PEREMPUAN DALAM PENEGAKAN HUKUM DI WILAYAH ASEAN

UNODC
United Nations Office on Drugs and Crime

INTERPOL

UN WOMEN

PENAFIAN

Pendapat, temuan, kesimpulan dan rekomendasi yang diungkapkan di dalam dokumen ini tidak serta merta mencerminkan pandangan INTERPOL, UN Women atau UNODC, atau pun entitas nasional, regional, maupun internasional terkait lainnya. Isi dari publikasi ini diizinkan untuk dikutip atau direproduksi selama disertai pengakuan atas sumber informasi tersebut.

Informasi terkait *uniform resource locator* dan tautan ke situs internet yang terdapat di dalam publikasi ini disediakan untuk memudahkan pembaca dan dijamin akurasinya pada saat penerbitan dokumen ini. INTERPOL dan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tidak bertanggung jawab atas akurasi informasi atau pun konten situs web eksternal lain yang ada setelah dokumen ini diterbitkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami berterima kasih kepada seluruh lembaga kepolisian nasional yang telah mengizinkan para peneliti melakukan wawancara kepada para staf mereka, khususnya Biro Pusat Nasional INTERPOL negara-negara ASEAN, serta narahubung lain yang telah memfasilitasi kontak dan menyelenggarakan wawancara. Kami juga secara khusus menyampaikan terima kasih kepada beberapa narahubung di tingkat nasional yang memanfaatkan jaringan pribadi mereka untuk menjadwalkan wawancara.

Proyek ini didanai dengan dukungan dari Pemerintah Kanada.

Kami juga ingin berterima kasih kepada Pemerintah Jepang, yang mendanai aspek-aspek penelitian dan konsultasi dengan para aparat penegak hukum (APH) dan pemangku kepentingan lainnya pada fase pertama proyek yang dilaksanakan oleh UN Women dan UNODC ini.

Canada

Hak cipta © 2020, Badan PBB untuk urusan Narkoba dan Kejahatan (UNODC) dan Badan PBB untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan (UN Women). Publikasi ini dapat direproduksi secara keseluruhan maupun sebagian dan dalam bentuk apa pun untuk tujuan pendidikan dan nirlaba tanpa izin khusus dari pemegang hak cipta, selama disertai pengakuan dan ucapan terima kasih kepada sumbernya. UNODC, UN Women dan INTERPOL menghargai jika salinan dari publikasi apa pun yang menggunakan publikasi ini sebagai sumber dapat dikirimkan kepada kami melalui email via CBT-SUNBIRD@INTERPOL.INT, unodc-thailandfieldoffice@un.org, info.bangkok@unwomen.org.

ISBN: 978-974-680-448-6

Organisasi Polisi Kriminalitas Internasional *(International Criminal Police Organization/ INTERPOL)* adalah organisasi kepolisian internasional terbesar di dunia. INTERPOL berperan menjembatani lembaga-lembaga penegak hukum di 194 negara anggotanya untuk membantu mereka memerangi kejahatan transnasional demi menciptakan dunia yang lebih aman. Untuk mencapai tujuan ini, INTERPOL membantu lembaga-lembaga tersebut untuk saling berbagi dan mengakses data tentang tindak pidana dan pelaku kejahatan, memberikan berbagai dukungan teknis dan operasional, serta pembangunan kapasitas dan pelatihan.

Makalah penelitian ini merupakan bagian dari Project Sunbird, yaitu sebuah inisiatif selama tiga tahun (2017-2020) yang didukung oleh Pemerintah Kanada yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan petugas kepolisian di seluruh kawasan ASEAN dalam memerangi terorisme dan kejahatan terorganisasi. Proyek ini dibagi menjadi empat pilar: (1) latihan lapangan operasional untuk pembangunan kapasitas pengamanan perbatasan transnasional; (2) kapabilitas kepolisian, yang meliputi pelatihan menggunakan basis data tindak kejahatan INTERPOL, pemrosesan data, dan keterampilan penyelidikan kontra-terorisme; (3) forensik, yang menargetkan pengembangan keterampilan para personil penegak hukum di bidang ini; dan (4) perempuan di kepolisian, yang mengundang para pemimpin dan calon pemimpin kepolisian perempuan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen mereka, serta berupaya meningkatkan kesetaraan gender di lembaga-lembaga penegak hukum di kawasan ASEAN. Makalah penelitian ini merupakan bagian dari pilar keempat dan akan menjelaskan tentang dukungan pembangunan kapasitas yang menjadi sasaran INTERPOL di negara-negara di kawasan ASEAN dalam beberapa waktu ke depan.

Badan PBB untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan (UN Women) adalah sebuah entitas PBB yang didedikasikan untuk mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Dalam melaksanakan mandatnya, UN Women memajukan standar-standar yang disepakati di tingkat internasional terkait kesetaraan gender, dan mendukung berbagai negara untuk menerjemahkan standar tersebut di lapangan melalui berbagai peraturan perundang-undangan, kebijakan, dan layanan. UN Women menggunakan pengalaman di berbagai negara untuk menginformasikan kesepakatan-kesepakatan tentang norma kesetaraan gender, dan melalui jaringannya di Perserikatan Bangsa-Bangsa, menempatkan kesetaraan gender sebagai pusat dari tiga pilar kemajuan global, yaitu perdamaian dan keamanan, hak asasi manusia, dan pembangunan berkelanjutan.

Kantor PBB Urusan Narkoba dan Kejahatan (UNODC) bekerja sama dengan negara-negara angggotanya di seluruh dunia untuk mengatasi ancaman yang ditimbulkan oleh narkoba, kejahatan, dan terorisme. Di Asia Tenggara, organisasi kami menempati posisi yang unik untuk mendukung kerangka-kerangka ASEAN yang bertujuan mengatasi tantangan akibat kejahatan terorganisasi transnasional, serta mempromosikan keadilan dan supremasi hukum. Upaya multilateral ini berfungsi sebagai landasan untuk kerja sama regional di bidang ekonomi, sosial, politik, dan keamanan.

Dibekali dengan pengalaman luas bekerja untuk mencapai kerja sama politik-keamanan yang lebih luas di kawasan ini, UNODC adalah pilihan yang tepat untuk memimpin pelaksanaan Deklarasi Bersama tentang Kemitraan Komprehensif *(Joint Declaration on Comprehensive Partnership)* antara ASEAN dengan PBB. UNODC telah meneliti dan mengembangkan suatu kerangka pendampingan teknis yang dirancang untuk mendukung negara-negara anggotanya secara efektif dalam mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di dalam ketiga pilar Masyarakat ASEAN.

UNODC mengakui bahwa kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dan anak perempuan akan berkontribusi penting untuk mencapai kemajuan di seluruh Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Melalui kegiatan-kegiatan pembangunan kapasitas yang kami lakukan, kami berusaha untuk meningkatkan partisipasi dan kepemimpinan para petugas perempuan di lembaga-lembaga penegak hukum. Lebih lanjut, kegiatan-kegiatan ini memungkinkan para petugas garis depan untuk memenuhi kebutuhan perempuan dan anak perempuan secara lebih baik dalam konteks kejahatan lintas-negara dan penyelundupan migran

KATA PENGANTAR

Partisipasi bermakna perempuan dalam penegakan hukum telah diakui secara global berperan sangat penting dalam mempromosikan kesetaraan gender dan meningkatkan efektivitas operasional penegakan hukum. Seiring terus berkembangnya sifat kepolisian, kejahatan dan penyelidikan tindak kejahatan, semakin banyak perhatian diberikan kepada dimensi gender dari suatu tindak kejahatan, dampaknya kepada korban, serta kemampuan operasional yang dibutuhkan oleh lembaga penegak hukum untuk menganalisis, menyelidiki, dan memerangi tindak kejahatan di tingkat lokal dan transnasional.

Lembaga-lembaga penegak hukum yang inklusif dan mendukung petugas perempuan untuk bekerja di seluruh tingkatan dan dalam berbagai kapasitas akan lebih mewakili masyarakat yang mereka layani. Ketika para anggota masyarakat meyakini bahwa organisasi penegak hukum mereka benar-benar mewakili, memahami, dan merespons mereka, dan ketika masyarakat memandang otoritas sebagai pihak yang adil, sah dan bertanggung jawab, maka kepercayaan terhadap penegakan hukum akan meningkat, dan keyakinan publik kepada pemerintah akan semakin tertanam kuat. Pandemi COVID-19 telah meningkatkan kesadaran tentang peran kepolisian dan penegakan hukum dalam menjaga kesehatan masyarakat. Respons-respons sensitif gender dalam kepolisian di situasi pandemi dibutuhkan, khususnya mengingat penutupan perbatasan dan *lockdown* di tengah masyarakat yang bertujuan mengendalikan dan mencegah penyebaran COVID-19 telah berdampak signifikan dalam tindak kejahatan serius yang berdampak pada perempuan, seperti perdagangan orang dan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT).

Negara-negara ASEAN telah meningkatkan komitmen mereka untuk meningkatkan partisipasi aktif dan keterwakilan perempuan dalam penegakan hukum. Di seluruh negara yang disurvei, banyak petugas kepolisian perempuan merasakan bahwa di dalam lembaga mereka, terdapat dukungan yang menguat untuk merekrut, menugaskan, dan mempromosikan lebih banyak petugas perempuan dibandingkan sebelumnya. Beberapa Negara Anggota ASEAN khususnya telah mengambil langkah-langkah penting untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lembaga penegak hukum, sesuai dengan komitmen mereka pada Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW).

Penelitian yang dilakukan oleh Organisasi Polisi Kriminalitas Internasional (INTERPOL), Entitas Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan (UN Women), dan Kantor PBB Urusan Obat-obatan dan Kejahatan (UNODC) ini menelusuri pengalaman dan pandangan para petugas kepolisian perempuan dan laki-laki di berbagai tingkat senioritas di seluruh kawasan ASEAN. Penelitian ini berisi rekomendasi untuk membantu Negara-negara Anggota ASEAN, pemangku kepentingan kunci, dan mitra dialog untuk menerjemahkan berbagai komitmen untuk mendukung partisipasi perempuan di dalam penegakan hukum menjadi upaya praktis untuk semakin memajukan lingkungan pendukung bagi penegakan hukum yang inklusif gender.

Tahun 2020 bertepatan dengan peringatan 20 tahun Resolusi 1325 (2000) Dewan Keamanan PBB yang bersejarah tentang perempuan, perdamaian dan keamanan, sehingga merupakan saat yang tepat untuk memusatkan perhatian kita untuk meruntuhkan hambatan-hambatan yang tersisa bagi partisipasi perempuan dalam penegakan hukum di ASEAN, termasuk dengan mengatasi norma-norma gender dan syarat-syarat kerja bagi perempuan yang menghalangi mereka berpartisipasi secara penuh dan setara. Ini juga merupakan waktu yang tepat untuk mengakselerasi kebijakan dan praktik peka gender yang dapat menjadi batu loncatan untuk keterlibatan berkelanjutan perempuan dalam penegakan hukum, jalur menuju posisi kepemimpinan, serta penugasan ke ranah-ranah spesialis.

Makalah ini adalah suatu saksi tentang kerja sama yang baik antara berbagai organisasi internasional terkait isu-isu seperti gender dan HAM, yang berdampak pada seluruh aspek masyarakat. Kerja sama ini akan menjadi landasan bagi dialog yang berkesinambungan dan bermanfaat bagi organisasi-organisasi kita yang terkait dengan topik ini. Kami berharap penelitian ini dan berbagai rekomendasi di dalamnya dapat menjadi sumber daya yang bermanfaat bagi para pembuat kebijakan dan praktisi penegak hukum, dan juga bagi organisasi regional dan internasional. Diharapkan dengan semakin mendorong partisipasi aktif perempuan dalam sektor penegakan hukum di seluruh tingkatan dan peran, masyarakat akan dapat terlayani dan terlindungi dengan lebih baik.

Terakhir, kami mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah Kanada atas dukungannya yang murah hati, serta kepada seluruh lembaga kepolisian dan petugas kepolisian yang telah berkontribusi kepada penelitian ini dengan berbagai cara masing-masing.

Jorge Fainstein
Day Gastrell

Acting Director

Capacity Building and Training Directorate, INTERPOL Global Complex for Innovation

Mohammad Naciri

UN Women Regional Director for Asia and the Pacific

Jeremy Douglas

UNODC Regional Representative for Southeast Asia and the Pacific

Akronim dan Singkatan

ASEAN	Association of Southeast Asian Nations (Asosiasi Bangsa-bangsa Asia Tenggara)
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan)
GCE O Level	General Certificate of Education Ordinary Level
INTERPOL	International Criminal Police Organization (Organisasi Polisi Kriminalitas Internasional)
PNP	Philippine National Police (Kepolisian Nasional Filipina)
OSCE	Organization for Security and Co-operation in Europe (Organisasi Keamanan dan Kerjasama Eropa)
SGD	Singapore dollars (Dollar Singapura)
UNODC	United Nations Office on Drugs and Crime (Kantor PBB untuk Narkoba dan Kejahatan)
UN Women	United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (Entitas PBB untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan)
USD	United States dollars (Dollar AS)

DAFTAR ISI

Ucapan Terima Kasih

Kata Pengantar 4
Daftar Isi 6
Ringkasan Eksekutif 8

1. Pendahuluan 14
1.1. Pentingnya perempuan di sektor penegak hukum 16

2. Metodologi Penelitian 22

3. Perempuan di sektor penegak hukum di wilayah ASEAN 30

4. Budaya kelembagaan dan pekerjaan sektor penegak hukum 36
Praktik baik 42
Tantangan 44

5. Kerangka kebijakan internasional, regional dan nasional bagi perempuan di sektor penegak hukum 48

6. Pendekatan dan respons terhadap kesetaraan gender dan penegakan hukum oleh lembaga-lembaga penegak hukum di ASEAN 52
Praktik baik 53
Tantangan 54

7. Berkarier sebagai perempuan di sektor penegak hukum: peluang dan tantangan 56
7.1. Alasan perempuan bergabung dengan lembaga penegak hukum di ASEAN 56
7.2. Perekrutan dan pelatihan 58
Praktik baik 61
Tantangan 63
7.3. Penugasan 66
Praktik baik 68
Peningkatan respons terhadap kekerasan seksual dan berbasis gender 68
Peningkatan efektivitas operasional 70
Membangun kepercayaan masyarakat 71
Mengurangi kekerasan oleh polisi dan mendeeskalasi ketegangan 72
Tantangan 73
7.4. Promosi dan perempuan di posisi kepemimpinan 75
Praktik baik 77
Tantangan 79

8. Sumber daya 81
8.1. Sumber Daya Manusia (SDM)
8.1.1. Hak cuti orang tua dan pengaturan kerja yang fleksibel 81
Praktik baik 82
Tantangan 83
8.1.2. Serikat/asosiasi perempuan 84
Praktik baik 85
Tantangan 86
8.2. Infrastruktur, fasilitas dan seragam 87
Praktik baik 88
Tantangan 89

9. Rekomendasi 90
Tingkat regional ASEAN 91
Struktur, kebijakan, dan strategi kelembagaan di tingkat nasional 91
Perekrutan dan pembangunan kapasitas 92
Penugasan 93
Promosi dan kepemimpinan 94
Sumber Daya Manusia (SDM) 95
Infrastruktur, fasilitas dan peralatan 95

10. Kesimpulan 96
Lampiran 1: Ringkasan per Negara 98
Brunei Darussalam – Kepolisian Kerajaan Brunei 98
Kamboja – Kepolisian Nasional Kamboja 98
Indonesia – POLRI 99
Republik Demokratik Rakyat Laos - Kepolisian Laos 100
Malaysia - Polisi Diraja Malaysia 101
Myanmar - Kepolisian Myanmar 101
Filipina - Kepolisian Nasional Filipina (PNP) 103
Singapura - Kepolisian Singapura 104
Thailand - Kepolisian Kerajaan Thailand 104
Vietnam –Angkatan Kepolisian Rakyat 105

Lampiran 2: Peringkat Ketimpangan Gender Global di Negara-negara Anggota ASEAN 107

Bibliografi **108**
Catatan Akhir **116**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Studi ini menyoroti pengalaman dan pandangan para petugas kepolisian perempuan dari seluruh kawasan ASEAN. Kerja bersama ini ditujukan untuk lebih memahami peluang dan tantangan yang terkait dengan keterwakilan, peran dan partisipasi aktif perempuan dalam kerja-kerja penegakan hukum, serta memberikan sejumlah rekomendasi untuk kegiatan pembangunan kapasitas dan pelatihan di masa depan untuk semakin meningkatkan partisipasi tersebut. Studi ini dilaksanakan sebagai proyek bersama antara INTERPOL, UN Women, dan UNODC di sepanjang tahun 2019 hingga 2020.

RINGKASAN TEMUAN

Di ASEAN, keterwakilan perempuan di lembaga-lembaga penegak hukum masih relatif rendah. Statistik gender yang tersedia menunjukkan bahwa perempuan membentuk antara 6 hingga 20 persen dari tenaga kerja di sektor penegakan hukum.[1] Meskipun terdapat banyak contoh yang menunjukkan bahwa perempuan dapat memperoleh promosi ke jenjang yang lebih tinggi, pemimpin perempuan senior masih terbilang jarang. Namun demikian, telah terdapat sejumlah kemajuan dalam pelatihan dan penugasan perempuan ke berbagai tanggung jawab dan gugus tugas spesialis baik di tingkat junior maupun menengah.

Meskipun terdapat sejumlah variasi dalam perekrutan, pelatihan, penugasan, dan promosi perempuan di tingkat nasional, secara keseluruhan, para petugas perempuan dalam studi ini melaporkan pengalaman dan hambatan yang serupa di setiap negara maupun di tingkat internasional. Secara umum, hal ini terkait dengan persepsi bahwa dibutuhkan kekuatan dan ukuran fisik (misalnya tinggi dan berat minimal) tertentu untuk menjadi seorang petugas kepolisian, norma dan stereotip gender terkait peran perempuan dalam masyarakat yang membatasi partisipasi mereka dalam arena profesional tertentu, serta stereotip tentang seperti apa pemimpin dalam sektor penegakan hukum yang "baik".

Studi ini mengidentifikasi sejumlah area di mana perempuan memberikan kontribusi penting bagi penegakan hukum, yang serupa dengan yang dilaporkan di tingkat internasional. Area-area ini mencakup: meningkatkan respons terhadap kejahatan berbasis seksual dan gender, meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, membangun kepercayaan masyarakat, serta meningkatkan persepsi legitimasi lembaga-lembaga penegak hukum.

Perekrutan dan pelatihan

- Kebanyakan negara menerapkan kuota atau target resmi untuk perekrutan atau keterwakilan perempuan secara keseluruhan, yang biasanya berkisar antara 10 hingga 30 persen. Di beberapa Negara Anggota ASEAN, terdapat kuota 10 persen yang berfungsi sebagai jumlah maksimal perekrutan perempuan per tahunnya, sementara di negara yang lain, kuota didasarkan pada jumlah proporsi posisi minimal. Dalam beberapa kasus, kuota atau target dapat diberlakukan pada posisi atau unit tertentu, misalnya posisi deputi direktur atau unit pengawalan *(bodyguard)*.

- Di sejumlah negara, lembaga-lembaga tersebut menetapkan persyaratan penerimaan khusus perempuan, seperti belum menikah pada saat mendaftar, bersedia tidak menikah selama beberapa tahun setelah lulus pelatihan, maupun kewajiban untuk menjalani tes keperawanan.

- Pelatihan tentang gender dan HAM justru jarang diberikan baik pada saat perekrutan maupun setelahnya.

FOTO: UN WOMEN/STEPHANIE SIMCOX

- Ketika pelatihan terkait gender pada masa aktif bertugas tidak diwajibkan, petugas laki-laki jarang mengikutinya, baik karena mereka tidak diundang maupun karena tidak merasa tertarik.

- Para petugas perempuan merasa bahwa para petugas laki-laki khususnya yang berada di posisi senior akan memperoleh manfaat jika menghadiri pelatihan terkait gender, mengingat merekalah pihak yang memegang kekuasaan untuk mempengaruhi perubahan, termasuk melalui struktur komando.

- Para petugas perempuan melaporkan bahwa kesempatan yang mereka dapatkan lebih sedikit untuk mengikuti pelatihan internasional, yang terkadang disebabkan kemampuan bahasa Inggris mereka yang kurang memadai atau adanya hambatan untuk bepergian dalam waktu lama ke luar negeri.

Penugasan

- Kerja-kerja polisi "luar ruangan", seperti berpatroli atau kerja operasional, dipandang lebih sesuai dilaksanakan oleh laki-laki, sementara kerja-kerja "dalam ruangan", seperti administrasi, dipandang lebih sesuai dilaksanakan oleh perempuan.[2]

- Para petugas perempuan menginginkan pengalaman operasional yang lebih besar, meskipun mereka merasa mereka jarang sekali didorong untuk mencari pengalaman ini.

- Di Singapura, pengaturan kerja yang fleksibel menjadi kebijakan yang diformalkan. Sementara di negara-negara lain, kebijakan seperti itu terkadang tidak ada atau harus dinegosiasikan secara per kasus antara petugas yang bersangkutan dengan atasan mereka.

- Perempuan seringkali memilih untuk melakukan pekerjaan administratif karena, antara lain, dapat membantu mereka menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pengasuhan anak.

Promosi dan kepemimpinan

- Para pemimpin perempuan digambarkan sebagai teladan yang penting bagi para petugas perempuan junior, dan diharapkan dapat menginspirasi para junior ini untuk mencapai jenjang senior.

- Para pemimpin perempuan percaya bahwa mentoring dan memiliki champion atau sponsor laki-laki sangat penting untuk memperoleh promosi.

- Para petugas perempuan menyatakan bahwa dukungan laki-laki untuk kemajuan karier perempuan di sektor penegak hukum sangat penting, karena laki-lakilah yang paling banyak memegang peran kepemimpinan dengan wewenang dalam pengambilan keputusan dan pengaruh tingkat tinggi.

- Hanya sedikit perempuan yang ditugaskan untuk peran operasional, penyelidikan tindak kejahatan atau pun tim operasi spesialis. Padahal, seringkali penugasan-penugasan itu adalah kunci untuk memajukan karier mereka di bidang ini. Akibatnya, kemampuan perempuan untuk memperoleh keterampilan dan pengalaman dalam area-area yang dipandang penting untuk menjadi pemimpin di sektor penegak hukum menjadi terbatas.

Sumber Daya Manusia (SDM)

- Semua negara memberikan hak cuti melahirkan *(maternity leave)*, meskipun durasinya bervariasi satu sama lain. Meskipun para petugas perempuan menginginkan cuti hamil yang panjang, beberapa di antara mereka justru khawatir bahwa cuti yang panjang ini akan dipandang sebagian orang akan menjadi disinsentif untuk merekrut atau mempromosikan perempuan. Cuti ayah *(paternity leave)* berdurasi sekitar 0 hingga 15 hari.

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

- Serikat atau asosiasi penegak hukum perempuan tidak selalu ada di setiap negara. Belum tampak ada hubungan yang jelas antara keberadaan asosiasi tersebut dengan meningkatnya keterwakilan perempuan di sektor penegak hukum atau di jenjang senior karena adanya berbagai variabel. Sebuah asosiasi dapat berfungsi efektif, misalnya untuk memberikan dukungan sejawat dan membuat target perbaikan kondisi kerja perempuan di sejumlah kasus.

Infrastruktur, fasilitas dan peralatan

- Fasilitas untuk menyusui, laktasi, dan penitipan anak jarang tersedia di kantor-kantor lembaga penegak hukum. Terdapat beberapa contoh di mana fasilitas-fasilitas tersebut tersedia di kantor pusat, namun di tingkat atau divisi lain, umumnya fasilitas tersebut tidak tersedia.

- Pemisahan fasilitas bagi laki-laki dan perempuan untuk berganti pakaian, tidur, dan sanitasi juga tersedia di pusat-pusat kota besar, namun jarang terdapat di pedesaan atau wilayah terpencil, yang semakin menambah halangan untuk menugaskan perempuan di luar perkotaan.

- Saat ini semakin banyak petugas perempuan yang diberikan pilihan untuk mengenakan seragam yang mereka rasa lebih nyaman atau praktis dalam bertugas, seperti celana panjang atau rok, meskipun tidak selalu demikian.

Singkatnya, negara-negara di kawasan ini menghadapi hambatan dalam meningkatkan keterwakilan dan partisipasi aktif perempuan di sektor penegakan hukum, yang serupa dengan hambatan yang didokumentasikan di kawasan-kawasan lainnya. Rekomendasi yang diajukan di dalam penelitian ini bertujuan untuk mendukung kolaborasi di kalangan Negara-Negara Anggota ASEAN, pemangku kepentingan kunci, dan mitra internasional untuk mengadopsi dan melaksanakan berbagai kebijakan dan praktik inklusif gender sebagai upaya untuk: (1) mempercepat partisipasi aktif perempuan dalam sektor penegak hukum, dan (2) meningkatkan efektivitas operasional lembaga penegak hukum untuk merespons kebutuhan seluruh masyarakat, serta mengatasi tindak kejahatan di tingkat nasional dan transnasional secara lebih efektif.

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

RANGKUMAN REKOMENDASI

Lembaga-lembaga penegak hukum, organisasi internasional, serta mitra pembangunan dan dialog yang bekerja sama dengan, dan mendukung lembaga-lembaga penegak hukum disarankan untuk mempertimbangkan hal-hal berikut:

Tingkat regional ASEAN

- Mendukung ASEAN untuk menyusun suatu strategi dan rencana aksi bersama regional untuk memberikan panduan dan menetapkan standar minimal bagi seluruh lembaga penegak hukum untuk menciptakan sektor penegak hukum yang inklusif gender di tingkat regional, nasional dan lokal.

- Meningkatkan pengumpulan data terpilah berdasarkan jenis kelamin sebagai rujukan bagi strategi dan intervensi tertarget regional, serta menyusun laporan tahunan tentang pencapaian target yang dapat diakses publik.

- Meningkatkan jejaring regional dan kesempatan untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik untuk menciptakan sektor penegak hukum yang inklusif gender, serta mekanisme bagi para petugas kepolisian perempuan di kawasan ini untuk membangun jejaring sejawat yang saling mendukung.

Struktur, kebijakan, dan strategi kelembagaan di tingkat nasional

- Mengembangkan atau memperbaiki operasionalisasi strategi pengarusutamaan gender skala sistem bagi lembaga-lembaga penegak hukum dengan monitoring dan evaluasi yang integral.

- Membentuk unit kesetaraan gender yang berfokus untuk meneliti dan mengatasi hambatan-hambatan terhadap kesetaraan gender di sektor penegak hukum, serta memberikan rekomendasi spesifik lembaga.

- Menyelidiki apakah persyaratan perundang-undangan terkait penggeledahan tubuh oleh petugas berjenis kelamin sama dan hal lain yang terkait telah dilakukan. Jika tidak, perlu ada kaji ulang atas kriteria perekrutan dan penugasan bagi para petugas perempuan.

- Menyusun strategi komunikasi untuk membangun kesadaran tentang manfaat partisipasi perempuan di sektor penegakan hukum di posisi manajemen senior, lembaga pemerintah terkait lainnya, dan masyarakat secara luas.

- Membentuk sebuah badan atau struktur independen, atau memperkuat beberapa jalur yang sudah ada untuk menerima dan menyelidiki pengaduan terkait diskriminasi dan pelecehan.

Perekrutan, pelatihan dan pembangunan kapasitas

- Mengembangkan atau memperluas kampanye komunikasi untuk memastikan sektor penegakan hukum ditampilkan sebagai pilihan karier yang ramah bagi laki-laki dan perempuan. Kampanye dapat dirancang sedemikian rupa untuk mematahkan stereotip gender untuk menarik pelamar perempuan pada tahap perekrutan, dan juga memfasilitasi akses perempuan ke berbagai penugasan.

- Melaksanakan survei untuk menilai tingkat ketertarikan perempuan untuk menjadi petugas penegak hukum.

- Merevisi kuota dan/atau target bagi perempuan di seluruh jenjang dan fungsi untuk memastikan kebijakan tersebut memperluas dan bukan justru membatasi kesempatan bagi perempuan.

- Menerapkan upaya khusus sementara yang bertujuan untuk mengembangkan praktik perekrutan inklusif gender.

- Menghapuskan kriteria yang mewajibkan perempuan wajib belum menikah saat tahap perekrutan dan/atau selama dan setelah pelatihan dasar.

- Memastikan komite seleksi perekrutan memiliki anggota perempuan.

- Mengembangkan kurikulum pelatihan wajib terstandarisasi tentang kesetaraan gender dan hak asasi manusia di dalam konteks penegakan hukum.

- Memberikan pelatihan sensitif gender bagi para pemimpin dan manajer agar berdaya dalam mempromosikan budaya kerja yang inklusif gender dan menghapuskan praktik-praktik diskriminatif.

- Mengembangkan dan melaksanakan kebijakan untuk memastikan peluang pelatihan internasional dan domestik terbuka bagi laki-laki dan perempuan secara setara.

Penugasan

- Memastikan perempuan mendapatkan akses kepada berbagai penugasan operasional, serta didorong untuk berpartisipasi di dalamnya untuk mengembangkan keterampilan profesi dan kepercayaan diri mereka.

- Mengkaji ulang praktik penugasan yang ada dan mempertimbangkan rotasi berkala dalam peran-peran operasional bagi seluruh petugas, dengan mempertimbangkan praktik terbaik dalam penugasan dan keseimbangan gender.

- Membentuk kebijakan-kebijakan yang memberikan batu loncatan bagi partisipasi perempuan, termasuk bagi perempuan dan laki-laki yang sudah berkeluarga.

- Memastikan agar petugas perempuan dan laki-laki memperoleh akses kepada konseling klinis dan dukungan psikologis profesional untuk mencegah dan mengatasi stres atau gangguan kesehatan mental, khususnya bagi para petugas yang mengalami peristiwa traumatis, atau yang menyelidiki atau mendengarkan kesaksian korban atau saksi terkait suatu kejahatan serius.

Promosi dan kepemimpinan

- Menyediakan pelatihan tertarget terkait kepemimpinan dan keterampilan teknis (misalnya manajemen krisis) bagi para petugas perempuan tingkat menengah.

- Menerapkan mekanisme dukungan yang bertujuan untuk meningkatkan angka retensi, seperti dengan menjamin bahwa petugas perempuan yang mengambil cuti melahirkan dapat kembali bekerja dan ditempatkan di posisi yang kurang lebih sama dengan sebelumnya.

- Membangun program mentoring bagi para petugas perempuan jenjang menengah.

- Memastikan bahwa perempuan menjadi bagian dari komite seleksi untuk jabatan yang lebih tinggi.

- Menerapkan upaya khusus temporer seperti kuota gender atau target untuk mempromosikan perempuan ke jabatan yang lebih tinggi.

- Mengembangkan program pengembangan karier bagi perempuan untuk dipromosikan ke jabatan dan/atau posisi manajemen yang lebih tinggi.

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

Sumber Daya Manusia (SDM)

- Mereformasi kebijakan-kebijakan kelembagaan yang menghalangi perempuan memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang bermakna di sektor penegak hukum.

- Mendorong dan membangun dukungan sejawat dan jejaring advokasi formal ataupun informal bagi perempuan di tingkat nasional dan regional.

- Mengadopsi atau merevisi kebijakan-kebijakan yang mendukung hak bagi setiap orang untuk mengakses pengaturan kerja paruh-waktu atau fleksibel.

- Mengadopsi atau merevisi kebijakan-kebijakan terkait cuti orang tua, termasuk hak untuk cuti ayah.

Infrastruktur, fasilitas dan peralatan

- Membangun infrastruktur dan fasilitas yang memungkinkan perempuan untuk ditugaskan tanpa batasan tertentu, misalnya dengan memisahkan fasilitas untuk berganti pakaian, tidur, dan sanitasi di seluruh pos atau kantor polisi. Biaya jangka pendek akan terlampaui oleh manfaat jangka panjang, mengingat jika dibiarkan, ketimpangan gender dan kejahatan terhadap perempuan dan anak akan berdampak biaya jangka yang jauh lebih panjang bagi negara, khususnya dalam bidang layanan kesehatan dan hilangnya produktivitas di dalam perekonomian.

- Memastikan perempuan memiliki opsi seragam yang sesuai demi kenyamanan, keselamatan, dan kepraktisan saat bertugas.

01. PENDAHULUAN

SEJUMLAH LEMBAGA PENEGAK HUKUM KHUSUSNYA SECARA STRATEGIS MENINGKATKAN JUMLAH PEREMPUAN DI SEKTOR PENEGAKAN HUKUM

Lembaga-lembaga penegak hukum[3] dan para pemimpinnya menghadapi berbagai tantangan pada abad ke-21 ini. Risiko keamanan menjadi semakin beragam, yang antara lain ditandai dengan terciptanya aliansi kejahatan di tingkat global, hingga perkembangan teknologi yang begitu pesat. Risiko-risiko ini mengharuskan para pemimpin untuk menyiasati kondisi lingkungan penegakan hukum yang cepat berubah, termasuk dengan bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan untuk mengumpulkan talenta-talenta terbaik untuk mengatasi tantangan keamanan publik saat ini, baik di tingkat nasional maupun transnasional. Masyarakat juga menuntut adanya perbaikan pelayanan pemerintah, termasuk layanan dari lembaga-lembaga penegak hukum. Dalam konteks ini, masyarakat berekspektasi lebih tinggi terhadap lembaga penegak hukum agar dapat semakin mencerminkan/mewakili seluruh elemen masyarakat, mendengarkan dan berkonsultasi dengan warga, serta dapat mempertanggungjawabkan segala tindakan mereka.[4] Konsekuensinya, lembaga penegak hukum mencoba beradaptasi, membangun keterampilan baru, serta mengembangkan cara-cara inovatif untuk menangani ancaman keamanan transnasional yang terus berkembang dengan cara mengumpulkan dan mengembangkan kompetensi yang lebih luas. Perubahan-perubahan ini terkait langsung dengan kebutuhan untuk menghargai dan mempromosikan keberagaman dan inklusivitas di sektor penegakan hukum. Sejumlah lembaga penegak hukum khususnya secara strategis meningkatkan jumlah perempuan di sektor penegakan hukum serta memperluas peranan mereka agar dapat merespons berbagai tantangan yang ada secara lebih optimal.[5]

Studi tentang perempuan di sektor penegak hukum di kawasan ASEAN ini menelusuri pengalaman dan pandangan para petugas kepolisian perempuan di seluruh ASEAN terkait keterwakilan, peran dan partisipasi mereka di dalam kerja-kerja sektor penegakan hukum. Studi ini menyajikan gambaran singkat tentang kondisi saat ini terkait dengan perekrutan, pelatihan, penugasan dan promosi para petugas kepolisian perempuan, serta memberikan pandangan tentang kebijakan dan praktik yang mendukung atau menghambat partisipasi mereka. Lebih lanjut, dalam studi ini dijelaskan pula pandangan tentang dampak partisipasi perempuan, berdasarkan pandangan-pandangan yang diungkapkan oleh para responden.

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

STUDI INI BERKONTRIBUSI UNTUK MENINGKATKAN PEMAHAMAN TENTANG TANTANGAN-TANTANGAN YANG DIHADAPI PARA PETUGAS KEPOLISIAN PEREMPUAN DI KAWASAN ASEAN

Studi ini berkontribusi untuk meningkatkan pemahaman tentang tantangan-tantangan yang dihadapi para petugas kepolisian perempuan di kawasan ASEAN. Selanjutnya, analisis tentang temuan-temuan ini menjadi dasar pembuatan rekomendasi tentang bagaimana cara terbaik untuk memitigasi atau mengatasi tantangan-tantangan ini, agar dapat lebih meningkatkan keselamatan dan keamanan publik di tingkat nasional maupun kejahatan transnasional. Rekomendasi-rekomendasi tersebut juga menggarisbawahi bagaimana organisasi-organisasi internasional dapat mendukung lembaga dan petugas penegak hukum untuk mengatasi berbagai tantangan yang diidentifikasi.

Laporan ini disusun dalam struktur sebagai berikut: Bab 1 memperkenalkan dasar pemikiran dilaksanakannya studi ini, mengidentifikasi pentingnya perempuan di sektor penegakan hukum, dan memberikan gambaran singkat tentang perempuan di sektor penegak hukum dari perspektif internasional. Bab 2 menggambarkan metodologi penelitian dan sampel peserta, termasuk

ANGKATAN KERJA YANG SETARA GENDER TELAH TERBUKTI MENINGKATKAN KAPABILITAS LEMBAGA PENEGAK HUKUM UNTUK MEMBANGUN KEPERCAYAAN DAN LEGITIMASI, SERTA MEMENUHI MANDAT LEBIH BAIK UNTUK MEMERANGI DAN MENCEGAH KEJAHATAN, MENJAGA KETERTIBAN SOSIAL, DAN MELAYANI MASYARAKAT

keterbatasan dari studi ini. Bab 3 berisi ringkasan tentang perempuan di kepolisian di ASEAN, dan menyajikan statistik tentang keterwakilan perempuan di masing-masing negara di kawasan ini.

Bab 4 menelusuri budaya kelembagaan dan pekerjaan di sektor penegakan hukum, bagaimana hal tersebut mempengaruhi integrasi dan pengalaman perempuan di kepolisian, serta strategi kelembagaan untuk mendorong penciptaan tempat kerja yang lebih setara gender. Bab ini juga menjelaskan bagaimana norma budaya dan gender mempengaruhi cara-cara perempuan menggambarkan dan membenarkan keterlibatan mereka di sektor penegakan hukum, yang dapat mendukung atau justru menantang stereotip gender tertentu. Pada Bab 5, kami memaparkan kerangka hukum dan kebijakan yang ada di tingkat internasional, regional dan nasional, serta menyajikan contoh-contoh praktik baik dan tantangan yang dihadapi di Negara-negara Anggota ASEAN

Berbagai kebijakan, strategi, dan rencana aksi kelembagaan di tingkat negara terkait kesetaraan gender dijelaskan pada Bab 6, bersama-sama dengan diskusi tentang kekuatan dan tantangan dalam berbagai konteks. Bab 7 menggali lebih dalam pengalaman-pengalaman para petugas perempuan di berbagai fase karier mereka di sektor penegakan hukum. Bab ini menjabarkan hal-hal yang menjadi alasan perempuan untuk bergabung dengan kepolisian, diikuti dengan pengalaman dan refleksi mereka terkait perekrutan dan pengalaman, serta peluang dan tantangan terkait penugasan. Pembahasan dilanjutkan dengan perspektif terkait prospek mendapatkan promosi dan peran kepemimpinan di suatu lapangan yang secara tradisional didominasi laki-laki.

Bab 8 mencakup beberapa aspek kebijakan sumber daya manusia, serikat atau asosiasi petugas perempuan, serta fasilitas dan peralatan. Bab 9 menjabarkan pengalaman dan data internasional dari penelitian saat ini untuk memberikan rekomendasi untuk mempromosikan kesetaraan gender di

lembaga-lembaga penegak hukum bagi Negara-negara Anggota, lembaga penegak hukum, dan para mitra pembangunan. Kesimpulan dan penutup disajikan di Bab 10.

1.1. PENTINGNYA PEREMPUAN DI SEKTOR PENEGAK HUKUM

Lembaga-lembaga penegak hukum harus selalu gesit dan mampu beradaptasi dalam lingkungan yang senantiasa cepat berubah. Untuk memerangi dan mencegah kejahatan domestik dan transnasional serta ancaman keamanan, lembaga-lembaga ini harus terus meningkatkan kapasitas dan kapabilitas mereka agar selalu modern dan efektif.

Salah satu pertimbangan yang penting dilakukan adalah melakukan kajian berkala terhadap komposisi staf serta mengembangkan kekuatan yang mencerminkan angkatan kerja yang beragam, fleksibel dan adaptif. Hal yang

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

tak kalah pentingnya adalah, angkatan kerja yang setara gender telah terbukti meningkatkan kapabilitas lembaga penegak hukum untuk membangun kepercayaan dan legitimasi, serta memenuhi mandat lebih baik untuk memerangi dan mencegah kejahatan, menjaga ketertiban sosial, dan melayani masyarakat.

Mempromosikan perempuan di peran-peran kepemimpinan dan teknis, serta menugaskan petugas perempuan sebagai perespon awal dapat meningkatkan kapabilitas lembaga penegak hukum untuk memitigasi risiko, memerangi kejahatan, dan melindungi masyarakat. Hal ini sangat penting khususnya karena terkait dengan pencegahan kejahatan terhadap perempuan dan anak perempuan, memberikan akses kepada keadilan, dan memfasilitasi layanan yang responsif-gender bagi perempuan korban TPPO, kekerasan keluarga dan pelecehan seksual.

Terdapat banyak sekali alasan kuat untuk meningkatkan partisipasi perempuan di sektor penegak hukum, termasuk bukti-bukti dari berbagai penelitian yang dilakukan sektor swasta dan publik. Dari sudut pandang hak asasi manusia, perempuan dan laki-laki harus mendapatkan hak yang sama untuk mengakses fungsi-fungsi publik. Dari sudut pandang pragmatis, pengalaman dan kepentingan khas perempuan dapat dan harus dipahami dan diwakili oleh perempuan.[6] Sebenarnya, pertimbangan HAM saja seharusnya sudah cukup untuk mendukung keterwakilan perempuan di sektor penegakan hukum. Perempuan tidak perlu membuat perbedaan terlebih dahulu hanya agar dapat diinklusi ke dalam sektor ini. Penelitian telah menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi perempuan di sektor penegakan hukum dapat berkontribusi untuk mengubah lembaga dan pelaksanaan layanan menjadi lebih baik.[7] Misalnya, perempuan atau anak perempuan korban kejahatan atau yang berhadapan dengan hukum seharusnya bisa berinteraksi dengan petugas perempuan jika mereka memilih demikian.

Konferensi Dunia INTERPOL yang baru-baru ini diselenggarakan, yang mengundang para agen penegak hukum, akademisi dan ahli sektor swasta, mengangkat Agenda Inovasi Global INTERPOL *(INTERPOL Global Innovation Agenda)*. Salah satu dari enam dimensi di dalamnya adalah "Masa Depan Angkatan Kerja" - seperti apa masa depan "polisi super"? *("Future for the Work Force - what will the future "super cop" look like?")* Agenda ini menjelaskan bagaimana para agen penegak hukum di abad ke-21 mampu memiliki keterampilan yang dibutuhkan di lingkungan keamanan yang cepat berubah hari ini, yaitu semangat *(passion)*, rasa penasaran, kemampuan beradaptasi, dan ketahanan. Posisi akan berubah menjadi peran, manajer akan berubah menjadi pendamping/pelatih *(coach)*, sementara hierarki akan berubah menjadi tim. Kunci masa depan yang cerah bagi setiap organisasi bergantung pada kemampuannya menarik, mengembangkan, dan mempertahankan bakat-bakat terbaik.[8]

ALASAN

Memperkuat keterwakilan perempuan di lembaga penegak hukum secara khusus sangat penting karena sejumlah alasan:

1 Mencapai kesetaraan gender dan mematuhi komitmen internasional dan nasional

- Seluruh Negara Anggota ASEAN telah meratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW). Pasal 11 menyatakan tentang penghapusan diskriminasi di tempat kerja, dan bahwa perempuan memiliki hak untuk bebas memilih profesi, mendapatkan kesempatan kerja, kriteria, dan tunjangan kerja yang setara.[9]

- Mencapai kesetaraan gender adalah salah satu komitmen dari Resolusi Dewan Keamanan PBB 1325 (2000) tentang perempuan, perdamaian dan keamanan, yang, "Mendesak Negara-negara Anggota untuk memastikan ditingkatkannya keterwakilan perempuan di seluruh tingkat pengambilan keputusan di tingkat lembaga dan mekanisme nasional, regional dan internasional untuk pencegahan, manajemen, dan resolusi konflik" (paragraf operatif 1).

