

# Reformasi Kepolisian dan Gender

Tara Denham





# Reformasi Kepolisian dan Gender

Tara Denham



Geneva Centre for the  
Democratic Control of  
Armed Forces (DCAF)

**Tentang Penulis**

Ms. Tara Denham menggabungkan pengalaman teoretis dan praktis dalam penelitiannya tentang reformasi kepolisian dan isu gender. Ms. Denham mendapat gelar Master of Arts bidang Hubungan Internasional dari Fakultas Urusan Internasional Norman Peterson (the Norman Peterson School of International Affairs), dan telah menangani berbagai proyek untuk Pusat Pemeliharaan Perdamaian Pearson (the Pearson Peacekeeping Centre) di Afrika Barat tentang pembangunan kemampuan operasi perdamaian polisi dan gendarmerie. Dalam kapasitas ini, Ms. Denham mengoordinasikan pertemuan meja bundar 'Polisi Wanita dalam Operasi Perdamaian' pada tahun 2006, yang berfokus pada tantangan, peluang dan praktek terbaik keterpaduan isu gender ke dalam organisasi-organisasi nasional, dengan fokus pada partisipasi dalam operasi perdamaian. Saat ini, Ms. Denham bekerja di Departemen Urusan Luar Negeri dan Perdagangan Internasional, Kanada.

**Para penyunting**

Megan Bastick dan Kristin Valasek, DCAF

**Ucapan Terima Kasih**

Kami menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak berikut atas komentar mereka yang sangat berharga mengenai rancangan tool (alat) ini: Maria Christodoulou, Kadi Fakondo, Shobha Gautamm, Sylvio Gravel, Nadine Jubb, Helen McDermott, Eirin Mobekk, Henri Myrtinnen, Françoise Nduwimana, Ivy Okoronkwo, Tony Sheridan, Daniel de Torres, Anne-Kristin Treiber, Walentyna Trzcinska dan UN-INSTRAW. Selain itu, kami juga mengucapkan terima kasih kepada Benjamin Buckland, Anthony Drummond dan Mugiho Takeshita atas bantuan penyuntingan mereka, dan Anja Ebnöther atas bimbingannya dalam proyek ini.

**Toolkit Gender dan RSK**

Tool (alat) ini tentang Reformasi Kepolisian dan Gender adalah bagian dari Toolkit Gender dan RSK (Gender and SSR Toolkit). Dirancang sebagai pengenalan praktis tentang isu-isu gender bagi para praktisi dan pembuat kebijakan reformasi sektor keamanan, Toolkit ini terdiri dari 12 Tool (alat) berikut dan Catatan Prakteknya:

DCAF, OSCE/ODIHR dan UN-INSTRAW mengucapkan terima kasih atas bantuan Departemen Luar Negeri Norwegia dalam pembuatan Toolkit ini.

**DCAF**

Pusat Kendali Demokratis atas Angkatan Bersenjata Jenewa (DCAF, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces) mempromosikan tata kelola pemerintahan yang baik dan reformasi sektor keamanan. Pusat ini melakukan penelitian tentang praktek-praktek yang baik, mendorong pengembangan norma-norma yang sesuai di tingkat nasional dan internasional, membuat anjuran-anjuran kebijakan dan mengadakan program konsultasi dan bantuan di negara yang membutuhkan. Para mitra DCAF meliputi para pemerintah, parlemen, masyarakat sipil, organisasi-organisasi internasional dan para aktor sektor keamanan seperti misalnya polisi, lembaga peradilan, badan intelijen, badan keamanan perbatasan dan militer.

- |   |  |
|---|--|
| 1. Reformasi Sektor Keamanan dan Gender                       | 9. Pengawasan Masyarakat Sipil terhadap Sektor Keamanan dan Gender |
| 2. Reformasi Kepolisian dan Gender                            | 10. Perusahaan-perusahaan Militer dan Keamanan Swasta dan Gender   |
| 3. Reformasi Pertahanan dan Gender                            | 11. Penilaian, Pemantauan dan Evaluasi RSK dan Gender              |
| 4. Reformasi Peradilan dan Gender                             | 12. Pelatihan Gender untuk Personil Sektor Keamanan                |
| 5. Reformasi Hukum Pidana dan Gender                          | Lampiran Undang-undang dan Instrumen Internasional dan Regional    |
| 6. Manajemen Perbatasan dan Gender                            |  |
| 7. Pengawasan Parlementer terhadap Sektor Keamanan dan Gender |  |
| 8. Pembuatan Kebijakan Keamanan Negara dan Gender             |  |

