

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah institusi yang memiliki tugas-tugas seperti memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan serta menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum (Sudibya & Sintaasih, 2017). Sebagai sebuah instansi yang banyak mempunyai peranan dalam bidang hukum dan juga memberikan pelayanan kepada masyarakat, anggota polri harus memiliki kinerja yang baik pula agar bisa menjadi sahabat bagi masyarakat. Untuk memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat, Polri membutuhkan kontribusi kinerja yang baik tidak hanya dari polisi laki-laki, namun juga dari polisi wanita (polwan)

Tujuan polwan dibentuk untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan anak-anak dan perempuan (Rahardjo, 2008). Sejarah awalnya keterlibatan wanita menjadi polisi dan diberi tugas khusus terkait anak dan perempuan adalah dari Amerika. Polwan pada awalnya dibentuk dari wanita-wanita yang terlibat pada kegiatan sosial yang telah memenuhi standar untuk pekerjaan polisi. Akan tetapi saat itu polwan diberi upah yang lebih rendah. Keterlibatan polwan juga dibatasi hanya di unit khusus atau biro menangani hal administrasi serta masalah remaja (Schulz, 1989).

Dikutip dari buku 20 Tahun Indonesia Merdeka: volume 3 hal.801 terbitan Departemen Penerangan (1966) dikatakan bahwa polisi wanita di Indonesia awalnya dibentuk pada tahun 1948, dimana Sekolah Polisi Negara (SPN) Bukittinggi membentuk polwan dengan jumlah enam orang wanita untuk angkatan pertama. Saat itu, belum banyak wanita yang berminat bergabung sebagai polwan. Hal ini dikarenakan Polisi wanita bukanlah cita-cita yang umum yang diinginkan oleh kebanyakan perempuan. Karena profesi polwan itu sendiri dianggap masih lekat dengan laki-laki serta bidang pekerjaannya yang dianggap keras dan maskulin. Selain itu pendidikan yang harus ditempuh juga tidaklah mudah (dikutip dari Visual Interaktif Kompas, 2020). Oleh karena itu jumlah

polwan di institusi Polri tidak sebanding dengan polisi laki-laki. Dikutip dari harian nasional tempo (2020), hingga 2018, jumlah polwan di Indonesia mencapai 36,595 orang, atau setara dengan 8,3 persen dari anggota kepolisian secara keseluruhan.

Tiga puluh dua tahun kemudian, polwan mulai mendapatkan penempatan di beberapa jabatan strategis pada kepemimpinan Kapolri Anton Soedjarwo. Kemunculan polwan dianggap menjadi titik balik karakter kepolisian yang selama ini dikenal keras dan berjarak kepada masyarakat. Polwan dianggap memiliki citra diri yang lebih ramah dan lebih lembut dibandingkan dengan polisi laki-laki (Setyanto, 2016). Polwan jugalah yang berperan dalam memberi masukan kepada polisi laki-laki agar sikap kerasnya dapat dihindari.

Sekarang, polwan sudah dapat bekerja seperti layaknya polisi laki-laki dalam berbagai bidang. Di Indonesia, sudah banyak berkembang, penugasan polwan tidak hanya dalam bidang kejahatan terkait anak-anak, perempuan, dan remaja, tetapi juga dalam bidang narkoba, masalah administrasi, bahkan menyamai berbagai tugas polisi laki-laki (Yulishatin, 2008). Saat ini Polisi wanita juga diharapkan untuk mampu menjalankan semua tugas dalam kepolisian, seperti fungsi lalu lintas, reserse, intelijen, tetapi juga dalam pengawasan dan pembinaan personil, dll (Widiyanti, 2008). Selain itu, polwan juga dilibatkan dalam kegiatan khusus seperti operasi lilin menjelang natal, operasi ketupat menjelang lebaran dimana keseluruhan personel kepolisian akan dilibatkan langsung dalam mengatur keadaan lalu lintas selama 24 jam (Gitoyo, 2012).

Sebagai anggota kepolisian, polwan dituntut untuk bisa mencapai target dalam bekerja dengan memiliki kecermatan, ketelitian dan tanggung jawab yang tinggi. Hal ini tertera dalam UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dijelaskan bahwa polisi wanita memiliki fungsi tugas, visi misi dan tanggung jawab yang sama dengan polisi lainnya. Polwan juga diminta untuk menaati semua peraturan yang ada dalam organisasi Kepolisian, salah satunya yang menyangkut tentang jam kerja. Institusi Polri telah menetapkan jam kerja yang berlaku untuk seluruh kepolisian daerah di Indonesia, yaitu pukul

07.00 - 15.30 WIB terhitung dari hari senin sampai jumat (dalam UU Kepolisian, 2014).

Menurut Rahardjo (2008) polwan diharapkan untuk mampu meningkatkan profesionalisme. Menurut Sutanto (2004), Polwan diharapkan untuk dapat menjadi contoh dan teladan yang baik dengan menjalankan aturan-aturan yang telah ditetapkan yaitu menjaga ketentraman dan mengakkan hukum sesuai dengan tugasnya dan professional dalam bekerja, serta selalu mengembangkan diri sesuai dengan perubahan lingkungan, memiliki moral yang baik, dan juga menjaga citra diri.