- Paragraf tersebut sejalan dengan legislasi nasional, seperti UU HAM, UU Ketenagakerjaan, dan juga KUHAP.

2 Peningkatan efisiensi dan efektivitas melalui angkatan kerja yang beragam dan inklusif

- Lembaga-lembaga penegak hukum dapat meningkatkan kapabilitas mereka dengan menarik bakat, pengetahuan, keterampilan dan kapabilitas dari seluruh populasi, baik dari laki-laki maupun perempuan.

- Tim yang beragam akan memperoleh manfaat dari kecerdasan kolektif yang akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.[10]

TIM YANG BERAGAM AKAN MEMPEROLEH MANFAAT DARI KECERDASAN KOLEKTIF YANG AKAN MENINGKATKAN KINERJA SECARA KESELURUHAN.

3 Peningkatan respons terhadap kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender

- Increasing the representation and roles of women in policing has been shown to be effective at reducing the incidence of violence against women in some circumstances.[11]

- Pelibatan petugas perempuan akan mendorong para perempuan dan anak perempuan penyintas kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender untuk melaporkan pengalaman mereka kepada polisi,[12] sehingga lembaga penegak hukum dapat merespons dan memerangi kejahatan terhadap perempuan dan anak, serta menyelidiki dan mengadili para pelakunya secara lebih efektif.

- Para perempuan korban seharusnya bisa berbicara kepada perespons awal perempuan yang terlatih jika korban memang menghendaki demikian, sesuai dengan Panduan Sensitif Gender ASEAN untuk Penanganan Perempuan Korban Perdagangan Orang *(ASEAN's Gender Sensitive Guideline for Handling Women Victims of Trafficking in Persons)*.[13]

4 Membangun kepercayaan masyarakat dan legitimasi lembaga

- Para petugas perempuan berkecenderungan lebih besar untuk mengakui bahwa pemolisian masyarakat adalah komponen penting dari kepolisian.[14]

- Para petugas perempuan memiliki kecenderungan lebih kecil dibandingkan laki-laki untuk menggunakan kekuatan berlebih,[15] yang dapat mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap legitimasi lembaga tersebut.

- Peningkatan persepsi positif terhadap legitimasi kepolisian akan sangat mempengaruhi kerja sama dari masyarakat,[16] yang dapat memfasilitasi penyelidikan dan respons kepolisian terhadap suatu tindak kejahatan, misalnya dengan informasi intelijen yang diberikan oleh masyarakat kepada kepolisian.

5 Anti korupsi

- Perempuan sama rentannya untuk menjadi korup dengan laki-laki, namun studi menunjukkan bahwa masuknya anggota baru ke sebuah kelompok dapat mengganggu/mendisrupsi praktik korup yang telah ada sebelumnya.[17]

Perempuan yang bekerja di sektor penegak hukum: beberapa studi kasus internasional

Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian menunjukkan bahwa petugas perempuan dapat memberikan respons yang sensitif gender ketika berinteraksi dengan perempuan lain, baik sebagai korban maupun pelaku. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat menemukan adanya korelasi positif antara peningkatan jumlah petugas kepolisian perempuan di suatu wilayah geografis dengan peningkatan jumlah pengaduan terkait kejahatan dengan kekerasan terhadap perempuan, khususnya kekerasan oleh pasangan. Lebih lanjut, peningkatan jumlah petugas perempuan diikuti dengan penurunan signifikan angka pembunuhan maupun kekerasan non-fatal oleh pasangan.[18]

Di Brazil, studi terbaru tentang pos polisi perempuan menggunakan tingkat pembunuhan sebagai cara proksi (tidak langsung) untuk menilai efektivitasnya. Studi tersebut menemukan bahwa pos-pos tersebut tampak sangat efektif mengurangi pembunuhan perempuan muda di wilayah metropolitan, dengan jumlah kasus menurun sebesar 50 persen di sepanjang periode penelitian.[19] Sebuah studi yang dilakukan UN Women yang didasarkan pada data dari 39 negara juga menunjukkan adanya korelasi positif antara keterwakilan petugas kepolisian perempuan dan jumlah kasus serangan seksual yang dilaporkan.[20]

Terkait perempuan pelaku, sebuah studi UNODC terbaru terkait perdagangan orang menemukan bahwa di seluruh dunia, perempuan mendominasi jumlah pelaku dibandingkan dengan kejahatan-kejahatan lainnya. 35 persen dari pelaku yang diadili adalah perempuan, juga 38 persen pelaku yang dipidana.[21] Artinya, perempuan memiliki peran penting dalam menyelidiki kejahatan-kejahatan ini, yang seringkali bersifat transnasional.

SEKTOR KEAMANAN SEMAKIN MENGADOPSI PENDEKATAN PENGARUSUTAMAAN GENDER UNTUK MELAWAN EKSTREMISME DENGAN KEKERASAN

FOTO: INTERPOL

Reformasi kepolisian yang inklusif gender telah diadopsi dalam lingkungan pasca-konflik untuk memastikan bahwa penegakan hukum lebih sensitif dan responsif gender, termasuk dalam merespons kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender. Peningkatan keseimbangan gender di sektor penegakan hukum juga akan berkontribusi pada kesetaraan gender secara keseluruhan. Di situasi pasca-konflik di Liberia, reformasi kepolisian yang inklusif gender menghasilkan peningkatan keterwakilan perempuan di Kepolisian Nasional Liberia dari 2 persen menjadi 17 persen antara 2003 dan 2013, bersamaan dengan semakin luasnya area penugasan bagi petugas perempuan. Hal ini terjadi di bawah kepemimpinan pemerintahan yang kuat, kerja sama erat dengan entitas-entitas PBB, dan komitmen Liberia terhadap Resolusi 1325 DK PBB.[22] Meskipun Liberia masih belum dapat mencapai tujuannya, yaitu 20 persen keterwakilan perempuan di kepolisian, reformasi ini telah berhasil meningkatkan respons kepolisian terhadap kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender.[23]

Penugasan perempuan dapat mendorong efektivitas operasional, yaitu dengan membangun kepercayaan dengan masyarakat. Dalam sejumlah konteks budaya tertentu, gender seorang petugas dapat mempengaruhi hubungan polisi-komunitas.

Akibatnya, sektor keamanan semakin mengadopsi pendekatan pengarusutamaan gender untuk melawan ekstremisme dengan kekerasan.

Sebagai contoh, dalam sebuah studi kasus yang dipaparkan pada laporan Organisasi Keamanan dan Kerjasama Eropa (OSCE) 2019 tentang gender dan melawan ekstremisme dengan kekerasan, dinas keamanan domestik Norwegia mencatat bahwa penilaian ancaman 2018 menunjukkan bahwa orang dan kelompok yang terinspirasi ideologi Islamis ekstrem masih menjadi ancaman keamanan nasional yang paling signifikan.[24] Sebagaimana di berbagai negara lain, ekstremisme dengan kekerasan dan radikalisasi yang mengarah kepada terorisme seringkali menjadi masalah yang lebih besar di perkotaan. Sepertiga populasi Oslo adalah komunitas minoritas, dan banyak di antaranya berasal dari negara-negara di mana kepercayaan terhadap kepolisian dan sistem peradilan pidana rendah. Polisi secara berkala melakukan kunjungan ke masjid dan kuil Sikh untuk membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat dengan berbagai komunitas minoritas di kota tersebut. Para petugas kepolisian telah menemukan bahwa meskipun petugas laki-laki dapat dengan mudah diterima dan bertemu dengan para sesepuh laki-laki (tokoh masyarakat), tokoh agama dan jamaah masjid laki-laki, mereka tetap membutuhkan petugas perempuan untuk menjangkau seluruh populasi. Selama beberapa tahun terakhir, dua dari lima petugas kepolisian untuk keberagaman yang bekerja khusus untuk upaya preventif dan membangun kepercayaan dengan komunitas minoritas di Oslo adalah perempuan. Dengan mendapatkan kepercayaan dari perempuan dari berbagai komunitas minoritas, polisi pada 2015 dapat mencegah sejumlah pemuda dan pemudi dari ancaman radikalisasi lanjutan dan bergabung dengan ISIS(Negara Islam Irak dan Suriah)/Daesh.[25]

Singkatnya, lembaga penegak hukum harus selalu gesit dan mampu beradaptasi terhadap lingkungan keamanan yang cepat berubah. Di sektor penegakan hukum, kapabilitas merujuk pada sumber daya seperti teknologi, peralatan dan fasilitas, tetapi yang terpenting adalah manusianya. Fakta ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk selalu mengkaji komposisi staf, dan membangun keterampilan yang fleksibel, adaptif dan beragam yang penting bagi organisasi yang berfokus pada masa depan dan berwawasan ke luar. Singkatnya, angkatan kerja yang lebih setara gender dapat meningkatkan kapabilitas lembaga penegak hukum untuk membangun kepercayaan dan legitimasi, serta memenuhi mandat lebih baik untuk memerangi dan mencegah kejahatan, menjaga ketertiban sosial, dan melayani masyarakat.

02.

METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah berkontribusi kepada literatur akademik dan kebijakan yang telah ada tentang perempuan di sektor penegakan hukum di ASEAN dan kawasan lainnya. Studi ini dikembangkan dari kerangka hukum dan kebijakan, penelitian sebelumnya tentang gender dan penegakan hukum, serta wawancara dengan para aparat penegak hukum dalam rangka menelusuri persepsi mereka terkait dampak dan kontribusi perempuan di sektor penegakan hukum di ASEAN. Temuan-temuan di dalam studi ini dapat menjadi dasar argumen untuk mendukung peningkatan jumlah perempuan yang bekerja di dinas kepolisian di kawasan ASEAN maupun kawasan lainnya, serta mendukung strategi untuk merekrut, menugaskan, mempertahankan, dan mempromosikan petugas kepolisian perempuan.

Penelitian ini adalah salah satu eksplorasi paling menyeluruh terkait topik ini yang pernah dilakukan di ASEAN hingga saat ini. Penelitian ini mengumpulkan

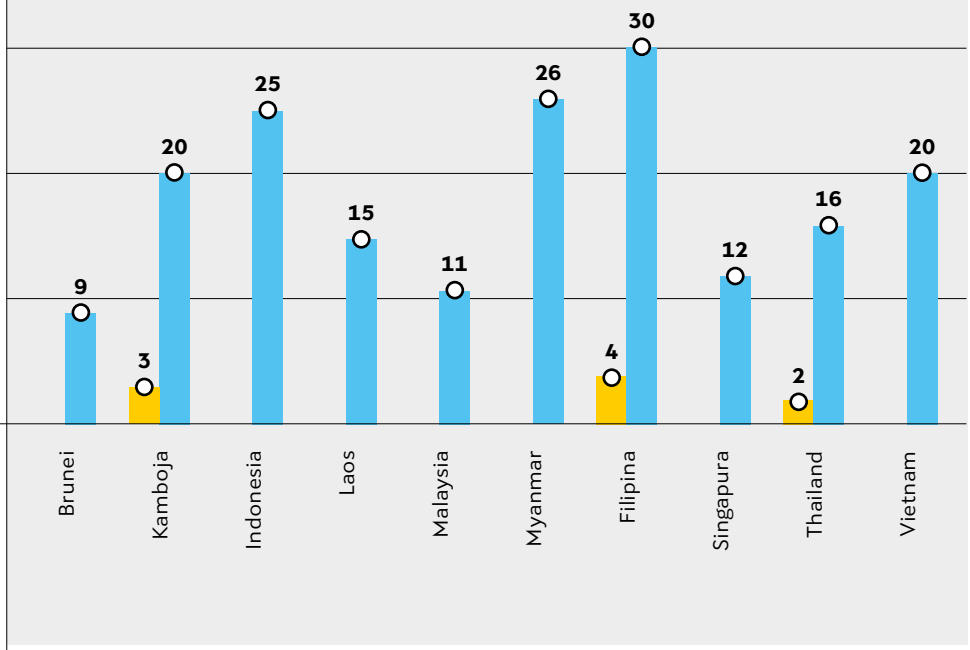
PENELITIAN INI ADALAH SALAH SATU EKSPLORASI PALING MENYELURUH TERKAIT TOPIK INI YANG PERNAH DILAKUKAN DI ASEAN HINGGA SAAT INI

berbagai data, dan didukung dengan diskusi kelompok (FGD) dan wawancara individu yang dilaksanakan di 10 Negara Anggota ASEAN. Total sebanyak 193 petugas kepolisian perempuan dan laki-laki telah mengungkapkan pandangan dan pengalaman mereka (termasuk 184 petugas perempuan). Gambar 1 menunjukkan jumlah responden per negara. Di beberapa negara, kami juga berhasil mewawancarai perwakilan (laki-laki dan perempuan) dari departemen diklat dan/atau SDM, serta bertemu perwakilan kantor kepala kepolisian (petugas laki-laki). Lima persen responden adalah petugas laki-laki, yang seluruhnya memegang posisi manajerial sebagai direktur (namun satu di antaranya adalah deputi direktur) dari departemen SDM, perencanaan dan pelaporan, pengembangan doktrin, personil, dan manajemen dokumentasi.

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

GAMBAR 1

JUMLAH PESERTA PER NEGARA



Jumlah peserta per negara bervariasi tergantung pada ketersediaan petugas yang berpartisipasi dalam penelitian di sepanjang waktu penelitian.

Kunjungan lapangan dilaksanakan antara bulan Juli 2019 dan Maret 2020.

Studi ini bertujuan untuk:

- Mengeksplorasi peran perempuan di sektor penegak hukum di ASEAN, serta bagaimana perempuan berkontribusi dalam penguatan kapabilitas penegakan hukum;
- Mengidentifikasi praktik baik terkait perekrutan, pelatihan, penugasan, retensi dan promosi petugas perempuan dan juga tantangannya;
- Meneliti kerangka kelembagaan yang relevan yang memfasilitasi atau menghambat kesetaraan gender terkait partisipasi perempuan dalam penegakan hukum di kawasan ASEAN; dan
- Memberikan rekomendasi untuk meningkatkan partisipasi aktif perempuan dan inklusi perempuan ke dalam lembaga penegak hukum demi menghasilkan respons yang lebih kuat terhadap kejahatan transnasional dan nasional.

Metodologi yang digunakan mencakup:

- Studi literatur *(desk review)* terkait legislasi/perundang-undangan nasional, publikasi kunci, makalah strategi, rencana aksi, makalah konsep, ringkasan kebijakan, dan penelitian akademik.
- Kuesioner singkat yang dikirimkan kepada para petugas perempuan yang berpartisipasi di dalam wawancara semi-terstruktur dan diskusi kelompok terfokus (FGD) untuk mengumpulkan data demografis dan pekerjaan.
- Wawancara semi-terstruktur dan FGD dengan petugas kepolisian perempuan dan laki-laki dari Negara-negara Anggota ASEAN serta pemangku kepentingan terkait lainnya, seperti departemen SDM atau diklat, maupun perwakilan lain dari kantor kepala kepolisian.

Wawancara tersebut telah disetujui oleh kepala-kepala kepolisian di ASEAN atas permintaan dari INTERPOL. Para petugas INTERPOL di tingkat nasional memfasilitasi partisipasi petugas kepolisian perempuan dan laki-laki sesuai dengan kriteria yang diminta, yang mencakup:

Wawancara individu per negara:

- Tiga hingga lima petugas perempuan tingkat tinggi yang menjalankan peran operasional dan/atau berpengalaman operasional luas;
- Direktur atau petugas tingkat tinggi di departemen SDM, jika tersedia;
- Petugas atau penasihat SDM senior dengan kewenangan untuk memberikan informasi terkait keberagaman dan inklusi, dan/atau kebijakan dan pelatihan SDM, jika tersedia; dan
- Direktur atau petugas tingkat tinggi dari departemen diklat, jika tersedia.

FGD per negara:

- Petugas perempuan tingkat menengah yang menjalankan peran operasional dan/atau berpengalaman operasional; dan
- Petugas perempuan junior dengan pengalaman minimal lima tahun, termasuk pengalaman operasional.

Penelitian ini juga memasukkan informasi yang dikumpulkan pada saat konsultasi dengan lembaga penegak hukum; organisasi masyarakat sipil, termasuk organisasi perempuan; serta mitra pembangunan di negara-negara yang diteliti.[26] Konsultasi terkait upaya untuk meningkatkan peran perempuan di sektor penegakan hukum dan perlindungan masyarakat ini difasilitasi oleh UN Women dan UNODC. Peserta mendiskusikan tantangan dan peluang untuk meningkatkan kesetaraan gender di sektor penegak hukum, serta bagaimana meningkatkan layanan kepolisian yang responsif-gender di masyarakat.

UN Women melaksanakan kunjungan lapangan ke provinsi pulau Siquijor, Filipina, pada Februari 2020, di mana sebuah kantor polisi yang dijalankan sepenuhnya oleh petugas perempuan didirikan pada 2019. Wawancara dilaksanakan dan diikuti dengan FGD dengan para petugas perempuan tersebut.

Ringkasan sampel peserta

Total sebanyak 184[27] petugas perempuan dari kawasan ASEAN diwawancarai untuk penelitian ini (Gambar 2). Para petugas tingkat rendah yang dimaksud di sini adalah semua yang berpangkat lebih rendah dari kolonel (atau setara dengannya). Posisi tingkat tinggi didefinisikan sebagai pangkat kolonel (atau setara) dan di atasnya.

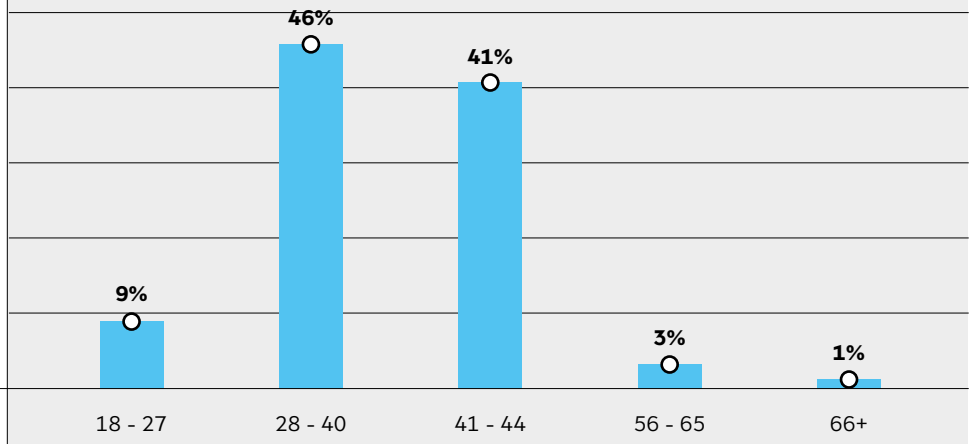
Para petugas perempuan yang diwawancarai ditugaskan di berbagai bidang kepolisian, seperti reskrim, forensik, lalu lintas, dan perlindungan pribadi atau unit pengamanan, serta administrasi, hubungan masyarakat, dan Kantor Pusat Nasional INTERPOL.

TOTAL SEBANYAK 193 PETUGAS PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI DARI SELURUH KAWASAN ASEAN DIWAWANCARAI UNTUK PENELITIAN INI

FOTO: UN WOMEN AND UNODC

GAMBAR 2

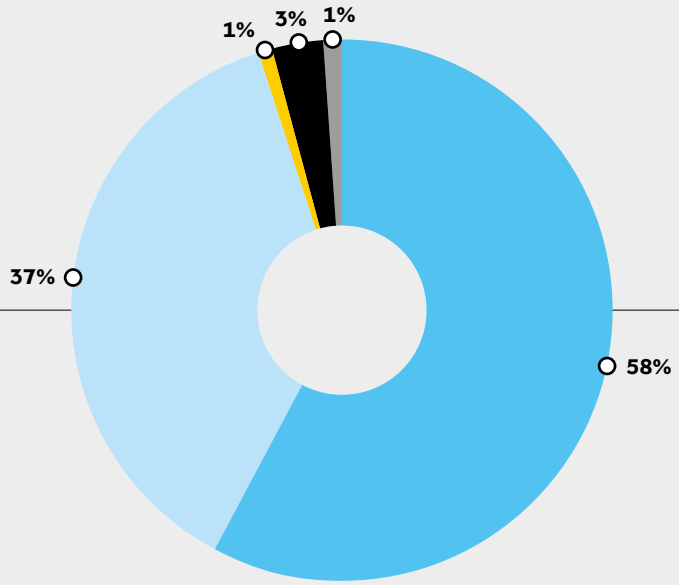
DISTRIBUSI USIA



Persentase

GAMBAR 3

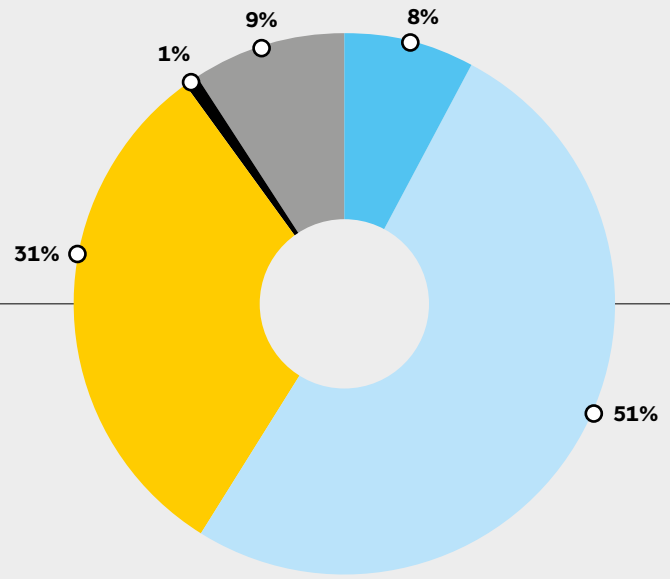
STATUS PERKAWINAN



- Menikah
- Lajang
- Janda
- Cerai
- Lainnya *(tidak disebutkan)*

GAMBAR 4

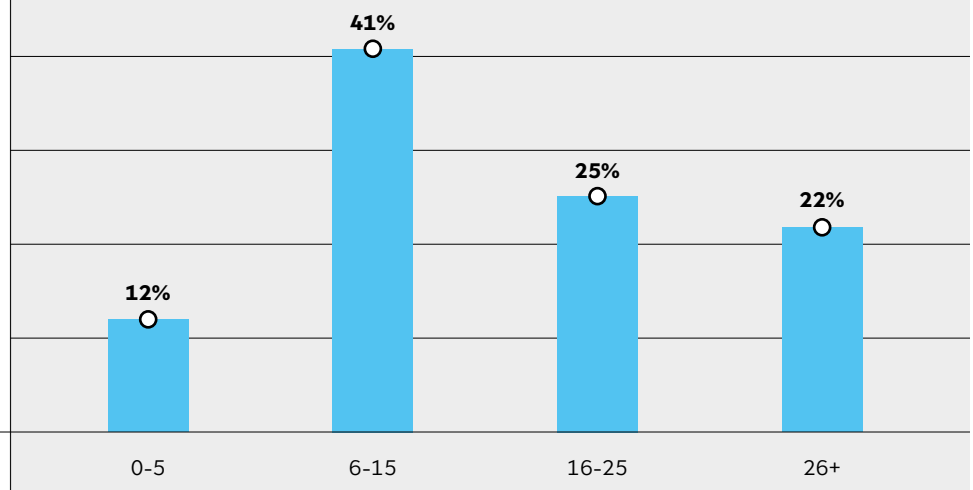
TINGKAT PENDIDIKAN TERTINGGI



- Sekolah Menengah Atas
- Sarjana *(termasuk Akademi Kepolisian)*
- Master
- Doktor
- Lainnya

GAMBAR 5

DURASI KERJA



Jumlah tahun

PENELITIAN INI SECARA KHUSUS BERTUJUAN UNTUK MEMAHAMI STRATEGI DAN FAKTOR APA YANG BERKONTRIBUSI PADA PERKEMBANGAN KARIER DAN TANTANGAN YANG DIHADAPI PEREMPUAN

Pada saat wawancara dan FGD, para petugas tersebut ditanyai tentang pengalaman, pengamatan, dan pengetahuan mereka terkait kebijakan dan praktik perekrutan, pelatihan, penugasan, retensi, dan promosi. Mereka ditanyai tentang strategi, rencana, kebijakan, dan norma sosial yang mempengaruhi dinamika gender di lembaga tempat mereka bekerja, dan yang membentuk sifat aktivitas penegakan hukum dan interaksi dengan masyarakat. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk memahami strategi dan faktor apa yang berkontribusi pada perkembangan karier dan tantangan yang dihadapi perempuan dalam memajukan karier mereka.

Di dalam bagian inti laporan penelitian ini, informasi atau kutipan langsung merujuk peserta berdasarkan gendernya, dan dalam beberapa kasus, berdasarkan posisi relatif mereka di hierarki kepolisian, dan di negara tempat mereka berdinas. Meskipun informasi yang diberikan terbatas, yaitu usia peserta, tahun pengalaman profesional, pangkat, posisi/jabatan, dan departemen, dan karenanya membatasi sejauh mana pandangan tertentu dapat dikontekstualisasikan, kerahasiaan ini perlu untuk melindungi identitas peserta.[28] Perlindungan ini menjadi sangat penting khususnya di tempat-tempat yang hanya terdapat sedikit perempuan di jabatan senior sehingga mudah dikenali. Sesuai dengan praktik penelitian kualitatif, dalam beberapa kasus, kutipan telah sedikit disesuaikan tanpa mengubah makna atau pandangan yang diungkapkan, untuk memastikan petugas yang bersangkutan tidak dapat diidentifikasi.[29]

Sebagaimana jamak dilakukan dalam penelitian kualitatif, kutipan dari para petugas yang berpartisipasi di dalam studi ini digunakan untuk memastikan agar suara polisi perempuan dapat disampaikan secara langsung kepada pembaca. Polisi perempuan di seluruh ASEAN mengungkapkan banyak persamaan pandangan, termasuk pandangan yang juga sering diungkapkan

oleh banyak polisi perempuan di belahan dunia lainnya. Dalam beberapa kasus, pandangan-pandangan dalam laporan ini dapat mencerminkan pandangan petugas lainnya di dalam studi ini. Dalam kasus lainnya, kutipan dapat digunakan untuk mencerminkan adanya keberagaman pandangan. Hal ini penting, karena meskipun para petugas perempuan berasal dari jenis kelamin yang sama, mereka bukanlah sebuah kelompok homogen. Pendekatan kualitatif yang diadopsi di dalam penelitian ini tidak dimaksudkan untuk membangun temuan yang dapat digeneralisasi, namun diharapkan berfungsi sebagai studi kasus yang menyajikan perspektif dari sampel polisi perempuan di seluruh ASEAN.[30]

Seluruh wawancara direkam menggunakan perekam audio dengan persetujuan penuh dan terinformasi dari responden. Wawancara dilakukan dalam bahasa ibu responden dengan bantuan juru bahasa

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

(interpreter), kecuali jika responden dapat berbahasa Inggris dengan baik. Partisipasi di dalam studi ini bersifat rahasia, untuk mendorong responden agar lebih terbuka kepada peneliti. Identitas mereka hanya diketahui oleh pihak-pihak yang hadir pada saat wawancara, dan yang memfasilitasi pemilihan petugas tersebut. Ringkasan rekaman audio dengan identitas yang telah dikaburkan telah diberikan kepada tim peneliti tripartit untuk dianalisis dan sebagai bahan untuk menulis laporan bersama.

Keterbatasan studi ini

Karena keterbatasan finansial, waktu, dan logistik, sebagian besar wawancara dilaksanakan hanya dengan petugas yang bekerja di ibu kota Negara-negara Anggota ASEAN. Karenanya, penelitian ini tidak membahas secara mendalam tentang tantangan atau isu lain yang dihadapi petugas perempuan di wilayah di luar ibukota. Ada sejumlah wawasan berharga dari konsultasi di Wilayah Otonomi Bangsamoro di Muslim Mindanao, dan kunjungan ke kantor polisi yang dijalankan perempuan sepenuhnya di Siquijor, Filipina. Namun secara umum, keterbatasan studi ini adalah studi ini tidak mencerminkan secara penuh pengalaman dan sumber daya yang ada bagi polisi perempuan di wilayah pedesaan, perbatasan dan wilayah terpencil di seluruh ASEAN.

Terdapat berbagai tantangan dalam pengumpulan statistik gender terkait dengan keterwakilan perempuan di sektor penegak hukum yang dipilah berdasarkan pangkat, peran, dan distribusi geografis. Dalam beberapa kasus, lembaga-lembaga terkait menganggap informasi ini rahasia. Ini artinya, tidak mungkin untuk memverifikasi secara mandiri sebagian informasi yang diberikan oleh responden (seperti misalnya adanya sejumlah kebijakan internal khusus atau studi yang disebutkan pada saat wawancara). Dalam kasus-kasus tersebut, maka dalam laporan ini disebutkan bahwa informasi-informasi tersebut hanya diperoleh dari diskusi dengan para petugas yang diwawancarai.

Bahkan ketika statistik gender diberikan, statistik tersebut tidak selalu dapat dibandingkan secara lintas negara. Persentase yang menunjukkan proporsi perempuan dalam berbagai posisi di sektor penegak hukum dibulatkan ke atas maupun ke bawah.

03.

PEREMPUAN DI SEKTOR PENEGAK HUKUM DI WILAYAH ASEAN

STATISTIK GENDER YANG TERSEDIA MENUNJUKKAN BAHWA PEREMPUAN MEMBENTUK ANTARA 6 HINGGA 20 PERSEN DARI TENAGA KERJA DI SEKTOR PENEGAKAN HUKUM

FOTO: INTERPOL

Hingga saat ini, informasi tentang jumlah persentase petugas kepolisian perempuan di lembaga-lembaga penegak hukum nasional di ASEAN sangat terbatas. Karenanya, studi ini berupaya mengumpulkan dan menyusun data yang dapat diakses dari lembaga-lembaga kepolisian. Meskipun data yang ada masih belum lengkap, dan tidak dapat sepenuhnya dibandingkan dengan data negara lain karena keterbatasan metodologis,[31] data tersebut dapat berfungsi sebagai landasan untuk penelitian lanjutan di masa depan (lihat Gambar 4 hingga 13).

Ketimpangan gender lebih besar pada posisi-posisi berpangkat tinggi. Ada beberapa lembaga kepolisian yang memiliki contoh terkait bagaimana perempuan mencapai posisi kepemimpinan yang tinggi, namun hingga saat ini, belum ada satu pun kepala kepolisian nasional perempuan di seluruh kawasan ASEAN. Di Republik Demokratik Rakyat Laos dan Myanmar, pangkat tertinggi perempuan adalah kolonel, sementara di Brunei, pangkat tertinggi perempuan adalah *senior superintendent*, yang dianggap sebagai posisi manajemen tingkat menengah. Di negara-negara di mana terdapat perempuan yang pangkatnya melaju pesat, mereka masih kalah secara jumlah oleh rekan-rekan laki-laki mereka. Misalnya, di Vietnam, terdapat 7 jenderal perempuan dari total 199, sementara di Indonesia, dari 357 perwira berpangkat tinggi, hanya 4 yang perempuan.[32]

ANGKA

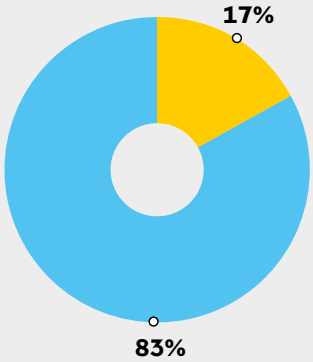
PERSENTASE PETUGAS PEREMPUAN DI LEMBAGA PENEGAKAN HUKUM DI KAWASAN ASEAN

(SILAKAN MERUJUK PADA CATATAN AKHIR UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT DAN SUMBER DATA.)

GAMBAR 6

PETUGAS KEPOLISIAN DI BRUNEI, BERDASARKAN JENIS KELAMIN, 2019

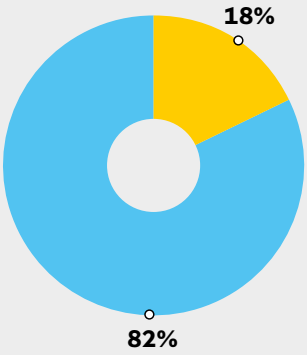
Laki-laki
Perempuan



GAMBAR 10

PETUGAS KEPOLISIAN DI MALAYSIA, BERDASARKAN JENIS KELAMIN, 2019

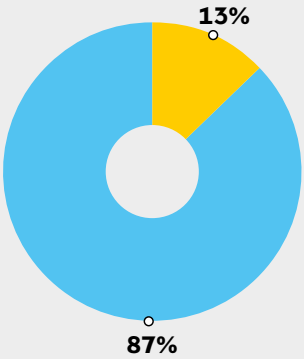
Laki-laki
Perempuan



GAMBAR 11

PETUGAS KEPOLISIAN DI MYANMAR, BERDASARKAN JENIS KELAMIN, 2019

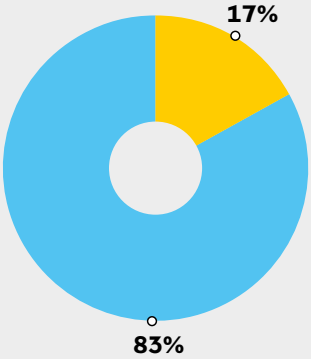
Laki-laki
Perempuan



GAMBAR 12

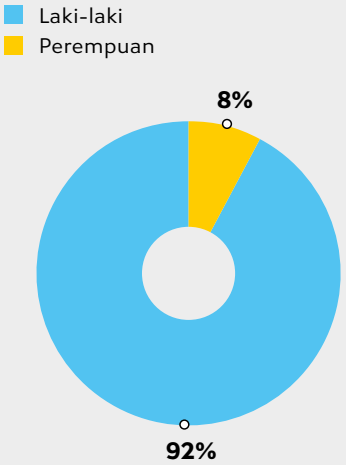
PETUGAS KEPOLISIAN DI FILIPINA, BERDASARKAN JENIS KELAMIN, 2019

Laki-laki
Perempuan



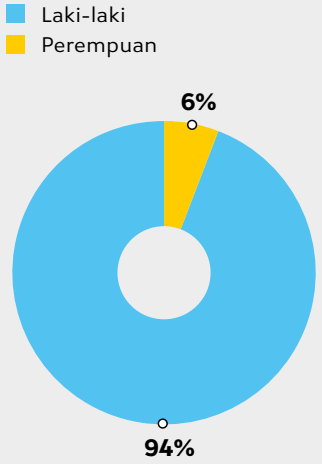
GAMBAR 7

PETUGAS KEPOLISIAN DI KAMBOJA, BERDASARKAN JENIS KELAMIN, 2019



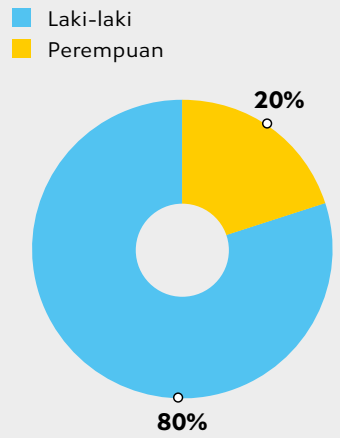
GAMBAR 8

PETUGAS KEPOLISIAN DI INDONESIA, BERDASARKAN JENIS KELAMIN, 2019



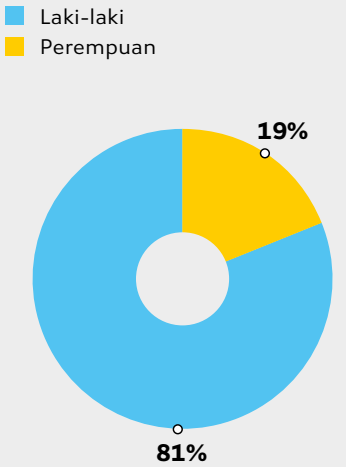
GAMBAR 9

PETUGAS KEPOLISIAN DI REPUBLIK DEMOKRATIK RAKYAT LAOS, BERDASARKAN JENIS KELAMIN, 2019



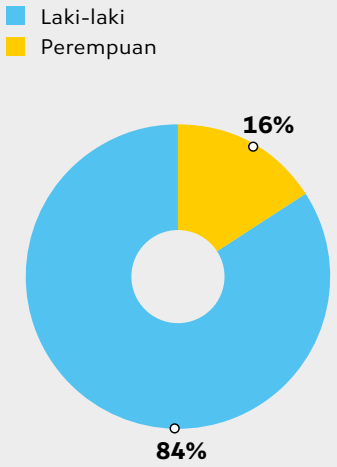
GAMBAR 13

PETUGAS KEPOLISIAN DI SINGAPURA, BERDASARKAN JENIS KELAMIN, 2019



GAMBAR 14

PERWIRA KEPOLISIAN DI THAILAND, BERDASARKAN JENIS KELAMIN, 2019



GAMBAR 15

PETUGAS KEMANAN PUBLIK DI VIETNAM, BERDASARKAN JENIS KELAMIN, 2019

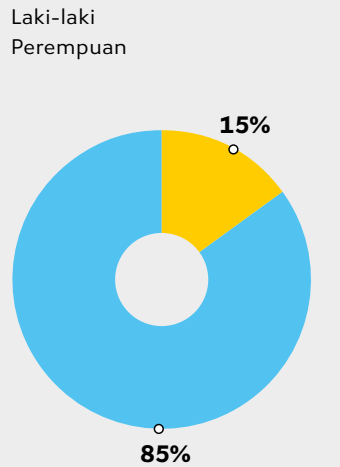


FOTO: INTERPOL

ADA BEBERAPA LEMBAGA KEPOLISIAN YANG MEMILIKI CONTOH TERKAIT BAGAIMANA PEREMPUAN MENCAPAI POSISI KEPEMIMPINAN YANG TINGGI. NAMUN HINGGA SAAT INI, BELUM ADA SATU PUN KEPALA KEPOLISIAN NASIONAL DI SELURUH KAWASAN ASEAN

Karena data resmi tentang jumlah perempuan di sektor penegak hukum di ASEAN selama beberapa dekade terakhir masih terbatas, sulit untuk menilai tren dan kemajuan yang telah dicapai.[33] Dalam penelitian ini, beberapa perempuan menyatakan adanya kampanye untuk mendongkrak dengan cepat jumlah polisi perempuan, namun hal ini bersifat sementara, dan bukan merupakan strategi jangka panjang. Akibatnya, setiap kenaikan jumlah polisi perempuan tampak terjadi secara perlahan, atau bahkan stagnan. Jika tren ini terus berlanjut, akan membutuhkan waktu berpuluh-puluh tahun atau bahkan berabad-abad untuk mencapai kesetaraan penuh di kawasan ini (atau bahkan mungkin tidak akan tercapai). Berbagai upaya dan sumber daya yang signifikan harus dilaksanakan dengan cepat.

Di seluruh ASEAN, berbagai lembaga menggunakan pendekatan berbeda untuk perekrutan, pelatihan, penugasan, retensi dan promosi bagi perempuan dan laki-laki, namun banyak pengalaman dan hambatan yang dilaporkan di dalam studi ini tampak serupa. Secara umum, hal ini terkait dengan persepsi bahwa dibutuhkan kekuatan dan ukuran fisik tertentu untuk menjadi seorang petugas kepolisian; norma dan stereotipe gender terkait peran perempuan di masyarakat yang membatasi partisipasi mereka dalam arena profesional tertentu; serta stereotip tentang seperti apa pemimpin yang "baik" dalam sektor penegak hukum. Lebih lanjut, inklusi perempuan di sektor penegakan hukum dibentuk oleh sistem politik, pembangunan ekonomi, sejarah, struktur kelembagaan, budaya kerja, keyakinan dan praktik keagamaan, budaya nasional, serta dinamika gender dan etnisitas.

Ringkasan tentang lembaga kepolisian di ASEAN di era modern

Munculnya lembaga kepolisian memiliki sejarah beragam di kawasan ASEAN. Misalnya, meskipun Polri didirikan sebagai lembaga nasional tersendiri pada 1946, pada 1961 kepolisian diserap menjadi bagian dari ABRI. Kepolisian kembali memperoleh status sipil dan menjadi entitas terpisah relatif baru belakangan ini, yaitu tahun 1999. Sementara itu, kepolisian di Thailand memiliki hubungan erat dengan angkatan bersenjata, reformasi yang terjadi pada awal abad ke-20 menghasilkan pembentukan lembaga yang kini dikenal bernama Kepolisian Kerajaan Thailand (Royal Thai Police). Oleh karenanya, kepolisian di Thailand dalam bentuk modernnya telah ada selama lebih dari 100 tahun. Tabel 1 mencakup informasi singkat tentang lembaga kepolisian di ASEAN dan status strategi atau kebijakan gender terpilih yang relevan bagi sektor penegak hukum.

TABEL 1: Informasi tentang lembaga kepolisian dan strategi dan kebijakan terkait gender

Negara/ lembaga	Populasi negara	Dibentuk pada[34]	Pengawasan/ kementerian terkait	Rencana aksi nasional terkait perempuan, perdamaian dan keamanan	Strategi gender lembaga kepolisian?
Brunei: Kepolisian Kerajaan Brunei	450.000	1921[35]	Pemerintah Brunei	Tidak	Tidak
Kamboja: Kepolisian Nasional Kamboja	15,2 juta	1945[36]	Kementerian Dalam Negeri	Tidak	Rencana Aksi untuk Pengarusutamaan Gender di Komisariat Nasional Kepolisian Nasional Kamboja
Indonesia: POLRI	270 juta	1946 (dan 1999/2000)[37]	Presiden Indonesia	Ya (kadaluarsa)	Tidak
Republik Demokratik Rakyat Laos: Kepolisian Laos	7 juta	1961[38]	Kementerian Keamanan Publik	Tidak	Ya (tidak tersedia untuk publik)
Malaysia: Polis Diraja Malaysia	32 juta	1807[39]	Kementerian Dalam Negeri	Tidak	Tidak
Myanmar: Myanmar Police Force	53 million	1964 [40] "People's Police Force"	Ministry of Home Affairs	Tidak	Tidak
Filipina: Kepolisian Nasional Filipina	109 juta	1991[41]	Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, Komisi Polisi Nasional	Ya	Magna Carta untuk Perempuan 2009, Strategi Gender dan Pembangunan
Singapura: Kepolisian Singapura	5,7 juta	1820[42]	Kementerian Dalam Negeri	Tidak	Tidak
Thailand: Kepolisian Kerajaan Thailand	69 juta	1933[43]	Kantor Perdana Menteri	Ya (kebijakan nasional)[44]	Tidak
Vietnam: Angkatan Kepolisian Rakyat	97 juta	1945[45]	Kementerian Keamanan Publik	Tidak	Ya

04.