**OSCE/ODIHR**

Kantor Lembaga Demokrasi dan Hak Asasi Manusia (ODIHR, Office for Democratic Institutions and Human Rights) adalah lembaga utama untuk dimensi manusiawi keamanan OSCE: suatu konsep umum yang mencakup perlindungan HAM; pengembangan masyarakat yang demokratis, dengan penekanan pada pemilihan umum, pembangunan institusi, dan tata kelola pemerintahan; penguatan pemerintahan berdasarkan hukum; dan mempromosikan rasa saling hormat yang tulus dan saling pengertian antar individu, dan juga negara. ODIHR ikut berperan dalam penyusunan Toolkit ini.

**UN-INSTRAW**

Institut Penelitian dan Latihan Kemajuan Wanita Internasional PBB (UN-INSTRAW) adalah satu-satunya lembaga PBB yang diberi tugas untuk menyusun program penelitian yang berperan bagi pemberdayaan wanita dan pencapaian kesetaraan gender di seluruh dunia. Melalui pembangunan aliansi dengan Para Negara Anggota PBB, organisasi-organisasi internasional, akademisi, masyarakat sipil dan para aktor lainnya, UN-INSTRAW:

- Melakukan penelitian berorientasi aksi dari perspektif gender yang memberikan dampak nyata terhadap berbagai kebijakan, program dan proyek;
- Menciptakan sinergi-sinergi untuk manajemen pengetahuan dan pertukaran informasi;
- Menguatkan kemampuan para pemangku kepentingan utama untuk memadukan perspektif gender dalam berbagai kebijakan, program dan proyek.

Gambar sampul © Keystone, AP Photo, Hidajet Delic, 2003.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008. Hak cipta dilindungi undang-undang.  
ISBN 978-92-9222-074-7

Kutip sebagai: Tara Denham, "Reformasi Kepolisian dan Gender." Toolkit Gender dan Reformasi Sektor Keamanan. Para penyunting Megan Bastick dan Kristin Valasek. Jenewa: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

Dokumen ini diterbitkan secara asli oleh DCAF, OSCE/ODIHR dan UN-INSTRAW pada tahun 2008 sebagai bagian dari Toolkit Gender dan RSK. Versi bahasa Indonesia ini diterjemahkan dari bahasa Inggris oleh Catherine Muir dan diterbitkan oleh IDSPS atas nama DCAF.

Dicetak oleh SRO-Kundig.

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>Akronim dan Singkatan</b>  | <b>iii</b> |
| <b>1. Pendahuluan</b>   | <b>1</b>   |
| <b>2. Apa itu reformasi kepolisian?</b>   | <b>1</b>   |
| 2.1 Tantangan umum dalam perpolisian  | 2          |
| 2.2 Mengapa reformasi kepolisian?   | 2          |
| <b>3. Mengapa gender penting untuk reformasi kepolisian?</b>  | <b>3</b>   |
| 3.1 Pemberian keamanan yang efektif bagi pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki                           | 4          |
| 3.2 Menciptakan kepolisian yang representatif dan lebih efektif   | 4          |
| 3.3 Menjamin lembaga kepolisian dan budaya yang non-diskriminatif dan mempromosikan hak-hak asasi manusia (HAM) | 6          |
| <b>4. Bagaimana memadukan gender dengan reformasi kepolisian?</b>   | <b>6</b>   |
| 4.1 Rencana aksi gender   | 8          |
| Pemberian keamanan yang efektif kepada pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki                             |            |
| 4.2 Kaji ulang protokol dan prosedur operasional  | 8          |
| 4.3 Prosedur-prosedur dan prakarsa-prakarsa tentang kekerasan berbasis gender                                   | 9          |
| 4.4 Kantor polisi/satuan khusus wanita  | 10         |
| 4.5 Perpolisian masyarakat  | 11         |
| <i>Menciptakan kepolisian yang representatif dan lebih efektif</i>  |            |
| 4.6 Penilaian dan pemeriksaan (audit)   | 11         |
| 4.7 Perekrutan  | 12         |
| 4.8 Retensi   | 12         |
| 4.9 Sumber daya manusia   | 14         |
| 4.10 Kemajuan   | 14         |
| <i>Menjamin lembaga kepolisian dan budaya yang non-diskriminatif dan mempromosikan HAM</i>                      |            |
| 4.11 Kode perilaku dan kebijakan mengenai diskriminasi, pelecehan dan kekerasan                                 | 15         |
| 4.12 Pelatihan gender   | 16         |
| 4.13 Pengawasan sipil   | 17         |
| <b>5. Memadukan gender ke dalam reformasi kepolisian dalam konteks tertentu</b>                                 | <b>18</b>  |
| 5.1 Negara-negara pasca-konflik   | 18         |
| <i>Perpolisian sipil dalam operasi pemeliharaan perdamaian</i>  | 19         |
| <i>Penyaringan</i>  | 19         |
| <i>Perekrutan wanita</i>  | 19         |
| <i>Satuan polisi untuk kekerasan berbasis gender</i>  | 20         |
| 5.2 Negara-negara dalam masa transisi   | 20         |
| 5.3 Negara-negara berkembang  | 21         |
| 5.4 Negara-negara maju  | 22         |
| <b>6. Anjuran-anjuran pokok</b>   | <b>23</b>  |
| <b>7. Sumber daya tambahan</b>  | <b>24</b>  |