Dengan bertambahnya tugas dan peran Polwan, maka semakin bertambahlah tantangan bagi Polwan untuk menunjukkan kinerja. Hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dapat dipahami sebagai kinerja (Mangkunegara, dalam Handayani, 2005). Menurut Koopmans (2014) kinerja dapat dilihat dari *Task Performance*, yaitu kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas inti dalam suatu pekerjaan.

Apabila seorang polisi mampu memberikan kinerja yang maksimal, maka hal tersebut akan berdampak pula pada hubungan dengan masyarakat. Kinerja polisi pada sebuah kesatuan akan menentukan kinerja kesatuan, dan kinerja kesatuan akan terkait dengan kinerja kesatuan yang lain. Apabila kinerja kesatuan buruk, maka akan berimbas pada kinerja kesatuan lainnya. Agar kinerja tidak menurun maka hambatan-hambatan yang ada dalam institusi harus diatasi, dan harapan-harapan polisi, khususnya harapan dari polwan, harus ditanggapi oleh polri agar kinerja polwan bisa meningkat.

Berdasarkan wawancara awal peneliti oleh beberapa polwan, pada November 2019 dengan empat orang polwan dari kesatuan reskrim, sabhara dan staff administrasi umum di DKI Jakarta, disebutkan oleh dua dari empat orang polwan bahwa mereka merasa masih sulit untuk mendapatkan kesempatan berkembang dan berkarir di jabatan yang lebih tinggi. Harapan polwan adalah mereka dapat diberi kesempatan berkembang yang sama seperti polisi pria dan mendapatkan karir dan jabatan yang lebih tinggi.

Hasil wawancara lainnya terhadap polisi wanita di Sumsel, pada Agustus 2020 pada tiga orang polwan dari kesatuan narkoba, tahti dan reskrim bagian perlindungan perempuan dan anak (PPA), dikatakan bahwa beberapa tantangan yang dihadapi oleh polwan adalah dalam membagi waktu dan peran yang seimbang antara bekerja dan menjadi ibu rumah tangga. Hal yang membantu kinerja polwan menurut mereka adalah rekan kerja yang dapat membantu dan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas, dan dukungan dari atasan dan institusi.

Dari hasil wawancara yang didapat pada beberapa Polwan baik di Polda Metro Jaya maupun Polda Sumsel peran dukungan dari institusi yang diterima adalah berupa dukungan material misalnya berupa uang, dukungan pengembangan diri berupa kenaikan jabatan, piagam sertifikat pendidikan kejuruan, keterampilan dan juga pelatihan. Dukungan lainnya yang diberikan kepada anggota Polri, khususnya kepada Polwan adalah dukungan aturan formal misalnya keringanan pada saat hamil yaitu Polwan tidak turun ke lapangan, jam kerja dipermudah dan juga diberikan baju khusus hamil, kemudian setelah melahirkan Polwan diberikan izin cuti selama tiga bulan lamanya. Selain itu dalam instiusi sendiri tidak ada larangan untuk membawa anak, selama tidak mengganggu pekerjaan anggota Polri maupun Polwan boleh untuk membawa anak selagi tidak mengganggu pekerjaan mereka. Keringanan lainnya jika anak sakit pimpinan memberikan izin untuk polwan mengurus anaknya terlebih dahulu dan dibolehkan untuk pulang lebih awal atau masuk kerja lebih siang dari jam yang seharusnya. Untuk *nursery room* sendiri disediakan di pelayanan publik tetapi belum disediakan khusus untuk polwan nya itu sendiri. Dari wawancara yang didapatkan, disimpulkan bahwa dukungan organisasi Polri sudah cukup baik kepada anggota khususnya anggota polwan.

Dalam kajian psikologi industri dan organisasi, salah satu variabel yang menentukan kinerja karyawan adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi agar terciptanya kesejahteraan dalam bekerja sehingga karyawan bisa berpartisipasi dengan baik. Persepsi dukungan organisasi (POS) ialah persepsi karyawan dalam menilai bagaimana organisasi melihat kontribusi karyawan serta kepedulian pada

kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Sedangkan menurut Pusparini dkk (2014), POS didefinisikan sebagai pandangan karyawan tentang bagaimana organisasi tersebut mendukung dengan memberikan bantuan kepada karyawan saat dibutuhkan.

Beberapa penelitian lain juga menjelaskan peran dukungan organisasi (POS) pada kinerja karyawan. Seperti pada (Arshadi & Hayavi, 2013) yang menjelaskan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (POS) memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dan juga terdapat penelitian lain Mursidta (2017) yang mengatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (POS) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian tentang POS terhadap kinerja polisi pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan oleh Amirulloh, Nur'aini & Ipak R (2014), yang menjelaskan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara POS dengan kinerja anggota pada anggota Polres Situbondo. Menurut penelitian ini POS tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karena terdapat faktor-faktor lain.