BUDAYA KELEMBAGAAN DAN PEKERJAAN SEKTOR PENEGAK HUKUM

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

Dalam banyak kasus, lembaga penegak hukum modern dibentuk dan diisi hanya oleh angkatan kerja laki-laki. Dieksklusinya perempuan pada contoh-contoh awal kepolisian antara lain disebabkan norma gender yang membatasi partisipasi perempuan di pekerjaan berbayar. Meskipun lembaga penegak hukum, khususnya kepolisian, selalu menjalankan berbagai layanan dan fungsi ketertiban umum yang tidak selalu memerlukan penegakan hukum, persepsi umum terhadap kepolisian sebagai aktor yang memerangi kejahatan telah disematkan menjadi identitas lembaga ini.[46]

Dalam kasus lain, kepolisian di negara-negara yang terlibat dalam perang saudara, perang kemerdekaan, maupun perebutan kekuasaan politik juga mengemban tanggung jawab yang selaras atau berlawanan dengan militer, yang membentuk sifat kepolisian sesuai dengan apa yang dianggap penting dalam konteks saat itu. Etos memerangi kejahatan dan budaya paramiliter yang terkait sejarah-sejarah tersebut, yang

DALAM BANYAK KASUS, LEMBAGA PENEGAK HUKUM MODERN DIBENTUK DAN DIISI HANYA OLEH ANGKATAN KERJA LAKI-LAKI

BANYAK KERJA PENEGAKAN HUKUM DAPAT DILAKSANAKAN OLEH PETUGAS DARI JENIS KELAMIN APAPUN

citranya semakin diperkuat di media dan film-film fiksi tentang penegak hukum, semakin memperkuat pembenaran diterapkannya syarat tinggi badan dan berat badan bagi petugas, dan juga penekanan pada kekuatan dan stamina fisik, yang sangat menguntungkan laki-laki. Paramiliter dan lembaga penegak hukum yang disiplin adalah simbol kekuasaan dan otoritas negara yang memonopoli penggunaan kekuatan koersif. Ukuran fisik seorang petugas selama ini digunakan sebagai simbol dari "proyeksi kekuasaan". Misalnya, di bawah pemerintahan kolonial Inggris pada tahun 1970-an, petugas yang memasuki Kepolisian Hong Kong sebagai inspektur masa percobaan harus lebih tinggi dan lebih berat dari petugas pengurus tahanan *(constable)*, padahal inspektur sebenarnya berperan sebagai pengawas, sementara constable bertanggung jawab mengerjakan pekerjaan garis depan.[47]

Kriteria fisik untuk kerja penegak hukum sedang direvisi, dan di beberapa yurisdiksi tidak lagi terlalu ditekankan dibanding di masa lalu. Hal ini terjadi karena berbagai alasan, termasuk antara lain: kriteria fisik bertentangan dengan undang-undang yang melarang diskriminasi berbasis gender dan/atau jenis kelamin; perubahan sifat kerja penegakan hukum berkat kemajuan teknologi, serta evolusi sifat kejahatan, seperti kejahatan siber dan ekstremisme dengan kekerasan yang menjadi semakin dominan, atau jaringan perdagangan orang (TPPO) yang memiliki jangkauan luas dan internasional; ekspektasi masyarakat terhadap layanan kepolisian; serta pengakuan bahwa banyak kerja penegakan hukum dapat dilaksanakan oleh petugas dari jenis kelamin apapun, karena diketahui bahwa perbedaan biologis dan fisik antara laki-laki dan perempuan tidak selalu mempengaruhi kinerja.

Saya pribadi berpikir bahwa [kepolisian] adalah ranah yang didominasi laki-laki. Laki-laki terkadang lebih cocok untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, namun kita memang harus menghindari stereotipe. Orang mengatakan bahwa lengan atas perempuan umumnya lebih lemah. Kita harus mengakui hal ini, yang memang adalah kenyataan. Mungkin di kepolisian modern, persyaratan terkait fisik akan berubah dalam tahun-tahun ke depan, karena akan ada jenis-jenis program yang tidak terlalu memerlukan kekuatan fisik. Perempuan dapat melengkapi laki-laki dan membuat kerja kepolisian menjadi kerja yang komprehensif. Perempuan mungkin memiliki kemampuan berkomunikasi dan memecahkan masalah yang lebih baik, dapat menangani konflik, atau bahkan melengkapi kekuatan fisik laki-laki. Mungkin jika ada lebih banyak program yang berorientasi keluarga, kita akan bisa membantu lebih banyak petugas perempuan (seorang polisi perempuan berpangkat tinggi, Malaysia).

Penelitian tentang kepolisian selama ini telah berusaha mengidentifikasi cara-cara para perempuan di kepolisian menyiasati norma-norma gender di lembaga penegak hukum yang secara tradisional didominasi laki-laki. Identitas polisi perempuan telah dibentuk agar lebih sesuai dengan budaya kerja yang didominasi laki-laki, entah berfokus pada identitas pekerjaannya (POLwan), atau dengan cara yang menegaskan gendernya (polWAN), yang menekankan pada peran yang selaras dengan stereotip gender perempuan.[48] Meskipun kedua kategori ini menjadi semacam kerangka dasar, cara peran gender dijalankan sebenarnya jauh lebih kompleks.

Menurut Goffman, perilaku yang menampilkan sifat gender tertentu[49] adalah "perilaku yang dipelajari secara sosial dan dibentuk secara sosial". Ketika laki-laki dan perempuan bertindak dengan cara yang sesuai dengan stereotipe gender, hal itu mungkin karena mereka paham bahwa mereka akan dihakimi orang dan karenanya harus bertindak sesuai apa yang dianggap pantas dilakukan dalam gender mereka.[50] Dalam konteks kepolisian, ini artinya perempuan belum tentu lebih baik daripada laki-laki dalam komunikasi sensitif atau berempati terhadap korban, namun mereka disosialisasikan agar berperilaku dengan cara yang secara tradisional dihubungkan dengan sifat feminin.[51]

Pada studi-studi awal mengenai kepolisian di konteks negara-negara Barat, pentingnya integrasian perempuan ke dalam kepolisian dijelaskan dengan argumen bahwa mereka memiliki "keterampilan feminin yang unik", yang membuat mereka cocok untuk mengawasi pelaku kejahatan perempuan, atau melindungi anak perempuan dari kejahatan sosial.[52] Selanjutnya, perspektif yang didasarkan pada norma dan stereotipe gender ini akhirnya menjadi landasan pembenaran untuk memasukkan perempuan ke peran-peran kepolisian yang "lunak" dan sempit, yang dianggap lebih tepat bagi mereka.[53] Salah satu penelitian terbaru mengungkapkan bahwa sebagian petugas perempuan akhirnya mengadopsi sejumlah sifat maskulin agar dapat membaur dengan rekan-rekan pria mereka dan diterima ke dalam budaya pekerjaan tersebut.[54] Dengan membaur ke dalam budaya maskulin, petugas perempuan berharap dapat mengakses berbagai opsi karier yang lebih luas.[55]

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

Studi-studi terbaru menyoroti bagaimana polisi perempuan dapat secara bersamaan mematuhi sekaligus melawan norma gender untuk bergerak secara strategis di organisasi kepolisian.[56] Penelitian menunjukkan bahwa bahkan ketika polisi perempuan menampakkan perbedaan gender dibandingkan rekan laki-laki mereka ketika berperan sesuai norma gender -misalnya ketika perempuan memprioritaskan tanggung jawab keluarga - hal ini bukan berarti mereka kehilangan keinginan untuk diperlakukan setara di tempat kerja.[57] Petugas perempuan juga dapat melawan norma gender dengan bertindak dengan sikap yang memenuhi stereotip gaya pria, misalnya dengan bersikap macho atau agresif pada situasi tertentu.[58]

Para perempuan di dalam studi ini mengungkapkan berbagai pandangan, termasuk menekankan stereotipe gender terkait peran kepolisian yang cocok bagi perempuan (misalnya, perempuan dianggap lebih lembut dan sensitif dibandingkan laki-laki). Selain itu terdapat pula persepsi bahwa perbedaan perilaku dan kemampuan petugas lebih disebabkan oleh kepribadian alih-alih gender.

Hal yang penting adalah, respons perempuan di dalam studi ini sangat mirip dengan respons para petugas perempuan di yurisdiksi lain yang ditanya mengenai alasan mereka masuk ke jajaran penegak hukum. Memang terdapat perbedaan

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

RELASI KUASA DAN KETIMPANGAN BERNUANSA GENDER DIKONSTRUKSI, DIBENTUK DAN DIPELIHARA MELALUI PRAKTIK, PROSES, DAN PERATURAN KELEMBAGAAN DENGAN BERBAGAI CARA.

penekanan di masing-masing yurisdiksi terkait kesetaraan atau perbedaan (yang saling melengkapi) antara laki-laki dan perempuan. Sebagian perempuan mengatakan ingin diperlakukan setara dengan rekan laki-laki mereka. Ungkapan ini umumnya muncul sebagai jawaban ketika menjelaskan perbedaan gender dan ketika menyoal kenapa penugasan laki-laki dan perempuan terkadang dibedakan. Sebagai contoh, seorang pejabat tinggi kepolisian dari Malaysia bercermin dari pengalamannya sendiri dan mengatakan, "Anda tidak boleh membedakan laki-laki dan perempuan. Anda sudah jadi bagian dari kelompok. Saya tidak pernah merasa bahwa saya sendiri atau 'satu-satunya perempuan'. Yang penting adalah menciptakan rasa hormat orang pada diri Anda sebagai petugas kepolisian, dan Anda tidak akan menghadapi masalah apa pun". Namun, pada bagian wawancara berikutnya, ia menekankan perbedaan gender dengan menyebut perempuan secara umum sebagai "...pendengar yang lebih baik, pemecah masalah, memiliki nilai emosional [sic]... akan memberikan citra yang lebih baik bagi kepolisian [jika terdapat lebih banyak polisi perempuan]".

Relasi kuasa dan ketimpangan bernuansa gender dikonstruksi, dibentuk dan dipelihara melalui praktik, proses, dan peraturan kelembagaan dengan berbagai cara. Kehadiran perempuan di jajaran petugas keamanan yang secara tradisional adalah ranah laki-laki, menentang pandangan patriarkis yang telah mengakar yang selama ini menjauhkan perempuan dari ranah kepolisian dan membatasi akses perempuan ke proses pengambilan keputusan yang berdampak pada keamanan dan keselamatan. Seorang petugas kepolisian perempuan dari Indonesia menjelaskan alasannya bergabung dengan kepolisian, yaitu karena ingin menunjukkan bahwa perempuan juga dapat berkinerja baik sebagai petugas kepolisian:

> ***Sebelum saya pindah ke Jakarta, saya tinggal di sebuah provinsi terpencil yang hanya memiliki sedikit polisi perempuan. Di daerah saya, sulit sekali bagi perempuan untuk menjadi setara dengan laki-laki. Karena itulah saya termotivasi untuk membuktikan bahwa sebagai perempuan, saya juga dapat memiliki kualitas yang sama dengan laki-laki, sehingga ketika kami menjadi petugas kepolisian, kami bisa membuktikan kepada laki-laki bahwa kami juga bisa menjadi [petugas kepolisian] seperti mereka.***

Sebagian peneliti berpendapat bahwa peningkatan keberagaman di jajaran kepolisian dapat menjadi katalis untuk melakukan reformasi, dan memungkinkan para petugas dan pimpinan jajaran penegak hukum untuk bersikap lebih reflektif tentang apa saja tantangan yang dihadapi di divisi mereka, lebih terbuka terhadap reformasi, dan lebih terbuka untuk memulai perubahan budaya dan sistemik.[59] Terakhir, kehadiran dan kepemimpinan perempuan cenderung mengurangi pelecehan seksual yang mungkin sebelumnya cukup jamak terjadi di beberapa lembaga kepolisian.

PRAKTIK BAIK

Praktik baik terkait budaya kelembagaan dan pekerjaan mencakup mengkaji ulang keselarasan antara misi dan tujuan lembaga dengan kapabilitas lembaga tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Praktik baik juga mencakup tindakan sengaja untuk mengurai norma gender sehingga peran-peran tertentu tidak lagi dipandang sebagai peran maskulin atau feminin.

Pada tahun 2019, Kepolisian Singapura merayakan 70 tahun kehadiran perempuan di jajaran kepolisian dengan menampilkan para petugas perempuan dari berbagai divisi, seperti Polantas, Unit K-9, Komando Operasi Khusus, dan Divisi Bareskrim.[60] Hal ini penting karena dapat menjadi teladan bagi perempuan yang berkeinginan bergabung dengan kepolisian, dan juga bagi para petugas yang mungkin sedang mempertimbangkan peluang karier yang ada bagi mereka. Seorang petugas perempuan berpangkat tinggi menegaskan kembali pentingnya strategi ini:

> ***Populasi kami [Singapura] adalah 50-50, sehingga Anda perlu jajaran kepolisian yang dapat memenuhi kebutuhan kedua porsi penduduk ini. Memang kepolisian ini adalah organisasi yang didominasi laki-laki, tetapi ramah bagi perempuan. Kita harus menyampaikan kepada masyarakat bahwa perempuan selalu diterima untuk bergabung [di Kepolisian Singapura], dan apa yang bisa ditawarkan perempuan di profesi ini.***

Stereotip terkait peran gender terus berubah, dan tidak perlu menjadi halangan bagi lembaga penegak hukum untuk menjadi lebih setara gender. Aspirasi ini tertangkap baik dalam video Hari Perempuan Internasional yang dibuat oleh Kepolisian Singapura pada tahun 2019 lalu. Video itu menampilkan slogan "Masalah dapat diatasi dengan keterampilan, bukan kekuatan" *(Tackling a situation is about skill, not about strength)*, yang tampil bersamaan dengan gambar seorang polisi perempuan.[61]

Meskipun pelatihan para rekrutan di Singapura tetap mensyaratkan tingkat kebugaran tertentu yang berbeda-beda sesuai dengan fungsi yang dilamar, seorang petugas perempuan mengatakan bahwa meskipun seluruh petugas harus dalam kondisi badan fit, tes kebugaran harus sesuai dengan tugas harian yang akan mereka lakukan nantinya, sesuai "pendekatan *job fit*" (kesesuaian dengan kebutuhan di pekerjaan). Seorang petugas perempuan berpangkat tinggi di Singapura menjabarkan beberapa upaya yang telah dijalankan Kepolisian Singapura agar calon pelamar memahami sifat kerja kepolisian:

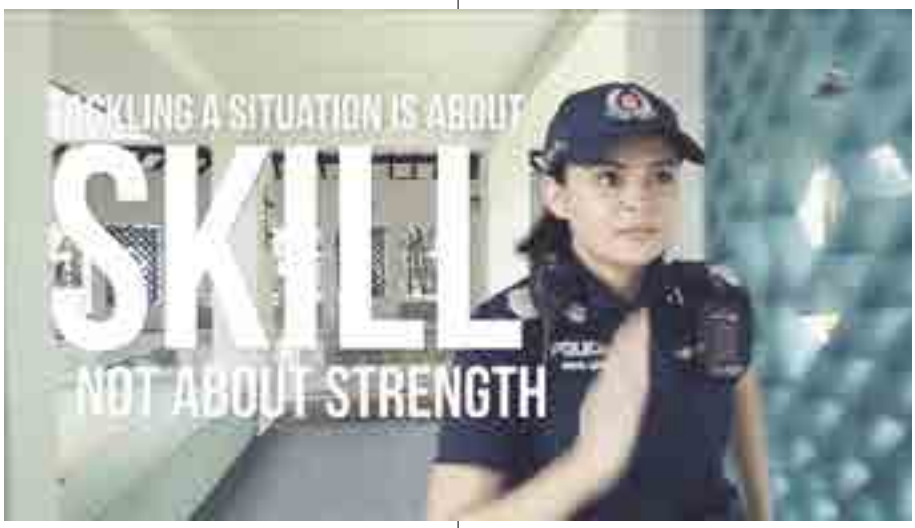
> ***Kami [Kepolisian Singapura] mencoba untuk memasukkan petugas perempuan menjadi 20 persen dari total anggota... Salah satu alasan [sulitnya merekrut lebih banyak petugas perempuan] adalah persepsi tentang kerja kepolisian di masyarakat umum - kebanyakan perempuan memandang bahwa untuk menjadi polisi perempuan Anda harus memiliki fisik yang sangat terlatih... Padahal, kami menyediakan pelatihan selama sembilan bulan di akademi - yang mencakup pelatihan fisik dan akademik, dan juga kepemimpinan. Kami mengadakan tes fisik setahun sekali. Semua petugas kepolisian harus lulus tes tersebut, agar mereka fit dan tertarik melakukan kegiatan yang memerlukan kekuatan fisik lebih. Dari situ, barulah mereka siap menjadi petugas kepolisian. Jadi kami mencoba mematahkan persepsi ini [bahwa pelatihannya sangat menuntut kondisi fisik yang prima]. Kami bahkan mengadakan tur bagi para pelajar yang berminat untuk melihat berbagai jenis pekerjaan [di kepolisian]. Kami juga membawa mereka ke akademi agar mereka dapat melihat kegiatan harian, dan bahwa laki-laki maupun perempuan akan menjalani serangkaian pelatihan***

yang sama. Sifat pekerjaan ini tidak selalu terkait fisik yang kuat... Kami mencoba membangun kesadaran yang lebih baik tentang seperti apa sebenarnya kerja kepolisian... Salah satu upaya kami memasarkan hal ini adalah menunjukkan berbagai fungsi di kepolisian, baik di pos polisi, penyelidikan, maritim... Kami mencoba menunjukkan seluruh jenis tugas ini agar semakin banyak perempuan tertarik. Tidak ada perbedaan gender. Di sini, semua adalah tentang kemampuan dan kompetensi. Bukan berarti Anda harus macho.

Kepolisian Singapura telah melakukan berbagai upaya serius untuk menarik perempuan untuk bergabung. Meskipun telah terjadi peningkatan 6 persen dalam keterwakilan perempuan sejak tahun 2000, pertumbuhan yang relatif rendah ini mungkin menunjukkan bahwa ekspektasi masyarakat terkait gender masih sangat mempengaruhi keputusan perempuan dalam memilih pekerjaan, yang juga mencerminkan laporan serupa dari berbagai belahan dunia lain.[63]

"70 TAHUN PEREMPUAN DI KEPOLISIAN 1949-2019": KEPOLISIAN SINGAPURA 2019A, HAL. 16-17

PETUGAS PEREMPUAN DI POLICE COAST GUARD DAN SKUADRON PASUKAN ELIT, KEPOLISIAN SINGAPURA, "SALUTING OUR FEMALE OFFICERS".[62]



"MENGATASI MASALAH LEBIH BERGANTUNG PADA KETERAMPILAN, BUKAN KEKUATAN". KEPOLISIAN SINGAPURA, LAMAN FACEBOOK.

TANTANGAN

Keterbatasan kapasitas kelembagaan untuk beradaptasi dengan kebutuhan dan respons keamanan yang terus berubah

Lembaga-lembaga penegak hukum dapat dan telah berubah dari waktu ke waktu untuk beradaptasi dengan perubahan tuntutan zaman. Para pimpinan kepolisian harus terus menerus mengkaji bagaimana perekrutan, pelatihan dan penugasan para petugas sejalan dengan misi dan tujuan lembaga. Hal ini khususnya relevan untuk area-area seperti peningkatan sistem promosi dan menjalankan pendekatan pemolisian komunitas. Sebagai contoh, Kepolisian Kerajaan Thailand membentuk Komite Reformasi Kepolisian pada tahun 2006 untuk merestrukturisasi dan mereorientasi lembaga kepolisian untuk lebih memenuhi kebutuhan saat ini,[64] termasuk melalui proses perekrutan, pelatihan dan promosi yang lebih layak. Salah seorang petugas kepolisian dan *associate professor* dari Akademi Kepolisian Thailand menyatakan bahwa pelatihan saat ini masih mencakup banyak pelatihan fisik yang keras yang belum tentu diperlukan di sebagian tugas yang harus dijalankan setelah siswa lulus.[65] *Associate professor* tersebut mempertanyakan relevansi komponen wajib, di mana para taruna harus menjalani pelatihan satu bulan di hutan untuk mempelajari taktik menangkap penjahat yang mencoba melarikan diri dari polisi.[66]

Identitas petugas kepolisian dipengaruhi oleh budaya kelembagaan dan kerja di lembaga kepolisian masing-masing. Jika keberagaman gender akan meningkatkan hasil operasional, mengapa tidak menugaskan lebih banyak perempuan di seluruh divisi kepolisian? Pertanyaan ini memicu dilakukannya penelitian selama puluhan tahun tentang apa kesalahan yang dilakukan perempuan di kepolisian, apa yang harus diubah dan diperbaiki agar dapat menikmati jenjang karier yang lebih lancar. Namun, alih-alih "memperbaiki" perempuan, sebenarnya fokus dapat lebih diarahkan pada pemeriksaan dan mengatasi hambatan struktural yang mencegah perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan setara untuk maju di sebuah organisasi.[67] Para petugas perempuan yang disurvei jarang sekali mempertanyakan tatanan kelembagaan yang mungkin mengandung bias yang menguntungkan rekan pria mereka, dan jarang pula ada yang menyebutkan bahwa dalam lingkungan keamanan yang berubah saat ini, kekuatan fisik tidak lagi terlalu diperlukan di kepolisian dibandingkan keterampilan lain sebagaimana telah dibahas di atas.

Petugas keposian "ideal"

Secara global, lembaga penegak hukum mengalami kesulitan meningkatkan keterwakilan perempuan di peran kepemimpinan. Budaya-budaya kelembagaan mengharapkan para pimpinan (atau calon pimpinan) kepolisian mengalami kemajuan karier "penuh waktu dan tanpa jeda".[68] Bahkan ketika berbagai lembaga di yurisdiksi lain memperkenalkan sistem kerja yang fleksibel dan paruh-waktu, hal itu pun tidak dapat dianggap sebagai resep mujarab untuk mengatasi semua masalah, mengingat adanya maskulinitas yang mengakar dalam gaya manajemen yang menuntut para petugas untuk selalu "hadir dan siap setiap saat".[69] Di ASEAN, kerja polisi paruh-waktu hanya ada di Singapura. Akibatnya, integrasi perempuan ke dalam lembaga kepolisian menghadapi tantangan dari norma budaya di dalam dan di luar lembaga tersebut.

Menilai karakteristik "maskulin"

Secara tradisional, lembaga penegak hukum dan budaya populer menampilkan dan melanggengkan citra petugas kepolisian yang ideal sebagai sosok yang maskulin, yang biasanya diwujudkan dalam kekuatan fisik, misalnya dengan kemampuan berlari cepat, kuat, tinggi, dan berotot. Citra mitos polisi sebagai pemberantas kejahatan ini membantu membangun persepsi bahwa perbedaan biologis menghasilkan pembagian kerja berdasarkan gender secara alamiah. Meskipun maskulinitas dan feminitas adalah konstruksi sosial, laki-laki

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

dan perempuan sama-sama terjebak di dalam ekspektasi sosial. Petugas perempuan kadang menerima inferioritas biologis mereka, atau berjuang mengatasinya dengan menjadi polisi perempuan yang "maskulin".[70] Banyak petugas perempuan berulang kali mengatakan pada saat wawancara bahwa mereka harus dan bertindak menyerupai rekan pria mereka, agar dianggap sebagai polisi yang "baik", dan menegaskan bahwa karakteristik laki-laki dan pria dipandang sebagai standar yang harus dicapai oleh petugas perempuan.

IDENTITAS PETUGAS KEPOLISIAN DIPENGARUHI OLEH BUDAYA KELEMBAGAAN DAN KERJA DI LEMBAGA KEPOLISIAN MASING-MASING

> ***Untuk menjadi "bintang" [jenderal bintang 1] bukan hal yang mudah. Tetapi saya percaya bahwa Anda hanya harus bekerja lebih keras dan membuktikan kepada mereka [petugas laki-laki] bahwa perempuan juga dapat berprestasi. Kita dapat melakukan apapun yang bisa dilakukan laki-laki (petugas perempuan berpangkat tinggi, Filipina).***

> ***Dalam pengalaman pribadi saya, saya tidak pernah mengalami bias, namun saya justru menantang diri saya untuk membuktikan kepada mereka [petugas laki-laki] bahwa saya bisa melakukan hal yang sama seperti mereka, dan menunjukkan nilai saya sebagai seorang petugas kepolisian. Ini memang sulit (petugas perempuan, Filipina).***

Para petugas kepolisian sering mengatakan bahwa laki-laki dan perempuan dapat menjadi petugas kepolisian yang sama baiknya. Hampir tidak ada satu pun fungsi di kepolisian saat ini yang digambarkan tidak sesuai bagi perempuan. Tidak ada responden yang menyebutkan kekuatan fisik dan kecepatan sebagai salah dua karakteristik seorang petugas kepolisian yang baik. Namun, karakteristik ini terkadang disematkan nuansa gender dengan cara-cara yang seakan mengabaikan kemampuan perempuan. Misalnya, dalam sebuah FGD yang mendiskusikan ciri pemimpin perempuan yang baik di Myanmar, salah satu petugas mengatakan, "Ada perempuan yang memang maskulin, bisa bertindak seperti laki-laki dan membuat keputusan dengan cepat." Artinya, kemampuan membuat keputusan dengan cepat umumnya dipandang sebagai sifat laki-laki.

Ketika ditanya, apa ciri petugas kepolisian yang ideal, sebagian besar petugas perempuan dalam studi ini menyebutkan berbagai ciri yang netral gender, seperti memiliki "integritas". Misalnya, seorang petugas perempuan berpangkat tinggi dari Kepolisian Singapura mengatakan:

> ***Menurut saya, karakteristik dasar yang penting adalah memiliki nilai-nilai yang benar, seperti integritas dan keberanian. Menurut saya, nilai-nilai dasar ini tidak akan pernah berubah. Anda harus memperhatikan sifat-sifat ini pada pribadi seseorang. Sementara dalam hal keterampilan (skill), pastinya akan selalu berubah. Perempuan biasanya berkemampuan setara, dan dapat dilatih untuk melakukan pekerjaan tertentu.***

Ini bisa jadi menandakan bahwa jenis karakteristik yang dihargai di kepolisian saat ini sudah mencakup pandangan luas tentang bagaimana kepolisian modern dapat mencapai tujuannya.

Kesadaran diri yang terbatas atau perempuan memanfaatkan perbedaan gender secara strategis?

Salah satu temuan menarik dari wawancara adalah terkait mengapa perempuan di beberapa kasus mengatakan bahwa mereka berbeda dari laki-laki, sementara di waktu lain mereka mengatakan serupa atau setara. Salah satu analisis mengapa hal itu terjadi adalah karena para petugas perempuan tersebut memiliki wawasan yang sepotong-sepotong ketika menjelaskan peran dan stereotip gender di lembaga kepolisian.[71] Sebagai contoh, di seluruh negara, sering terdengar penjelasan bahwa perempuan penting untuk kepolisian karena sifat lembut, mudah didekati, teliti, dan sabar mereka yang sangat membantu. Beberapa petugas menggunakan ciri ini sebagai pembenaran untuk menugaskan petugas perempuan dalam tugas yang terkait perempuan dan anak, atau peran administratif, mengingat karakteristik bawaan perempuan merupakan sebuah "keterampilan khusus". Salah satu sisi negatif dari hal ini adalah jika keterampilan feminin "khusus/spesialis" perempuan dipandang sebagai bawaan dan bukan sesuatu yang dipelajari, maka pelatihan tambahan bagi perempuan untuk menjalankan tugas mereka bisa jadi akan dipandang tidak perlu. Akibatnya, akses perempuan kepada peluang kursus dan pengembangan profesi akan menjadi terbatas. Ini sebenarnya adalah salah satu penjelasan yang disampaikan terkait dihentikannya perekrutan perempuan ke dalam program pelatihan empat tahunan di Akademi Kepolisian Thailand.[72]

Ketika ditanya apa prestasi mereka yang paling membanggakan di sepanjang karier mereka, hanya sedikit petugas perempuan yang menyatakan merasa bangga dan puas ketika menjalankan peran berbasis gender ini. Ternyata para petugas perempuan melaporkan berbagai pencapaian yang dapat menunjukkan kemampuan mereka di berbagai fungsi kepolisian, khususnya yang terkait dengan tugas operasional dan peran kepemimpinan.

MEMILIKI NILAI-NILAI YANG BENAR SEPERTI INTEGRITAS DAN KEBERANIAN ADALAH HAL YANG SANGAT MENDASAR

Sebagai contoh, petugas perempuan dari seluruh ASEAN melaporkan bahwa pencapaian paling membanggakan yang mereka alami mencakup: menerima medali karena menjadi bagian dari tim penyelidik yang berhasil menangkap penyelundup narkoba dan menyita 600 kilogram narkoba ilegal; menjadi kepala unit lantas perempuan pertama; menerima sertifikat atas keberhasilan penyelidikan pencucian uang; memimpin penyelidikan yang berhasil mempidana penyelundup migran; menjadi kepala gugus tugas keamanan internal; memerangi teroris; bepergian ke daerah sendiri untuk urusan kerja; menyelidiki pemalsuan uang koin, serta mengelola proyek bernilai jutaan dolar.

Perbedaan ini penting karena perempuan dapat saja menjawab pertanyaan penelitian dengan cara yang mereka anggap "sesuai dengan ekspektasi gender di lembaga kepolisian", dengan menekankan karakteristik yang membedakan mereka dari rekan-rekan pria mereka.[73] Meskipun terdapat banyak contoh seperti di atas yang menunjukkan bahwa perempuan dapat menunjukkan kemampuan setara laki-laki, jawaban-jawaban tersebut hanya diberikan ketika para petugas perempuan ini ditanya tentang prestasi yang mereka anggap paling membanggakan. Akibatnya, para petugas perempuan mungkin tidak akan mendapatkan pengakuan yang seharusnya meskipun cakupan pekerjaan mereka begitu luas, dan juga meskipun mereka memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan. Ini berdampak pada praktik promosi dan penugasan yang masih terjebak dalam narasi kemampuan bawaan perempuan. Walaupun pada kenyataannya para petugas perempuan ini memiliki kemampuan dan prestasi yang lebih luas, karena narasi "bawaan" tersebut, kemampuan tersebut akhirnya tidak diakui oleh sejawat dan atasan mereka pada saat evaluasi kinerja.[74]

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

05.

KERANGKA KEBIJAKAN INTERNASIONAL, REGIONAL DAN NASIONAL

bagi perempuan di sektor penegak hukum

FOTO: UN WOMEN/UNODC

Internasional

Pada tahun 2000, Dewan Keamanan PBB mengadopsi resolusi 1325 tentang perempuan, perdamaian dan keamanan, yang menegaskan bahwa perempuan membutuhkan peran yang lebih aktif dan memimpin dalam pengambilan keputusan dan tata kelola. Selain itu, resolusi lain terkait perempuan, perdamaian dan keamanan, serta kerangka internasional yang mendukung kesetaraan gender mencakup:

- Resolusi Dewan Keamanan PBB 1820 (2009), 1888 (2009), 1889 (2010), & 1960 (2011), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) dan 2493 (2019).
- Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)
- Deklarasi Beijing 1995 dan *Platform for Action*
- Agenda Pembangunan Berkelanjutan 2030, termasuk 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs):
  - SDG 5: Kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dan anak perempuan
  - SDG 16: Perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang kuat

Kerangka kebijakan internasional untuk mempromosikan kesetaraan gender dan reformasi sektor keamanan yang sensitif gender penting untuk membentuk norma global yang dapat mempengaruhi negara untuk melakukan perubahan positif. Pengadopsian dan pelaksanaan berbagai ketentuan strategis dan rencana aksi nasional dapat berbeda-beda tergantung masing-masing negara, proses adopsinya dan adaptasinya. Forum dan instrumen regional dapat memfasilitasi pelibatan dan dialog, meskipun beragamnya kondisi di setiap negara bisa membuat pencapaian proses konsensus dan komitmen terhadap norma-norma yang diusung bisa menjadi sangat sulit, lambat, atau keduanya.

Regional

Para pemimpin ASEAN yang mewakili 10 Negara Anggota ASEAN yang beragam telah bersepakat untuk bekerja sama mencapai visi Masyarakat ASEAN yang kohesif untuk mencari peluang dan mengatasi tantangan bersama, seperti melalui Cetak Biru Masyarakat Politik-Keamanan ASEAN 2025 *(ASEAN Political-Security Community Blueprint 2025)*.[75] Sebagai sebuah kesatuan kolektif, ASEAN memiliki berbagai kerangka regional dan komitmen strategis yang relevan dengan perempuan di sektor penegak hukum. Salah satu contohnya adalah "Pernyataan Bersama tentang Mempromosikan Perempuan, Perdamaian dan Keadilan di ASEAN *(Joint Statement on Promoting Women, Peace and Security in ASEAN)* yang diluncurkan para pemimpin ASEAN pada Konferensi Tingkat Tinggi ASEAN ke-31 pada tahun 2017. Pernyataan bersama ini mendorong diintegrasikannya perspektif gender dan membangun kapasitas perempuan sebagai perespons pertama *(first responder)* dalam berbagai peran keamanan dan pembinaan perdamaian.

Pada tahun 2019, para menteri luar negeri ASEAN megeluarkan komunike (pernyataan) bersama yang mendukung pemajuan agenda perempuan, perdamaian, dan keamanan. Selain itu, Pasal 22(a) "Deklarasi Asia-Pasifik tentang Pemajuan Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan (Section 22(a) *"Asia-Pacific Declaration on Advancing Gender Equality and Women's Empowerment): Beijing+25 Review"*[76] menyerukan percepatan pelaksanaan agenda perempuan, perdamaian dan keamanan di tingkat subnasional, nasional, regional, dan internasional.

Kerangka dan komitmen strategis regional ASEAN lain yang relevan mencakup:

- Deklarasi Manila untuk Memerangi Bangkitnya Radikalisasi dan Ekstremisme dengan Kekerasan *(Manila Declaration to Counter the Rise of Radicalisation and Violent Extremism)*
- Rencana Aksi Regional ASEAN tentang Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan *(ASEAN Regional Plan of Action on Eliminating Violence Against Women)*
- Rencanaa Aksi Regional ASEAN tentang Penghapusan Kekerasan terhadap Anak *(ASEAN Regional Plan of Action on Eliminating Violence Against Children)*
- Deklarasi ASEAN tentang Pelaksanaan Visi Masyarakat ASEAN 2025 dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Reponsif Gender *(ASEAN Declaration on the Gender-Responsive Implementation of the ASEAN Community Vision 2025 and Sustainable Development Goals)*
- Deklarasi ASEAN untuk Memerangi TPPO Khususnya Perempuan dan Anak *(ASEAN Declaration Against Trafficking in Persons Particularly Women and Children)*
- Deklarasi Hanoi tentang Peningkatan Kesejahteraan dan Pengembangan Perempuan dan Anak ASEAN *(Ha Noi Declaration on the Enhancement of Welfare and Development of ASEAN Women and Children)*
- Deklarasi Hak Asasi Manusia ASEAN 2012 *(ASEAN Human Rights Declaration 2012)*

Nasional

Wawancara yang dilakukan untuk studi ini menunjukkan terbatasnya pengetahuan responden mengenai perjanjian-perjanjian PBB dan internasional lainnya terkait kesetaraan gender atau penghapusan kekerasan terhadap perempuan. Dalam sebuah FGD dengan para petugas perempuan di Myanmar, perjanjian internasional tidak disebutkan sebagai faktor yang turut berkontribusi meningkatkan partisipasi perempuan dalam pemolisian, meskipun upaya-upaya untuk mereformasi lembaga penegak hukum yang sejalan dengan tren di Negara-negara Anggota ASEAN lainnya disebutkan turut berkontribusi. Terkadang, petugas perempuan menyatakan bahwa kewajiban dan perjanjian internasional bukan merupakan topik yang biasa didiskusikan (atau bahkan tidak pernah sama sekali). Hal ini tampak tidak terlalu berpengaruh pada pengembangan suatu rencana aksi maupun strategi setiap lembaga.

Dua Negara Anggota ASEAN memiliki rencana aksi untuk perempuan, perdamaian dan keamanan, meskipun dalam tingkatan rincian yang berbeda satu sama lain. Filipina adalah Negara Anggota ASEAN pertama yang mengembangkan rencana tersebut pada tahun 2010. Rencana saat ini, yaitu untuk 2017 hingga 2022, memberikan contoh yang komprehensif. Rencana tersebut menetapkan kebijakan, desain program, dan mekanisme kelembagaan untuk memaksimalkan inklusi, partisipasi, status dan kepemimpinan perempuan dalam pemolisian (dan militer). Kotak 1 menjelaskan aksi-aksi nyata untuk meningkatkan peran, jumlah, status dan kontribusi perempuan di militer dan kepolisian, baik di tingkat domestik maupun di luar negeri.

Filipina juga memiliki Magna Carta of Women yang secara khusus melarang diskriminasi terhadap perempuan di militer dan kepolisian, dan menyatakan bahwa harus dilakukan upaya-upaya untuk merevisi atau menghapuskan kebijakan dan praktik yang membatasi kemampuan perempuan untuk bekerja di fungsi-fungsi yang sama dengan laki-laki (Kotak 2).

Kepolisian Nasional Filipina memberikan kuota 10 persen untuk polisi perempuan yang tercantum dalam Republic Act 8551, yang juga dikenal sebagai Undang-undang Reformasi dan Reorganisasi Kepolisian Nasional Filipina *(Philippines National Police Reform and Reorganization Act)*.[79] Beberapa elemen di pemerintahan menyerukan agar Komisi Hak Asasi Manusia dan kepolisian menaikkan kuota menjadi minimal 20 persen.[80]

Indonesia adalah negara kedua di kawasan ini yang memiliki kerangka nasional yang relevan bagi isu perempuan, perdamaian dan keamanan melalui Keppres No.18 tentang "Perlindungan dan pemberdayaan perempuan dan anak pada masa konflik sosial 2014-2019".[81] Keppres ini menekankan peran perempuan pada masa "konflik sosial", alih-alih isu penegakan hukum di masa damai.

Pada tahun 2019, Dewan Keamanan PBB menegaskan kembali komitmennya terhadap resolusi 1325 dan secara bulat mengadopsi resolusi 2493 (2019). Perwakilan ASEAN dari Thailand melaporkan bahwa Thailand telah mengadopsi dan melaksanakan serangkaian upaya dan mengeluarkan panduan nasional terkait perempuan, perdamaian dan keamanan untuk tahun 2016 hingga 2021.[82]

KOTAK 1:
Rencana Aksi Nasional Filipina terkait Perempuan, Perdamaian dan Keamanan 2017-2022

POIN AKSI 5: PENINGKATAN PERAN DAN STATUS PEREMPUAN DI SEKTOR KEAMANAN[77]

5.1 Desain program kebijakan dan komprehensif yang dirumuskan untuk perekrutan, pelatihan, penugasan, dan jalur karier bagi perempuan di militer dan kepolisian.

5.2 Dibentuknya mekanisme kelembagaan yang mendukung maksimalisasi strategis kontribusi perempuan di sektor keamanan.

5.3 Peningkatan jumlah perempuan di posisi pengambilan keputusan di militer dan kepolisian.

5.4 Peningkatan jumlah perempuan di posisi kepemimpinan khusus di divisi operasi sipil-militer *(civil-military operation/CMO)* dan hubungan masyarakat-polisi *(community-police relation/CPR)*.

5.5 Peningkatan jumlah perempuan yang berpartisipasi di komite internasional dan inisiatif lintas negara (seperti Pasukan Perdamaian PBB, ASEANAPOL, INTERPOL, dsb.) terkait gender, kekerasan seksual dan berbasis gender (KSBG) dalam konflik, dan WPS.

KOTAK 2:
***Magna Carta of Women 2009* (R.A. 9710)78**

SEC. 15. Perempuan di Militer - Negara wajib melakukan upaya-upaya yang sesuai untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan di militer, kepolisian, dan lembaga serupa, termasuk dengan merevisi atau menghapuskan kebijakan dan praktik yang membatasi perempuan untuk mengikuti pelatihan tempur dan non-tempur yang terbuka bagi laki-laki, atau melakukan fungsi selain tugas administratif, seperti berpartisipasi dalam operasi tempur, terkait keamanan, atau lapangan. Perempuan di militer harus diberikan hak dan peluang promosi yang sama dengan laki-laki, termasuk kenaikan gaji, remunerasi dan tunjangan tambahan, serta penghargaan berdasarkan kompetensi dan kualitas kinerja mereka. Untuk mencapai hal ini, negara wajib memastikan bahwa pribadi perempuan harus selalu dihormati.

06.

PENDEKATAN DAN RESPONS TERHADAP KESETARAAN GENDER DAN PENEGAKAN HUKUM

oleh lembaga-lembaga penegak hukum di ASEAN

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

KETIKA TERJADI PENINGKATAN JUMLAH PETUGAS KEPOLISIAN PEREMPUAN DI ASEAN, PARA PETUGAS SERING MENYATAKAN BAHWA KEMAJUAN TERSEBUT TERJADI BERKAT UPAYA BERSAMA PARA PEJABAT TINGGI DAN PELAKSANAAN BERBAGAI KEBIJAKAN YANG BERFOKUS PADA PEREMPUAN SECARA SERIUS

Terdapat beragam kebijakan, strategi dan rencana aksi yang diformalkan di seluruh lembaga kepolisian di ke-10 negara ASEAN. Dalam beberapa kasus, terdapat dukungan tingkat tinggi yang kuat, namun komitmen atau kapasitas yang terbatas untuk melaksanakan rencana aksi dan strategi yang diadopsi tersebut. Dalam kasus lain, terdapat sejumlah inisiatif lokal yang baik, namun dengan jangkauan terbatas.

PRAKTIK BAIK

Kepolisian Nasional Kamboja memiliki kerangka kebijakan untuk mempromosikan kesetaraan gender dan membentuk Kelompok Kerja Gender. Kepolisian telah bekerja bersama Kementerian Urusan Perempuan *(Ministry of Women's Affairs)* dan Dewan Nasional Kamboja untuk Perempuan *(Cambodian National Council of Women)* untuk menyusun rencana aksi lima tahunan. Lebih lanjut, di dalam Rencana Aksi Nasional untuk Mencegah Kekerasan terhadap Perempuan II, Area Strategis 2 mencantumkan berbagai hasil, indikator dan kegiatan yang harus dicapai dan dilakukan untuk mereformasi dan memperbaiki kepolisian.[83] Salah satu indikator secara khusus menyebutkan tentang peningkatan perekrutan petugas perempuan.[84] Komisariat Umum *(General Comissariat)* juga memiliki sebuah Rencana Aksi Pengarusutamaan Gender untuk mengatasi kekerasan berbasis gender serta eksploitasi anak dan eksploitasi seksual.[85]

Informasi yang diberikan kepada tim peneliti menunjukkan bahwa petugas perempuan membentuk 8 persen dari keseluruhan Kepolisian Nasional Kamboja, namun laporan Dewan Nasional Kamboja untuk Perempuan tahun 2018 menyatakan bahwa 24 perwira dari rekrutan polisi baru adalah perempuan, yang kemungkinan mencerminkan upaya peningkatan partisipasi tersebut.[86] Pada tahun 2019, seorang petugas laki-laki berpangkat tinggi dari divisi pelatihan mengatakan bahwa perempuan membentuk sekitar 20 persen petugas yang menjalani pelatihan kepolisian di Kamboja. Peningkatan perekrutan perempuan ini bisa jadi disebabkan adanya kerangka kebijakan yang kuat.