## SINGKATAN DAN AKRONIM

|               |  |
|---------------|--|
| <b>APD</b>    | <b>Albuquerque Police Department (Departemen Kepolisian Albuquerque)</b>   |
| <b>CEDAW</b>  | <b>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan)</b> |
| <b>CEE</b>    | <b>Central and Eastern Europe (Eropa Tengah dan Timur)</b>   |
| <b>EU</b>     | <b>European Union (Uni Eropa)</b>  |
| <b>FPU</b>    | <b>Formed Police Unit (Satuan Tugas Unit Polisi Berseragam)</b>  |
| <b>FSU</b>    | <b>Family Support Unit (Satuan Dukungan Keluarga)</b>  |
| <b>GBV</b>    | <b>Gender-Based Violence (Kekerasan Berbasis Gender)</b>   |
| <b>IWITTS</b> | <b>Institute for Women in Trades, Technology, and Services (Institut untuk Wanita dalam Bidang Perdagangan, Teknologi dan Jasa)</b>                    |
| <b>KPS</b>    | <b>Kosovo Police Service (Kepolisian Kosovo)</b>   |
| <b>LGBT</b>   | <b>Lesbian, Gay, Biseksual dan Transgender</b>   |
| <b>LNP</b>    | <b>Liberian National Police (Kepolisian Nasional Liberia)</b>  |
| <b>LSM</b>    | <b>Lembaga Swadaya Masyarakat</b>  |
| <b>NATO</b>   | <b>North Atlantic Treaty Organisation (Organisasi Perjanjian Atlantik Utara)</b>   |
| <b>OAS</b>    | <b>Organisation of American States (Organisasi Negara-negara Amerika)</b>  |
| <b>OMS</b>    | <b>Organisasi Masyarakat Sipil</b>   |
| <b>OSCE</b>   | <b>Organisation for Security and Co-operation in Europe (Organisasi untuk Keamanan dan Kerja Sama di Eropa)</b>  |
| <b>PBB</b>    | <b>Perserikatan Bangsa-Bangsa</b>  |
| <b>PLCU</b>   | <b>Police Local Command Unit (Satuan Komando Lokal Kepolisian)</b>   |
| <b>Polmas</b> | <b>Perpolisian Masyarakat</b>  |
| <b>SSR</b>    | <b>Reformasi Sektor Keamanan</b>   |
| <b>UNICEF</b> | <b>UN Children's Fund (Dana Anak-anak PBB)</b>   |
| <b>UNOMSA</b> | <b>UN Observer Mission in South Africa (Misi Pemerhati PBB di Afrika Selatan)</b>  |
| <b>WPS</b>    | <b>Women's Police Station (Kantor Polisi Wanita)</b>   |