Dari tinjauan tersebut, dapat terlihat bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian tentang peran POS terhadap kinerja pada perusahaan pada umumnya dengan institusi polisi. Selain itu, dari beberapa penelitian tentang dukungan organisasi terhadap kinerja, belum banyak penelitian yang meneliti peran persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja polisi wanita. Dengan demikian, penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat vitalnya keberadaan dan kontribusi kinerja polwan di dalam institusi POLRI. Data penelitian ini akan diutamakan diambil di Polda Sumsel dan Polda Metro Jaya, karena melihat banyaknya Polwan yang mempunyai jabatan strategis di kedua polda ini, karena semakin tinggi jabatan yang diduduki maka semakin besar pula tanggung jawab yang diterima yang akan mempengaruhi kinerja polwan tersebut. Namun tidak menutupi peluang untuk melibatkan responden polwan dari wilayah lainnya.

Untuk di Polda Sumsel sendiri polwan keseluruhan ada 808 dan yang memiliki jabatan strategis ada 10 orang, jabatan strategis yang dimaksud adalah polwan yang menempati kedudukan sebagai kepala atau wakil kepala yang membawahi kepala bagian dan kepala sub bagian baik di dalam satuan kerja

maupun di sektor kepolisian. Sedangkan di Polda Metro ada sebanyak 6 orang polwan yang menempati jabatan strategis dari jumlah polwan keseluruhan sebanyak 1987 (SDM POLRI, 2020) Jabatan strategis itu sendiri didapat melalui asesmen yang diikuti baik oleh polisi laki-laki maupun polwan. Selain jabatan-jabatan strategis tersebut polwan juga mendapatkan kesempatan jabatan lainnya misalnya sebagai kepala bagian, kepala sub bagian, dan kepala satuan. Apalagi saat ini polwan sudah memiliki kesempatan yang luas dan sama untuk menempati jabatan strategis, semacam Kapolsek, Kapolres bahkan Kapolda. Sehingga ketika jabatan strategis didapat maka semakin berat masalah yang harus dipecahkan. Banyaknya polwan yang menempati jabatan strategis di Polda Sumsel dan Metro Jaya adalah karena kemungkinan di kedua tempat ini memiliki dukungan organisasi yang lebih tinggi dibanding dengan yang lain. Penelitian ini difokuskan pada kinerja tugas karena peneliti ingin melihat apakah ada pengaruh dari dukungan organisasi terhadap polwan di institusi Polda Sumsel dan Polda Metro Jaya untuk menduduki posisi jabatan strategis.

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis dan praktis. Sumbangan teoritis yang diberikan yaitu diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat serta berguna bagi bidang ilmu psikologi, dan juga dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang menyangkut tentang dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan kinerja terkait karyawan. Sementara sumbangan praktisnya yaitu diharapkan dapat berguna sebagai bahan acuan bagi institusi POLRI agar dapat selalu memperhatikan kesejahteraan anggotanya terutama bagi polisi wanita.

Menurut pandangan Islam, bekerja adalah ibadah. Sebagai muslim, bekerja dapat mengaktualisasikan hidayah Allah yang diberikan kepada manusia. Bagi pekerja muslim, bekerja mempunyai hubungan dengan keyakinan positif dan motivasi, untuk mendapatkan keridhoan Allah SWT. Sehingga dengan adanya motivasi tersebut amanah, kejujuran, kebersamaan dapat dijunjung tinggi. Selain itu, *Al-Quran menjelaskan bahwa kedudukan wanita mempunyai tempat yang penting dan mendapatkan hak yang sama sebagaimana laki-laki. Islam mengatur*

kesamaan kedudukan antara laki-laki dan perempuan. Kesamaan tersebut dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, melaksanakan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana.” (Q.S. At-Taubah: 71).

Quraish Shihab (2013) menjelaskan antara lelaki dan perempuan tidak ada perbedaan, karena Allah telah menganugrahkan potensi dan juga kemampuan yang sama baik kepada perempuan dan laki-laki, kemampuan yang berupa tanggung jawab dan juga dalam melaksanakan aktivitas umum seperti pemenuhan kebutuhan keluarga, karena dapat dilakukan oleh perempuan maupun laki-laki.

Dari hal diatas, perempuan yang bekerja tidak perlu khawatir karena, tidak ada larangan dalam Al-Quran mengenai perempuan dalam bekerja, karena pekerjaan apapun itu selama ia termasuk dalam amal shaleh yaitu ajaran yang dibawa Nabi, dibangun berdasarkan aqidah yang benar dan juga khlas karena Allah Ta’ala, (Al-Habdan, 2009), bagi perempuan maupun laki-laki itu diperbolehkan, bahkan Allah menjanjikan keduanya dengan kehidupan yang baik (Quraish Shihab: 2005).

1.2 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah terdapat peran persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja tugas pada polisi wanita?
2. Bagaimana peran persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja tugas polisi wanita menurut tinjauan Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pada polisi wanita serta mengetahui tinjauannya dalam Islam.

1.4.1 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat serta berguna bagi bidang ilmu psikologi, dan juga dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang menyangkut tentang dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan kinerja terkait polisi wanita.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pertimbangan bagi kepolisian untuk mengembangkan sumber daya manusia khususnya yang menyangkut tentang polisi wanita.

1.5 Kerangka Berpikir