POLRI menunjukkan kepemimpinan yang kuat dalam bentuk komitmen untuk menyelenggarakan konferensi-konferensi yang mempromosikan perempuan di kepolisian. Misalnya, pada tahun 2014, POLRI menyelenggarakan Konferensi Polisi Perempuan Regional ke-2 *(2nd Regional Women Police Conference)* dengan tema "Memperkuat dan memberdayakan polisi perempuan".[87] Pada tahun 2021, mereka akan menyelenggarakan Konferensi Pelatihan Tahunan Asosiasi Internasional Polisi Perempuan *(International Association of Women Police Annual Training Conference)* yang akan mengundang sekitar 1.000 polisi perempuan dari seluruh dunia untuk mengunjungi Yogyakarta selama tiga hari, dengan tajuk "Perempuan di Pusat Kepolisian" *(Women at the Center Stage of Policing)*.[88] Acara tingkat tinggi ini hanya dapat terjadi dengan dukungan kepemimpinan tingkat tinggi dan komitmen kuat, mengingat begitu besarnya waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk merencanakan dan melaksanakannya. Selain itu, acara ini menjadi semakin penting karena merupakan konferensi bertema ini yang pertama kalinya diselenggarakan di Asia.

Ketika diminta pendapat tentang peningkatan jumlah polisi perempuan di ASEAN yang stabil, para petugas perempuan yang diwawancara dalam studi ini seringkali menyatakan bahwa kemajuan tersebut terjadi berkat upaya bersama para pejabat tinggi dan pelaksanaan serius dari berbagai kebijakan yang berfokus pada perempuan. Sebagai contoh, salah seorang petugas perempuan dari Malaysia menjelaskan bahwa terdapat dorongan kuat agar perempuan dapat mengisi 30 persen posisi manajemen senior di kepolisian:

> ***Sampai saat ini, kami memiliki 13 hingga 14 persen petugas perempuan dari total anggota kepolisian; dan ini merupakan angka yang cukup baik. Jumlah petugas kepolisian senior perempuan juga lebih banyak, yaitu sekitar 21 persen dari total anggota kepolisian senior. Kami ingin mencapai 30 persen, yang mana merupakan target nasional kami. Kami berharap para pimpinan kami membantu kami mencapai tujuan ini. Kami berharap akan menempatkan lebih banyak perempuan di posisi-posisi tinggi.***

Contoh lain tentang praktik kelembagaan yang baik adalah dukungan dan penjagaan peran serikat perempuan di Republik Demokratik Rakyat Laos dan Vietnam. Serikat atau asosiasi perempuan bermanfaat karena memberikan kendaraan formal untuk keterwakilan dan inklusi perempuan dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan. Selain memajukan kepentingan perempuan, asosiasi perempuan yang kuat juga dapat memberikan dukungan sejawat, peluang untuk mempraktikkan keterampilan kepemimpinan, dan forum untuk saling bertukar ide. Kebijakan dan pendekatan spesifik dari asosiasi perempuan akan dibahas secara khusus pada bagian SDM di bawah ini.

TANTANGAN

Meskipun sudah terdapat berbagai pencapaian dalam kebijakan pemerintah dan kelembagaan, respons kelembagaan dan upaya pelaksanaan masih belum sepenuhnya mengakomodasi kesetaraan gender. Pada konsultasi yang difasilitasi oleh UN Women dan UNODC di Wilayah Otonomi Bangsamoro di Muslim Mindanao, para petugas perempuan mengatakan bahwa 10 persen kuota yang dinyatakan pada Pasal 58 UU Reformasi dan Reorganisasi Kepolisian Nasional Filipina 1998 *(Philippines National Police Reform and Reorganization Act 1998)*[89] berfungsi sebagai kuota maksimal perekrutan perempuan setiap tahunnya (lihat Kotak 3).

Banyak perempuan dalam konsultasi ini mengatakan bahwa kuota maksimal tersebut tidak sejalan dengan ketentuan terbaru dari *Magna Carta of Women 2009*, dan bahwa terdapat kampanye advokasi untuk menaikkan kuota minimal tersebut secara bertahap. Kampanye tahun 2018 yang mendorong diundangkannya kuota 20 persen lebih tinggi dibatalkan, antara lain karena beberapa daerah sudah menerapkan kuota 20 persen di lapangan.[90] Namun, kuota ini masih berfungsi sebagai kuota maksimal bagi para pendaftar perempuan.

Tantangan kelembagaan dalam pelaksanaan kebijakan dapat diatasi, sementara cakupan perubahan juga dapat dipengaruhi jika terdapat dukungan kelembagaan yang lebih besar. Sebagai contoh, meskipun Kepolisian Nasional Kamboja sudah memiliki rencana aksi untuk isu gender dan pengarusutamaan gender, menurut para petugas perempuan yang diwawancarai, ada pandangan bahwa pelatihan gender hanya cocok untuk diikuti perempuan. Seorang petugas perempuan berpangkat tinggi di Kamboja mengatakan bahwa para atasan/manajer sebenarnya harus memahami bahwa pelatihan tersebut diperuntukkan untuk laki-laki dan perempuan. Demikian pula, meskipun berbagai cabang dari Serikat Perempuan (Women's Union) di Republik Demokratik Rakyat Laos sudah melaksanakan pelatihan pengarusutamaan gender, partisipasi petugas laki-laki masih terbatas. Dalam sebuah FGD di Laos, para petugas perempuan junior mengatakan bahwa akan sangat bermanfaat jika para petugas laki-laki berpangkat tinggi juga menghadiri pelatihan tentang kesetaraan gender.

KOTAK 3:
Undang-undang Reformasi dan Reorganisasi Kepolisian Nasional Filipina 1998

PEMBENTUKAN DESK PEREMPUAN DI SELURUH KANTOR POLISI DAN PERUMUSAN PROGRAM SENSITIVITAS GENDER

Pasal 57. Pembuatan dan Fungsi - Kepolisian Nasional Filipina (PNP) wajib membentuk desk perempuan di seluruh kantor polisi di seluruh Filipina untuk melaksanakan dan menangani kasus terkait kejahatan terhadap kesucian, pelecehan seksual, dan pelecehan yang dilakukan terhadap perempuan, anak, serta menangani kejahatan lainnya: Bahwa, setiap *municipality* (kabupaten) dan kota yang saat ini tidak memiliki polisi perempuan diberikan waktu dua (2) tahun sejak berlakunya UU ini untuk memenuhi ketentuan di dalam UU ini.

Pasal 58. Memprioritaskan Perempuan dalam Perekrutan - Dalam waktu lima (5) tahun ke depan, PNP wajib memprioritaskan perekrutan dan pelatihan perempuan yang akan bertugas di *desk* perempuan. Sesuai dengan ketentuan ini, PNP wajib mengalokasikan sepuluh persen (10%) kuota perekrutan, pelatihan, dan pendidikannya untuk perempuan.

Pasal 59. Program Sensitivitas Gender - Komisi ini wajib merumuskan suatu program sensitivitas gender dalam waktu sembilan puluh (90) hari sejak berlakunya UU ini yang memasukkan, namun tidak terbatas pada, pembentukan peluang setara bagi perempuan di PNP, pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja, dan pelarangan diskriminasi atas basis gender atau orientasi seksual.

ASOSIASI PETUGAS PEREMPUAN YANG KUAT DAPAT MENJADI SARANA DUKUNGAN SEJAWAT, PELUANG UNTUK MEMPRAKTIKKAN KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN, DAN FORUM UNTUK BERTUKAR IDE

07.

BERKARIER SEBAGAI PEREMPUAN DI SEKTOR PENEGAKAN HUKUM:

peluang dan tantangan

7.1. ALASAN PEREMPUAN BERGABUNG DENGAN LEMBAGA PENEGAK HUKUM DI ASEAN

Dalam studi ini, perempuan dari semua negara mengungkapkan rasa bangga mereka atas pilihan karier mereka sebagai petugas penegak hukum. Aspirasi perempuan meliputi tujuan pribadi dan profesional, seperti melayani masyarakat, negara, atau demi kesetaraan gender. Misalnya, seorang petugas junior di Kamboja mengatakan bahwa salah satu tujuan kariernya adalah untuk memperoleh promosi ke jenjang senior. Seorang petugas jenjang menengah dari Kamboja juga menjelaskan bahwa motivasinya bergabung dengan kepolisian

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

adalah untuk berkontribusi kepada hak-hak perempuan. Ia mengatakan, "...karena jumlah perempuan di kepolisian saat itu sangat rendah, saya ingin bergabung untuk mempromosikan hak perempuan'. Di Republik Demokratik Rakyat Laos, menjadi polisi dianggap sebagai pekerjaan yang sangat terhormat dan bergengsi bagi laki-laki maupun perempuan. Para responden mengatakan bahwa perempuan didorong untuk menjadi bagian dari lembaga keamanan. Seorang petugas junior di Filipina mengatakan, "Saya tahu ini mungkin terdengar klise, tetapi saya bergabung dengan kepolisian untuk mengabdi pada negara".

Di semua negara, para petugas merasa bahwa terdapat dukungan komunitas yang kuat bagi para petugas kepolisian perempuan. Beberapa petugas mengatakan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian masih rendah, dan semakin banyaknya perempuan di kepolisian akan membantu membangun kepercayaan dan hubungan yang lebih kuat dengan masyarakat di negara masing-masing. Seorang petugas laki-laki berpangkat tinggi di Kamboja mengatakan bahwa perempuan penting untuk ada di kepolisian untuk "mendukung dan mempromosikan integritas, kejujuran, dan kesetaraan gender".

Salah satu alasan perempuan bergabung dengan kepolisian adalah untuk memenuhi kebutuhan para perempuan korban kejahatan, sebagaimana dikatakan seorang petugas kepolisian perempuan Kamboja berikut:

PERUBAHAN SIKAP DI TINGKAT MASYARAKAT TENTANG APA YANG DIPANDANG SEBAGAI PEKERJAAN YANG SESUAI BAGI LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN JUGA TURUT BERKONTRIBUSI MEMBUAT SEKTOR PENEGAK HUKUM MENJADI PILIHAN KARIER BAGI BANYAK PEREMPUAN

Saya dahulu sering melihat perempuan korban kejahatan, dan saya merasa sangat tersentuh. Karena itu saya memutuskan untuk bergabung dengan kepolisian untuk membantu para perempuan itu, karena terkadang polisi laki-laki tidak bisa terlalu dekat dengan perempuan korban, dan saya ingin menenangkan mereka [perempuan korban] dan memahami permasalahan mereka.

Perubahan sikap di tingkat masyarakat tentang apa yang dipandang sebagai pekerjaan yang sesuai bagi laki-laki dan perempuan juga turut berkontribusi membuat sektor penegak hukum menjadi pilihan karier bagi banyak perempuan, sebagaimana disampaikan oleh dua petugas perempuan berikut:

Pada zaman saya, perempuan tidak mau mengejar karier atau pendidikan tinggi karena mereka berpikir akan segera menikah dan berkeluarga. Tapi sekarang, mereka percaya bahwa mereka setara dengan laki-laki, dan jika laki-laki bisa melakukan [suatu pekerjaan], mereka juga bisa (petugas perempuan, Republik Demokratik Rakyat Laos).

Seiring perubahan zaman, pola pikir masyarakat berubah, dan negara kami juga tidak boleh tertinggal negara-negara lain. Karena itulah sistem kami berubah. Kondisi ini pasti akan semakin membaik, walaupun tidak dalam waktu singkat, tapi perlahan pasti membaik. Ya, kami meningkatkan peran perempuan di sektor penegakan hukum (petugas perempuan berpangkat tinggi, Myanmar).

Tema umum lainnya terkait pilihan kerja yang disebutkan oleh para petugas perempuan ini adalah mereka ingin mengikuti jejak orang tua mereka - mayoritas menyebut ayah - yang bekerja di jajaran penegak hukum, karena mereka ingin mengenakan seragam polisi, dan karena polisi adalah pekerjaan yang stabil dan aman dalam jangka panjang.

7.2. PEREKRUTAN DAN PELATIHAN

Sudah beberapa puluh tahun terakhir lembaga-lembaga penegak hukum di kawasan ini mengizinkan perempuan untuk bergabung dengan akademi/pusat pelatihan kepolisian, kecuali Thailand, yang pada tahun 2018 mengumumkan pemberhentian perekrutan perempuan ke Akademi Kepolisian Thailand. Di Singapura, petugas-petugas perempuan generasi awal direkrut sebagai bagian dari Special Constabulary (Unit Aktif) pada tahun 1949.[91] Di Indonesia, enam petugas perempuan pertama lulus dari Akademi Kepolisian pada tahun 1951,[92] dan di Malaysia, tujuh perempuan dipilih menduduki jabatan inspektur pada tahun 1955.[93]

Kriteria perekrutan petugas kepolisian laki-laki dan perempuan hampir sama di sebagian besar akademi kepolisian, kecuali terkait persyaratan tinggi dan berat badan, yang umumnya berbeda. Umumnya, persyaratan terkait berat dan tinggi badan untuk perempuan lebih rendah. Di Brunei misalnya, tinggi badan calon kadet/taruna laki-laki tidak boleh kurang dari 1,7m, sementara perempuan tidak boleh kurang dari 1,63m. Untuk berat badan, laki-laki tidak boleh lebih dari 60kg, sementara perempuan tidak boleh lebih dari 55kg. Kecuali di Filipina, seluruh peserta di berbagai negara mengatakan bahwa tes perekrutan tidak melibatkan latihan atau uji halang rintang fisik maupun tes kekuatan fisik lainnya sebagai kriteria penerimaan. Perempuan dan laki-laki mengikuti pelatihan teoretis bersama, dan mungkin mengikuti kelas pelatihan fisik dengan instruktur yang berbeda untuk mengakomodasi ketentuan keagamaan terkait interaksi dan kedekatan laki-laki dan perempuan.

FOTO: INTERPOL

Di ASEAN , terdapat banyak kesempatan untuk melakukan pertukaran dan pelatihan antar-lembaga di tingkat perekrutan maupun dinas aktif. Misalnya, meskipun Pusat Pelatihan Kepolisian Brunei memberikan Pelatihan Kepolisian Dasar,[94] beberapa calon petugas senior akan ke Singapura untuk mengikuti latihan bersama sebagai bagian dari hubungan bilateral yang erat antara kedua negara. Baru-baru ini Kepolisian Kerajaan Brunei mengumumkan pembentukan Akademi Kepolisian Brunei untuk memperluas kemampuannya dalam melaksanakan pendidikan kepolisian.[95]

Negara-negara lain juga menggunakan fasilitas dan keahlian dari negara-negara tetangga mereka untuk melatih para petugasnya. Sebagai contoh, Kamboja melaporkan mengirimkan sejumlah rekrutan baru setiap tahun untuk dilatih di Akademi Kepolisian Vietnam selama lima tahun. Namun, karena durasi pelatihan yang lama, para petugas perempuan mengatakan bahwa tidak banyak calon polisi perempuan yang tertarik melamar beasiswa tersebut. "Jarang petugas perempuan yang ingin mengikuti program ini, karena durasinya sangat lama dan mereka tidak ingin menghabiskan waktu terlalu lama di luar negeri. Pelatihan ini akan membuat mereka jauh dari keluarga terlalu lama," kata seorang petugas perempuan dari Kamboja. Peluang pelatihan dan pembangunan kapasitas lain yang juga cukup dikenal adalah Akademi Penegak Hukum Internasional *(International Law Enforcement Academy)* Bangkok, di mana banyak petugas kepolisian di kawasan ini mengikuti pelatihan spesialis untuk mengembangkan keahlian mereka di bidang kepolisian yang sangat spesifik.

Selain akademi atau perguruan tinggi kepolisian, perekrutan untuk lembaga penegak hukum juga dilakukan dengan cara lain. Di Singapura misalnya, sejumlah petugas direkrut dari lulusan S1 universitas sipil, yang setelahnya akan menjalani pelatihan 9 bulan untuk menjadi petugas kepolisian. Negara lain merekrut dengan mensyaratkan lulusan yang telah memiliki lima kredit dari General Certificate of Education Ordinary Level (GCE O Level), yang akan menjalani pelatihan selama enam bulan. Di negara-negara lain, selain rekrutan yang lulus dari akademi kepolisian, para ahli yang memenuhi kualifikasi dengan latar belakang sipil juga direkrut untuk membantu di unit-unit khusus di kepolisian seperti unit lingkungan, kejahatan kerah putih, dan keamanan siber. Dalam banyak kasus, hal ini membantu mendongkrak jumlah perempuan yang bekerja di sektor penegak hukum. Sebagai contoh, meskipun Vietnam menerapkan kuota formal bagi perempuan yang bergabung ke Akademi Kepolisian, perempuan juga dapat direkrut melalui jalur lain. Karenanya, persentase total perempuan di Kepolisan Vietnam dapat menjadi lebih tinggi dibandingkan kuota penerimaan di Akademi Kepolisian.[96] Di Vietnam, rata-rata pelamar perempuan harus lebih berprestasi dari pelamar laki-laki pada ujian masuk akademi kepolisian atau pusat pelatihan agar dapat lolos memperoleh sedikit posisi yang tersedia (umumnya sekitar 10 persen).[97] Lihat juga Tabel 2.

Tabel 2: **Apakah terdapat target atau kuota bagi petugas perempuan?**

Brunei	Tidak ada target atau kuota formal.[98]
Kamboja	Tidak ada target atau kuota formal.[99] Terdapat rekomendasi agar para rekrutan setidaknya harus 20 persen perempuan di bawah kerangka aturan baru untuk petugas kepolisian ini.[100]
Indonesia	Revisi tahunan kuota perempuan bergantung pada kebutuhan, dan biasanya kurang dari 10 persen.[101]
Republik Demokratik Rakyat Laos	Terdapat target minimal 20 persen untuk PNS perempuan,[102] dan polisi merupakan bagian dari PNS.
Malaysia	Revisi tahunan kuota perempuan bergantung pada kebutuhan.[103]
Myanmar	25 persen.[104]
Filipina	**Republic Act. No. 8551. (1998)[105]** Pasal 58. Prioritisasi Perempuan untuk Perekrutan - Dalam waktu lima (5) tahun ke depan, Kepolisian Nasional Filipina (PNP) waijb memprioritaskan perekrutan dan pelatihan perempuan yang akan bertugas di desk perempuan. Sesuai dengan ketentuan ini, PNP wajib memenuhi sepuluh persen (10%) dari kuota perekrutan, pelatihan, dan pendidikannya bagi perempuan. Hal yang juga penting adalah praktik kelembagaan selama ini telah melampaui 10 persen perekrutan perempuan yang diwajibkan undang-undang. Dalam beberapa tahun terakhir, angka ini bahkan dapat mencapai 20 persen.[106]
Singapura	Tidak
Thailand	Tidak. Saat ini perempuan tidak diizinkan mendaftar ke pendidikan setingkat S1 selama empat tahun di Akademi Kepolisian Thailand. Perempuan pertama kalinya diizinkan mendaftar ke pendidikan ini pada tahun 2009; namun 10 tahun kemudian, Akademi Kepolisian diberikan izin untuk hanya menerima pelamar yang telah menyelesaikan pelatihan dua tahun di Akademi Pra-Taruna Angkatan Bersenjata *(Pre-Cadet Academy of the Armed Forces)*.[107] Karena Akademi Pra-Taruna ini adalah lembaga yang hanya dapat diisi oleh laki-laki, perempuan otomatis tereksklusi dari Akademi Kepolisian Thailand. (Lihat bagian tentang perekrutan dan pelatihan untuk melihat rincian tentang jalur masuk yang tersedia bagi perempuan.)
Vietnam	**Surat Edaran tentang Peraturan Penerimaan Polisi Rakyat *(Circular on Regulations on Admission to the People's Police 2016)***, Pasal 3, menetapkan dua kuota bagi perempuan pada saat perekrutan:[108] • Maksimal 10 persen bagi perempuan di kepolisian profesional; dan, • Maksimal 15 persen bagi perempuan di kepolisian kecabangan politik, teknik, logistik, dan bahasa asing. "Polisi profesional" dapat diartikan sebagai jenis-jenis kerja kepolisian (atau tenaga keamanan) yang mensyaratkan gelar dari Akademi Kepolisian Rakyat (cabang Hanoi atau Ho Chi Minh City).[109]

Dalam beberapa kasus, personil yang direkrut melalui jalur pascasarjana mungkin tidak memiliki kesempatan yang sama dengan yang masuk melalui jalur tradisional, yaitu akademi polisi maupun akademi pelatihan (jika ada). Karenanya, meskipun mereka bekerja di bidang spesialis, mereka tidak akan masuk hitungan untuk diberi penugasan operasional, dan kemungkinan memiliki prospek promosi terbatas dalam jangka panjang.

PRAKTIK BAIK

Perekrutan personil berkualifikasi memadai adalah langkah penting pertama untuk menciptakan kepolisian yang memiliki keseimbangan gender.

Legislasi dan/atau kebijakan internal mewajibkan ditugaskannya petugas perempuan untuk menangani kasus-kasus terkait kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender, serta menjadi petugas lapas perempuan atau pengawal perempuan untuk pejabat perempuan pemerintah tingkat tinggi. Kebijakan tersebut membuka ruang bagi perempuan untuk mengakses karier di sektor penegakan hukum. Bersamaan dengan perubahan sikap masyarakat terhadap petugas kepolisian perempuan, saat ini semakin banyak perempuan yang tertarik untuk bergabung di profesi ini. Karenanya, persaingan untuk memperebutkan kuota bagi perempuan tersebut cukup tinggi berdasarkan laporan para responden. Untuk mengakomodasi meningkatnya ketertarikan calon taruna perempuan dan kebutuhan untuk merekrut lebih banyak personil perempuan, beberapa lembaga kepolisian telah mengambil langkah-langkah konkret.

Menurut para peserta studi ini, Kepolisian Nasional Filipina pernah melakukan survei untuk menilai ketertarikan perempuan di masyarakat untuk bergabung dengan kepolisian. Hasil survei yang positif kemudian menjadi dasar disusunnya rencana untuk meningkatkan kuota minimal bagi para rekrutan perempuan baru menjadi 20 persen. Seorang petugas dari Departemen SDM dan Pengembangan Doktrin *(Human Resources and Doctrine Development Department)* Kepolisian Nasional Filipina menyatakan, "Ada survei yang menunjukkan bahwa belakangan ini semakin banyak perempuan yang mendaftar ke kepolisian, sehingga kami harus mempertimbangkan hal ini." Di Indonesia, POLRI pada tahun 2013 dan 2015 menjalankan sebuah kampanye gabungan untuk merekrut 7.000 dan menugaskan 5.000 petugas perempuan di seluruh Indonesia, yang dijelaskan oleh seorang perwira perempuan tingkat tinggi sebagai berikut:

> ***Pada tahun 2013, terdapat perekrutan massal sebesar 7.000 perempuan. Karena kurangnya polisi perempuan di seluruh Indonesia, pemerintah memutuskan untuk merekrut lebih banyak perempuan. Pada tahun 2013, persentase petugas kepolisian perempuan hanya 3,5 persen. Presiden saat itu ingin meningkatkan jumlah tersebut, sehingga saat ini jumlah kami sudah menjadi 5 persen. Saat itu direncanakan untuk menugaskan petugas kepolisian perempuan ke seluruh Indonesia... Pada tahun 2015, terdapat tambahan 5.000 perempuan yang direkrut, sehingga setidaknya terdapat dua petugas perempuan yang ditugaskan di setiap kantor polisi. Kantor polisi adalah garda terdepan kepolisian, dan karena itulah kita perlu merekrut lebih banyak perempuan.***

Perekrutan tersebut mendorong dan menarget inisiatif yang dapat berkontribusi mendongkrak kuantitas petugas perempuan. Inisiatif-inisiatif ini disambut sebagai salah satu tindakan afirmatif *(affirmative action)* untuk mengatasi ketimpangan jumlah, serta memastikan adanya personil perempuan terlatih dalam jumlah cukup untuk memenuhi kebutuhan kepolisian. Namun, dalam jangka menengah dan panjang, kebijakan ini harus dapat menunjukkan perkembangan strategi gender kelembagaan dalam perekrutan dan pelatihan.

Praktik baik lain di sejumlah negara adalah diterapkannya kriteria penerimaan standar bagi laki-laki dan perempuan tanpa adanya kuota khusus bagi perempuan. Secara teori, hal ini akan membuka peluang bagi laki-laki dan perempuan untuk bersaing untuk diterima di Akademi Kepolisian dengan persyaratan yang sama dan persaingan yang adil. Begitu pelatihan dimulai, para taruna dan taruni dapat berusaha mengembangkan kebugaran fisik dan keterampilan mereka agar lulus dalam evaluasi.

Latihan terus-menerus adalah kunci untuk membentuk kepolisian yang profesional dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengatasi berbagai masalah yang akan dihadapi di lapangan. Penghormatan terhadap HAM, termasuk hak perempuan, adalah salah satu komponen kunci dalam tugas yang diharapkan dipahami oleh para petugas dan diterapkan sesuai dengan standar internasional tertinggi di bidang ini. Wawancara-wawancara yang dilakukan menjelaskan beberapa praktik dan upaya baik yang dilakukan oleh otoritas nasional untuk memberikan pelatihan tersebut. Para petugas kepolisian dari Filipina menyatakan bahwa ada berbagai upaya yang telah dilakukan untuk memberikan pelatihan HAM dan gender kepada seluruh petugas kepolisian. Sudah ada sejumlah paket pelatihan terstandarisasi yang dilaksanakan:

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

Materi tentang HAM dan kesetaraan telah diwajibkan di seluruh pelatihan, dan kebijakan internal kami menetapkan untuk memasukkan topik-topik ini ke dalam setiap materi pelatihan (perwakilan Pusdiklat Kepolisian Nasional Filipina).

Masalahnya sekarang adalah banyaknya perwira tinggi yang belum mendapatkan pelatihan gender dan hak asasi manusia. Topik-topik ini baru saja dimasukkan ke dalam pelatihan sejak tahun lalu - yang sudah dijadikan paket pelatihan standar yang dilaksanakan saat ini. Belum semuanya mendapatkan [pelatihan tersebut]. Hanya [petugas] yang masih muda [yang mendapatkannya] (petugas perempuan, Filipina).

Di Kamboja, menurut laporan CEDAW terbaru, Prosedur Operasional Standar (SOP) dan Pedoman Perilaku *(Code of Conduct)* telah diterapkan bagi petugas kepolisian yang secara rutin dipanggil untuk memberikan bantuan darurat dalam kasus-kasus kekerasan berbasis gender.[110] Selain itu, pelatihan tentang hukum terkait gender juga telah dimasukkan ke dalam kurikulum Akademi Kepolisian Nasional Kerajaan, Aparat Kehakiman, dan Kepolisian Militer Kerajaan. Para anggota Polisi Kehakiman telah menerima pelatihan tentang SOP untuk instrumen hukum terkait tindak pidana perdagangan orang (TPPO).[111]

TANTANGAN

Terdapat berbagai tantangan yang diidentifikasi di dalam diskusi dengan para petugas kepolisian perempuan dan dalam analisis terhadap jumlah perempuan di sektor penegak hukum di kawasan ASEAN. Tantangan ini antara lain mencakup pangkat/jabatan dan wilayah tempat mereka bekerja.

Meskipun perempuan telah diterima untuk menjalani karier di sektor penegak hukum selama beberapa puluh tahun terakhir, tingkat kemajuan dalam hal jumlah perempuan yang memasuki profesi ini masih terbilang lambat. Salah satu alasan terpenting, sebagaimana dinyatakan oleh para petugas perempuan sendiri, adalah digunakannya sistem kuota. Kuota gender seringkali tampak digunakan bukan sebagai upaya spesial temporer, namun sebagai plafon untuk meregulasi akses perempuan ke profesi kepolisian. Di banyak negara, sebagaimana ditunjukkan di atas, jumlah perempuan yang tertarik berkarier di kepolisian sama sekali tidak kurang. Namun, karena adanya sistem kuota di beberapa negara, hanya sedikit perempuan yang diterima ke akademi kepolisian ataupun perguruan tinggi kepolisian. Persaingan untuk memperebutkan kuota tersebut sangat tinggi, dan hanya yang terbaik yang bisa lulus tes tersebut. Sebagai contoh, di Vietnam, petugas kepolisian perempuan memiliki kualifikasi yang tinggi dan merupakan sebagian dari rekrutan paling berprestasi yang bergabung ke kepolisian. Di Thailand, menurut seorang petugas tingkat tinggi, terdapat 120 pelamar perempuan yang memperebutkan satu posisi taruna (dibandingkan 70 laki-laki yang memperebutkan 1 posisi).

Penggunaan kuota atau target bukan hanya bertujuan meningkatkan jumlah perempuan di kepolisian. Pendukung pendekatan tersebut mengatakan bahwa peningkatan tersebut akan berkontribusi mendiversifikasi jenis-jenis perempuan yang bergabung, membangun kesadaran tentang isu-isu perempuan, dan mengubah sifat gender lembaga kepolisian itu sendiri. Perubahan-perubahan ini dapat terjadi di berbagai area, seperti prioritas dan output kebijakan yang bernuansa gender, perubahan tata laksana, atau perubahan dinamika kekuasaan bernuansa gender untuk meningkatkan pengaruh perempuan.[112]

Semua negara dan seluruh sektor organisasi menghadapi tantangan dalam hal perekrutan, penerimaan., dan retensi suatu angkatan kerja yang beragam. Hal ini khususnya terjadi pada kepolisian, yang dikenal relatif enggan menerima reformasi bermakna terkait kebijakan-kebijakan untuk kesetaraan gender.[113] Karena lembaga penegak hukum memenuhi peran fundamental di masyarakat, dan seringkali para petugas kepolisian menjadi wajah pemerintah di masyarakat, tantangan ini sangat mendesak untuk diselesaikan. Beberapa organisasi kepolisian mengejar secara aktif angkatan kerja yang lebih beragam melalui rekrutmen yang ditargetkan pada kelompok-kelompok spesifik dan menyingkirkan hambatan struktural pada promosi dalam organisasi tersebut. Meningkatkan partisipasi perempuan dalam kepolisian secara global merupakan sebuah komponen yang signifikan dari reformasi kepolisian yang lebih luas. Dengan mengadopsi strategi rekrutmen dan retensi yang proaktif dan dimaksudkan, badan penegak hukum dapat mengatasi hambatan, menjalankan reformasi, dan membuat progres dalam memastikan bahwa angkatan kerja mereka mencerminkan dan merespon lebih baik masyarakat beragam yang mereka layani.[114]

Di beberapa negara dalam wilayah ASEAN, petugas perempuan melaporkan bahwa mereka harus mematuhi kondisi-kondisi khusus tambahan saat berusaha mengejar karier dalam bidang kepolisian. Kondisi ini termasuk, misalnya, menjalani tes keperawanan, atau tidak menikah saat melamar dan/atau selama periode studi atau setelah kelulusan. Persyaratan-persyaratan ini kelihatannya berdasar pada persepsi moralitas dan pandangan tentang peran perempuan dalam masyarakat. Hal ini bukan tentang memenuhi standar dan kemampuan yang sudah diatur sehingga sesuai dengan pekerjaan penegakan hukum, dan harus diubah.

PELATIHAN BERKESINAMBUNGAN YANG DILAKUKAN DI SEPANJANG KARIER SEORANG PETUGAS ADALAH CARA YANG PENTING UNTUK MENGEMBANGKAN KETERAMPILAN, MEMAHAMI PERKEMBANGAN TERBARU DI LAPANGAN, SERTA AGAR TERUS TERPAPAR DENGAN PRAKTIK TERBAIK DAN MENGEMBANGKAN JEJARING KONTAK

Jumlah perempuan yang bergabung di sektor penegak hukum juga penting untuk memenuhi komitmen nasional dan juga internasional. Sebagaimana dibuktikan di atas, di banyak negara, perempuan dan anak perempuan korban kejahatan atau berhadapan dengan hukum berhak secara hukum untuk meminta untuk berbicara kepada petugas perempuan. Untuk dapat menugaskan petugas perempuan ke seluruh provinsi, di seluruh pos/kantor polisi, dan di segala peran yang akan membutuhkan mereka, kepolisian nasional harus memiliki tenaga perempuan dalam jumlah cukup. Jika petugas perempuan masih terlalu sedikit, petugas perempuan yang saat ini berdinas aktif akan mengalami beban kerja berlebih. Pemerintah maupun lembaga-lembaga penegak hukum dapat mengkaji sejauh mana mereka sudah dapat memenuhi kewajiban dan tanggung jawab perundang-undangan terkait tersangka, tahanan perempuan, maupun perempuan dalam pengawasan.

Resolusi-resolusi Dewan Keamanan PBB tentang perempuan, perdamaian dan keamanan, menyerukan dicapainya keseimbangan gender yang lebih baik di sektor keamanan, serta meningkatkan jumlah perempuan di pasukan penjaga perdamaian. PBB sangat mendorong agar keseimbangan gender yang lebih baik dilakukan oleh negara-negara yang berkontribusi mengirimkan pasukan penjaga perdamaian dari kepolisian. Seluruh negara ASEAN, kecuali Republik Demokratik Rakyat Laos, telah memiliki pengalaman di bidang penjagaan perdamaian.[115] Untuk menugaskan polisi perempuan di dalam pasukan penjaga perdamaian, harus terdapat petugas perempuan yang telah dilatih secara memadai dan memenuhi kriteria seleksi dalam jumlah cukup. Kurangnya jumlah petugas perempuan di tingkat nasional dapat menjadi hambatan serius dalam pemenuhan komitmen internasional untuk meningkatkan jumlah pasukan penjaga perdamaian perempuan.

Pelatihan berkesinambungan yang dilakukan di sepanjang karier seorang petugas adalah cara yang penting untuk mengembangkan keterampilan, memahami perkembangan terbaru di lapangan, serta agar terus terpapar dengan praktik terbaik dan mengembangkan jejaring kontak. Meskipun peluang pembangunan kapasitas tidak dapat menggantikan keterampilan penting yang dikembangkan saat bekerja "di lapangan", pelatihan adalah nilai tambah bagi perkembangan diri seorang petugas, dan untuk mencapai kemajuan karier tertentu. Akibat keterbatasan sumber daya finansial, banyak negara di kawasan ini bergantung pada peluang pengembangan kapasitas yang diberikan oleh para mitra pembangunan. Peluang-peluang ini seringkali diberikan terbatas hanya kepada beberapa petugas, dan umumnya mengharuskan kemampuan bahasa Inggris yang sangat baik, dan terkadang dilaksanakan di luar negeri.

Beberapa persyaratan yang ditetapkan penyelenggara pelatihan membuat perempuan tidak mungkin mengikuti

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

kursus/pelatihan tersebut. Sebagai contoh, menurut panduan pemerintah di Brunei, para pejabat pemerintah tidak diizinkan untuk bepergian sendiri, dan perempuan dan laki-laki yang tak memiliki hubungan [bukan mahram, pentj.] tidak boleh bepergian bersama.[116] Dua petugas perempuan dari Brunei yang diwawancarai di dalam studi ini melaporkan bahwa perempuan diwajibkan selalu bekerja berpasangan. Hal ini berdampak pada peluang pelatihan internasional, karena seorang perempuan hanya boleh bepergian jika didampingi perempuan lain. Karenanya, jika hanya terdapat satu atau dua pelatihan yang ditawarkan, perempuan akan dilewatkan karena mereka tidak boleh bepergian bersama rekan laki-laki.

Di negara-negara lain, petugas perempuan melaporkan telah dilewatkan dalam tawaran pelatihan karena terbatasnya kemampuan bahasa Inggris mereka. Terakhir, karena perempuan masih mengemban tanggung jawab utama sebagai pengurus rumah tangga dan pengasuh anak, mereka lebih kesulitan untuk pergi jauh dari rumah, termasuk ke luar negeri, dalam waktu lama. Kurangnya peluang pelatihan dan berjejaring khusus semakin melanggengkan ketimpangan kapasitas di kalangan petugas perempuan. Para mitra pembangunan harus memperhitungkan elemen-elemen tersebut ketika menyelenggarakan pelatihan, dan memastikan terciptanya kondisi yang diperlukan agar laki-laki dan perempuan adpat berpartisipasi secara setara.

Pelatihan tentang HAM dan kesetaraan gender belum tampak telah diberikan secara sistematis. Kecuali para petugas dari Indonesia dan Filipina, para petugas yang diwawancara melaporkan belum pernah mengikuti inisiatif pelatihan semacam itu. Dalam beberapa wawancara, para petugas dari sejumlah negara menjelaskan bahwa sudah terdapat beberapa pelatihan yang mencakup topik yang mencerminkan prinsip-prinsip HAM, namun komponen ini masih dimasukkan ke dalam kerangka pelatihan dan inisiatif pembangunan kapasitas yang lebih besar. Tanpa mengabaikan praktik-praktik baik ini, pelatihan khusus terkait topik HAM dan gender di tingkat awal dan sepanjang karier seorang petugas akan memberikan manfaat yang signifikan. Para agen penegak hukum wajib melindungi seluruh hak asasi manusia, dan untuk mencapai tujuan ini, mereka harus memahami dan selalu menegakkan seluruh standar HAM semaksimal mungkin.

Meskipun polisi diberikan peran untuk merespons orang-orang yang mengalami masalah kesehatan mental di masyarakat, kesehatan mental para petugas kepolisian tersebut justru kurang diperhatikan hingga belakangan ini. Hal ini terjadi antara lain karena kurangnya perilaku peduli kesehatan di dalam budaya profesi yang didominasi oleh pria.[117] Pada saat konsultasi dengan Kepolisian Nasional Filipina di Wilayah Otonomi Bangsamoro di Muslim Mindanao, FGD-FGD yang dilakukan menyoroti pentingnya pelatihan kesehatan mental yang dapat bermanfaat

bagi petugas maupun korban. Seorang petugas perempuan merangkum poin yang disampaikan oleh rekan-rekannya sebagai berikut:

> ***Kami harus mendapatkan pelatihan psikososial, khususnya bagi petugas perempuan yang menangani kasus kekerasan terhadap perempuan. Ketika kami pulang, terkadang kami merasa stres karena empati yang kami rasakan terhadap korban. Jika kami diberi pelajaran tentang kesejahteraan mental, hal itu bukan hanya akan bermanfaat bagi kami, namun kami juga dapat meneruskannya kepada para korban yang kami temui.***

Para petugas perempuan yang berpartisipasi di dalam konsultasi di Filipina sering bekerja dengan Desk Perlindungan Perempuan dan Anak *(Women's and Children's Protection Desk).* Namun, pelatihan psikososial dan kesehatan mental akan bermanfaat bagi perempuan dan laki-laki yang bekerja di berbagai garis depan dan di fungsi penyelidikan.

7.3. PENUGASAN

Sebanyak 184 petugas perempuan yang berpartisipasi di studi ini ditugaskan di berbagai ranah spesialis, dari menjadi pengawal pribadi dan tim pengawalan, hingga penyelidikan kejahatan terhadap perempuan dan anak, atau kejahatan lingkungan. Selain itu, beberapa juga menjalankan fungsi administratif di divisi dan unit SDM atau finansial, hubungan masyarakat, hingga kebijakan dan legal. Sebagian besar petugas yang bekerja di posisi "kantoran" atau administratif tidak banyak memiliki pengalaman lapangan, atau berpartisipasi di berbagai operasi, atau bekerja di area-area yang dianggap fungsi kepolisian "inti" seperti pengendalian kejahatan. Namun demikian, masih banyak contoh yang diberikan yang menunjukkan bagaimana petugas perempuan berkontribusi penting ke suatu misi kepolisian ketika mereka ditugaskan secara lebih luas.

PETUGAS PEREMPUAN BUKAN HANYA MENJADI LEBIH BANYAK DI ANGKATAN KEPOLISIAN, NAMUN KEBERADAANNYA JUGA MENJADI LEBIH TERASA DALAM PERAN-PERAN OPERASIONAL

Banyak petugas perempuan dan laki-laki yang sudah berdinas selama 20 atau 30 tahun di kepolisian bersaksi bahwa memang sudah ada banyak perubahan dalam beberapa puluh tahun terakhir. Tiga puluh tahun yang lalu, petugas perempuan masih sangat jarang, namun hari ini sudah semakin umum. Tidak hanya lebih banyak petugas perempuanm namun kehadiran mereka juga semakin terasa di berbagai peran operasional, dan mereka telahd iberikan kesempatan untuk menjalankan tugas yang secara tradisional diberikan pada laki-laki, seperti menjadi petugas penyamaran atau penyelidikan:

Di unit operasional, saya satu-satunya perempuan di tim saya. Tentu saja ini menjadi beban. Kadang teman-teman saya berpikir perempuan bisa melakukan ini, tapi tidak bisa melakukan itu. Kadang mereka juga memikirkan keamanan saya [keamanan rekan perempuan yang menjadi beban]. Saya adalah negosiator penyanderaan yang terlatih. Saya menangani kasus-kasus penculikan dan lainnya (petugas perempuan, Filipina).

Jika kami harus menangani kejahatan seksual - seperti pekerja seks komersial - petugas perempuan dapat sangat membantu dalam penyelidikan. Ada beberapa petugas kepolisian perempuan yang melakukan penyamaran di hotel-hotel prostitusi selama enam bulan (petugas kepolisian perempuan, Vietnam).

Setelah pelatihan rekrutan berhasil, para petugas kepolisian ditugaskan ke berbagai unit dan departemen di negara mereka masing-masing. Penugasan pertama sangat penting bagi para petugas, karena beberapa lembaga menugaskan semua petugas ke garis depan untuk mendapatkan pengalaman sebagai petugas umum (generalis) garis depan, sementara yang lainnya mendorong spesialisasi sejak saat pelatihan dan penugasan awal. Langkah ini khususnya penting bagi perempuan, karena jika mereka ditugaskan untuk menjalani fungsi-fungsi administratif, akan sulit untuk melakukan diversifikasi di karier mereka kemudian. Sebagian perempuan memang memilih peran yang membuat mereka masih dapat mengurus tanggung jawab rumah tangga mereka. Namun, kondisi ini dapat menyulitkan para petugas perempuan yang sebenarnya ingin menjalankan tugas operasional, ketika mereka kemudian dianggap telah melanggar peran gender mereka.

