolisian di Bantul, agar hasil penelitian ini dapat memberi kontribusi bagi organisasi kepolisian untuk meningkatkan minat wanita di Indonesia menjadi Polwan. Berdasarkan hal itu, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Motivasi Perempuan Menjadi Petugas Kepolisian (Studi Kasus Pada Polwan Polres Bantul)”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti yakni: “Faktor apa sajakah yang memotivasi perempuan untuk memilih profesi sebagai Polwan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Fenomena masalah ini menunjukkan bahwa masih rendahnya jumlah polisi perempuan menjadi salah satu tantangan yang dihadapi bagi kepolisian negara dalam mencapai kesetaraan gender. Selain itu, saat ini kepolisian sedang berupaya meningkatkan jumlah Polwan agar mencapai jumlah ideal, yakni 30 % dari jumlah total personel kepolisian. Oleh karena itu Polwan harus mampu bersaing dengan polisi laki-laki dalam kompetisi yang sehat dan memiliki motivasi yang tinggi. Mengacu pada permasalahan tersebut maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui faktor-faktor yang memotivasi perempuan untuk memilih profesi sebagai Polwan.

1.4 Batasan Penelitian

Karena keterbatasan waktu dan sumber daya, penulis memiliki beberapa batasan dalam penelitian ini:

- a. Hanya informan dari Polres Bantul yang akan digunakan sebagai basis penelitian ini.

- b. Tiga divisi akan diselidiki: Operasi Lapangan, Pencegahan Kejahatan dan Investigasi Kriminal.
- c. Informan dalam penelitian ini akan terdiri dari Kepala Polisi dan Petugas kepolisian.