Di berbagai negara seperti Filipina, dukungan aktif dari tingkat manajemen tertinggi tampak menjadi faktor signifikan yang berkontribusi terhadap ditugaskannya perempuan di berbagai penugasan. Lihat Kotak 4. Misalnya, Kepala Kepolisian Metro Manila, Brigadir Jenderal Debold Sinas, mengatakan:

Lima belas hingga 20 persen jajaran kami adalah perempuan. Mengapa tidak memanfaatkan mereka untuk menjalankan aspek operasional juga? Mengapa hanya membatasi mereka pada [tugas-tugas] administratif jika mereka bisa menjalankan tugas operasional dan bersaing dengan rekan-rekan pria mereka? Saya tahu mereka mampuit.[118]

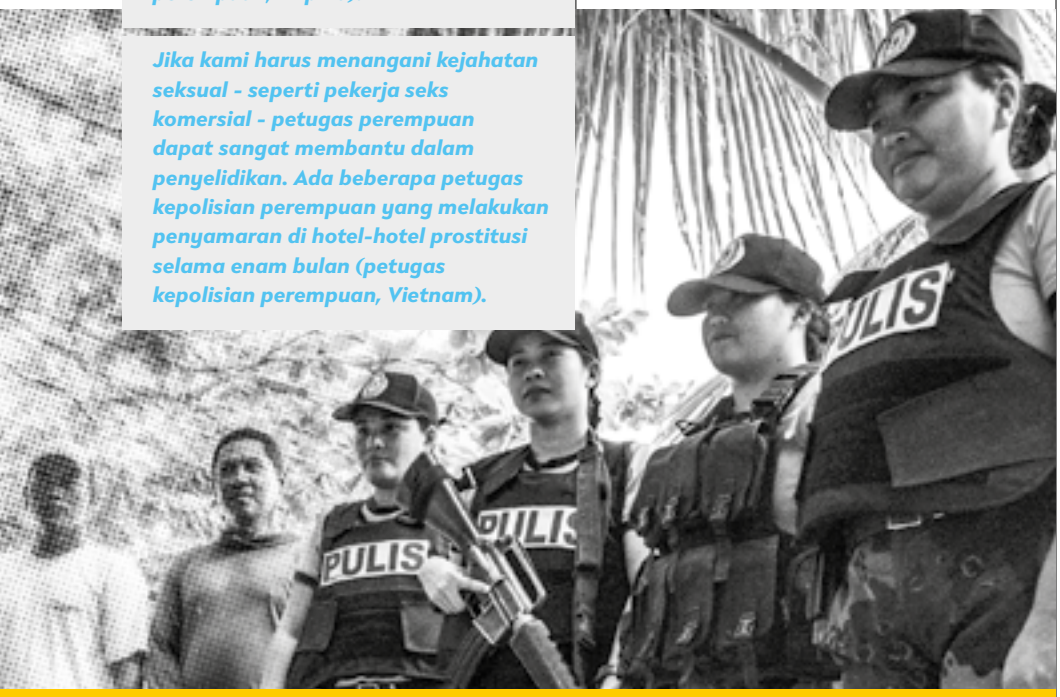


FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

Kotak 4:
Studi kasus tentang kantor polisi pertama yang dijalankan perempuan sepenuhnya di Maria, Siquijor, Filipina[119]

Pada bulan Juli 2019, Kantor Polisi Maria yang terletak di provinsi kepulauan Siquijor, ditetapkan sebagai kantor polisi perempuan pertama di Kepolisian Nasional Filipina. Siquijor adalah pulau yang relatif tenang di Provinsi Central Visayas di Filipina. Pulau ini merupakan tujuan wisata yang terkenal. Program pilot kantor polisi perempuan ini diluncurkan untuk mempromosikan pemberdayaan perempuan, dan sebagai peluang bagi perempuan untuk meningkatkan keterampilan taktis dan operasionalnya. Inisiatif ini berbeda dari "kantor polisi dengan perempuan" atau "desk perempuan", yang berfokus untuk menugaskan petugas perempuan untuk meningkatkan respons terhadap perempuan dan anak, serta menangani kejahatan seksual dan berbasis gender.[120]

Perempuan membentuk 31 persen petugas di Provinsi Siquijor, atau 82 dari 266 personil yang ada.[121] Sebanyak 28 petugas perempuan berdinas di Kantor Polisi Maria, yang merupakan satu dari enam kantor polisi di pulau tersebut yang melayani populasi total sebesar 95.000 jiwa.[122]

Sejak diterimanya konsep satu kantor dijalankan seluruhnya oleh perempuan *(all-women staffing)*, Kantor Polisi Maria telah menjadi kantor polisi berkinerja terbaik dari enam kantor polisi distrik yang ada dalam berbagai indikator kinerja kunci.[123] Secara khusus, kantor polisi ini mencapai tingkat penangkapan tertinggi pelaku kejahatan perikanan ilegal *(illegal fishing)*, judi ilegal, dan perambahan hutan *(illegal logging)*.[124] Kepala Kepolisian Provinsi memuji kantor polisi perempuan tersebut karena sudah berhasil menegakkan peraturan keselamatan lalu lintas lebih tegas dibandingkan kantor-kantor polisi dengan gender campuran, yang didominasi laki-laki, misalnya dengan cara menerapkan denda bagi para pengendara motor yang tidak mengenakan helm.

Kepala polisi perempuan yang memimpin kantor polisi perempuan tersebut mengatakan bahwa konsep ini telah membuktikan bahwa perempuan sama mampunya dengan laki-laki dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional, dan bahwa inisiatif ini "sangat memajukan pemberdayaan perempuan.[125]

Terlepas dari seluruh pencapaian para petugas perempuan tersebut, kepala polisi menjelaskan akan masih adanya sejumlah tantangan terkait konsep kantor polisi perempuan ini. Tantangan yang dimaksud antara lain adalah:

- Sebagian besar petugas sudah menikah dan memiliki anak, dan merasa sulit memenuhi tanggung jawabnya rumah tangga maupun pengasuhan anak ketika menjalankan tugas operasional dengan fleksibilitas terbatas, dibandingkan dengan posisi mereka sebelumnya, yang sebagian besar adalah peran administratif di balik meja.
- Akibat adanya perbedaan kekuatan fisik antara laki-laki dan perempuan, bilamana memungkinkan, petugas patroli yang diturunkan biasanya adalah tiga atau empat orang, dibandingkan dengan hanya dua jika menurunkan petugas laki-laki.
- Kegiatan untuk mensosialisasikan dan konsultasi dengan masyarakat sebelum pembentukan kantor polisi perempuan ini terbilang kurang memadai. Akibatnya, sebagian anggota masyarakat merasa kaget dan khawatir jika para petugas perempuan tersebut tidak akan mampu menjaga keselamatan masyarakat.

Dalam sebuah FGD yang dilakukan, para petugas perempuan garis depan ini mengungkapkan kebanggaan mereka menjadi bagian dari kantor polisi perempuan pertama di seluruh Filipina. Beberapa petugas perempuan mengatakan bahwa mereka bangga dengan "keterampilan" baru mereka, menjadi "sangat serba bisa", dan

menjadi "polisi hibrid", karena "kami bisa melakukan apapun". Tiga dari 10 petugas merasa bersemangat dan senang menangani berbagai tantangan kerja operasional, dan ingin mendapatkan peluang lebih besar untuk bekerja di luar kantor dan melakukan "patroli lapangan". Namun, selain kekhawatiran yang diutarakan Kepala Polisi di atas, para petugas perempuan juga menyampaikan beberapa isu, yaitu sebagai berikut:

- Para petugas perempuan menyatakan bahwa mereka ditugaskan ke kantor polisi tersebut hanya satu bulan setelah menerima pemberitahuan mutasi. Meskipun sebagian besar dari mereka pernah bekerja di kantor polisi di pulau tersebut, dalam beberapa kasus, mutasi tersebut menambah waktu perjalanan pulang pergi kantor mereka yang tidak diduga sebelumnya.

- Para petugas perempuan ini mengkhawatirkan kurang disosialisasikannya pembentukan kantor polisi perempuan tersebut kepada masyarakat. Beberapa mengatakan bahwa mereka menerima respons negatif dari masyarakat (antara lain dihina dan dilecehkan secara lisan oleh laki-laki dari masyarakat setempat) karena peran mereka tersebut. Mereka merasa bahwa ada kesempatan yang terlewatkan untuk membangun kepercayaan dan membentuk legitimasi konsep kantor polisi perempuan ini dengan masyarakat setempat. Komentar negatif dari masyarakat juga mempengaruhi kepercayaan diri mereka.

- Para perempuan ini telah mendapatkan pelatihan dan diuji dalam hal taktik dan keterampilan pertahanan sebelum ditugaskan di Kantor Polisi Maria. Namun, mereka merasa persiapan yang lebih matang akan lebih bermanfaat, termasuk terkait pelatihan menggunakan senjata api, pelatihan taktik bela diri yang lebih intensif, pelatihan penyelidikan, dan mengemudi.

- Sebagian besar dari mereka memiliki SIM motor, namun hanya empat petugas perempuan yang ada di FGD yang memiliki SIM mobil. Hal ini menyebabkan ketergantungan besar pada empat orang yang memiliki SIM mobil tersebut untuk mengendarai kendaraan dinas kepolisian. Tidak ada dukungan kelembagaan untuk pelatihan mengemudi mobil atau memperoleh SIM.

- Para petugas perempuan ini melaporkan bahwa ada beberapa kejadian ketika mereka merasa kurangnya kekuatan fisik menjadi hambatan dalam menjalankan tugas mereka secara efektif. Misalnya, terdapat beberapa insiden di mana tersangka laki-laki berhasil lolos karena para petugas perempuan ini tidak cukup kuat untuk menahan atau menangkap mereka. Lebih lanjut, mereka juga melaporkan adanya insiden di mana mereka tidak bisa mengangkat korban kecelakaan lalu lintas laki-laki yang berat. Meskipun insiden-insiden ini jarang terjadi, hal ini menimbulkan kekhawatiran serius bagi para petugas perempuan tersebut.

Salah satu konsekuensi tak direncanakan dari kantor polisi perempuan ini adalah meningkatnya jumlah perempuan yang hidup dalam kondisi ekonomi sulit yang ditangkap karena judi ilegal dibandingkan ketika laki-laki masih menjadi tenaga dominan di kantor polisi tersebut. Dalam FGD yang dilaksanakan, seorang petugas perempuan mengatakan bahwa ia meraas kasihan pada perempuan-perempuan yang ditangkap, karena mereka orang miskin dan melakukan kejahatan tersebut karena harus menafkahi anak-anak mereka. Meskipun Kantor Polisi Maria menempati peringkat pertama dalam jumlah penangkapan terkait judi ilegal, hal ini justru merugikan para perempuan miskin yang rentan yang lebih dapat dengan mudah diselidiki oleh para petugas perempuan tersebut. Dalam kasus ini, indikator kinerja kepolisian dapat direvisi, sehingga tidak menciptakan kondisi yang memberi insentif untuk respons kepolisian yang justru memperparah kondisi tersebut.

Kantor polisi perempuan ini telah menunjukkan bahwa perempuan dapat menjalankan seluruh tugas operasional. Namun, seluruh petugas perempuan di FGD tersebut mengatakan tetap lebih memilih untuk bekerja di kantor polisi bergender campuran. Ketika ditanya, seperti apa bauran gender yang ideal menurut mereka, beberapa menjawab 60 persen laki-laki dan 40 persen perempuan adalah rasio yang ideal.

Kantor Polisi Maria memiliki jumlah personil yang sama dengan ketika masih terdiri dari gender campuran (yang mayoritasnya laki-laki). Pada saat FGD tersebut, para petugas tersebut mengatakan bahwa ada kebutuhan untuk meningkatkan jumlah petugas di atas rasio standar petugas-berbanding-populasi yang ditetapkan di tingkat nasional. Mengingat perempuan umumnya mengemban tanggung jawab lebih besar untuk mengurus rumah tangga dan pengasuhan anak, dan juga preferensi mereka untuk berpatroli dengan tiga atau empat petugas karena alasan keamanan, sebuah kantor polisi perempuan kemungkinan memerlukan jumlah petugas yang lebih besar untuk memastikan agar tidak ada kekurangan jumlah tenaga perempuan dan juga untuk alasan keselamatan. Tim campuran kemungkinan lebih efektif dan efisien dalam mengatasi isu-isu ini maupun memitigasi tantangan lain yang akan dihadapi tim atau unit yang hanya terdiri dari satu jenis kelamin. Pandangan sangat berharga dari para petugas perempuan dari Kantor Polisi Maria memberikan pelajaran sangat penting dalam upaya mencapai pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender di lembaga penegak hukum.

*Asesmen lebih rinci dari UN Women dan UNODC akan disajikan pada laporan mendatang.

DI ASEAN, PENINGKATAN RESPONS TERHADAP KEKERASAN DAN KEJAHATAN SEKSUAL DAN KEKERASAN BERBASIS GENDER MENJADI SATU PENDORONG UTAMA BAGI LEMBAGA-LEMBAGA KEPOLISIAN UNTUK MEMBUKA JAJARAN MEREKA BAGI PEREMPUAN DAN MENUGASKAN MEREKA DALAM TUGAS-TUGAS OPERASIONAL

PRAKTIK BAIK

Penugasan perempuan di berbagai fungsi di lembaga penegak hukum membawa berbagai manfaat bagi masyarakat dan lembaga tersebut, seperti meningkatkan respons terhadap kejahatan terhadap perempuan dan anak; mengembangkan layanan penegak hukum yang lebih beragam, representatif, dan inklusif; membangun kepercayaan dengan masyarakat; meningkatkan efektivitas operasional dengan memanfaatkan seluruh keterampilan dan kompetensi yang ada untuk mengatasi berbagai ancaman keamanan baru; serta mengurangi tindak kekerasan oleh oknum polisi. Bagian ini menjelaskan beberapa manfaat menugaskan perempuan dengan mendokumentasikan pandangan dan pengalaman para petugas yang ada.

Peningkatan respons terhadap kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender

Di ASEAN, peningkatan respons terhadap kekerasan dan kejahatan seksual dan kekerasan berbasis gender menjadi salah satu pendorong utama bagi lembaga-lembaga kepolisian untuk membuka jajaran mereka bagi perempuan dan menugaskan mereka dalam tugas-tugas operasional. Hal ini tampak jelas dalam komentar berikut:

> ***Sebelum kami memiliki petugas kepolisian perempuan, kami memiliki semacam asosiasi istri polisi [Bhayangkari; pentj.]. Mereka diberdayakan untuk melakukan penyelidikan ketika korban adalah perempuan. Ini adalah salah satu alasan mengapa petugas kepolisian perempuan dibutuhkan. Hari ini, kita menghadapi berbagai jenis kejahatan di mana perempuan tidak hanya menjadi korban, namun juga pelaku, dan inilah mengapa kami membutuhkan petugas kepolisian perempuan (petugas perempuan, Indonesia).***

Semua negara di ASEAN telah mengakui melalui berbagai legislasi dan/atau SOP adanya kebutuhan akan petugas perempuan yang menangani perempuan dan anak korban kejahatan maupun yang sedang berhadapan dengan hukum. Sebagai contoh, jumlah pasal dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana Thailand menjelaskan persyaratan undang-undang untuk penugasan petugas perempuan. Persyaratan-persyaratan tersebut dirangkum pada Kotak 5 berikut. Namun, sejauh mana persyaratan-persyaratan tersebut telah terpenuhi dalam praktiknya masih menjadi pertanyaan.

KOTAK 5:
Persyaratan perundang-undangan di dalam KUHP Thailand[126]

Pasal 85
Menegaskan persyaratan yang mewajibkan penggeledahan dilakukan petugas berjenis kelamin sama, khususnya untuk penggeledahan perempuan.

Pasal 132
Pengumpulan bukti dan spesimen tubuh dalam penyidikan ketika perempuan menjadi korban kejahatan atau terdakwa harus dilakukan oleh petugas perempuan sesuai ketentuan undang-undang.

Pasal 133
Secara khusus, dalam kasus-kasus kejahatan seksual, proses interogasi perempuan korban harus dilakukan oleh polisi perempuan, kecuali korban setuju untuk melakukannya dengan cara lain.

Petugas laki-laki dan perempuan di seluruh ASEAN mengatakan bahwa polisi perempuan dipandang memiliki fungsi penting dalam merespons kejahatan terhadap perempuan dan anak, sebagaimana disampaikan dalam kutipan pernyataan petugas laki-laki dan perempuan berikut ini:

Populasi Filipina adalah 110.000.000 jiwa, dan 50 persennya adalah perempuan. Perempuan di jajaran kepolisian sangat diperlukan untuk melayani populasi perempuan yang sebanyak 60 juta jiwa tersebut. Berdasarkan undang-undang, perempuan korban harus ditangani oleh para petugas perempuan. Itulah mengapa saat ini banyak terdapat desk perempuan di seluruh kantor polisi di seluruh Filipina untuk menangani kasus-kasus terkait perempuan dan anak. Kami polisi perempuan melayani 60 juta warga perempuan (petugas perempuan berpangkat tinggi, Filipina).

... seringkali, laki-laki menjadi penyelidik [untuk kejahatan pemerkosaan dan kekerasan dalam rumah tangga/KDRT]; namun, seringkali mereka tidak cukup berempati dan terlalu berfokus mengorek informasi. Lebih baik bagi korban jika penyelidikan dilakukan oleh polisi perempuan (petugas perempuan berpangkat tinggi, Thailand).

Para petugas kepolisian perempuan dapat melakukan tugas mereka dengan sangat efektif, misalnya dengan mewawancarai tersangka perempuan, atau perempuan dan anak yang menjadi korban. Petugas perempuan umumnya sangat lembut dan dapat beradaptasi dengan situasi apa pun (petugas laki-laki berpangkat tinggi, Kamboja).

Terdapat beberapa kasus pelecehan anak dan kekerasan seksual di mana para korban lebih percaya pada polisi perempuan. Mereka bicara kepada saya, dan barulah setelahnya kami bisa mencari solusi. Suatu hari saya pernah menghadapi kasus di mana seorang gadis berusia 5 tahun diperkosa. Gadis itu dari masyarakat adat, dan tidak lancar berbahasa Myanmar. Sulit sekali mencari pelakunya. Gadis itu takut sekali dengan orang asing dan tidak mau berbicara dengan siapa pun. Saya bertemu dengannya beberapa kali, lalu membangun hubungan dengannya hingga ia percaya kepada saya. Akhirnya, ia bisa menunjuk pelakunya (petugas perempuan, Myanmar).

FOTO: INTERPOL

UN WOMEN-UNODC/PLOY PHUTPHENG

KETIKA PETUGAS PEREMPUAN DILIBATKAN, MISALNYA DALAM PENGATURAN LALU LINTAS, PENGGUNA JALAN YANG DIBERHENTIKAN TIDAK AKAN BERSIKAP KASAR, SEMENTARA PETUGAS LAKI-LAKI DIPANDANG LEBIH AGRESIF DAN KUAT (PETUGAS KEPOLISIAN LAKI-LAKI BERPANGKAT TINGGI, KAMBOJA)

Peningkatan efektivitas operasional

Efektivitas operasional adalah serangkaian metode dan pendekatan yang membantu kepolisian untuk mencapai tujuan mereka, termasuk antara lain melalui peningkatan hubungan dengan publik dan persepsi publik terhadap tindakan kepolisian, hingga resolusi insiden kritis dan pengumpulan intelijen yang efektif.

Selama wawancara, para petugas perempuan melaporkan bahwa mereka tidak seagresif rekan-rekan pria mereka, atau setidaknya dipandang demikian oleh masyarakat. Selain itu, petugas perempuan dipandang lebih mudah diajak berinteraksi oleh publik. Persepsi ini juga dibenarkan oleh seorang petugas laki-laki sebagai berikut:

> ***Ketika petugas perempuan dilibatkan, misalnya dalam pengaturan lalu lintas, pengguna jalan yang diberhentikan tidak akan bersikap kasar, sementara petugas laki-laki dipandang lebih agresif dan kuat (petugas kepolisian laki-laki berpangkat tinggi, Kamboja).***

Para petugas yang diwawancarai memberikan beberapa contoh konkret bagaimana gender mereka berperan dalam meningkatkan efektivitas operasional. Terdapat dua komentar yang menunjukkan hal ini:

> ***Untuk penyelidikan, kami membutuhkan petugas perempuan. Petugas perempuan lebih mudah dalam mengakses tersangka dan menarik informasi dari mereka. Lebih mudah bagi tersangka untuk berbagi cerita ke sesama perempuan daripada ke laki-laki (petugas perempuan, Vietnam).***

> ***Pengalaman saya terjadi di daerah utara. Saat itu saya menangani kasus narkoba, dan rekan-rekan saya kesulitan menemukan para pedagang narkoba tersebut. Kami mendapatkan informasi bahwa paman pelaku mengetahui keberadaannya, namun rekan-rekan pria saya tidak berhasil memperoleh informasi apa pun darinya. Kemudian saya berpura-pura menjadi pacarnya, lalu menelepon pamannya dan mengatakan bahwa saya ingin mengirim sesuatu kepada "pacar" saya. Ia pun langsung memberikan alamat persembunyian pelaku kepada saya, dan kami langsung dapat menangkapnya. Pelaku kemudian diganjar hukuman penjara. Paman pelaku mempercayai saya dan memberikan alamatnya kepada saya. Saya yakin ia tidak menyadari bahwa saya seorang polisi (petugas perempuan, Myanmar).***

Penugasan polisi perempuan dalam upaya memerangi pemberontakan dan upaya pemberantasan terorisme dapat menjadi lebih efektif dibandingkan respons militer, karena polisi perempuan hadir dan berinteraksi dengan masyarakat setempat. Polisi perempuan dapat beroperasi dengan lebih dekat dengan kelompok masyarakat tertentu dibandingkan polisi laki-laki, sehingga memudahkan mereka untuk mengumpulkan informasi intelijen dan bekerja sama dengan warga untuk melawan kelompok-kelompok militan. Hal ini terutama sangat relevan di beberapa daerah di ASEAN, di mana kepolisian harus meningkatkan kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan populasi yang harus mereka lindungi. Seorang petugas kepolisian Filipina mengungkapkan rasa percaya dirinya pada kemampuannya di bidang ini, dan menceritakan pengalamannya:

> ***Sejak tahun 2010, saya selalu tertarik dengan kasus-kasus pemberontakan. Saya suka sekali bekerja di lapangan dan membantu perempuan dan anak-anak, perempuan dan anak korban kekerasan, dan komunitas rentan lainnya pada masa bentrok senjata antara polisi dengan kelompok komunis. Dari situlah saya mulai tertarik dengan isu pemberontakan. Saya berhasil mengorganisir kelompok perempuan dan anak, dan kelompok agama berbeda [Katolik dan Muslim] serta [organisasi non-pemerintah]. Saya berkata kepada diri saya bahwa saya ingin terus di divisi ini hingga pensiun, yaitu di Hubungan Masyarakat, karena saya sangat mencintai pekerjaan ini. Namun, takdir membawa saya ke posisi lain. Saya ditugaskan di pusat perlindungan perempuan dan anak, dan menangani berbagai kasus kekerasan, yang tidak hanya terkait pemberontakan, namun juga KDRT. Saya kemudian menjadi penyelidik di sana selama sekitar tiga tahun. Lalu saya pun menyadari bahwa saya juga menyukai tugas ini. Saya menyadari bahwa ternyata saya berbakat menjadi penyelidik, dan ini adalah pekerjaan yang sangat memuaskan bagi saya.***

Para petugas kepolisian perempuan dapat menjalankan tugas-tugas kritis yang mungkin sulit bagi petugas laki-laki karena alasan budaya dan hukum, seperti menggeledah perempuan di *checkpoint* keamanan, mencari senjata dengan memasuki rumah dan berbicara dengan perempuan, serta menggeledah dan menginterogasi perempuan. UU KUHP 2012 *(Law on Criminal Procedure 2012)* Republik Demokratik Rakyat Laos menetapkan bahwa penggeledahan terhadap seseorang harus dilaksanakan oleh petugas "bergender" sama dan di ruang tertutup (Pasal 24). Seorang petugas perempuan dari Republik Demokratik Rakyat Laos mengatakan bahwa ketentuan hukum yang mewajibkan penggeledahan perempuan dilakukan oleh petugas perempuan telah membebani petugas perempuan yang jumlahnya terlalu sedikit, sehingga mendorong direkrutnya lebih banyak petugas perempuan:

> ***Khususnya dalam penyelidikan, ini sangat sensitif, dan ada kewajiban agar perempuan berinteraksi dengan tersangka. Selain itu, dalam proses penyelidikan, kami membutuhkan polisi perempuan untuk menggeledah tubuh tersangka perempuan. Padahal, saat ini jumlah petugas perempuan sangat sedikit, dan kami sangat kewalahan. Kami berencana untuk meningkatkan jumlah petugas perempuan (petugas perempuan, Republik Demokratik Rakyat Laos).***

Terakhir, umumnya di semua negara, baik petugas perempuan maupun laki-laki menggambarkan perempuan sebagai sosok yang teliti, perhatian pada detail, sabar dan berhati-hati, sehingga mereka lebih cocok daripada laki-laki untuk melakukan tugas-tugas berbasis "kantoran" yang memerlukan fokus, konsentrasi, dan perhatian kepada detail. Meskipun hal ini bisa jadi mencerminkan stereotip gender tentang karakteristik perempuan, sayangnya karakteristik ini justru menjustifikasi kecocokan perempuan untuk menjalankan peran-peran yang terkait dengan HAM, seperti memastikan penangkapan atau penahanan yang sesuai hukum, penggeledahan orang atau bangunan yang sah secara hukum, interogasi dan penuntutan

PENINGKATAN KEBERAGAMAN DI LEMBAGA PENEGAK HUKUM TURUT MEMBANTU MEMBANGUN KEPERCAYAAN MASYARAKAT

yang sah secara hukum, hingga melindungi hak para korban kejahatan. Fungsi-fungsi penegakan hukum ini tentunya sangat memerlukan perhatian pada detail. Bahkan, seorang petugas perempuan berpangkat tinggi dari Filipina menegaskan:

> ***Saya membuktikan bahwa perempuan dapat berprestasi di bidang intelijen. Perempuan justru mahir dalam mengumpulkan informasi intelijen. Di tengah masyarakat, kami sangat mahir dalam melakukan penyelidikan. Perempuan bekerja secara mendetail dan dengan penuh kesabaran. Ini adalah kualitas yang dibutuhkan seorang penyelidik yang baik.***

Membangun kepercayaan masyarakat

Polisi bertanggung jawab atas pemeliharaan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, dan penegakan hukum. Karenanya, polisi harus memahami dan mampu mengatasi berbagai ancaman keamanan yang dihadapi masyarakat yang mereka layani, dan menyadari bahwa laki-laki dan perempuan sama-sama terdampak oleh kekerasan dan diskriminasi dalam berbagai bentuknya. Para anggota masyarakat, termasuk korban dan saksi kejahatan, mungkin tidak akan mendekati atau berinteraksi dengan penegak hukum jika mereka tidak yakin bahwa penegak hukum tersebut akan menanggapi pengalaman dan permasalahan mereka, sebagaimana diungkapkan seorang petugas perempuan dari Kamboja:

> ***Peran perempuan di masyarakat adalah membawa perdamaian dan keamanan, dan karenanya penting sekali memasukkan perempuan ke jajaran kepolisian. Polisi perempuan selalu berada di dekat masyarakat, dan di jalanan, perempuan merasa lebih percaya untuk berbicara dengan petugas polisi perempuan.***

Peningkatan keberagaman di lembaga penegak hukum turut membantu membangun kepercayaan dengan masyarakat. Kepercayaan ini penting untuk meredakan ketegangan, mengatasi kejahatan, dan membentuk sistem di mana warganya memandang jajaran penegak hukum sebagai lembaga yang adil. Kepercayaan dan kerja sama yang terfasilitasi ini memungkinkan para petugas untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara lebih efektif dan aman. Perasaan ini terungkap dalam berbagai wawancara dengan para petugas. Sebagai contoh, seorang petugas perempuan berpangkat tinggi dari Filipina mengatakan, "Kami tahu cara menghadapi anggota masyarakat. Kami memiliki suara yang tepat, dan kami juga sabar dalam berbicara dengan masyarakat." Seorang petugas perempuan di Filipina menyebutkan bagaimana efektivitas perempuan dalam melawan ekstremisme dengan kekerasan sebagai berikut:

> ***Para petugas kepolisian perempuan lebih efektif. Sekarang misalnya, kami menghadapi masalah ekstremisme, radikalisasi, dan pemberontakan di sekolah-sekolah. Dalam hal pemolisian masyarakat, perempuan lebih efektif, karena mereka dapat mengambil hati para pelajar.***

Ketika anggota masyarakat meyakini bahwa organisasi penegak hukum benar-benar mewakili kepentingan mereka, memahami mereka dan menanggapi mereka, dan ketika masyarakat menganggap otoritas adil, sah, dan bertanggung jawab, hal ini akan meningkatkan kepercayaan pada jajaran penegak hukum, menanamkan kepercayaan publik pada pemerintah, dan mendukung demokrasi.[127]

Mengurangi kekerasan oleh polisi dan mendeeskalasi ketegangan

Secara umum, perempuan memiliki kekuatan fisik yang lebih rendah dibandingkan rekan pria mereka. Hal ini menyebabkan adanya persepsi bahwa perempuan tidak terlalu cocok menjadi petugas kepolisian, atau setidaknya untuk peran operasional atau di jalan, karena akan membahayakan keselamatan fisik mereka sendiri. Namun, penelitian akademik menunjukkan bahwa "kelemahan" inilah yang justru menjadi nilai tambah perempuan dalam kerja-kerja kepolisian.[128] Para petugas kepolisian perempuan tidak

terlalu bergantung pada kekuatan fisik mereka, dan terbukti menggunakan lebih sedikit kekuatan, lebih baik mendeeskalasi ketegangan, dan lebih baik dalam meredam potensi konfrontasi kekerasan sebelum menjadi lebih fatal. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat, para petugas laki-laki terbukti delapan setengah kali lebih mungkin dibandingkan rekan-rekan perempuan mereka untuk dituduh menggunakan kekerasan berlebihan, dan dua hingga tiga kali lebih mungkin menjadi sasaran pengaduan warga akibat penggunaan kekuatan berlebihan.[129] Persepsi dan pengalaman yang diceritakan oleh petugas laki-laki dan perempuan pada saat wawancara di ASEAN semakin meneguhkan temuan internasional ini. Sebagai contoh:

> ***Para petugas perempuan memiliki keterampilan komunikasi yang lebih baik, dan cenderung mengatasi masalah secara damai. Ketika terjadi kasus kekerasan, petugas laki-laki cenderung menyelesaikan permasalahan dengan cara agresif, sementara perempuan tidak (petugas perempuan, Filipina).***

> ***Kami tak tergantikan, karena kami bekerja dengan masyarakat. Petugas perempuan cenderung lebih efektif dibandingkan laki-laki khususnya dalam situasi konflik. Laki-laki cenderung menggunakan kekuatan dan menyelesaikan masalah menggunakan kekerasan. Perempuan lebih lembut, dan mereka justru menenangkan potensi eskalasi kekerasan (petugas perempuan berpangkat tinggi, Kamboja).***

Singkatnya, manfaat menerjunkan perempuan di seluruh bidang sektor penegak hukum sangat signifikan. Ini antara lain meliputi peningkatan layanan keamanan bagi masyarakat, khususnya dalam menangani tantangan keamanan yang dihadapi perm dan anak-anak; peningkatan efektivitas operasional; pelibatan masyarakat yang lebih erat, hingga pengurangan penggunaan kekerasan berlebihan.

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

PARA MANAJER MENGANGGAP PEREMPUAN MEMANG TIDAK INGIN DITUGASKAN DI TUGAS-TUGAS OPERASIONAL, DAN PEREMPUAN AKHIRNYA KEHILANGAN RASA PERCAYA DIRI TERHADAP KEMAMPUAN MEREKA SENDIRI KETIKA INGIN MENJALANKAN TUGAS OPERASIONAL

TANTANGAN

Meskipun sudah banyak investasi yang dilaksanakan dalam merekrut dan melatih para personil perempuan, petugas perempuan masih menghadapi tantangan dalam berintegrasi penuh dan efektif ke dalam jajaran penegak hukum, sebagaimana tercermin dari terbatasnya cakupan penugasan mereka. Sebagian besar perempuan tampak ditempatkan di posisi administratif, termasuk ketika bekerja di departemen-departemen operasional (misalnya, mereka ditugaskan di bidang keuangan atau SDM di dalam departemen perdagangan orang).

Masih belum ada angka pasti tentang berapa biaya melatih seorang petugas kepolisian selama kurang lebih empat tahun di akademi kepolisian di seluruh Asia Tenggara. Selain itu, sulit juga untuk membuat estimasi yang tepat. Namun, sudah hal yang dipahami umum bahwa pelatihan polisi dapat memakan biaya besar. Sebagai contoh, dari angka yang berhasil diberikan berkat bantuan Kepolisian Republik Korea diperkirakan bahwa biaya yang diperlukan untuk melatih seorang petugas kepolisian di akademi selama empat tahun adalah USD 83.000, USD 20.500 selama satu tahun, dan USD 13.600 selama delapan bulan.[130] Biaya-biaya ini sangat besar khususnya ketika pengeluaran pemerintah sedang menghadapi tekanan untuk memberikan layanan masyarakat terbaik dengan anggaran seefisien mungkin *(value for money)*. Melatih petugas kepolisian namun tidak memanfaatkan potensi mereka sepenuhnya adalah penyia-nyiaan sumber daya, namun hanya sedikit perempuan yang telah menjalani pelatihan di akademi kepolisian yang dimanfaatkan potensinya sepenuhnya. Mereka tidak ditugaskan untuk menjalankan peran-peran operasional, dan hanya ditempatkan pada kerja-kerja administratif dan kesekretariatan, yang sebenarnya dapat dijalankan oleh karyawan sipil. Para karyawan ini dapat direkrut melalui berbagai jalur, dan perempuan dan laki-laki yang telah menyelesaikan pelatihan penegak hukum dapat ditugaskan di kerja-kerja yang memerlukan kewenangan dan pelatihan seorang petugas yang telah disumpah.

Dalam beberapa kasus, keterbatasan lingkup penugasan bagi petugas perempuan disebabkan pilihan perempuan itu sendiri yang ingin jam kerjanya lebih terprediksi dan tetap. Banyak petugas perempuan di dalam studi ini merasa terpanggil untuk merawat keluarga mereka, khususnya jika memiliki anak yang masih kecil. Mereka diharapkan melakukan hal tersebut oleh keluarga dan masyarakat. Hal serupa juga terjadi ketika suami-istri sama-sama bekerja di sektor penegakan hukum. Perempuan merasa mereka harus mendukung karier suami mereka, dan melangkah mundur demi menjalankan tanggung jawab terkait keluarga:

> ***Terkadang, jika seorang polisi perempuan menikahi sesama polisi dengan posisi penting, maka polisi perempuan tersebut kemungkinan besar akan mundur karena ia akan sibuk sebagai "istri" [istri kapolres misalnya] (petugas perempuan, Indonesia).***

Lebih lanjut, ketika ditanyakan apakah mereka tertarik untuk menjalani peran operasional, seluruh petugas perempuan di dalam FGD menyatakan mereka lebih memilih kerja administratif, karena tidak mengharuskan mereka turun ke jalan atau lapangan:

> ***Mayoritas perempuan itu mementingkan kenyamanan. Kami lebih suka bekerja di ruang ber-AC, dan tidak terpapar sinar matahari. Namun, kami berharap mendapatkan promosi lebih tinggi dari rekan pria kami. Saya mendukung [pemajuan perempuan], tetapi saya mengakui kekurangan kami. Kami selalu mengangkat hak kami, padahal hak juga disertai dengan tanggung jawab. Saya seorang perempuan yang sangat menuntut, baik terhadap diri saya maupun kepada perempuan lainnya. Saya tidak terlalu populer [disukai] (petugas perempuan, Filipina).***

Sikap-sikap ini semakin berkontribusi menciptakan siklus asumsi dan ekspektasi yang tidak menguntungkan. Para manajer menganggap perempuan memang tidak ingin ditugaskan di tugas-tugas operasional, dan perempuan akhirnya kehilangan rasa percaya diri terhadap kemampuan mereka sendiri ketika ingin menjalankan tugas operasional. "Saya pernah mendengar cerita bahwa seorang manajer pria bisa memerintahkan perempuan untuk tetap di kantor dan tidak ikut dalam operasi, walaupun petugas perempuan yang bersangkutan benar-benar ingin bergabung. Dalam perspektif sang manajer, petugas perempuan pasti memang lebih ingin bekerja di kantor" (petugas perempuan, Vietnam).

Bias gender dapat dilihat misalnya dalam cara pembagian tanggung jawab oleh manajer kepada para staf mereka, yang dapat membuat jumlah perempuan di posisi administratif dan pendukung menjadi berlebih. Para responden menggambarkan dampak keputusan manajerial yang menempatkan perempuan di peran-peran administratif sebagai sesuatu yang membatasi peluang mereka. Contohnya:

Mereka ingin melakukan penyelidikan dan kerja lapangan, tapi tidak diberikan kesempatan. Mereka ingin melakukannya, tetapi terlalu banyak kerja administratif yang menjadi tanggung jawabnya, dan mereka tidak diberikan kesempatan untuk melakukan kerja lapangan. Kerja lapangan bergantung pada atasan Anda. Jika ia memutuskan untuk menempatkan Anda sebagai polantas, Anda akan mendapatkan pengalamannya, dan juga berpeluang mendapatkan promosi (petugas perempuan, Kamboja).

Pengalaman saya terkait bias adalah, ketika bicara tentang kerja administratif, mayoritas atasan memilih perempuan untuk melakukannya. Sebagai petugas baru, tentunya saya ingin bekerja di lapangan, tetapi saya ditugaskan sebagai [petugas] admin, dan para petugas laki-lakilah yang ditugaskan menjalankan kerja operasional. Sebagai petugas kepolisian baru, Anda tidak bisa menolaknya. Saya kira di sebagian besar unit yang telah saya jalani, para [atasan] memilih perempuan untuk mengerjakan tugas administratif (petugas kepolisian, Filipina).

Para manajer harus sangat berhati-hati dengan bias mereka sendiri, dan tidak berasumsi tentang apa yang diinginkan petugas perempuan. Secara khusus, para manajer memainkan peranan kunci untuk memberdayakan dan menyemangati petugas perempuan, dan menugaskan mereka ke area kerja yang secara tradisional dipandang sebagai ranah pria, atau memberikan peluang pelatihan, meskipun mengharuskan bepergian atau tinggal lama di luar negeri dan jauh dari rumah. Untuk menangkal atau mematahkan siklus paternalisme laki-laki dan kurangnya percaya diri perempuan, kebijakan tertarget gender dan pelatihan sensitif gender untuk membangun kesadaran terkait bias-bias tanpa sadar ini dapat membantu petugas laki-laki maupun perempuan untuk mengatasi masalah ini.

Peran aturan dan regulasi kelembagaan, praktik baik dan manajemen yang kuat sangat penting untuk memperluas peluang penugasan perempuan. Peraturan dan regulasi kelembagaan dapat dikaji ulang untuk memastikan seluruh petugas mendapatkan penugasan operasional atau penyelidikan penegakan hukum secara berkala di sepanjang karier mereka (atau setidaknya di sebagian karier mereka). Prosedur operasional standar (SOP) bagi para manajer unit juga dapat membantu rotasi penugasan para staf dilaksanakan secara teratur. Praktik ini dapat menormalkan penugasan bagi semua petugas, dan dapat mempengaruhi motivasi petugas serta berbagai kalangan profesional yang ingin meniti karier di sektor penegak hukum.

Keseimbangan gender yang baik adalah prasyarat bagi perempuan agar dapat menjalankan posisi manajemen dan berkontribusi terhadap proses pengambilan keputusan. Keseimbangan gender dalam sektor keamanan juga merupakan salah satu rekomendasi Resolusi Dewan Keamanan PBB 1325 dan target dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), yang telah disetujui oleh semua negara ASEAN.

7.4. PROMOSI DAN PEREMPUAN DI POSISI KEPEMIMPINAN

Selama penelitian, 31 manajer perempuan diwawancara, dengan rata-rata usia 41 hingga 55 tahun, dan hampir semuanya berpengalaman lebih dari 26 tahun di sektor penegakan hukum. Jumlah petugas perempuan yang lajang dan sudah menikah hampir setara, dan hampir semua memiliki kualifikasi tersier (gelar sarjana atau lebih tinggi). Semua manajer perempuan tersebut menegaskan segala pengorbanan pribadi yang harus mereka berikan, serta dukungan keluarga dan lembaga yang diperlukan untuk dapat mencapai posisi manajemen. Para responden perempuan ini mendiskusikan berbagai strategi dan faktor yang berkontribusi terhadap pengembangan dan kemajuan karier, serta tantangan yang dihadapi perempuan untuk mencapai posisi-posisi tersebut. Pandangan dan pengalaman mereka menjadi dasar temuan di bawah.

Dalam konteks sektor penegakan hukum yang secara tradisional didominasi laki-laki, perempuan di posisi berpangkat tinggi menjadi khusus karena berbagai alasan. Mereka adalah profesional berkualifikasi tinggi dan ahli di bidang masing-masing; mereka berhasil menjaga keseimbangan kehidupan keluarga-pekerjaan; dalam banyak kasus, mereka telah melakukan pengorbanan pribadi untuk mencapai status mereka tersebut, sebagaimana diceritakan oleh beberapa di antaranya:

BAHKAN KETIKA PEREMPUAN BERADA DI POSISI KEPEMIMPINAN, MEREKA SERINGKALI DI POSISI YANG DIANGGAP KURANG "BERGENGSI" DAN/ATAU KURANG OPERASIONAL DARI PERSPEKTIF KEPOLISIAN TRADISIONAL

FOTO: INTERPOL

Saya juga memiliki teman [perempuan] yang menjadi atasan, menjadi penyelidik di berbagai provinsi, atau dipromosikan ke berbagai posisi kepemimpinan. Mereka harus mengorbankan banyak hal, seperti keluarga. Beberapa di antaranya bergantung pada dukungan rekan dan keluarga mereka. Inilah salah satu alasan mengapa manajer perempuan di lembaga kami sedikit (petugas perempuan, Thailand).

Sejak saya bergabung dengan kepolisian, saya selalu mengambil penugasan operasional... Ketika saya menjadi perwira menengah, saya menjadi kepala Bareskrim di kantor polisi distrik [polres; pentj], yang sangat menghabiskan waktu dan tenaga. Bahkan pada saat itu pun saya masih sanggup menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan. Seperti itulah kondisinya hingga saya diangkat menjadi kepala kepolisian daerah, yang juga menghabiskan banyak waktu dan tenaga. Saya selalu jauh dari keluarga, dan anak-anak saya hanya mengunjungi saya... setiap akhir pekan atau akhir pekan kedua. Bahkan sekarang pun saya harus pulang larut. Saya tidak bisa pulang pukul 3 sore seperti orang tua lainnya. Karena itulah saya banyak berbicara dan menjelaskan kepada anak-anak saya, tentang mengapa saya tidak bisa pulang lebih awal, dan sampai sekarang pun semua masih berjalan baik (petugas perempuan berpangkat tinggi, Indonesia).

Meskipun kami tidak dapat memperoleh angka pastinya, dari berbagai wawancara tersebut kami mendapatkan informasi tentang jumlah dan posisi dari perempuan berpangkat tertinggi di seluruh lembaga kepolisian saat data ini dikumpulkan. Di Vietnam, petugas perempuan berpangkat tertinggi berpangkat letnan jenderal. Di Myanmar dan Republik Demokratik Rakyat Laos, petugas berpangkat tertinggi adalah kolonel, sementara di Brunei adalah *senior superintendent* [setingkat Komisaris Besar Polisi/Kombespol; pentj.]. Di Filipina, perempuan berpangkat tertinggi adalah brigadir jenderal. Di Thailand, perempuan berpangkat tertinggi adalah komisaris *(commissioner)*, di Malaysia deputi komisaris *(deputy commissioner)*, di Indonesia inspektur jenderal polisi, dan di Singapura deputi komisari *(deputy commissioner)* (untuk penyelidikan dan intelijen).

Data yang tersedia menunjukkan banyaknya perempuan yang perlahan berhasil mencapai posisi manajemen menengah di sejumlah negara. Sebagai contoh, perempuan menduduki 12 persen posisi manajemen menengah di Indonesia[131] dan 16 persen di Brunei.[132] Namun, terlepas dari langkah-langkah positif tersebut, jumlah perempuan di posisi kepemimpinan di kawasan ASEAN secara keseluruhan masih tampak sangat rendah. Hal ini adalah konsekuensi yang sudah dapat diduga, mengingat partisipasi rata-rata perempuan di lembaga penegak hukum di seluruh tingkatan masih rendah, dan jumlahnya semakin berkurang di jenjang yang lebih tinggi.

Poin penting lainnya adalah bahkan ketika perempuan berada di posisi kepemimpinan, mereka seringkali di posisi yang dianggap kurang "bergengsi" dan/atau kurang operasional dari perspektif kepolisian tradisional. Mereka seringkali ditempatkan di posisi manajemen terkait SDM, administrasi, komunikasi, pembuatan kebijakan, legal, atau terkadang unit perlindungan keluarga dan remaja. Hanya sedikit yang ditugaskan untuk memimpin area kepolisian "inti", seperti bareskrim, atau sebagai kepala kantor polisi atau kepala tim operasi khusus.

Pemimpin perempuan penting karena mereka dapat menantang stereotip gender dan berkontribusi mendefinisi ulang peran yang dapat perempuan jalankan di masyarakat. Dengan itu, mereka dapat mengirimkan pesan kuat tentang kemampuan profesional perempuan. Mereka dapat menjadi inspirasi bagi

generasi muda dengan menunjukkan bahwa meniti karier di kepolisian adalah hal yang mungkin, serta bertindak sebagai mentor bagi para petugas muda, dan membantu mereka menjalani seluk-beluk organisasi. Para petugas kepolisian perempuan muda melaporkan bahwa mereka merasa terinspirasi dan termotivasi oleh para pemimpin perempuan tersebut. Sebagai contoh, seorang petugas junior dari Kamboja mengatakan, "Pemimpin perempuan dapat menjadi teladan, motivasi, dan menginspirasi perempuan lainnya. Deputi direktur kami adalah salah satunya."

Pemimpin perempuan juga menjelaskan bahwa mereka merasa bertanggung jawab untuk mendukung dan menginspirasi generasi muda. Sebagai contoh, seorang petugas perempuan di Indonesia menyatakan, "Saya sendiri mempromosikan junior saya yang memang kompeten di bidangnya, karena inilah tugas saya sebagai mentor. Saya adalah seorang role model dan harus mempromosikan junior saya. Inilah pemikiran dan tindakan saya." Pemimpin perempuan juga dapat menjadi inspirasi dan teladan bagi perempuan muda di jajaran kepolisian maupun di masyarakat yang bermaksud meniti karier di sektor penegakan hukum. Seorang petugas berpangkat tinggi dari Singapura menyatakan: "Anda harus membuat para petugas junior melihat bahwa perempuan dapat menjalankan tugas. Intinya adalah inspirasi... Menurut saya, menempatkan perempuan di posisi manajemen puncak dapat menginspirasi dan memberikan harapan bahwa semua mungkin, dan kalian pun dapat mencapainya. Agar mereka memiliki cita-cita."

Pemimpin perempuan diharapkan oleh para rekan perempuan mereka untuk mendukung dan mewakili perempuan lain di kepolisian, serta mengangkat suara dan kepentingan perempuan, mempengaruhi proses, kebijakan dan budaya kelembagaan, maupun mendiskusikan reformasi sektor keamanan secara luas Perempuan di posisi kepemimpinan diharapkan dan dalam banyak kasus akan mendiskusikan kepentingan spesifik perempuan, atau pandangan dan perspektif mereka tentang isu yang didiskusikan. Perempuan di posisi kepemimpinan dapat berkontribusi mengembangkan lingkungan yang lebih ramah gender. Beberapa petugas mengungkapkan hal ini dalam wawancara kami:

Pemimpin perempuan akan lebih memahami situasi petugas kepolisian perempuan dan kesulitan yang dihadapi para petugas perempuan. Para pemimpin perempuan akan dapat merasakan yang dirasakan para petugas perempuan bawahan mereka. Mereka akan lebih memahami kebutuhan petugas kepolisian perempuan. Misalnya, jika perempuan memiliki keterbatasan pengetahuan, mereka akan dikirim ke pelatihan. Mereka akan memberikan peluang lebih besar kepada perempuan untuk melakukan kerja lapangan, dan mengurangi ketimpangan antara petugas perempuan dan laki-laki (petugas perempuan, Kamboja).

Menurut saya, jika ada bos perempuan, hal itu akan bermanfaat bagi para petugas kepolisian perempuan. Ketika saya melahirkan, atasan laki-laki saya tidak peduli tentang hal itu. Namun ternyata seseorang berpangkat lebih tinggi, yaitu seorang petinggi senior perempuan, akhirnya meminta mereka memberikan saya cuti lebih lama untuk merawat anak (petugas perempuan, Vietnam).

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

Ketika berada di lapangan, saya juga mencoba memastikan staf perempuan saya mendapatkan pengalaman operasional, bukan hanya melakukan kerja administratif (petugas perempuan berpangkat tinggi, Indonesia).

Di Kamboja, petugas perempuan mengungkapkan bahwa mereka optimistis bahwa ke depan, akan lebih banyak perempuan menempati posisi kepemimpinan. Hal ini seringkali didasarkan pada pandangan bahwa tingkat pendidikan umum perempuan di masyarakat telah meningkat, dan karenanya, generasi petugas perempuan baru akan berpeluang lebih baik untuk dipertimbangkan untuk diberikan promosi. Sebaliknya, para petugas perempuan di Thailand sangat pesimistis tentang akses ke promosi dan posisi kepemimpinan baik di saat ini maupun di masa depan, karena perempuan tidak lagi dapat mengikuti pendidikan empat tahun di Akademi Kepolisian Thailand, padahal hal itu sangat penting untuk mendapatkan jaringan untuk mendukung kariernya.

PRAKTIK BAIK

Untuk memfasilitasi kemajuan perempuan di tempat kerja, upaya khusus sementara seperti kuota atau target gender dapat menghasilkan dampak positif. Pendekatan ini dapat digunakan sebagai upaya sementara (interim) untuk "memecahkan langit-langit kaca" (mematahkan hambatan tak kasat mata) yang dihadapi perempuan. Dalam studi ini, para petugas perempuan dari Kamboja menjelaskan adanya dorongan lembaga yang kuat untuk menunjuk perempuan di posisi kepemimpinan. Mereka menggambarkan bagaimana pendekatan ini telah meningkatkan jumlah perempuan yang dipromosikan ke posisi tingkat tinggi, khususnya sebagai deputi kepala unit dan departemen. Kepolisian Nasional Filipina (PNP) juga telah menyusun kebijakan untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan (Kotak 6), khususnya di tingkat manajemen, yang mewajibkan keterwakilan perempuan di "setiap komite yang dibentuk oleh PNP".[133]

KOTAK 6: Philippines National Police Human Resource Doctrine and Development Manual 2014[134]

4.16.c. Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan di PNP

Memberikan kesempatan kepada perwakilan perempuan di setiap komite yang dibentuk oleh PNP, termasuk partisipasi mereka sebagai perwakilan lembaga di tingkat internasional. Bergantung pada jumlah anggota komite, dengan mempertimbangkan tingkat pekerjaan, persyaratan pangkat, dan sifat tugas yang dijalankan komite, sepertiga (1/3) perwakilan di komite tersebut harus terdiri dari perempuan. Atau, setiap perwakilan komite harus terdiri dari perempuan. Atau, setiap komite yang dibentuk di PNP wajib setidaknya memiliki dua perempuan yang duduk sebagai anggota tetap.

PARA PEMIMPIN LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN YANG MENGADVOKASI DAN MENDUKUNG PEREMPUAN DAPAT MEMBAWA DAMPAK POSITIF YANG SIGNIFIKAN

Upaya spesial sementara seperti kuota atau target gender saat ini digunakan di sebagian besar Negara-negara Anggota ASEAN. Agar kebijakan ini dapat efektif, diperlukan kepemimpinan yang kuat di tingkat manajemen, serta strategi jangka panjang untuk mempersiapkan personil perempuan berkualifikasi dalam jumlah memadai. Ketika perempuan tidak mendapatkan pelatihan dan pengalaman yang sama dengan petugas laki-laki, penunjukan perempuan ke posisi senior dapat memberikan kesan bahwa perempuan terwakili di posisi tinggi, meskipun area tanggung jawab mereka bisa jadi terbatas pada beberapa tugas tertentu seperti kerja klerikal/administratif untuk membantu pejabat eksekutif pria. Namun, skenario ini dapat membawa dampak negatif. Jika perempuan tidak didukung untuk mendapatkan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif, mereka akan menjadi sasaran kritik oleh rekan-rekan mereka.

Banyak petugas perempuan senior membenarkan bahwa mereka tidak bisa dipromosikan tanpa adanya dukungan aktif dari para manajer mereka. Para pemimpin laki-laki dan perempuan yang mengadvokasi dan mendukung perempuan dapat membawa dampak positif yang signifikan:

> ***Kepala Kepolisian Nasional memberikan banyak kesempatan kepada para petugas kepolisian perempuan untuk mengerjakan tugas-tugas administrasi dan operasional. Sekarang, kami memiliki tiga jenderal perempuan. Untuk mencapai posisi ini, seleksi yang harus dilalui sangat sulit (petugas perempuan, Indonesia).***

> ***Kita harus memecahkan "langit-langit kaca" (hambatan tak kasat mata tersebut. Saya kira ini adalah bagaimana kita bisa bersikap responsif. Anda perlu berkontribusi sebagai petugas laki-laki senior pada karier seorang petugas perempuan, dan membantu agar perempuan mendapatkan promosi. Tanpa dukungan mereka, kami bukan siapa-siapa. Kami hanya berjumlah 20.000, sementara mereka 200.000. Manajemen senior adalah pihak yang memutuskan promosi seseorang dan juga penempatan orang tersebut. Seluruh posisi puncak diduduki oleh pria. Karena itulah, dukungan justru harus berasal dari mereka (petugas perempuan berpangkat tinggi, Filipina).***

Mentoring sering dikaitkan erat dengan kemajuan karier seorang petugas. Pentingnya mentor sama sekali tidak dapat diabaikan. Memiliki seseorang yang mengadvokasi kepentingan Anda, membantu mengidentifikasi strategi pemecahan masalah yang efektif, mendiskusikan hambatan karier, serta membantu mengidentifikasi strategi untuk sukses, merupakan elemen penting dalam membangun karier seseorang.[135] Di Indonesia, para petugas perempuan melaporkan adanya program lembaga untuk pemberdayaan perempuan yang dibentuk di bawah departemen SDM. Demikian pula di Singapura, para responden melaporkan bahwa sudah ada program mentoring kepemimpinan untuk petugas laki-laki dan perempuan yang terpilih. Program ini bertujuan mengembangkan pemimpin muda masa depan kepolisian melalui saling berbagi pengalaman dan transfer pengetahuan dari para pemimpin yang berpengalaman. Program ini dikelola oleh Departemen SDM.

> ***Kami memiliki program mentor kepemimpinan untuk semua orang. Rasanya seperti mentoring yang "dipaksakan"... Kelompok kepemimpinan seperti saya sendiri diharuskan menjadi mentor bagi para petugas muda. [Departemen] SDM adalah pihak yang menjalankan program ini. Kegiatannya mencakup tatap muka empat mata (one-to-one), refleksi, pembinaan, dan berbagi pengalaman. Adik asuh (mentee) bebas mendiskusikan berbagai isu dan meminta masukan, biasanya sekali dalam sebulan (petugas perempuan berpangkat tinggi, Singapura).***

Inisiatif seperti ini dapat membantu para petugas perempuan untuk bergerak efektif meniti karier kepolisian mereka, meminta masukan terkait keseimbangan hidup-pekerjaan, dan berkontribusi untuk memastikan bahwa selalu ada pasokan calon pemimpin perempuan yang memadai.

TANTANGAN

Para manajer perempuan juga mengakui adanya tantangan yang menghalangi kemajuan karier mereka. Sebagian besar manajer yang diwawancara menyebutkan bahwa tantangan yang dihadapi para manajer perempuan mencakup kurangnya pengalaman operasional, kurangnya jejaring, bias yang mendukung rekan pria mereka, kurangnya dukungan dari keluarga atau pasangan untuk menjaga keseimbangan komitmen kerja dan keluarga, serta ekspektasi sosial tentang peran dan tanggung jawab mereka. Ini merupakan tantangan yang juga umum dihadapi oleh kepolisian di kawasan lain.

Di sebagian besar negara ASEAN, salah satu tantangannya adalah bagaimana membuat perempuan yang berada di posisi manajemen tampak sebagai pilihan karier yang jelas bagi para petugas perempuan, mengingat mayoritas dari mereka masih dipekerjakan di posisi staf/administratif. Pasokan perempuan yang cocok menduduki posisi manajemen masih rendah karena kurangnya pengalaman mereka dalam tugas kepolisian operasional. Dalam beberapa kasus, perempuan meniti karier di ranah spesialis, misalnya di bidang forensik maupun unit perlindungan personil/pengawal, karena mereka merasa itulah satu-satunya jalan untuk memajukan karier mereka hingga mencapai pangkat senior dan peran kepemimpinan. Meskipun ini merupakan jenjang karier yang baik, pendekatan spesialis ini membuat para petugas perempuan memiliki keterampilan yang sempit dan kurang ahli dalam area-area kepolisian generalis dan operasional, sehingga tidak akan dipandang cocok menduduki posisi manajemen di departemen lain, dan dapat dengan mudah dikalahkan oleh rekan pria yang berpengalaman operasional dan lebih beragam.

Menurut para petugas perempuan dalam studi ini, proses promosi di kalangan petugas berpangkat rendah[136] secara umum dianggap adil dan transparan oleh petugas laki-laki maupun perempuan. Di beberapa negara, akses ke posisi tingkat tinggi dilakukan dengan nominasi dan ditunjuk berdasarkan keputusan atasan langsung. Akibatnya, jejaring perkawanan dapat memainkan peran penting untuk mendapatkan promosi. Jejaring tersebut, yang terkadang dibentuk pada saat pendidikan di akademi kepolisian, dipelihara lebih lanjut melalui peluang sosialisasi di luar konteks profesional. "Para atasan laki-laki lebih mudah 'bersahabat' dengan rekan-rekan sesama pria, sementara hal ini tidak mungkin bagi perempuan," kata seorang petugas perempuan di Malaysia. Perempuan menjadi semacam "terhukum" ketika mereka tidak bisa mengakses akademi kepolisian, dan semakin tereksklusi dari sejumlah jaringan, sehingga tidak dapat mengakses informasi penting yang berguna untuk memajukan karier mereka.

Skema promosi di seluruh ASEAN sangat beragam, dan beberapa di antaranya hanya didasarkan pada penilaian manajer, sementara di tempat lain didasarkan pada penilaian bersama oleh suatu panel. Apa pun prosesnya, masukan dari para manajer langsung *(line manager)* tampak sangat penting. Pos-pos manajerial didominasi laki-laki, dan karena beberapa sistem penilaian kinerja menjadi tanggung jawab manajer, bias dan standar ganda dalam promosi dapat terjadi yang berdampak negatif bagi perempuan. Para petugas perempuan mengeluh bahwa mereka merasa sangat diamati saat bekerja, dan setiap kesalahan akan mempengaruhi persepsi terhadap kinerja keseluruhan mereka. Padahal, laki-laki tidak dinilai dengan standar yang sama ketatnya. Perempuan merasa mereka harus berkinerja jauh lebih baik dari rekan pria mereka agar dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan promosi dengan tingkat setara dengan rekan-rekan pria mereka. Seorang petugas perempuan dari Thailand

KITA HARUS MEMECAHKAN "LANGIT-LANGIT KACA" (HAMBATAN TAK KASAT MATA) TERSEBUT. SAYA KIRA INI ADALAH BAGAIMANA KITA BISA BERSIKAP RESPONSIF. ANDA PERLU BERKONTRIBUSI SEBAGAI PETUGAS LAKI-LAKI SENIOR PADA KARIER SEORANG PETUGAS PEREMPUAN, DAN MEMBANTU AGAR PEREMPUAN MENDAPATKAN PROMOSI. MANAJEMEN SENIOR ADALAH PIHAK YANG MEMUTUSKAN PROMOSI SESEORANG DAN JUGA PENEMPATAN ORANG TERSEBUT.SELURUH POSISI PUNCAK DIDUDUKI OLEH PRIA. KARENA ITULAH, DUKUNGAN JUSTRU HARUS BERASAL DARI MEREKA (PETUGAS PEREMPUAN BERPANGKAT TINGGI, FILIPINA)

FOTO: INTERPOL

dan lulusan program pendidikan empat tahun di Akademi Kepolisian Thailand mengatakan, "Saya lulus dari akademi kepolisian, tapi saya tidak yakin saya bisa menjadi AKBP di kantor polisi tempat saya bertugas. Biasanya, petugas perempuan tidak mampu mematahkan hambatan tak kasat mata tersebut." Seorang petugas perempuan Thailand lainnya menyebutkan akibat dari hambatan tak kasat mata ini bagi perempuan di posisi kepemimpinan. Ia mengatakan: "Tidak pernah ada petugas perempuan yang menjadi kepala kantor polisi, padahal total terdapat 1.452 kantor polisi. Tidak ada kebijakan tertulis yang melarang hal ini. Namun, perempuan tidak bisa mengakses posisi tersebut."

Potensi bias dalam praktik promosi ini lebih tampak terlihat pada unit atau departemen di mana petugas laki-laki ditunjuk sebagai pemimpin, meskipun mayoritas stafnya adalah perempuan. Dalam penelitian ini, para petugas perempuan menjelaskan berbagai contoh di mana laki-laki menjadi kepala unit atau departemen terkait dengan perlindungan perempuan dan anak, meskipun sebenarnya perempuan lebih dianggap mampu di area ini. Hal ini disampaikan oleh seorang petugas perempuan dari Indonesia, yang menyatakan, "Meskipun banyak perempuan telah memiliki pengalaman bertahun-tahun dan keahlian, perempuan masih tidak [dipromosikan] menjadi Sub-Direktur atau Direktur."

Perempuan yang maju dalam jenjang kariernya di dalam studi ini mengidentifikasi beberapa faktor pendukung keberhasilan mereka: (1) ketekunan dan sikap "mampu" (can do); (2) pentingnya berjejaring di dalam organisasi dan dengan petugas perempuan lain dari negara-negara tetangga dan internasional; (3) mengembangkan keahlian dalam bidang spesifik, termasuk dengan berpartisipasi di pelatihan internasional; (4) dukungan dari pemimpin organisasi dan dari aktor internasional, seperti INTERPOL dan UNODC; dan (5) mentor. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi internasional dan mitra pembangunan yang berpikiran serupa dapat mendukung perempuan di lembaga penegak hukum membangun keterampilan dan kompetensi mereka, lebih mengadvokasi para pimpinan untuk menegakkan kebijakan dan praktik ramah gender yang lebih ketat, serta menawarkan peluang untuk berjejaring dan menjalankan *mentorship*.

08.

SUMBER DAYA

DALAM SITUASI DI MANA PEREMPUAN MENGGUNAKAN HAK CUTI MELAHIRKANNYA, HAL INI JELAS BERDAMPAK PADA PROSPEK MEREKA MENGIKUTI PELUANG PELATIHAN, PENUGASAN, RETENSI, HINGGA PROMOSI

8.1. SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau Administrasi mengembangkan perencanaan angkatan kerja, serta mengawasi dan menegakkan persyaratan ketenagakerjaan seperti hak cuti, gaji, pengaduan, penyelidikan internal, dan pelatihan (rekrutan baru dan petugas dinas aktif). Bagian ini hanya membahas mengenali beberapa kebijakan dan praktik terpilih. Salah satu hal yang tidak dibahas adalah isu pelecehan seksual, yang tidak didiskusikan di wawancara ini karena keterbatasan waktu.

8.1.1. HAK CUTI ORANG TUA DAN PENGATURAN KERJA YANG FLEKSIBEL

Lembaga-lembaga penegak hukum di ASEAN memiliki kebijakan hak cuti melahirkan, meskipun durasinya beragam (Tabel 3).

Tabel 3: Hak cuti melahirkan dan ayah bagi petugas kepolisian di ASEAN[137]

Negara	Cuti melahirkan	Cuti ayah
Brunei[138]	105 hari	Tidak ada hak resmi[139] (dinegosiasikan)
Kamboja[140]	90 hari	Tidak ada hak resmi (dinegosiasikan)[141]
Indonesia[142]	3 bulan	Tidak ada hak resmi (dinegosiasikan)[143]
Republik Demokratik Rakyat Laos[144]	105 hari	15 hari
Malaysia[145]	90 hari	7 hari
Myanmar[146]	24 minggu	15 hari
Filipina[147]	105 hari	7 hari
Singapura[148]	16 minggu	2 minggu
Thailand[149]	90 hari	Hingga 15 hari
Vietnam[150]	6 bulan	3 hingga 14 hari

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

PRAKTIK BAIK

Cuti melahirkan

Vietnam memberikan hak cuti melahirkan berbayar terpanjang, yaitu enam bulan. Myanmar mengizinkan setengah jatah cuti digunakan sebelum melahirkan, dan sisanya digunakan setelahnya. Kamboja, Indonesia, Malaysia dan Thailand memberikan hak cuti melahirkan tersingkat, yaitu tiga bulan.

Di Filipina, Magna Carta Perempuan 2009 *(Magna Carta of Women 2009)* menetapkan bahwa perempuan memiliki hak setara untuk bekerja di militer dan kepolisian, serta hak cuti melahirkan (Kotak 7).

Kotak 7: Magna Carta Perempuan 2009 tentang perempuan di militer[151]

SEC. 15. Perempuan di Militer

... Perempuan di militer, kepolisian, dan angkatan serupa lainnya wajib diberikan hak yang sama untuk bekerja seperti laki-laki dengan persyaratan yang setara. Demikian pula, mereka wajib diberikan kapasitas yang sama dengan laki-laki untuk bertindak dan membuat kontrak, termasuk pernikahan. Lebih lanjut, perempuan di militer, kepolisian, dan angkatan serupa lainnya berhak memperoleh tunjangan cuti, seperti cuti melahirkan, yang diberikan berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Cuti ayah

Cuti ayah, selain cuti melahirkan, terbukti bermanfaat bagi laki-laki maupun perempuan. Cuti ini juga dapat menghilangkan potensi diskriminasi oleh pemberi kerja yang berpikir bahwa perempuan akan menghabiskan waktu cuti lebih banyak dibandingkan laki-laki di suatu masa dalam karier mereka. Selain itu, cuti ini akan memberikan waktu tambahan bagi laki-laki untuk menjalin ikatan dengan bayinya.[152]

Di Singapura, laki-laki dapat mengambil cuti hingga enam minggu setelah kelahiran anaknya, dengan dua minggu sebagai cuti ayah dan hingga empat minggu yang diambil dari jatah cuti ibunya (lihat Tabel 4).

Petugas perempuan di Singapura, ketika diwawancara, melaporkan bahwa laki-laki dan perempuan menggunakan hak cuti orang tua mereka, khususnya jika keduanya adalah petugas kepolisian, agar dapat merawat anak mereka bersama-sama.

Tabel 4: Praktik baik: cuti orang tua bersama di Singapura[153]

Pengaturan	Hingga empat minggu
Standar, tanpa adanya kesepakatan bersama	Diambil secara berkelanjutan dalam waktu 12 bulan setelah kelahiran anak.
Fleksibel, dengan kesepakatan bersama	Cuti diambil dengan sistem "blok minggu", dengan kombinasi apa pun dalam waktu 12 bulan setelah kelahiran anak.
Menghitung hari kerja	Jumlah minggu dikalikan dengan jumlah hari kerja per minggu. Dibatasi hingga enam hari kerja per minggu.

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

TANTANGAN

Meskipun kebijakan terkait cuti melahirkan ada di semua negara ASEAN, tidak semua negara menerapkan cuti ayah. Republik Demokratik Rakyat Laos dan Thailand mencatatkan periode cuti ayah terlama, yaitu 15 hari. Singapura melampaui jumlah ini jika petugas laki-laki menggunakan hak cuti orang tua bersamanya. Meskipun terdapat ketentuan cuti ayah di Thailand, petugas perempuan menyatakan bahwa petugas laki-laki jarang menggunakannya. Di Brunei, tidak ada kebijakan formal terkait ini, namun laki-laki dapat menegosiasikan cuti dua hari saat anak mereka lahir. Seorang petugas perempuan dari Brunei mengatakan, "...akan bermanfaat jika laki-laki diberikan [cuti ayah] lebih banyak untuk membantu merawat anaknya yang baru lahir". Terdapat ketidakpastian serupa terkait cuti ayah di Kamboja dan Indonesia.

Terdapat berbagai contoh internasional yang menunjukkan tantangan bagi perempuan yang mengambil cuti orang tua, atau memiliki pengaturan kerja yang fleksibel atau paruh-waktu. Misalnya, petugas kepolisian paruh-waktu dapat dipandang tidak terlalu berkomitmen terhadap profesi mereka, dan bahkan dianggap sebagai beban bagi kepolisian.[154]

Dalam situasi di mana perempuan menggunakan hak cuti melahirkannya, hal ini jelas berdampak pada prospek mereka mengikuti peluang pelatihan, penugasan, retensi, hingga promosi. Direktur Jenderal Kepolisian di Filipina menyatakan bahwa perpanjangan hak cuti melahirkan sering dijadikan pembenaran untuk membatasi perekrutan perempuan.[155] Hal ini juga tercermin dalam komentar seorang petugas perempuan berpangkat tinggi di Filipina:

> ***[Perempuan] dapat setara [dengan laki-laki] dalam hal promosi, prosedur seleksi dan persyaratannya... Kami juga dapat menduduki posisi [tinggi], bergantung pada kepercayaan dari bos yang memberikan posisi tersebut kepada kami, meskipun kami perempuan. Pertanyaannya di sini adalah bergantung pada kita sendiri. Kita tidak bisa menjadi benar-benar setara dan mendapatkan promosi ke jenjang tinggi. Kita harus membuktikan bahwa kita benar-benar layak mendapatkan promosi tersebut. Bagaimana kita bisa setara jika perempuan selalu meminta kenyamanan? Selalu meminta pertimbangan untuk mendapatkan cuti sakit, dsb. Perempuan terkadang meminta perlakuan khusus sebagai perempuan, seperti tidak mau bekerja dinas malam, atau akhir pekan karena alasan anak-anak... Perempuan sering meminta berbagai perlakuan khusus... Ini semua tergantung pada kita sendiri. Bagaimana dengan undang-undang yang baru-baru ini disetujui yang memberikan cuti melahirkan bagi polisi perempuan selama 120 hari setelah melahirkan? Bagaimana Anda bisa efektif jika setiap tahun Anda hamil? Karena itulah saya katakan, ini tergantung pada kita sendiri.***

Saat ini, hanya Kepolisian Singapura yang menawarkan skema kerja paruh-waktu bagi seluruh petugas. Bahkan di Singapura sekalipun, tidak ada lembaga yang melaporkan memberikan pengganti secara sistematis untuk mengisi posisi perempuan yang sedang menggunakan hak cuti melahirkannya. Ini artinya rekan, atasan, atau bawahan dari petugas perempuan yang hamil atau baru melahirkan harus mengambil alih beban kerja tambahan, yang dapat menumbuhkan rasa tidak suka mereka [terhadap petugas yang cuti tersebut, pentj.]. Atau, kerja mereka harus menunggu untuk diselesaikan ketika petugas perempuan tersebut kembali. Di

Malaysia, di mana petugas perempuan mendapatkan cuti melahirkan selama 90 hari, seorang petugas berpangkat tinggi menyebutkan dampak perempuan yang mengambil hak cuti tersebut: "Kadang hal itu berdampak pada pekerjaan dan kinerja, tapi kami bisa mengatasinya - kami sudah menyiapkan sejak jauh hari. Kadang kami beradaptasi saja."

Meskipun penerapan sistem kerja yang fleksibel direkomendasikan, berbagai kebijakan kelembagaan harus dikaji ulang agar perempuan tidak mengalami tantangan yang serupa dengan sejawat mereka di luar negeri dalam hal dampak pada penugasan dan promosi.[156] Sebagai contoh, pengganti sementara bagi petugas perempuan yang sedang mengambil cuti melahirkan dapat mengurangi stigma dan diskriminasi terhadap ibu baru, serta meningkatkan angka retensi. Dengan perencanaan yang matang, ketentuan cuti setara wajib bagi ibu dan ayah juga dapat mengurangi bias terhadap perempuan, serta mengubah ekspektasi masyarakat, dengan menciptakan teladan *(role model)* baru bagi masyarakat.

8.1.2. SERIKAT/ASOSIASI PEREMPUAN

Sejauh ini, belum ada serikat/asosiasi perempuan yang formal di seluruh lembaga penegak hukum di ASEAN. Jika ada, maka bentuknya berbeda, dengan manfaat, keuntungan, dan kekurangan yang beragam. Hal yang perlu dipahami adalah, jejaring sejawat formal maupun informal bagi perempuan di bidang yang secara tradisional didominasi pria dapat membantu karier perempuan. *Harvard Business Review* menggambarkan manfaat ini dengan cara sebagai berikut:

> ***Menciptakan lingkungan yang aman - seperti hubungan pembina/coaching, program kepemimpinan perempuan, kelompok dukungan sejawat (peer group support) - yang dapat digunakan perempuan untuk memperoleh [umpan balik/masukan] sangat penting dalam pengembangan identitas kepemimpinannya. Perusahaan harus mendorong jaringan tersebut untuk membangun komunitas yang memungkinkan perempuan mendiskusikan masukan, membandingkan catatan, dan saling mendukung secara emosional dan belajar satu sama lain. Mengidentifikasi pengalaman bersama akan meningkatkan kemauan perempuan untuk berbicara terbuka, mengambil risiko, dan membuka kelemahan tanpa takut disalahpahami atau dihakimi orang lain. Hubungan ini khususnya penting ketika perempuan mendiskusikan topik-topik sensitif seperti bias gender atau berefleksi tentang tantangan kepemimpinan bagi pribadi mereka, yang dapat dengan mudah membuat mereka merasa identitasnya terancam dan memicu mereka untuk menolak setiap masukan penting yang mereka terima.[157]***

Manfaat dukungan sejawat sesama perempuan untuk kemajuan profesional telah dibuktikan dalam berbagai studi empiris. Jika pemimpin laki-laki umumnya terbantu oleh jejaring luas yang mendukung kemajuan karier mereka, pemimpin perempuan berpeluang lebih besar untuk sukses jika memiliki jejaring luas di samping jejaring perempuan yang lebih kecil.[158] Demikian pula, perempuan di sektor penegakan hukum dapat terbantu oleh dukungan sejawat dan jejaring advokasi yang membantu kemajuan karier mereka. Di tingkat global, Asosiasi Polisi Perempuan Internasional *(International Association of Women Police)* berfungsi untuk "Memperkuat, menyatukan dan meningkatkan kapasitas perempuan di kepolisian di tingkat internasional".[159] Asosiasi ini memberikan panduan strategis dan mentoring untuk membangun kapasitas asosiasi polisi perempuan nasional, yang dapat dimanfaatkan oleh para anggotanya.

PRAKTIK BAIK

Serikat perempuan di Republik Demokratik Rakyat Laos dan Vietnam menjadi bagian dari struktur pemerintahan. Seluruh petugas kepolisian perempuan adalah anggota serikat tersebut, dan karenanya, perempuan di setiap komite di setiap pekerjaan selalu menjadi anggota serikat. Kedua serikat tersebut adalah entitas nasional dengan cabang di tingkat subnasional dan lembaga, termasuk di kepolisian. Struktur ini memberikan kesempatan bagi perempuan untuk memperoleh akses ke posisi kepemimpinan serta mengembangkan keterampilan manajemen di bidang administratif maupun kebijakan. Kedua serikat tersebut memiliki rencana strategis lima tahunan yang bertujuan melayani kepentingan para polisi perempuan.

Seorang petugas perempuan berpangkat tinggi mengatakan bahwa Serikat Perempuan Vietnam *(Vietnamese Women's Union)* memberikan pelatihan kepemimpinan bagi para petugas perempuan, dan memiliki target untuk memastikan bahwa 70 persen petugas perempuan setidaknya bergelar S1 dan bahwa semua perempuan memiliki akses ke layanan kesehatan. Serupa dengan Vietnam, Serikat Perempuan Kepolisian Laos disebut memberikan pendidikan politik, dan mendorong perempuan untuk bekerja profesional dan selalu mengejar standar tinggi dan pengembangan diri.

Pada tahun 2014, Kepolisian Singapura mengumumkan pembentukan Komite Perempuan *(Women's Committee)* untuk membantu kepolisian menjadi "organisasi yang ramah perempuan", serta mempromosikan status petugas perempuan.[160,161] Komite ini mengangkat perwakilan di seluruh organisasi untuk bertindak sebagai focal point untuk mendukung dan menyelidiki para petugas perempuan terkait dengan misalnya kebutuhan seragam khusus maupun pelecehan di tempat kerja. Seorang petugas menjelaskan beberapa kegiatan perwakilan dan narahubung *(liaison officer)*:

> ***Fokus utama posisi tersebut adalah memenuhi kebutuhan umum dan spesifik, seperti ruang perawatan bayi (nursing room) dan ruang menyusui. Kami memiliki area khusus bagi [perempuan] untuk memenuhi kebutuhannya sambil tetap menjalankan tugas mereka. Di setiap unit/kesatuan, harus selalu ada fasilitas perawatan bayi di suatu ruangan khusus. Ini adalah salah satu keputusan sengaja yang diambil. Di kantor-kantor polisi sekitar, ada petugas perempuan yang baru saja melahirkan dan harus kembali bekerja. Terkadang mereka kesulitan untuk mencari tempat untuk memompa [laktasi], sehingga tim kami membuat pengaturan khusus bagi mereka, seperti diperbolehkan mengenakan kaos, dan seterusnya. Ini adalah keputusan tim kami. Demikian pula bagi petugas yang sedang cedera atau terkilir.***

Komite Perempuan dan narahubung (LO) juga berfungsi sebagai sumber dukungan, informasi, dan saran bagi perempuan yang menghadapi masalah seputar pelecehan seksual atau pelecehan di tempat kerja. Hal ini merupakan praktik baik, karena melakukan pengaduan resmi kadang bisa sangat melelahkan, dan petugas perempuan dapat merasa khawatir akan adanya pembalasan dari atasan atau rekannya. Meskipun masih belum jelas apakah ada keterlibatan Komite Perempuan, perlu dicatat bahwa pada tahun 2018, seorang petugas laki-laki didenda SGD 6000 oleh pengadilan karena melanggar UU Perlindungan dari Pelecehan *(Protection from Harassment Act)* setelah adanya pengaduan dari seorang bawahan perempuan, dan dikenakan tindakan disipliner dari kepolisian.[162]

JEJARING SEJAWAT FORMAL MAUPUN INFORMAL BAGI PEREMPUAN DI BIDANG YANG SECARA TRADISIONAL DIDOMINASI PRIA DAPAT MEMBANTU KARIER PEREMPUAN

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

TANTANGAN

Meskipun serikat perempuan dapat memberikan status dan manfaat, pengaruhnya sebenarnya dibentuk oleh lingkungan politik dan sosial yang lebih luas, sehingga dampak mereka dapat dikatakan terhambat. Misalnya, meskipun serikat perempuan dapat memiliki status formal, serikat tidak memiliki kekuatan atau pengaruh yang cukup untuk memperbaiki kondisi kerja bagi perempuan.

Selain itu, masih terdapat tantangan lainnya. Beberapa negara di ASEAN memiliki asosiasi yang mewajibkan petugas perempuan untuk mendukung dan berjejaring dengan para istri petugas laki-laki. Menurut seorang petugas perempuan di Brunei, keanggotaan di Asosiasi PEKERTI adalah wajib, dan tidak terkait dengan peran profesional mereka di kepolisian, tapi justru meliputi kegiatan amal dan fungsi sosial lainnya yang dilakukan setelah jam kerja. Di Indonesia, para petugas perempuan bertanggung jawab menghadiri acara istri para petugas laki-laki, yang dapat mengganggu waktu mereka dalam menjalankan tugas yang lebih bernilai untuk mendapatkan promosi. Di Malaysia, petugas perempuan diharapkan bersosialisasi dengan, dan mendukung istri-istri para petugas laki-laki jika petugas laki-laki tersebut sedang menjalankan penugasan jauh. Masih belum jelas apakah ada sistem serupa bagi para suami dari petugas perempuan. Meskipun kegiatan-kegiatan ini memiliki nilai sosial dan individu, kegiatan tersebut tidak dapat dipungkiri turut menyita waktu dan energi terbatas para petugas perempuan di jajaran, dan justru dapat menghalangi mereka menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab kepolisian inti. Kegiatan-kegiatan tersebut sebenarnya dapat ditangani oleh departemen SDM, misalnya, dengan dukungan komite kesejahteraan pegawai.

Para pemimpin Serikat Perempuan Vietnam berkewajiban menuliskan tanggung jawab mereka di deskripsi kerja *(job desc)* mereka dan melaporkan kemajuan dari setiap rencana kerja

yang mereka buat. Meskipun terdapat persyaratan formal ini, seorang petugas perempuan senior mengatakan bahwa hal itu tidak banyak membantu untuk memperoleh promosi. Ia mengatakan,"... tidak banyak berarti. Hanya menambah-nambah tanggung jawab saya saja".

Menurut seorang petugas perempuan yang berpartisipasi di FGD, perwakilan Serikat Perempuan harus "mengunjungi keluarga dan petugas kepolisian yang sakit, menikah, maupun melayat yang meninggal dunia". Seorang petugas berpangkat tinggi menjelaskan bahwa kegiatan Serikat Perempuan adalah "menyelenggarakan tur wisata dan perayaan bagi anak-anak petugas yang berprestasi di sekolah", mengajarkan keterampilan merawat anak, dan memberikan informasi tentang kesehatan reproduksi. Menurut seorang anggota Serikat Perempuan Kepolisian Laos, serikat juga berperan mendidik perempuan untuk "melestarikan tata krama tradisional yang mulia". Kegiatan-kegiatan ini dapat menanamkan norma gender yang dapat mengurungkan niat perempuan mengejar peran dan tanggung jawab kepolisian yang lebih luas.

Di Kamboja dan Thailand, petugas perempuan tidak yakin tentang manfaat asosiasi perempuan. Hal ini khususnya diungkapkan oleh banyak petugas perempuan di Thailand yang menyatakan bahwa mereka tidak mendukung asosiasi perempuan karena dipandang memecah-belah dan semacam mengadu domba perempuan dengan laki-laki di tempat kerja. Ketika sebuah asosiasi digambarkan sebagai cara bagi perempuan untuk saling bertukar ide, mengakses pelatihan keterampilan, dan memberikan dukungan sejawat, maka asosiasi tersebut dipandang lebih positif oleh para petugas di Thailand.

Meskipun asosiasi perempuan dapat memberikan jejaring sejawat yang penting untuk memperoleh dukungan, mentoring, pertukaran informasi, dan advokasi hak perempuan, tidak selalu ada hubungan yang jelas antara keberadaan asosiasi tersebut dengan peningkatan keterwakilan perempuan di jajaran penegak hukum atau di jenjang senior. Sebagai contoh, di Vietnam, upaya Serikat Perempuan untuk mendukung karier perempuan tidak termasuk mengadvokasi direvisinya kuota maksimal 10 bagi perempuan, meskipun banyak petugas junior mengatakan hal ini adalah salah satu hambatan terbesar bagi perempuan dalam meniti karier di kepolisian.

Singkatnya, keberadaan jejaring dukungan sejawat maupun serikat perempuan yang formal tidak selalu menghasilkan keterwakilan perempuan yang lebih besar di jajaran penegak hukum, selama hambatan legal, kelembagaan, sosial dan budaya yang ada masih belum diatasi. Dalam beberapa kasus, pencapaian tertinggi yang dicapai oleh asosiasi perempuan adalah memberikan dukungan bersama/sejawat, alih-alih mengadvokasi hak.

8.2. INFRASTRUKTUR, FASILITAS DAN SERAGAM

Fasilitas yang kurang, tidak memadai, atau bahkan tidak ada bagi perempuan menghalangi calon pelamar untuk berkarier di sektor penegakan hukum. Studi ini menemukan adanya perbedaan yang jelas antara fasilitas di perkotaan dan pedesaan, yang mempengaruhi kesempatan penugasan petugas perempuan. Akan ada biaya jangka pendek yang harus dikeluarkan untuk membuat fasilitas yang memadai, serta untuk merekrut dan menugaskan petugas perempuan ke berbagai lembaga kepolisian maupun pengelola perbatasan, khususnya di wilayah pedesaan, terpencil, atau perbatasan. Namun, jika investasi ini tidak dilakukan, yang akan terjadi adalah kegagalan dalam mengatasi ketidaksetaraan gender dan kejahatan terhadap perempuan dan anak, yang dapat berdampak biaya besar pada jangka panjang, khususnya dari sisi kesehatan dan hilangnya produktivitas. Isu-isu lain mencakup seragam yang dirancang khusus untuk kenyamanan dan kepraktisan bagi petugas perempuan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas mereka secara efektif dan aman.

PRAKTIK BAIK

Sebagian besar petugas yang diwawancarai di dalam penelitian ini bekerja di kantor polisi metropolitan maupun markas besar kepolisian, di mana mereka melaporkan adanya toilet, kamar mandi, dan ruang ganti terpisah. Selain itu, asrama terpisah juga tersedia di fasilitas pelatihan.

Namun, fasilitas untuk menyusui, memompa ASI, dan merawat anak jarang tersedia, meskipun sudah ada kebijakan terkait hal ini di beberapa negara yang akan dilaksanakan di masa depan. Misalnya, sebuah kebijakan di bawah Program Gender dan Pengembangan Kepolisian Nasional Filipina *(PNP Gender and Development Program)* menunjukkan bahwa anggaran dapat dialokasikan untuk fasilitas seperti "pembuatan tempat penitipan anak di kantor polisi nasional, regional, provinsi, dan distrik setidaknya satu di setiap kantor pusat, termasuk ruang menyusui di bangunan yang sama".[163]

Di Republik Demokratik Rakyat Laos dan Vietnam, petugas perempuan mengatakan bahwa ada ketentuan yang memberikan fleksibilitas kerja bagi perempuan sehingga mereka tetap bisa menyusui. Mereka dapat mulai bekerja satu jam lebih lambat dari jadwal standar, atau mengambil satu jam kerja untuk menyusui.[164] Namun, menangani pekerjaan sekaligus membesarkan anak memberikan tantangan bagi para ibu. Sebagai contoh:

Menurut saya, ini tidak mudah. Jika Anda memiliki anak dan Anda ingin membawanya ke tempat kerja, tidak ada ruang laktasi. Tidak ada ruang ramah anak. Padahal, Anda seorang petugas kepolisian, dan Anda harus bekerja dengan sif kerja yang tidak pasti. Jika Anda ingin berhasil, menurut saya Anda harus memilih antara karier atau kehidupan pribadi. Namun, sekarang sudah ada panduan bagi setiap kantor untuk menyediakan ruang laktasi. Ini sudah menjadi kebijakan, dan akan diterapkan segera (petugas perempuan, FGD, Filipina).

Dalam beberapa kasus, dahulu penitipan anak tersedia di kantor pusat, namun sudah ditutup karena semakin banyaknya penitipan anak di masyarakat. Fasilitas penitipan anak *(day-care)* dilaporkan juga tersedia di markas besar kepolisian di Malaysia dan Myanmar, namun tidak tersedia di kantor provinsi.

Seragam bagi perempuan hamil juga tersedia di sebagian besar negara ASEAN. Di Vietnam, seragam untuk petugas yang hamil tidak tersedia, dan beberapa petugas perempuan mengatakan bahwa mengenakan pakaian sipil saat hamil sudah memadai. Meskipun pakaian sipil terasa lebih nyaman bagi sebagian perempuan, mengenakan seragam polisi dapat menciptakan rasa menyatu/menjadi bagian di dalam organisasi. Di beberapa negara, beberapa petugas perempuan hanya baru-baru ini saja diizinkan mengenakan celana panjang sebagai pengganti rok untuk bekerja, meskipun beberapa perempuan menyatakan bahwa rok lebih nyaman dikenakan saat cuaca panas. Dalam beberapa kasus, hal ini membutuhkan upaya advokasi yang kuat dari pemimpin perempuan senior agar dapat meyakinkan rekan-rekannya untuk mendukung perubahan kebijakan, sehingga para petugas perempuan dapat merasa lebih nyaman menjalankan tugas mereka. Kepolisian Nasional Filipina memasukkan seragam dan peralatan sensitif gender di dalam Doktrin SDM dan Manual Pengembangan *(Human Resources Doctrine and Development Manual)* 2014 (Kotak 8).

DI WILAYAH OTONOMI BANGSAMORO DI MUSLIM MINDANAO, PARA PETUGAS PEREMPUAN MENJELASKAN BAHWA TERKADANG MEREKA HARUS TIDUR DI AREA YANG SAMA DENGAN TAHANAN PEREMPUAN KARENA TIDAK ADANYA FASILITAS TERPISAH

Kotak 8: Seragam dan peralatan sensitif gender Kepolisian Nasional Filipina (PNP)[165]

Pasal 4.16 Sub-pasal (j):

Mengizinkan petugas kepolisian perempuan mengenakan celana panjang dalam menjalankan tugas dan fungsi resmi mereka. PNP juga wajib merancang seragam yang sesuai bagi petugas yang hamil dengan seragam biru agar petugas perempuan dapat menjaga identitas mereka sebagai personil berseragam. Perlengkapan lainnya, termasuk jenis sepatu, senjata saat bertugas, dan seragam lapangan, juga harus "digenderkan" dengan memaksimalkan efisiensi dan efektivitas para petugas laki-laki dan perempuan dalam menjalankan tugasnya dengan seragam.

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

TANTANGAN

Di semua negara, perempuan melaporkan bahwa kamar mandi, ruang ganti, dan ruang tidur terpisah tidak selalu tersedia di provinsi dan daerah *(region)* yang didominasi pedesaan. Pada saat konsultasi di Wilayah Otonomi Bangsamoro di Muslim Mindanao, para petugas perempuan menjelaskan bahwa terkadang mereka harus tidur di area yang sama dengan tahanan perempuan karena tidak adanya fasilitas terpisah. Kurangnya fasilitas ini terus menghambat akses perempuan untuk ditugaskan di luar wilayah metropolitan, atau jika mereka tetap bekerja di wilayah non-metropolitan, kesehatan dan keselamatan mereka akan terganggu.

Meskipun sudah ada berbagai legislasi, kebijakan dan strategi untuk mendukung dan mengintegrasikan perempuan ke dalam lembaga penegak hukum, dana pemerintah untuk diinvestasikan untuk memperbaiki infrastruktur dan fasilitas yang diperlukan masih terbatas. Dalam beberapa kasus, pemerintah pusat di negara-negara ASEAN menghadapi kendala anggaran yang serius. Para mitra pembangunan dan masyarakat internasional secara umum dapat berkontribusi mendanai perbaikan infrastruktur, sebagaimana telah dilaksanakan di berbagai yurisdiksi lainnya.[166]

09.

REKOMENDASI

FOTO: UN WOMEN/PLOY PHUTPHENG

Rekomendasi-rekomendasi di bawah ini didasarkan pada analisis atas penelitian sebelumnya terkait perempuan di sektor penegakan hukum, komitmen strategis dari Negara-negara Anggota ASEAN, legislasi nasional, serta wawancara individu dan kelompok dengan para petugas laki-laki dan perempuan untuk studi ini. Rekomendasi-rekomendasi berikut ditujukan untuk kebijakan dan praktik yang terkait dengan perekrutan, pelatihan, penugasan, dan promosi bagi para petugas penegak hukum, serta untuk mendorong perubahan struktural dan sistemik untuk mempromosikan pelaksanaan pendekatan pengarusutamaan gender demi mencapai kesetaraan gender di sektor penegak hukum.

Tingkat regional ASEAN

> Mendukung ASEAN untuk mengembangkan suatu strategi dan rencana aksi bersama regional tentang strategi yang inklusif gender untuk memberikan panduan dan standar minimal untuk dicapai oleh seluruh lembaga penegak hukum di tingkat regional, nasional, dan lokal.

> Meningkatkan pengumpulan data terpilah berdasarkan jenis kelamin sebagai rujukan bagi strategi dan intervensi tertarget regional, serta menyusun laporan tahunan tentang pencapaian target yang dapat diakses publik.

> Meningkatkan jejaring regional dan kesempatan untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik untuk menciptakan sektor penegak hukum yang inklusif gender, serta mekanisme bagi para petugas kepolisian perempuan di kawasan ini untuk membangun jejaring sejawat yang saling mendukung serta sarana untuk bertukar pengalaman.

Struktur, kebijakan, dan strategi kelembagaan di tingkat nasional

> Mengembangkan atau memperbaiki operasionalisasi strategi pengarusutamaan gender skala sistem bagi lembaga-lembaga penegak hukum dengan monitoring dan evaluasi yang integral.

- Mengembangkan visi dan strategi yang jelas disertai rencana aksi tentang penegakan hukum inklusif gender, yang disahkan oleh para pemimpin tingkat tertinggi. Memastikan para pimpinan bertanggung jawab dalam pemenuhan target dan indikator dengan melacak pelaksanaan, kemajuan, dan keselarasan dengan tujuan lembaga yang lebih luas.

> Membentuk unit/kesatuan kesetaraan gender yang berfokus melakukan penelitian dan mengatasi hambatan terhadap kesetaraan gender, serta memberikan rekomendasi untuk setiap lembaga.

- Membentuk kantor khusus untuk mengawasi pelaksanaan strategi pengarusutamaan gender; mengembangkan pendekatan terkoordinasi dan sistemik; serta mendukung dan memonitor pelaksanaan rencana aksi khusus. Idealnya, kantor ini seharusnya terhubung erat dengan dan bertanggung jawab langsung kepada kantor kepala kepolisian.

> Menyelidiki apakah persyaratan perundang-undangan terkait penggeledahan tubuh oleh petugas berkelamin sama dan hal lain yang terkait telah dilakukan. Jika tidak, perlu ada kaji ulang atas kriteria perekrutan dan penugasan bagi para petugas perempuan.

> Mengembangkan strategi komunikasi.

- Membangun kesadaran di kalangan pembuat kebijakan, pemimpin penegak hukum, petugas laki-laki dan perempuan, serta masyarakat umum tentang manfaat partisipasi perempuan di kepolisian dan pengelolaan perbatasan.
- Membangun kesadaran di kalangan manajer senior di lembaga kepolisian dan pengelola perbatasan, lembaga pemerintah terkait, komite reformasi kepolisian serta pembuat undang-undang tentang kewajiban untuk memenuhi komitmen internasional, regional dan nasional dan juga kerangka normatif, seperti Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), Resolusi Dewan Keamanan PBB tentang perempuan, perdamaian dan keamanan (1325), Deklarasi ASEAN dan Rencana Aksi Regional, dsb.
- Melaksanakan survei untuk menilai tingkat ketertarikan perempuan untuk menjadi petugas penegak hukum.
- Mengembangkan atau memperluas kampanye komunikasi untuk memastikan sektor penegakan hukum ditampilkan sebagai karier yang ramah laki-laki dan perempuan. Merancang kampanye untuk mematahkan stereotip gender dan menarik pelamar perempuan di tahap perekrutan, serta memfasilitasi akses perempuan ke berbagai area penugasan.
- Melaksanakan kampanye perekrutan di tingkat nasional yang menampilkan petugas laki-laki dan perempuan di peran-peran yang dapat mematahkan stereotip gender.

Perekrutan dan pembangunan kapasitas

> Mengakhiri kuota yang membatasi persentase perempuan di sektor penegak hukum. Menetapkan target-target yang akan dicapai dalam jangka pendek, menengah dan panjang dalam perekrutan petugas perempuan.

> Menerapkan upaya-upaya khusus temporer seperti kuota atau target gender dengan tujuan mengembangkan praktik perekrutan yang sensitif gender.

> Menghapuskan segala praktik diskriminatif. Hal ini mencakup penghapusan tes keperawanan dan juga kebijakan diskriminatif terkait status pernikahan.

> Memastikan komite seleksi perekrutan juga diisi oleh perempuan.

> Memastikan keterbatasan bahasa atau keterbatasan untuk bepergian tidak menjadi halangan untuk mengakses pelatihan spesialis dengan cara melaksanakan pelatihan dalam bahasa setempat dan di negara asal, sehingga bahasa dan bepergian tidak menjadi kendala bagi petugas perempuan untuk berpartisipasi.

> Mendorong organisasi internasional dan mitra bilateral untuk memberikan peluang pelatihan tertarget bagi para petugas perempuan tingkat menengah.

> Mengembangkan kurikulum pelatihan terstandarisasi tentang kesetaraan gender dan hak asasi manusia dalam konteks penegakan hukum.

- Mengembangkan dan mengintegrasikan kurikulum pelatihan standar tentang kesetaraan gender dan HAM ke dalam program pelatihan penegakan hukum untuk membangun pemahaman, pengetahuan dan keterampilan para petugas kepolisian.

- Berbagi pengalaman dan alat (tool) pelatihan di seluruh kawasan ASEAN.
- Berhubungan dan berkolaborasi dengan para mitra pembangunan dan organisasi masyarakat sipil untuk mendukung pembelajaran bersama.
- Memberikan pendidikan terkait kesetaraan gender dan hak asasi manusia di konteks penegakan hukum melalui pelatihan berkesinambungan selama masa dinas aktif untuk menantang norma dan stereotip gender, meningkatkan pengetahuan tentang isu-isu kesetaraan gender, serta mengembangkan lebih lanjut keterampilan seluruh angkatan kerja dalam melaksanakan berbagai pendekatan pengarusutamaan gender.

> Memberikan pelatihan sensitif gender bagi para pemimpin dan manajer agar terberdayakan dan dapat mempromosikan budaya kerja yang inklusif gender dan menghapuskan praktik-praktik diskriminatif.

- Mendukung pemimpin dan manajer mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kesetaraan gender dan kepemimpinan yang sensitif gender, serta memberdayakan petugas perempuan yang berada di bawah manajemen langsung atau di dalam departemen dan unit/kesatuan mereka.

> Mengembangkan dan melaksanakan kebijakan untuk memastikan peluang pelatihan internasional dan domestik terbuka bagi laki-laki dan perempuan secara setara.

- Organisasi internasional dan mitra pembangunan dan dialog yang memberikan bantuan keuangan untuk pelatihan pembangunan kapasitas dapat meminta kepada lembaga penegak hukum untuk memilih peserta pelatihan dengan memperhatikan keseimbangan gender.

Penugasan

> Memastikan perempuan mendapatkan akses kepada berbagai penugasan operasional untuk mengembangkan keterampilan profesional dan kepercayaan diri mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan antara lain mengkaji ulang praktik penugasan, serta mempertimbangkan rotasi berkala dalam peran-peran operasional bagi seluruh petugas.

> Mengidentifikasi dan melaksanakan tindakan spesifik situasi untuk memastikan tanggung jawab keluarga dan domestik perempuan tidak menjadi hambatan bagi mereka untuk mengikuti pelatihan. Hal ini dapat mencakup memberikan kesempatan pelatihan pada jam kerja di tempat yang lebih dekat dengan kantor polisi tempat petugas perempuan bertugas sehingga tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan atau melakukan pengaturan tambahan untuk penitipan anak. Memberikan informasi kepada, dan melibatkan keluarga untuk menjelaskan pentingnya penugasan petugas perempuan di peran operasional, serta menghapuskan ketakutan atau miskonsepsi terkait lingkungan kerja mereka.

> Memastikan agar petugas perempuan dan laki-laki memperoleh akses kepada konseling klinis dan dukungan psikologis profesional untuk mencegah dan mengatasi stres atau gangguan kesehatan mental, khususnya bagi para petugas yang menghadapi peristiwa traumatis atau yang menyelidiki atau mendengarkan kesaksian korban atau saksi terkait suatu kejahatan serius.

Promosi dan kepemimpinan

> Memberikan pelatihan tertarget bagi para petugas perempuan tingkat menengah.

- Memberikan pelatihan teori dan praktik kepemimpinan untuk mendukung kemajuan karier petugas perempuan ke jenjang yang lebih tinggi serta mengembangkan kepemimpinan mereka.
- Memberikan pelatihan untuk membangun kepercayaan diri petugas perempuan untuk menduduki posisi tinggi di bidang yang secara tradisional didominasi laki-laki.
- Mengembangkan keterampilan manajerial dan pengetahuan teknis di kalangan petugas perempuan jenjang menengah yang diperlukan untuk mengawasi dan melaksanakan strategi dan kebijakan skala lembaga.
- Memberikan pelatihan bagi para petugas perempuan jenjang menengah dalam area-area spesialis seperti manajemen krisis, pengendalian bencana, kejahatan siber, dan anti-terorisme.

> Membangun program mentoring bagi para petugas perempuan jenjang menengah.

- Membangun program untuk mendukung pengembangan jumlah perempuan yang berkualifikasi untuk menduduki peran kepemimpinan. Mentor dapat laki-laki dan perempuan, dan program dapat bersifat lintas-negara dan regional untuk saling bertukar praktik baik.
- Para mitra pembangunan dapat mendukung inisiatif-inisiatif ini sebagai program pilot, lalu mengevaluasi efektivitasnya. Jika terbukti efektif, inisiatif ini dapat dikembangkan untuk program berskala ASEAN.
- Memastikan bahwa perempuan menjadi bagian dari komite seleksi untuk jabatan yang lebih tinggi.
- Panel seleksi yang seimbang gender dapat membantu meredam potensi bias, serta mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi perempuan untuk memperoleh promosi.
- Pemahaman mengenai isu-isu gender dapat dijadikan salah satu kriteria untuk menjadi bagian dari komite seleksi baik bagi perempuan maupun laki-laki.

> Menerapkan upaya khusus sementara untuk mempromosikan perempuan ke jenjang tinggi.

- Upaya seperti kuota atau target gender dapat dilaksanakan untuk memastikan peraturan dan regulasi terkait penugasan dan promosi sensitif gender dan terbebas dari bias.

> Mengembangkan program pengembangan karier bagi perempuan untuk dipromosikan ke jabatan dan/atau posisi manajemen yang lebih tinggi.

- Program tersebut harus secara spesifik menarget petugas kepolisian perempuan untuk mendukung peningkatan keberagaman di manajemen puncak. Memberikan mentoring, pelatihan, dan penugasan tertarget khusus bagi para petugas perempuan berprestasi untuk mengembangkan keterampilan mereka dan mempercepat jalur mereka ke posisi manajemen yang lebih tinggi.

Sumber Daya Manusia (SDM)

> Mereformasi kebijakan-kebijakan kelembagaan yang menghalangi perempuan memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang aktif di sektor penegak hukum.

> Mendorong dan membangun dukungan sejawat dan jejaring advokasi formal ataupun informal bagi petugas perempuan.

- Membentuk atau meningkatkan jejaring di setiap lembaga untuk mendorong pendekatan dan rencana aksi terkoordinasi dan strategis untuk mengadvokasi hak perempuan di sektor penegakan hukum.

- Meningkatkan jejaring dukungan dan advokasi sejawat polisi perempuan regional dan internasional.

> Mengadopsi atau merevisi kebijakan-kebijakan yang mendukung hak bagi setiap orang untuk mengakses pengaturan kerja paruh-waktu atau fleksibel.

> Mengadopsi atau merevisi kebijakan-kebijakan terkait cuti orang tua, termasuk hak untuk cuti ayah.

Infrastruktur, fasilitas, dan peralatan

> Membangun infrastruktur dan fasilitas yang memungkinkan perempuan untuk ditugaskan tanpa batasan tertentu. Biaya jangka pendek akan dikompensasi oleh manfaat jangka panjang, mengingat jika dibiarkan, ketimpangan gender dan kejahatan terhadap perempuan dan anak akan berdampak biaya jangka yang jauh lebih panjang bagi negara, khususnya dalam bidang layanan kesehatan dan hilangnya produktivitas di dalam perekonomian.

- Menjamin tersedianya fasilitas terpisah bagi laki-laki dan perempuan untuk berganti pakaian, tidur, dan sanitasi di seluruh negeri.

- Memastikan tersedianya fasilitas untuk menyusui, laktasi, dan penitipan anak di tempat kerja.

> Memastikan perempuan memiliki opsi seragam yang sesuai demi kenyamanan, keselamatan, dan kepraktisan saat bertugas. Menyediakan seragam khusus perempuan hamil, jika dikehendaki demikian.

10. KESIMPULAN

FOTO: INTERPOL

POLISI MELAYANI MASYARAKAT, DAN CARA TERBAIK MELAYANI MASYARAKAT ADALAH DENGAN MENCERMINKAN MASYARAKAT YANG ANDA LAYANI. JIKA MASYARAKAT ANDA TERDIRI DARI 50-50, MAKA KEPOLISIAN ANDA PUN HARUS 50-50 (PETUGAS PEREMPUAN, BRUNEI)

Penelitian ini menjabarkan berbagai praktik baru dan praktik baik terkait perekrutan, pelatihan, penugasan, dan promosi petugas perempuan, serta refleksi tentang bagaimana lembaga-lembaga nasional dan regional, lembaga penegak hukum, dan setiap manajer dapat turut berkontribusi memajukan peran perempuan di sektor penegakan hukum.

Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan seputar pengalaman, pencapaian, cita-cita, serta tantangan yang dihadapi oleh para perempuan yang bekerja di sektor penegakan hukum di kawasan ASEAN. Perempuan bukanlah kelompok yang homogen; oleh karena itulah perempuan di dalam studi ini mengungkapkan pandangan yang begitu beragam. Sebagaimana dibuktikan di atas, perempuan berkontribusi dengan berbagai cara, termasuk dengan meningkatkan layanan keamanan bagi seluruh masyarakat; peningkatan efektivitas operasional dengan memenuhi kebutuhan dan mengatasi tantangan keamanan khas yang dihadapi oleh perempuan dan anak-anak; berinteraksi lebih dekat dan membangun kepercayaan dengan masyarakat; serta berkecenderungan lebih kecil untuk menggunakan kekuatan berlebih. Keseimbangan gender yang baik adalah prasyarat bagi perempuan agar dapat menjalankan posisi manajemen dan berkontribusi terhadap proses pengambilan keputusan strategis, operasional tingkat tinggi, serta taktis.

Hal yang penting adalah, kesetaraan gender di kepolisian bukan sekadar *menambahkan kuantitas perempuan ke dalam jajaran*. Namun hal ini lebih terkait dengan bagaimana mentransformasi tata laksana lembaga yang melanggengkan ketidaksetaraan gender. Intinya adalah bagaimana menghargai hak asasi manusia semua orang, dan menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif di mana semua karyawan merasa aman dan dihargai, serta dapat menggunakan keterampilan dan kompetensi mereka sepenuhnya. Bekerja untuk mencapai suatu sektor penegak hukum yang setara gender dan ramah gender sangat penting bagi kepolisian, khususnya karena lembaga ini telah berkomitmen terhadap sejumlah kewajiban internasional dan dalam negeri.

Sebagaimana ditekankan oleh salah seorang petugas perempuan dari Brunei: "Kepolisian adalah angkatan yang sangat unik, dan tidak seperti militer yang melayani kepentingan bangsa. Kami polisi melayani masyarakat. Dan cara terbaik melayani masyarakat adalah dengan mencerminkan masyarakat yang Anda layani. Jika masyarakat Anda terdiri dari 50-50, maka kepolisian Anda pun harus 50-50. Bagi para petugas penyelidik kami, bagaimana kami bisa menjalankan tugas ini jika tidak memiliki petugas perempuan? Bagaimana kami dapat mengatasi masalah yang dihadapi warga perempuan jika kami tidak memiliki petugas perempuan? Bagaimana kami bisa melatih para rekrutan kami jika kami tidak memiliki guru perempuan?"

LAMPIRAN 1

Ringkasan per Negara[167]

BRUNEI DARUSSALAM – KEPOLISIAN KERAJAAN BRUNEI

Kriteria perekrutan: Untuk menjadi petugas kepolisian, pelamar wajib:

> Tamtama polisi *(police constable)* (tidak mensyaratkan gelar, cukup nilai kredit minimal dalam bahasa Melayu dan Inggris, setara dengan IGCSE 'O' Level)

> Inspektur percobaan *(probationary inspector)* (wajib memiliki gelar diploma nasional)

> Ajun Komisaris Besar Polisi percobaan *(probationary assistant superintendent)* (wajib memiliki gelar sarjana)

> Menguasai bahasa Inggris dan Melayu setidaknya pada jenjang O-level

> Persyaratan tinggi badan

- Laki-laki tidak boleh memiliki tinggi badan kurang dari 1,7m (5 kaki 6 inci) dan berberat lebih dari 60kg
- Perempuan tidak boleh memiliki tinggi badan kurang dari 1,64m (5 kaki 4 inci) dan berberat lebih dari 55kg

Usia pensiun: 55 tahun
Petugas perempuan berpangkat tertinggi: *senior superintendent* (Komisaris Besar Polisi)

KAMBOJA – KEPOLISIAN NASIONAL KAMBOJA

Kriteria perekrutan: Menurut Pasal 2 *Prakas* (Undang-undang) tentang "Persyaratan Perekrutan Calon Kepolisian Nasional Tahun 2016", persyaratan umum bagi calon yang akan bekerja di kepolisian nasional adalah sebagai berikut:[168]

1. Ujian untuk perekrutan petugas kepolisian wajib dilaksanakan terhadap para calon dari kedua jenis kelamin, yang berusia tidak lebih dari 30 tahun saat tanggal ujian, memiliki gelar sarjana, setara dengannya, atau lebih tinggi;

2. Ujian untuk perekrutan petugas kepolisian junior wajib dilaksanakan terhadap para calon dari kedua jenis kelamin, yang berusia tidak lebih dari 25 tahun saat tanggal ujian, memiliki ijazah sekolah menengah atas, setara dengannya, atau sertifikat di bawah sekolah menengah atas.

Pasal-pasal selanjutnya menjabarkan berbagai syarat untuk berbagai kecabangan kepolisian yang berbeda. Sebagai contoh, persyaratan tentang tinggi dan berat badan berbeda-beda sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

	Pasal 3[169]		Pasal 4[170]		Pasal 5[171]		Pasal 6[172]	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Tinggi	1,67cm>	157cm>	170cm>	160>	1,63cm>	Dikeluarkan	1,67cm>	155>
Berat	57-67kg	47-57kg	60-70kg	50-60kg	53-63kg	Dikeluarkan	47-67kg	45-55kg

Usia pensiun: 60 tahun
Petugas perempuan berpangkat tertinggi: *general deputy commissioner general*

INDONESIA – POLRI

Terdapat empat pintu masuk untuk bergabung ke POLRI:[173]

1. Menjalani pendidikan di Akademi Kepolisian (Akpol) selama empat tahun untuk menjadi perwira;

2. Menjalani Sekolah Calon Perwira (Secapa) selama enam bulan untuk menjadi perwira teknis;

3. Menjalani pendidikan di Sekolah Kepolisian selama tujuh bulan untuk menjadi bintara (tingkat sersan); dan

4. Menjalani pendidikan di Sekolah Kepolisian selama lima bulan untuk menjadi tamtama *(setingkat constable).*

Selama perekrutan, syarat dasar yang diterapkan pada seluruh pelamar adalah berstatus sebagai WNI, dan setia kepada Republik Indonesia sebagai negara kesatuan dan UUD 1945.

Usia pensiun: 58 tahun.
Petugas perempuan berpangkat tertinggi: brigadir jenderal polisi

REPUBLIK DEMOKRATIK RAKYAT LAOS - KEPOLISIAN LAOS

Pasal 23 (diamandemen), Standar perwira dan tamtama (constable)[174]
Perwira dan tamtama (constable) wajib memenuhi standar berikut:

1. *Berasal dari ras dan berkewarganegaraan Laos, dan berusia setidaknya 18 tahun.*

2. *Memiliki pandangan politik yang tegas, setia kepada Partai, pemerintah dan masyarakat; berideologi sosialis; cinta tanah air, mencintai pemerintahan demokratis rakyat; memiliki pandangan yang kuat dan dapat membedakan kawan dan lawan; berkarakter moral revolusioner; pemberani dan rela berkorban; memahami panduan, tatanan dan kepemimpinan di organisasi mereka, dan menghormati dan melaksanakan secara ketat amanat Konstitusi dan undang-undang.*

3. *Tidak memiliki riwayat pidana.*

4. *Memiliki ijazah sekolah menengah atas atau sekolah kejuruan/vokasi. Bagi mereka yang berasal dari pedesaan dan daerah terpencil yang tidak memiliki ijazah SMA akan dipertimbangkan sesuai dengan standar kewajaran yang berlaku.*

5. *Memiliki pengetahuan dasar tentang arah dan kebijakan Partai dan telah menjalani pendidikan kejuruan/vokasi.*

6. *Memiliki fisik yang sehat dan bugar [tidak ada bagian tubuh yang cacat atau tidak lengkap].*

Petugas kepolisian wajib memenuhi standar berikut:

- *Letnan dua wajib memiliki gelar profesional tingkat diploma atau lebih tinggi, atau berpengalaman mengarahkan, memimpin dan memberi perintah, serta memiliki riwayat keberhasilan yang nyata.*

- *Mayor wajib memiliki gelar diploma profesi dalam bidang terkait atau ijazah diploma teori politik dan administrasi atau setara atau lebih tinggi, dan berpengalaman mengarahkan, memimpin dan memberi perintah, serta memiliki riwayat keberhasilan yang nyata.*

Kapten atau mayor, selain persyaratan di atas, wajib kompeten dalam mengarahkan, memimpin, dan memberi perintah; sangat memahami politik; dan menjadi teladan dalam kepemimpinan dan memiliki pengaruh di kalangan perwira dan tamtama.

Jalan masuk untuk menjadi petugas kepolisian menurut para peserta perempuan dalam studi ini adalah:[175]

> *Berusia di bawah 24 tahun:*

- *Menyelesaikan sekolah menengah atas, diikuti dengan pendidikan dua tahun di Akademi Kepolisian.*

> *Berusia 25-35 tahun:*

- *Memiliki gelar sarjana di universitas luar (selain Akpol) kemudian menjalani pelatihan penyesuaian selama tiga hingga enam bulan.*

Usia pensiun: *60 tahun. Dalam beberapa kasus, perempuan dapat pensiun lebih awal, tetapi tidak di bawah usia 55 tahun.*[176]
Petugas perempuan berpangkat tertinggi: *kolonel polisi*

MALAYSIA - POLISI DIRAJA MALAYSIA

Persyaratan untuk bergabung di Polisi Diraja Malaysia pada tahun 2018:[177]
Usia: Antara 18 hingga 28 tahun.
Pendidikan: Memiliki ijazah sekolah menengah atas.
Untuk perwira: memiliki gelar sarjana atau master.
Kualitas Pribadi
Berkarakter baik.
Menunjukkan keterampilan interpersonal yang baik.
Cerdas, memiliki kemampuan menilai, kematangan, dan berakal sehat.
Kewarganegaraan: wajib berkewarganegaraan Malaysia.
Kebugaran
Wajib sehat secara medis dan fisik.
Memenuhi standar indera penglihatan yang ditentukan.
Riwayat pidana
Tidak pernah dipidana karena tindak kejahatan yang tidak dapat diberikan pengampunan.
Tidak menghadapi kasus pidana yang belum selesai di pengadilan.

Usia pensiun: 60 tahun.
Petugas perempuan berpangkat tertinggi: *deputy commissioner of police* (deputi komisaris polisi).

MYANMAR - KEPOLISIAN MYANMAR

Kepolisian Myanmar memiliki beberapa sekolah pelatihan berikut:

- Institut Pelatihan Kepolisian *(Police Officer Training Institute)* yang terletak di Zee Bin Gyi (khusus taruna/perwira).

- Institut Pelatihan Taktis Kepolisian *(Police Officer Tactical Training Institute)* yang terletak di Mandalay

- Empat depot pelatihan kepolisian yang terletak di Yemaethin, Wet Htee Kan, Sagaing dan Taug Lay Lone (salah satunya akan dikembangkan).

- Sekolah Pelatihan Bintara di Hlawga

Kriteria perekrutan[178]
Terdapat dua jalur: jalur taruna/kadet perwira polisi (pelatihan untuk menjadi perwira) dan jalur bintara.

Perwira

> Para taruna perwira kepolisian dapat mendaftar jika mereka memiliki gelar universitas dan telah menjalani pelatihan dasar lain sebagai tamtama *(constable)* atau tenaga administratif *(clerk)*.

> Bagi pelamar yang telah memiliki gelar universitas, mereka harus berusia antara 20 hingga 27 tahun untuk melamar dan menjalani pendidikan selama 52 minggu di Institut Pelatihan Kepolisian di Zee Bin Gyi.

> Perempuan pelamar yang bergelar universitas wajib belum menikah dan bersedia tidak menikah dua tahun setelah lulus (tidak berlaku bagi laki-laki).

Persyaratan minimal[179]

> Berkewarganegaraan Myanmar

> Kriteria fisik

- Untuk laki-laki: tinggi minimal 5'3" (160cm), bentang dada minimal 32" (81cm) dan berat minimal 110 lbs (50kg).

- Untuk perempuan: tinggi minimal 5'3" (160cm)[180] dan berat minimal 95 lbs (43kg).

> Tidak terlibat dalam partai politik.

> Tidak mengenakan kacamata.

Bintara

- Para pelamar laki-laki harus berusia 18 hingga 30 tahun, dan wajib telah menyelesaikan sekolah menengah hingga kelas 9.

- Bintara perempuan diwajibkan untuk belum menikah saat melamar, dan bersedia tidak menikah selama dua tahun setelah kelulusan.[181]

Usia pensiun: 60 tahun
Petugas perempuan berpangkat tertinggi: kolonel polisi

FILIPINA - KEPOLISIAN NASIONAL FILIPINA (PNP)

Kriteria perekrutan:
Untuk menjadi petugas kepolisian, pelamar wajib:

- Berkewarganegaraan Filipina;
- Berkarakter moral baik;
- Wajib lulus tes psikiatris/psikologis, obat-obatan dan fisik yang diselenggarakan oleh PNP;
- Wajib memiliki gelar *baccalaureate* resmi dari lembaga pendidikan yang diakui;
- Wajib memenuhi persyaratan dasar berikut:
- PNP Entrance, National Police Commission
- Republic Act No. 1080 (ujian *bar and board*)
- PD No. 907 *(CS eligibility to college honor graduates)*
- Tidak pernah diberhentikan secara tidak hormat dari dinas militer atau dari posisi pegawai negeri sipil apa pun di Pemerintahan;
- Tidak pernah dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang mengikat atas pelanggaran atau kejahatan terkait penyimpangan moral;
- Memiliki tinggi badan minimal 1,62m bagi laki-laki dan 1,57m bagi perempuan;
- Berberat badan tidak lebih atau kurang dari 5kg dari berat standar sesuai dengan berat, usia, dan jenis kelaminnya; dan

Usia pensiun: 56 tahun.

Petugas perempuan berpangkat tertinggi: brigadir jenderal polisi

SINGAPURA - KEPOLISIAN SINGAPURA

Kriteria perekrutan:
Untuk menjadi petugas kepolisian, pelamar wajib:

	Laki-laki	Perempuan
Status PES	PES A atau B1	Dikecualikan
Persyaratan pendidikan	Sersan langsung *(direct-entry sergeant)*: minimal memiliki nilai kredit 5 GCE 'O'* Inspektur langsung *(direct-entry inspector)*: gelar dengan nilai kelulusan memuaskan dari disiplin apa pun	
Penglihatan	Memiliki penglihatan normal, tidak buta warna	

*Yang termasuk di dalamnya adalah diploma dari politeknik setempat, *baccalaureate* internasional, NUS High School, NAFA, LASELLE dan ITE Technical Engineering; sertifikat GCE 'A' Level ; sertifikat NITEC atau NITEC yang lebih tinggi; dan sertifikat GCE 'O' Level (setidaknya dengan nilai lima kredit).

Usia pensiun: 55 tahun (usia pensiun akan dinaikkan menjadi 56 tahun pada tahun 2021).
Petugas perempuan berpangkat tertinggi: *deputy commissioner of police* (deputi komisaris polisi).

THAILAND - KEPOLISIAN KERAJAAN THAILAND

Jalur untuk bergabung di Kepolisian Kerajaan Thailand[182]

- **Perwira:**[183]
  - Jalur pertama: bagi pelamar laki-laki berusia antara 16 hingga 18 tahun yang telah lulus dari SMA atau Tingkat 10 (M.4) dengan ijazah yang sah dari Kementerian Pendidikan atau setara dengannya.
  - Jalur kedua; bagi pelamar laki-laki yang mendaftar untuk posisi pendidikan bintara atau bintara, wajib berusia tidak lebih dari 24 tahun, dan memiliki ijazah sekolah menengah atas.

Pelamar yang lulus dari dua jalur ini akan menjalani pendidikan dua tahun di Sekolah Persiapan Akademi Angkatan Bersenjata Thailand *(Armed Forces Academy Preparatory School)*, dan beberapa di antaranya akan melanjutkan pendidikan selama empat tahun (menjadi total 6 tahun) dan mendapatkan gelar sarjana di Akademi Kepolisian Thailand.

- **Bintara:**
  - Pelamar laki-laki dan perempuan wajib berusia antara 18 hingga 27 tahun.
  - Menjalani pendidikan satu tahun di Akademi Kepolisian regional.

- **Posisi umum atau pegawai negeri sipil (seperti petugas administratif atau petugas forensik):**
  - Pelamar laki-laki dan perempuan wajib berusia tidak lebih dari 35 tahun dan memiliki gelar sarjana dari universitas di luar Akpol.
  - Jika diterima, mereka akan menjalani pendidikan penyesuaian empat bulan di Akademi Kepolisian Thailand.
- **Jalur perawat (untuk Rumah Sakit Umum Kepolisian dan fasilitas medis lainnya):**
  - Sebagian besar pelamar adalah perempuan (terdapat pembatasan bagi pelamar laki-laki).
  - Dapat menjadi perwira maupun bintara.

Usia pensiun: 60 tahun
Petugas perempuan berpangkat tertinggi: komisaris polisi (commissioner)

VIETNAM –ANGKATAN KEPOLISIAN RAKYAT

Kriteria perekrutan: Untuk menjadi petugas kepolisian yang menjalani pendidikan di Akademi Kepolisian Rakyat, pelamar wajib:

> Memiliki kecakapan politik dan moral.

> Merupakan anggota Partai Komunis Vietnam atau Serikat Pemuda Ho Chi Minh.

> Usia:

- Di bawah 20 tahun bagi pelajar umum, dan 22 tahun bagi pelajar dari etnis minoritas.
- Berusia di bawah 30 tahun untuk perwira, polisi dan prajurit yang sudah mendapatkan gaji dari Kementerian Keamanan Publik.

> Pelamar pelajar (misalnya berusia di bawah 20 tahun) wajib belum menikah dan belum memiliki anak.

> Tinggi dan berat badan:

- Laki-laki tidak kurang dari 1,64m, 48kg, atau lebih.
- Perempuan tidak kurang dari 1,58m, 45kg, atau lebih.

Surat Edaran tentang Peraturan Penerimaan Kepolisian Rakyat 2016, Pasal 3[184]
Menetapkan dua kuota bagi perempuan pada tahap perekrutan:

- Maksimal 10 persen bagi perempuan di jalur kepolisian profesional; dan

- Maksimal 15 persen bagi perempuan di kepolisian kecabangan politik, teknik, logistik, dan bahasa asing.

Usia pensiun:[185]
Letnan kolonel dan di bawahnya:
Perempuan: 53
Laki-laki: 55

Kolonel senior dan kolonel:
Perempuan: 55
Laki-laki: 58

Jenderal: 60

Petugas perempuan berpangkat tertinggi: letnan jenderal polisi

LAMPIRAN 2

Peringkat Ketimpangan Gender Global di Negara-negara Anggota ASEAN

Inklusi perempuan di sektor penegakan hukum dibentuk oleh berbagai dinamika. Laporan Ketimpangan Gender Global (Global Gender Gap Report)[186] memeringkatkan negara-negara dunia berdasarkan empat kategori. Tabel di bawah ini menunjukkan berbagai variasi yang signifikan pada nilai Negara-negara ASEAN di beberapa kategori dibandingkan dengan negara tetangganya.

Negara	Keseluruhan	Laporan terakhir	Partisipasi dan kesempatan ekonomi	Pendidikan	Kesehatan dan daya tahan	Pemberdayaan politik
Brunei	95	90	28	72	115	148
Kamboja	89	93	25	124	73	119
Indonesia	85	85	68	105	79	82
Republik Demokratik Rakyat Laos	43	26	3	110	98	98
Malaysia	104	101	97	86	84	117
Myanmar	114	88	102	99	57	133
Filipina	16	8	14	37	41	29
Singapura	54	67	20	84	133	92
Thailand	75	73	22	80	52	129
Vietnam	87	77	31	93	151	110

BIBLIOGRAFI

Arostegui, J. L. 2015. "Gender and the Security Sector: Towards a More Secure Future." *Connections* 14(3), summer.

ASEAN (Association of Southeast Asian Nations). 2009. *Political-Security Community Blueprint 2025*. Jakarta.

ASEAN Secretariat. 2016. *Gender Sensitive Guideline for Handling Women Victims of Trafficking in Persons*. Jakarta.

ASEANAPOL. Official website, Member State police information pages. www.aseanapol.org/information/.

Asia News Network. 2018. "Brunei: First-ever police academy in the works. https://annx.asianews.network/content/brunei-first-ever-police-academy-works-83174.

Australian Commission for Law Enforcement Integrity. 2017. *Corruption and the changing opportunities for women in law enforcement*. Canberra.

Bacon, L. 2015. "Liberia's Gender-Sensitive Police Reform: Improving Representation and Responsiveness in a Post-Conflict Setting." *International Peacekeeping* 22(4): 372-397.

Bangkok Post. 2018. "Police stand their ground on female ban." www.bangkokpost.com/thailand/general/1537050/police-stand-their-ground-on-female-ban

Belknap, J. 2001. *The invisible woman*. Belmont, CA: Wadsworth.

Brown, J., and M. Silvestri. 2020. "Women Policing in the United Kingdom." In C. Rabe-Hemp and V. Garcia, eds., *Women Policing Across the Globe: Shared Challenges and Successes in the Integration of Women Police Worldwide*. Rowman & Littlefield.

Brudirect. 2019. "Passing Out Parade for Police Recruit Squad 1/2018." www.brudirect.com/news.php?id=65390.

Brunei Darussalam. Maternity Leave Regulation 2011.

Cambodia. Labor Code 1997.

Cambodia. National Action Plan to Prevent Violence Against Women II 2014-2018. https://cambodia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/NAPVAW2014-2018%28Eng%29.pdf.

Chan, J., S. Doran and C. Marel. 2010. "Doing and undoing gender in policing." *Theoretical Criminology* 14(4): 425–446.

Chan, A.H.-N., and L.K.-K. Ho. 2017. *Women in the Hong Kong Police Force : Organizational Culture, Gender and Colonial Policing*. London: Palgrave Macmillan UK.

Chief of INP (Indonesia National Police). Regulation No. 11. 2015

Childs, S., and M. L. Krook. 2006. "Gender and Politics: The State of the Art." *Politics* 26(1).

CNN Philippines. 2018. "PNP sticks to mandated policewomen quota due to 'restrictions'." https://cnnphilippines.com/news/2018/11/06/PNP-police-women-officers.html.

Committee on the Elimination of Discrimination against Women. 2018. Sixth periodic report submitted by Cambodia under article 18 of the Convention, due in 2017. 22 June, advance unedited version. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/KHM/CEDAW_C_KHM_6_7162_E.pdf.

Deutsch, F. M. 2007. "Undoing Gender." *Gender & Society* 21(1): 106–27.

Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. 2019. "Asia-Pacific Declaration on Advancing Gender Equality and Women's Empowerment: Beijing+25 Review." ESCAP/MCBR/2019/2/Add.1, 4 December.

EUROPOL. 2013. *The Female Factor. Gender Balance in Law Enforcement*. www.europol.europa.eu/publications-documents/female-factor-gender-balance-in-law-enforcement

Fekjær, S. B., and S. Halrynjo. 2012. "Female Police Students." *International Journal of Police Science & Management* 14(1): 71–82. https://doi.org/10.1350/ijps.2012.14.1.262.

Frontier Myanmar. 2018. "Wanted: More female police officers." 26 February. https://frontiermyanmar.net/en/wanted-more-female-police-officers.

Goffman, E. 1976. *Gender advertisements*. New York: Harper & Rowe.

Haanstad, E. 2013. "A Brief History of the Thai Police." In P. Chambers, ed., *Knights of the Realm: Thailand's Military and Police, Then and Now*. Bangkok: White Lotus Press.

Humiston, G., and C. Rabe-Hemp. 2020. "The Progression of Women Police: A Comparative Analysis." In C. Rabe-Hemp and V. Garcia, eds., *Women Policing Across the Globe: Shared Challenges and Successes in the Integration of Women Police Worldwide*. Rowman & Littlefield.

Ibarra, H., R. J. Ely and D. M. Kolb. 2013. "Women rising: the unseen barriers." *Harvard Business Review*, September. https://hbr.org/2013/09/women-rising-the-unseen-barriers.

Indonesia. Labor (Manpower) Law 2003.

International Association of Women Police. Website. https://iawp.wildapricot.org/.

International Association of Women Police. 2014. *The 2nd Asia Regional Women Police Conference*. IAWP Region 23. http://iawpregion23.blogspot.com/2014/09/the-2nd-asia-regional-women-police.html.

The Irrawaddy. 2018. "Female Officers Now Make Up 20 Percent of Police Force." www.irrawaddy.com/news/burma/female-officers-now-make-20-percent-police-force.html.

Jardine, M. 2019. *Policing in a changing Vietnam*. PhD dissertation. The University of New South Wales, Australia.

Jenne, N. 2019. *Peacekeeping: An underutilised area of sub-regional security*. The Asia Dialogue. https://theasiadialogue.com/2019/04/09/peacekeeping-an-underutilised-area-of-sub-regional-security/.

Kaiser, K. 2009. "Protecting respondent confidentiality in qualitative research." *Qualitative health research* 19(11): 1632–1641. https://doi.org/10.1177/1049732309350879.

Karaffa, K. M., and J. M. Koch. 2015. "Stigma, Pluralistic Ignorance, and Attitudes Toward Seeking Mental Health Services Among Police Officers." *Criminal Justice and Behavior* 43(6): 759–777. https://doi.org/10.1177/0093854815613103.

Lao People's Democratic Republic. Labor Law (Amended) 2013.

Lao People's Democratic Republic. Edict of the President of the Lao People's Democratic Republic on the Promulgation of the Law on the People's Public Security Forces (amended), No. 112/SP, 2017.

Lao People's Democratic Republic. "Protect and promote the outstanding nature and traditions of the Lao people's public security force". (Release for publicity and lecture purposes on the 53rd anniversary of the Public Security force 5 April, 1961 - 5 April, 2014)

Law on People's Police. Law number: 37/2018/QH14. Socialist Republic of Viet Nam. Luật Công an nhân dân. Luật số: 37/2018/QH14. Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (Vietnamese)Socialist Republic of Viet Nam.

Lonsway, K. 2000. *Hiring & retaining more women: The advantages to law enforcement agencies*. Los Angeles, CA: Feminist Majority Foundation, National Center for Women & Policing.

Lovenduski, J., ed. 2005. *State Feminism and Political Representation*. Cambridge University Press.

Lovenduski, J., and P. Norris. 2003. "Westminster Women: the Politics of Presence." *Political Studies* 51(1): 84–102.

Martin, S. 1980. *Breaking and entering: Police women on patrol*. Berkley, CA: University of California Press.

McCarthy, D. J. 2013. "Gendering 'Soft' policing: multi-agency working, female cops, and the fluidities of police culture/s." *Policing and Society* 23(2): 261-278. doi:10.1080/10439463.2012.703199.

McLeod, A., and V. Herrington. 2017. "Valuing different shades of blue." *International Journal of Emergency Services* 6(3): 177–187.

Miller, A. R., and C. Segal. 2018. "Do Female Officers Improve Law Enforcement Quality? Effects on Crime Reporting and Domestic Violence." *The Review of Economic Studies* 86(5).

Ministry of Human Resources of Malaysia. 2017. "Employers Must Allow Female Staff 90 Days Maternity Leave." www.mohr.gov.my/index.php/en/2013-03-19-10-53-47/archives/69-news-cutting-2017.

Ministry of Interior of the Kingdom of Cambodia. 2016. "Conditions for Recruitment of Candidates to Work Under the Framework of National Police for 2016."

Ministry of Manpower of Singapore. Official website on Employment Practices (Leave). www.mom.gov.sg/employment-practices/leave.

Ministry of Manpower of Singapore. "Shared parental leave." https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/shared-parental-leave.

Ministry of Public Security of the Socialist Republic of Viet Nam. Hanoi. 2016. Circular on Regulations on Admission to the People's Police. 15/2016/TT-BCA.

Myanmar. Social Security Law 2012.

National Center for Women & Policing. 2002. *Men, Women, and Police Excessive Force, A Tale of Two Genders, A Content Analysis of Civil Liability Cases, Sustained Allegations & Citizens Complaints*. http://womenandpolicing.com/PDF/2002_Excessive_Force.pdf.

National Institute of Justice. 2019. *Women in Policing: Breaking Barriers and Blazing a Path*. July. https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/252963.pdf.

National Police Commission of the Philippines. 2014. *Human Resource Doctrine and Development Manual 2014*. www.pnp.gov.ph/images/manualsandguides/DHRDD/DHRDD-Manual.pdf.

Office of Police Personnel. 2018. "About police approval on selection and training of police personnel for Royal Police Cadet and Royal Army Cadet of academic year 2019." Memorandum No.0008.161/12481, issued on 28 August.

Office of the President, Philippines Commission on Women. 2009. *Magna Carta of Women: Implementing Rules and Regulations*. Republic Act 9710. Manila. https://pcw.gov.ph/sites/default/files/documents/laws/republic_act_9710.pdf.

Office of the Presidential Adviser on the Peace Process, Government of the Philippines. 2017. National Action Plan on Women, Peace and Security 2017-2022. www.peacewomen.org/sites/default/files/Philippines_20172022NAP.pdf.

OSCE (Organization for Security and Co-operation in Europe). n.d. *Understanding the Role of Gender in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism Good Practices for Law Enforcement*. https://www.osce.org/secretariat/420563?download=true.

PeaceWomen. n.d. National Action Plan Indonesia. http://peacewomen.org/action-plan/national-action-plan-indonesia.

Perova, E., and S. A. Reynolds. 2017. "Women's police stations and intimate partner violence: Evidence from Brazil." *Social Science & Medicine* 174, February: 193–194.

The Philippines. Paternity Leave Act 1996. Section 2. (Amended). www.congress.gov.ph/legisdocs/basic_17/HB03788.pdf.

The Philippines. Philippines National Police Reform and Reorganization Act of 1998 (Republic Act. No. 8551). www.lawphil.net/statutes/repacts/ra1998/ra_8551_1998.html.

Philippine Information Agency. 2019. "Siquijor boasts of 1st all-female 'Mariang Pulis' station." https://pia.gov.ph/news/articles/1029257.

Philippines National Police. 2015. Annual Report. http://pnp.gov.ph/index.php/about-us/annual-reports.

Philippines National Police. 2017. Annual Report. http://pnp.gov.ph/index.php/about-us/annual-reports.

Philippines National Police. 2018. Annual Report. http://pnp.gov.ph/index.php/about-us/annual-reports.

Philippines Statistics Authority. 2015. "Region 7. Population of Siquijor." http://rsso07.psa.gov.ph/article/siquijor-province-population-reaches-95984.

Philstar Global. 2018. "*Limiting female cops goes against Magna Carta of Women*." www.philstar.com/headlines/2018/11/08/1866900/chr-limiting-female-cops-goes-against-magna-carta-women.

Phnom Penh Post. 2016. "Sceptics question police push for female recruits." www.phnompenhpost.com/national/sceptics-question-police-push-female-recruits.

Poothakool, K., and T. Glendinning. 2013. "Police Reform in Thailand Post-2006." *International Journal of Criminology and Sociology* 2.

Porter, L. E., and T. Prenzler. 2017. "Police officer gender and excessive force complaints: an Australian study." *Policing and Society* 27(8): 865–883. doi:10.1080/10439463.2015.1114616.

Presser, L. 2005. "Negotiating Power and Narrative in Research: Implications for Feminist Methodology." *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 30(4): 2067–2090.

Rappler. 2019. "Expect a female police chief in Metro Manila under new NCRPO chief." www.rappler.com/nation/242680-expect-female-police-chief-metro-manila-under-new-ncrpo-chief.

Rabe-Hemp, C. 2009. "POLICEwomen or PoliceWOMEN?: Doing Gender and Police Work." *Feminist Criminology* 4(2): 114–129.

Rabe-Hemp, C. E., and V. Garcia. 2020. *Women Policing across the Globe: Shared Challenges and Successes in the Integration of Women Police Worldwide*. Rowman & Littlefield.

Reiner, R. 2010. *The Politics of the Police*. Fourth ed. Oxford: Oxford University Press.

Royal Malaysian Police. 2018. "Recruitment 2019/2020 and Application Guide." www.currentschoolnews.com/job/royal-malaysian-police-recruitment/.

Royal Thai Police. 2020. "General Regulations and Methods for Non-Commissioned Students and Officers to be Pre-Cadets under the Royal Thai Police" & "General Regulations and Methods for General Public to be Pre-Cadets under the Royal Thai Police".

Selth, A. 2015. "Burma: Police reforms expand women's roles." *The Interpreter.* Sydney: Lowy Institute. www.lowyinstitute.org/the-interpreter/burma-police-reforms-expand-womens-roles.

Silvestri, M. 1998. "Visions of the Future: The Role of Senior Policewomen as Agents of Change." *International Journal of Police Science and Management* 1(2), 14 May.

Silvestri, M. 2003. *Women in Charge: Policing, Gender and Leadership*. Cullompton, Devon: Willan Publishing.

Silvestri, M. 2006. "Doing Time: Becoming A Police Leader." *International Journal of Police Science and Management* 8(4): 266-281.

Silvestri, M. 2015. "Gender Diversity: Two Steps Forward, One Step Back..." *Policing* 9(1): 56–64.

Singapore Police Force. Facebook page. www.facebook.com/singaporepolice-force/videos/2267325173590110/?vh=e.

Singapore Police Force. *The Protectors: Entry Requirements*. www.police.gov.sg/Join-SPF/Police-Officer/The-Protectors.

Singapore Police Force. "Saluting our female officers." www.police.gov.sg/media-room/features/saluting-our-female-officers.

Singapore Police Force. 2019a. *Police Life: The Singapore Police Force Magazine* 2. https://www.police.gov.sg/media-room/publications?keyword=&filter=&start-date=&enddate=&page=1.

Singapore Police Force. 2019b. *Police Life: Special Edition on Women in Policing. The Singapore Police Force Magazine* 3.

Singapore Police Force. 2020. *The Evolution of Women in Policing*. www.police.gov.sg/Media-Room/Features/The-Evolution-of-Women-in-Policing.

The Star. 2017. "One of Malaysia's first female cops stumbled into the job." 31 August. www.thestar.com.my/news/nation/2017/08/31/one-of-malaysias-first-female-cops-stumbled-into-the-job.

Starman, A. B. 2013. "The case study as a type of qualitative research." *Journal of Contemporary Educational Studies* 1: 28–43.

The Straits Times. 2014. "Wanted: More women wanted in police force." www.straitstimes.com/singapore/wanted-more-women-officers-in-police-force.

The Straits Times. 2019. "Police officer who made crude remarks about subordinate fined $6,000 for harassment." www.straitstimes.com/singapore/courts-crime/senior-police-officer-who-made-crude-remarks-about-subordinate-fined-6000-for.

Tankebe, J. 2013. "Viewing Things Differently: The Dimensions of Public Perceptions of Police Legitimacy." *Criminology* 51(1): 103-135. doi:10.1111/j.1745-9125.2012.00291.x.

Thailand. Criminal Procedure Code. (Amended to Act No. 28 of 2551 (2008)).

Thailand. Labor Protection Act (Amended) 2018.

UN Women. 2011. *Progress of the World's Women 2011-2012: In pursuit of justice*. www.unwomen.org/~/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2011/progressoftheworldswomen-2011-en.pdf.

UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). *Seventh United Nations Survey of Crime Trends and Operations of Criminal Justice Systems, covering the period 1998–2000*. https://www.unodc.org/pdf/crime/seventh_survey/7sc.pdf.

UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). 2013. "Cambodia holds second advanced training on gender equality for protecting exploited children." https://www.unodc.org/southeastasiaandpacific/en/cambodia/2013/07/gender-equality-training/story.html.

UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). 2018. *Global Report on Trafficking in Persons 2018*. www.unodc.org/documents/data-andanalysis/glotip/2018/GLOTiP_2018_BOOK_web_small.pdf.

United States Department of Justice Equal Employment Opportunity Commission. 2016. *Advancing Diversity in Law Enforcement*. https://www.justice.gov/crt/case-document/file/900761/download.

United States Department of State. 2016. *Brunei Darussalam. Country Reports on Human Rights Practices for 2016*. Bureau of Democracy, Human Rights and Labor. www.state.gov/wp-content/uploads/2019/01/Brunei.pdf.

Viet Nam. Labor Code 2019. No. 45/2019/QH14. Section 140 (effective January 2021).

Victoria Equal Opportunity and Human Rights Commission. 2015. *Independent review into sex discrimination and sexual harassment, including predatory behaviour in Victoria Police*. State of Victoria. Australia.

Victoria Police. 2018-2019. Annual report. https://www.police.vic.gov.au/annual-report.

Ward, A., and T. Prenzler. 2016. "Good practice case studies in the advancement of women in policing." *International Journal of Police Science & Management* 18(4): 242–250.

The Washington Post. 2015. "*How More Female Police Officers Would Help Stop Police Brutality.*" 2 July.
Weiss R. 1994. *Learning from strangers: The art and method of qualitative interview studies.* New York: The Free Press.

West, C., and D. H. Zimmerman. 1987. "Doing Gender." *Gender & Society* 1(2): 125–151. https://doi.org/10.1177/0891243287001002002.

Woolley, A. W., C. F. Chabris, A. Pentland, N. Hashmi and T. W. Malone. 2010. "Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups." *Science* 330(6004): 686–688.

World Economic Forum. 2020. *Global Gender Gap Report 2020.* www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality.

Yang, Y., N. V. Chawla and B. Uzzi. 2019. "A network's gender composition and communication pattern predict women's leadership success." *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 116(6): 2033-2028.

Yu, Helen H. 2018. "Glass Ceiling in Federal Law Enforcement: An Exploratory Analysis of the Factors Contributing to Women's Career Advancement." *Review of Public Personnel Administration.* doi.org/10.1177/0734371X18794254.

CATATAN AKHIR

1 Sumber berasal dari informasi yang diberikan oleh lembaga-lembaga kepolisian nasional pada saat kunjungan per negara. Silakan lihat rujukan lebih rinci di bawah ini.

2 Kerja kepolisian "luar ruangan" dan "dalam ruangan" tidak hanya terbatas pada luar atau dalam ruangan secara harfiah. Istilah ini digunakan untuk menggambarkan bagaimana fungsi kepolisian dapat dibedakan berdasarkan nuansa gender. Sebagai contoh, penyelidikan kejahatan siber *(cybercrime)* umumnya adalah kerja dalam ruangan, namun saat ini masih sangat tampak sebagai fungsi penegakan hukum yang termaskulinkan, meskipun tidak memerlukan kekuatan atau ketahanan fisik yang signifikan. Padahal, alasan kekuatan atau ketahanan fisik ini sering digunakan sebagai penghalang bagi perempuan untuk melaksanakan sejumlah fungsi operasional maupun penyelidikan.

3 Untuk tujuan penelitian ini, lembaga-lembaga penegak hukum yang dimaksud di sini merujuk kepada lembaga-lembaga negara yang memiliki mandat untuk menegakkan hukum, yang umumnya terkait dengan tindak pidana, atau menjalankan fungsi kepolisian untuk melindungi keselamatan publik, keamanan domestik/internal, dan keamanan perbatasan. Lembaga-lembaga yang dimaksud mencakup, namun tidak terbatas pada, kepolisian, imigrasi, keamanan maritim, dan bea cukai. Terutama sekali adalah berbagai tingkatan pemerintahan, seperti administrator dan departemen/dinas setempat (misalnya dinas kesehatan) yang memiliki fungsi-fungsi penegakan hukum yang dapat beririsan dengan kepolisian dan keamanan, meskipun mereka tidak termasuk di dalam cakupan kajian ini. Selain itu, berbagai negara di Asia memiliki tingkat kepolisian yang beragam dan tata laksana keamanan yang berbeda, serta integrasi dengan sektor swasta yang juga berada pada tingkatan berbeda. Penegak hukum dan lembaga keamanan sektor swasta tidak turut didiskusikan di sini, namun untuk beberapa negara tertentu hal ini mungkin perlu dikaji lebih lanjut. Fungsi-fungsi ini dapat mencakup, antara lain: (1) patroli garis depan, pelibatan masyarakat, tanggap darurat dan penyelidikan tempat kejadian perkara (TKP); (2) analis tren kejahatan, pembiayaan teror, korupsi, pencucian uang, kejahatan siber, perdagangan orang (TPPO), anti-narkotika, dan kejahatan transnasional lainnya; (3) pemindaian fisik atau digital/online, monitoring dan pengawasan *(surveillance)*; dan (4) supervisi, manajemen, perencanaan strategis, kepemimpinan, dan pengawasan fungsi atau aktivitas penegakan hukum.

4 McLeod and Herrington 2017.

5 Lihat misalnya, Humiston and Rabe-Hemp 2020.

6 Lovenduski and Norris 2003, Lovenduski, ed. 2005.

7 Lihat misalnya, Miller and Segal 2018.

8 INTERPOL World 2019: A Snapshot, dokumen internal.

9 Negara-negara Anggota juga berkewajiban "memodifikasi pola sosial dan budaya yang mengatur perilaku laki-laki dan perempuan, dengan tujuan menghapus prasangka dan kebiasaan serta segala praktik lain yang didasarkan pada ide tentang inferioritas atau superioritas salah satu jenis kelamin, atau pada peran laki-laki dan perempuan yang didasarkan pada stereotipe" (CEDAW, Pasal 5a).

10 Woolley et al. 2010.

11 Miller, A. R. & Segal 2018.

12 Ibid.

13 ASEAN Secretariat 2016, section 3.5.1.

14 McCarthy 2013.

15 Lonsway 2000, Porter and Prenzler 2017.

16 Tankebe 2013.

17 Australian Commission for Law Enforcement Integrity 2017.

18 Miller and Segal 2018.

19 Perova and Reynolds 2017.

20 UN Women 2011, p. 59.

21 UNODC 2018.

22 Dan resolusi Dewan Keamanan PBB setelahnya terkait perempuan, perdamaian dan keamanan: 1820 (2009), 1888 (2009), 1889 (2010), 1960 (2011), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) dan 2493 (2019).

23 Bacon 2015.

24 OSCE n.d.

25 Ibid.

26 Pada saat studi ini dipublikasikan, konsultasi telah dilaksanakan di Kamboja, Republik Demokratik Rakyat Laos, Thailand, dan Wilayah Otonomi Bangsamoro *(Bangsamoro Autonomous Region)* di Muslim Mindanao, Filipina, di sepanjang bulan Februari 2019 hingga Februari 2020.

27 Tabel-tabel ini didasarkan pada jawaban dari 177 petugas perempuan yang mengisi survei.

28 Kaiser 2009.

29 Weiss 1994.

30 Starman 2013.

31 Data diperoleh dari berbagai sumber dan terkadang mencakup data dari lembaga keamanan nasional lainnya (selain kepolisian), atau hanya mencakup data untuk tingkat perwira. Brunei: Berdasarkan informasi yang diberikan pada 2019 oleh Biro Pusat Nasional INTERPOL di Brunei, perempuan membentuk 17 persen dan Angkatan Kepolisian Brunei, termasuk perwira dan bintara. Kamboja: Informasi yang diberikan oleh perwakilan Departemen Personil dan Pelatihan Kepolisian Nasional Kamboja menunjukkan bahwa perempuan membentuk sekitar 8 persen dari petugas kepolisian. Indonesia: Berdasarkan informasi yang diberikan pada 2019 oleh Biro Pusat Nasional INTERPOL di Indonesia, perempuan membentuk sekitar 6 persen dari petugas kepolisian, termasuk perwira dan bintara. Republik Demokratik Rakyat Laos: Berdasarkan informasi yang

diberikan pada 2020 oleh Biro Pusat Nasional INTERPOL di Vientiane, perempuan membentuk sekitar 20 persen dari Angkatan Kepolisian Laos, yang tersebar dari pangkat sersan hingga brigadir jendral. Malaysia: Berdasarkan informasi yang diberikan pada 2019 oleh Biro Pusat Nasional INTERPOL di Malaysia, perempuan membentuk sekitar 18 persen dari petugas kepolisian, termasuk perwira dan bintara, dan juga yang bertugas di posisi administratif dan profesional. Myanmar: Berdasarkan informasi yang diberikan pada 2019 oleh Biro Pusat Nasional INTERPOL di Myanmar, perempuan membentuk sekitar 13 persen dari petugas kepolisian Myanmar yang tersebar dari pangkat letnan hingga letnan jendral. Filipina: Berdasarkan informasi yang diberikan pada wawancara 2019, perempuan membentuk sekitar 17 persen dari petugas kepolisian total, yang mencakup perwira dan bintara. Singapura: Menurut situs web resmi Kepolisian Singapura, perempuan membentuk 19 persen petugas kepolisian secara total (www.police.gov.sg/media-room/features/the-evolution-of-women-in-policing). Thailand: Berdasarkan informasi yang diberikan pada wawancara 2019, perempuan membentuk sekitar 16 persen perwira yang bekerja sebagai petugas kepolisian di Kepolisian Kerajaan Thailand. Jumlah total perempuan yang bertugas di kepolisian (termasuk bintara) masih belum diketahui. Vietnam: Responden menyatakan bahwa perempuan membentuk 15 persen dari total petugas kepolisian. Menurut Kementerian Keamanan Publik, jumlah maksimal perempuan yang dapat direkrut ke Angkatan Keamanan Publik *(Public Security Forces)* untuk posisi logistik, kebijakan, dan administratif adalah 15 persen, dan maksimal 10 persen untuk peran operasional (lihat Kementerian Keamanan Publik Republik Sosialis Vietnam. Hanoi 2016).

32 Information is based on interviews with male and female officers in the countries indicated.

33 Menurut sebuah studi yang dilaksanakan oleh UNODC pada tahun 2000, Singapura telah mencapai 19 persen partisipasi perempuan di angkatan kepolisiannya. Di sepanjang penelitian ini, Kepolisian Singapura memberikan informasi resmi bahwa pada tahun 2000, perempuan membentuk 13 persen dari total petugas kepolisian. Masih belum jelas mengapa kesenjangan masih terjadi. Lihat UNODC 2000.

34 Sebagian negara memasukkan masa pemerintahan kolonial, sementara yang lainnya tidak.

35 ASEANAPOL, Royal Brunei Police Force.

36 ASEANAPOL, Cambodia National Police.

37 ASEANAPOL, Indonesia National Police.

38 Republik Demokratik Rakyat Laos. 2014. Melindungi dan mempromosikan sifat dan tradisi mulia angkatan keamanan publik rakyat Laos. (Diterbitkan untuk tujuan publisitas dan kuliah umum pada peringatan 53 tahun angkatan keamanan publik pada 5 April 1961 - 5 April 2014)

39 ASEANAPOL, Royal Malaysia Police.

40 ASEANAPOL, Myanmar Police Force.

41 ASEANAPOL, Philippine National Police.

42 Singapore Police Force, www.police.gov.sg/.

43 Haanstad 2013.

44 Thailand telah mengadopsi suatu kebijakan nasional untuk melaksanakan upaya-upaya terkait perempuan, perdamaian dan keamanan untuk tahun 2016-2021. Lihat Dewan Keamanan PBB 2019.

45 ASEANAPOL, People's Police Force, Viet Nam.

46 Reiner 2010.

47 Chan and Ho 2017.

48 Martin 1980 and Rabe-Hemp 2009.

49 Goffman 1976, p. 7.

50 Deutsch 2007.

51 Rabe-Hemp 2009.

52 Belknap 2001.

53 Ibid.

54 Rabe-Hemp 2009.

55 Ibid.

56 Chan, Doran and Marel 2010.

57 Ibid.

58 Ibid.

59 Silvestri 2015.

60 Singapore Police Force 2019b.

61 Singapore Police Force, Facebook page.

62 Singapore Police Force, "Saluting our female officers."

63 Rabe-Hemp and Garcia 2020.

64 Poothakool and Glendinning 2013.

65 Bangkok Post 2018.

66 Ibid.

67 EUROPOL 2013.

68 Silvestri 2006.

69 Silvestri 2003.

70 Chan, Doran and Marel 2010.

71 Ini tidak terbatas pada polisi perempuan di ASEAN saja, karena ternyata hal serupa juga dilaporkan oleh Rabe-Hemp 2009. Kondisi pada saat wawancara dengan petugas perempuan juga menyebabkan responden memberikan jawaban yang dianggap sesuai harapan proyek penelitian (Rabe-Hemp 2009, Presser 2005).

72 Bangkok Post 2018.

73 Rabe-Hemp 2009, p. 119.

74 Dengan menggambarkan perempuan sebagai berkarakter feminin yang membuat mereka cocok mengerjakan fungsi-fungsi kepolisian tertentu, para petugas perempuan sebenarnya sedang "menjalankan gender" *(doing gender)* (West and Zimmerman, 1987), meskipun bisa jadi mereka juga menjalankan berbagai fungsi operasional dan kepemimpinan dengan baik.

75 Pasal A.3.2 v. dari Cetak Biru Masyarakat Politik-Keamanan ASEAN 2025 *(Section A.3.2. v. of the ASEAN Political-Security Community Blueprint 2025)* merujuk pada "Melakukan berbagai studi untuk mempromosikan pengarusutamaan gender dalam pembinaan perdamaian, proses perdamaian dan resolusi konflik".

76 Economic and Social Commission for Asia and the Pacific 2019.

77 Office of the Presidential Adviser on the Peace Process, Government of the Philippines 2017.

78 Office of the President, Philippines Commission on Women 2009.

79 The Philippines, Philippines National Police Reform and Reorganization Act of 1998 (Republic Act. No. 8551).

80 Philstar Global 2018.

81 PeaceWomen n.d.

82 United Nations Security Council 2019.

83 Cambodia, National Action Plan to Prevent Violence Against Women II 2014-2018.

84 Ibid., outcome indicator 3.2.2.3. 11c., p. 21.

85 UNODC 2013.

86 Committee on the Elimination of Discrimination against Women 2018.

87 International Association of Women Police 2014.

88 Konferensi ini dijadwalkan akan diselenggarakan pada tahun 2020, namun ditunda akibat pandemi COVID-19.

89 The Philippines, Philippine National Police Reform and Reorganization Act of 1998 (Republic Act. No. 8551).

90 Lihat Philippines National Police 2017 and 2018.

91 Singapore Police Force 2020.

92 Informasi yang diberikan oleh para petugas kepolisian perempuan pada saat wawancara.

93 The Star 2017.

94 Brudirect 2019.

95 Asia News Network 2018.

96 Informasi tentang persentase perempuan di kepolisian belum tersedia di ruang publik. Berdasarkan data dari wawancara, persentase perempuan adalah sekitar 5 hingga 10 persen, dan jumah total perempuan yang bekerja di Kepolisian Vietnam (Viet Nam's Public Security Forces) adalah sekitar 15 persen.

97 Jardine 2019.

98 Wawancara dengan petugas dari Kepolisian Kerajaan Brunei.

99 Wawancara dengan petugas Kepolisian Nasional Kamboja.

100 Lihat Strategi 1.1.5. Rencana Aksi Pengarusutamaan Gender di Komisariat Jenderal Kepolisian Nasional tahun 2019 *(Action Plan for Mainstreaming Gender in the General Commissariat of National Police for 2019)*, Kelompok Kerja Gender Komisariat Jenderal Kepolisian Nasional Kamboja *(Gender Working Group of the General Commissariat of the Cambodian National Police).*

101 Wawancara dengan petugas POLRI untuk untuk penelitian ini.

102 Rencana Pembangunan Sosial-Ekonomi Nasional Lima Tahunan ke-8 *(8th Five-Year National Socio-Economic Development Plan)* (2016-2020). Kementerian Perencanaan dan Pembangunan. Republik Demokratik Rakyat Laos. Pasal 6.7.3.2.

103 Wawancara dengan petugas Polis Diraja Malaysia untuk penelitian ini.

104 Frontier Myanmar 2018, and information provided by the INTERPOL National Central Bureau in Myanmar. 2020.

105 The Philippines, Philippines National Police Reform and Reorganization Act of 1998 (Republic Act. No. 8551).

106 Lihat Philippines National Police 2015, 2017 and 2018.

107 Office of Police Personnel 2018.

108 Kementerian Keamanan Publik Republik Sosialis Vietnam 2016.

109 Jardine 2019.

110 Committee on the Elimination of Discrimination against Women 2018.

111 Ibid.

112 Childs and Krook 2006.

113 Chan, Doran and Marel 2010.

114 Ibid.

115 Jenne 2019.

116 United States Department of State 2016, p. 11.

117 Karaffa and Koch 2015.

118 Rappler 2019.

119 UN Women conducted a rapid assessment of the Maria Police Station in February 2020. The method involved individual interviews with key senior officers and community stakeholders, and a focus group discussion with frontline officers.

120 Philippine Information Agency 2019. The article cites Brigadier General Sinas as stating that the reason for establishing the all-women police station was to support the Republic Act 7192 on Women in Development and Vision Building (1991). See Section 7: Admission to Military Schools: "Any provision of the law to the contrary notwithstanding, consistent with the needs of the services, women shall be accorded equal opportunities for appointment, admission, training, graduation and commissioning in all military or similar schools of the Armed Forces of the Philippines and the Philippines National Police not later than the fourth academic year following the approval of this Act in accordance with the standards required for men except for those minimum essential adjustments required by physiological differences between sexes."

121 Interview with the provincial police chief, UN Women and UNODC, February 2020.

122 Philippines Statistics Authority 2015.

123 Philippines National Police, Maria Police Station statistical report for July 2019 to February 2020.

124 Ibid.

125 Interview with the chief of police, Maria Police Station, Siquijor, Philippines, UN Women and UNODC, February 2020.

126 Thailand, Criminal Procedure Code (Amended to Act No. 28 of 2551 (2008)).

127 Lonsway 2000.

128 McCarthy 2013.

129 National Center for Women and Policing 2002.

130 Angka tersebut diberikan oleh Kepolisian Nasional Republik Korea pada bulan September 2019 dengan bantuan murah hati dari petugas kepolisian berpangkat tinggi yang didukung oleh INTERPOL.

131 Berdasarkan informasi yang diberikan pada tahun 2019 oleh Biro Pusat Nasional INTERPOL Indonesia. Persentase ini meliputi pangkat asisten superintenden (Komisaris Polisi), superintenden (Ajun Komisaris Besar Polisi/AKBP), dan senior superintenden (Komisaris Besar Polisi/Kombes Pol

132 Berdasarkan informasi yang diberikan pada tahun 2019 oleh Biro Pusat Nasional INTERPOL Brunei. Persentase ini meliputi pangkat superintenden (Ajun Komisaris Besar Polisi/AKBP), dan senior superintenden (Komisaris Besar Polisi/Kombes Pol.

133 National Police Commission of the Philippines 2014.

134 Ibid.

135 Yu 2018.

136 Untuk penelitian ini, yang dimaksud petugas berpangkat rendah adalah yang berpangkat di bawah kolonel (atau setara dengannya). Posisi tingkat tinggi didefinisikan sebagai pangkat kolonel (atau setara Kombespol) dan di atasnya.

137 Hak-hak ini disampaikan di dalam wawancara dengan para petugas di studi ini dan/atau diverifikasi berdasarkan informasi hak untuk pegawai negeri sipil di masing-masing negara.

138 Brunei Darussalam, Maternity Leave Regulation 2011.

139 Meskipun tidak ada hak cuti ayah resmi bagi polisi di Brunei, petugas perempuan yang diwawancara di dalam studi ini menyatakan bahwa laki-laki biasanya dapat menegosiasikan cuti ayah selama dua hari ke atasan mereka.

140 Cambodia, Labor Code 1997.

141 Meskipun tidak ada hak cuti ayah resmi bagi polisi di Kamboja, para petugas perempuan yang diwawancara di dalam studi ini menyatakan bahwa laki-laki biasanya dapat menegosiasikan cuti sekitar dua hari kepada atasan mereka atau mengambilnya dari jatah cuti tahunan mereka.

142 Indonesia, UU Ketenagakerjaaan 2003, dan Peraturan Kapolri No. 11/2015.

143 UU Ketenagakerjaan tahun 2003 menetapkan cuti ayah dua hari bagi pekerja. Pada tahun 2017, Lembaga Administrasi Negara mengeluarkan peraturan cuti ayah selama satu bulan bagi PNS. Informasi yang diberikan di dalam kerangka studi ini menunjukkan bahwa ketentuan-ketentuan ini tidak berlaku bagi polisi, dan bahwa petugas laki-laki harus bernegosiasi dengan atasan mereka untuk menggunakan cuti tahunan mereka untuk mendampingi istri mereka melahirkan.

144 Lao People's Democratic Republic, Labor Law (Amended) 2013. Petugas perempuan di dalam studi ini melaporkan adanya cuti ayah selama 15 hari.

145 Ministry of Human Resources of Malaysia 2017.

146 Informasi yang diberikan oleh Biro Pusat Nasional INTERPOL Myanmar. 2020, Myanmar, Social Security Law 2012.

147 Catatan: Orang tua tunggal mendapatkan 15 hari tambahan. Informasi yang diberikan Biro Pusat Nasional INTERPOL Filipina pada 2020 dengan sumber yang disebut sebagai *"Individual Training Program Development Division, Directorate for Human Resource and Doctrine Development, Philippine National Police"* dan *Paternity Leave Act 1996, Section 2 (Amended).*

148 Kementerian Tenaga Kerja Singapura (Ministry of Manpower of Singapore), website resmi tentang praktik ketenagakerjaan (cuti).

149 Thailand, UU Perlindungan Tenaga Kerja (Amandemen) *(Labor Protection Act) (Amended)*) 2018. Hak cuti melahirkan direvisi sehingga mencakup delapa hari tes pra-melahirkan jika dibutuhkan. Cuti ayah belum dimasukkan di dalam UU Perlindungan Tenaga Kerja *(Labor Protection Act)*, tapi ada di dalam Keputusan Kerajaan *(Royal Decree).*

150 Viet Nam, Undang-undang Perburuhan (Labor Code) 2019. No. 45/2019/QH14, Section 140 (berlaku per Januari 2021). Cuti ayah bagi petugas kepolisian laki-laki bergantung pada jenis kelahiran. Cuti diberikan lebih banyak jika bayi dilahirkan dengan operasi Caesar. Selain itu, jaminan sosial juga diberikan.

151 Office of the President, Philippines Commission on Women, 2009.

152 Pendekatan nasional atau kelembagaan untuk mendukung orang tua yang bekerja sebagai petugas kepolisian bervariasi di seluruh dunia. Sebagai contoh, di Norwegia, petugas kepolisian perempua laki-laki dan perempuan berhak mendapatkan cuti ayah 12 bulan dengan tetap menerima gaji hampir penuh. Sebuah studi tentang ambisi karier rekrutan baru polisi laki-laki dan perempuan di Norwegia mengungkapkan bahwa ambisi kedua jenis kelamin sangat serupa (Fekjær and Halrynjo 2012). Para peneliti menjelaskan bahwa hak cuti melahirkan dan ayah dapat berkontribusi membantu perempuan mempersiapkan diri untuk melahirkan, dan tidak berdampak negatif bagi cita-cita karier mereka. Selain itu, Kepolisian Victoria di Australia baru-baru ini

mengadopsi Program Pengganti Cuti Orang Tua *(Parental Leave Backfill Program)* untuk memastikan bahwa ketika seorang petugas mengambil cuti, posisinya akan diisi sementara hingga mereka kembali (Victoria Police 2018-2019, p. 29). Program ini diadopsi setelah adanya kajian independen tentang diskriminasi terhadap petugas perempuan (Komisi Kesempatan Setara dan HAM Victoria/*Victoria Equal Opportunity and Human Rights Commission 2015*).

153 Kementerian Tenaga Kerja Singapura *(Ministry of Manpower of Singapore), "Shared parental leave."*

154 Silvestri 2006.

155 CNN Philippines 2018.

156 Victoria Equal Opportunity and Human Rights Commission 2015.

157 Ibarra, Ely and Kolb 2013.

158

159 International Association of Women Police, https://iawp.wildapricot.org/.

160 The Straits Times 2014.

161 Singapore Police Force 2019b.

162 The Straits Times 2019.

163 National Police Commission of the Philippines 2014.

164 UU Ketenagakerjaan Vietnam *(Viet Nam's Labor Law)* 2012 dan UU Ketenagakerjaan *(Labor Law)* baru No. 45/2019/QH14 (yang disahkan pada tahun 2019 dan mulai berlaku pada tahun 2021) menetapkan bahwa "karyawan perempuan yang sedang merawat anak berusia di bawah 12 bulan berhak mendapatkan waktu istirahat 60 menit setiap hari kerja dengan bayaran penuh sesuai ketentuan di kontrak kerja. Karyawan perempuan berhak memilih waktu yang tepat untuk menggunakan rehat tersebut, namun wajib menginformasikan kepada atasannya sejak awal".

165 National Police Commission of the Philippines 2014, section 4.3, sub-section 4.16(j).

166 Sebagai contoh, Korea Selatan mendanai perbaikan infrastruktur di Afghanistan, termasuk fasilitas untuk mengakomodasi lebih banyak petugas kepolisian perempuan. Lihat: www.af.undp.org/content/afghanistan/en/home/presscenter/pressreleases/2012/12/18/korea-gives-50m-support-to-law-and-order-trust-fund.html.

167 The data are drawn from a range of open source information, including legislation, and confirmed by the INTERPOL National Central Bureaus in the respective countries except for Thailand.

168 Ministry of Interior of the Kingdom of Cambodia 2016.

169 Sesuai Pasal 3: Berbagai persyaratan untuk ujian perekrutan calon yang akan bekerja di bawah kerangka kepolisian nasional di tingkat Commune/Sangkat dan kantor terkait *(Line Office)* di tingkat Komisariat Kepolisian Ibu Kota Provinsi.

170 Sesuai Pasal 4: Berbagai persyaratan untuk ujian perekrutan calon yang akan bekerja di bawah kerangka kepolisian nasional di Departemen Pengawalan *(Department of Body Guard)* dan Departemen Perlindungan (Department of Protection Police.

171 Sesuai Pasal 5: Berbagai persyaratan untuk ujian perekrutan calon petugas laki-laki yang akan bekerja di bawah kerangka kepolisian nasional di Batalion Polisi Penjaga Perbatasan *(Battalion of the Border Protection Police)* dan Polisi Penjaga Warisan Nasional *(Heritage Protection Police)*.

172 Sesuai Pasal 6: Berbagai persyaratan untuk ujian perekrutan calon yang akan bekerja di bawah kerangka kepolisian nasional di Komisariat Umum Kepolisian Nasional *(General Commissariat of National Police)*, Sekretariat Umum *(General Secretariat)*, Departemen Umum Logistik dan Finansial *(General Department of Logistics and Finance)*, Inspektorat Jenderal *(General Inspectorate)*, Dewan Legislatif *(Legislative Council)*, Akademi Kepolisian Kamboja *(Police Academy of Cambodia)*, Departemen Umum Identifikasi *(General Department of Identification)* dan Departemen Umum Audit Internal *(General Department of Internal Audit)*.

173 Informasi yang diberikan INTERPOL untuk studi ini. INTERPOL 2020.

174 Lao People's Democratic Republic, Edict of the President of the Lao People's Democratic Republic on the Promulgation of the Law on the People's Public Security Forces (amended), No. 112/SP, 2017.

175 Berdasarkan wawancara dengan para petugas perempuan dari Republik Demokratik Rakyat Laos untuk penelitian ini.

176 Lao People's Democratic Republic, Edict of the President of the Lao People's Democratic Republic on the Promulgation of the Law on the People's Public Security Forces (amended), No. 112/SP, 2017, Article 25 (1&2).

177 Royal Malaysian Police 2018.

178 UNODC, komunikasi dengan kantor Myanmar, 2019.

179 Ibid.

180 Ketentuan ini kemungkinan telah direvisi menjadi 5'2" (157cm) menurut *The Irrawaddy* 2018.

181 Selth 2015.

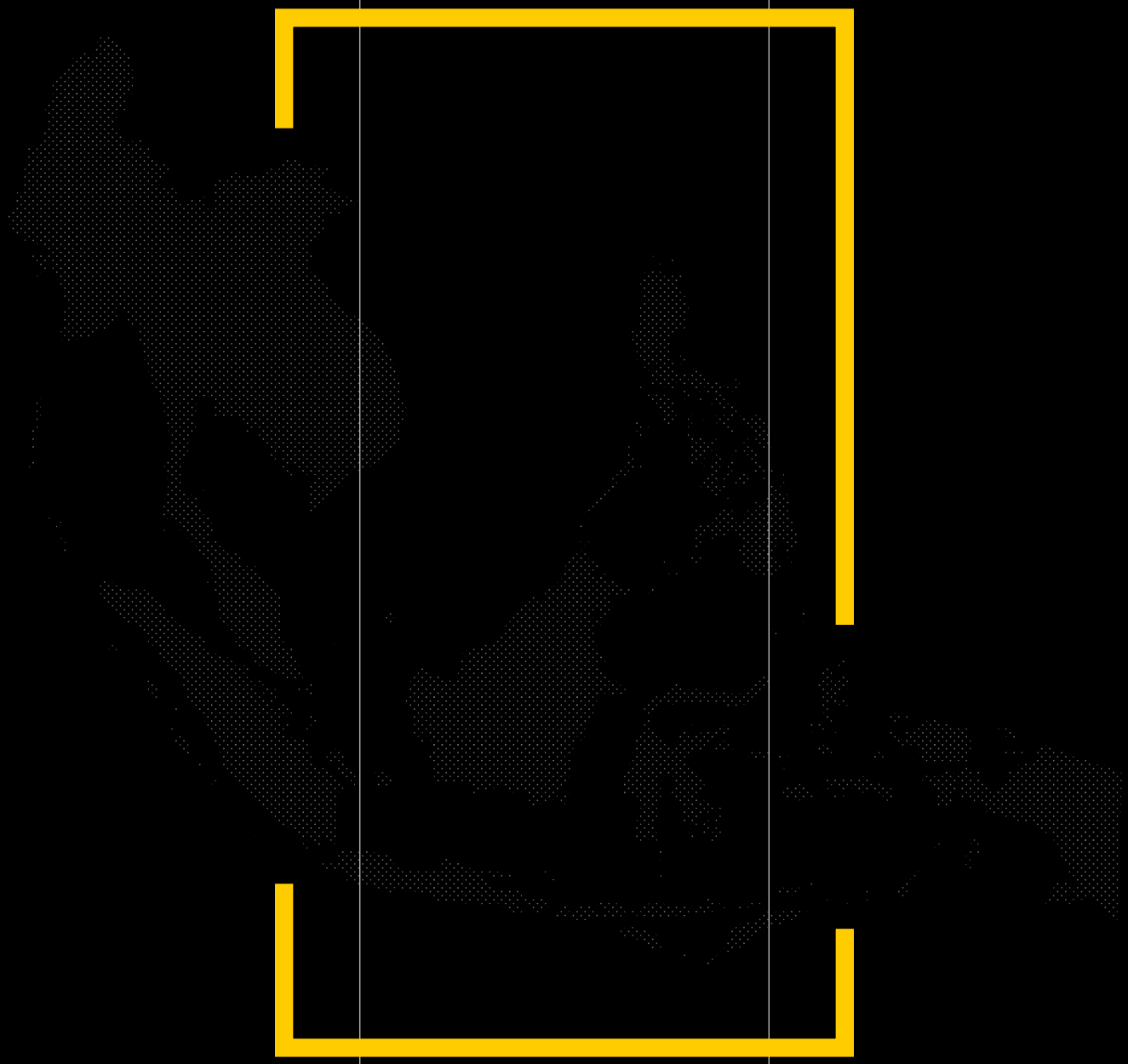
182 Informasi yang diberikan saat wawancara untuk studi tentang Perempuan di Sektor Penegak Hukum di Wilayah ASEAN 2020.

183 Untuk informasi tentang jenjang perwira, lihat Royal Thai Police. 2020.

184 Ministry of Public Security of the Socialist Republic of Viet Nam 2016.

185 Law on People's Police. Law number: 37/2018/QH14. Socialist Republic of Viet Nam. Luật Công an nhân dân. Luật số: 37/2018/QH14. Cộng hòa xã hội chu nghĩa Việt Nam. (bahasa Vietnam).

186 World Economic Forum 2020.



UNODC
United Nations Office on Drugs and Crime

INTERPOL

UN WOMEN