# Reformasi Kepolisian dan Gender

## 1 Pendahuluan

Organisasi kepolisian memainkan peran penting dalam masyarakat. Mereka bertanggung jawab memelihara perdamaian dan ketertiban, dengan menegakkan rule of law dan menjalankan tugas mereka dengan kepekaan dan perhatian terhadap para anggota masyarakat. Karena organisasi-organisasi kepolisian di seluruh dunia berusaha meningkatkan respons dan perlindungan mereka terhadap individu dan masyarakat, mereka jadi terlibat dalam proses reformasi kebijakan dan praktek. Tuntutan untuk reformasi didorong oleh sejumlah faktor seperti: pengkajian ulang internal, tekanan publik, keputusan-keputusan pemerintah, perhatian internasional dan/atau pemulihan pasca-konflik. Proses reformasi kepolisian mendukung pembentukan atau penguatan organisasi kepolisian yang bertanggung jawab, efektif, adil dan menghormati hak-hak. Pilar utama dari segala reformasi haruslah fokus pada usaha menjamin supaya kebutuhan keamanan masyarakat yang majemuk dipahami dengan benar dan dimasukkan ke dalam struktur dan operasi kebijakan kepolisian.

Tool (alat) tentang reformasi kepolisian dan gender yang berikut ini berfokus pada pentingnya penguatan kemampuan kepolisian dalam memahami dan menangani kebutuhan keamanan yang berbeda dari seluruh penduduk (yang mencakup pria, wanita, anak lelaki dan anak perempuan dari semua bidang pekerjaan) dan menciptakan lembaga kepolisian yang non-diskriminatif dan representatif. Informasi yang disusun dalam tool ini didasarkan pada penelitian dan pengalaman internasional di lapangan dan membahas isu-isu internal (budaya kelembagaan) dan isu-isu eksternal (kebijakan dan prosedur menangani kejahatan) dalam reformasi kepolisian.

Tool (alat) ini dapat digunakan oleh para aktor yang melakukan reformasi kepolisian seperti: polisi dan staf perekrutan, para pejabat pemerintah, organisasi-organisasi internasional dan regional, organisasi-organisasi masyarakat sipil, dan para anggota parlemen dan peneliti. Tool (alat) ini dirancang sebagai alat rujukan, yang disertai berbagai informasi pendukung dan contoh serta kiat praktis yang dapat digunakan dalam merancang dan/atau melaksanakan proses pembenahan. Informasi berikut ini tidak berfungsi sebagai model tapi sebagai titik mula untuk memasukkan isu gender ke dalam proses reformasi kepolisian yang harus didefinisikan secara umum dan mencerminkan masyarakat yang dilayani polisi.

Tool ini terdiri dari:

- Pengantar reformasi kepolisian
- Landasan pemikiran yang mendasari pemaduan isu-isu gender dan cara bagaimana hal ini dapat memperkuat prakarsa reformasi kepolisian
- Titik-titik mula untuk memasukkan isu-isu gender ke dalam aspek-aspek reformasi kepolisian yang berbeda, termasuk kiat dan contoh praktis
- Pembahasan tentang isu-isu gender dan reformasi kepolisian tertentu dalam konteks negara pasca-konflik, negara dalam masa transisi, negara berkembang, dan negara maju
- Anjuran-anjuran pokok
- Sumber daya tambahan

## 2 Apa itu reformasi sektor keamanan?

Reformasi kepolisian merupakan bagian inti dari reformasi sektor keamanan (RSK). Proses reformasi yang lebih luas ini sering didefinisikan sebagai transformasi suatu sistem keamanan, yang melibatkan semua aktor, peran, tindakan dan tanggung jawab mereka mengelola dan menjalankan sistem tersebut dengan cara yang sesuai dengan norma-norma demokrasi dan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik.<sup>1</sup>

Untuk information lebih lanjut, lihat Tools Toolkit RSK dan Gender

Kepolisian adalah salah satu dari aktor keamanan negara yang penting, dan setiap proses reformasi harus dikoordinasikan dengan para aktor keamanan lainnya untuk menjamin pendekatan yang terpadu ketimbang pendekatan ad hoc.

**Definisi Kepolisian:** pasukan sipil suatu negara, yang bertanggung jawab atas pencegahan dan pendeteksian kejahatan dan pemeliharaan ketertiban umum.<sup>2</sup> Karena itu, istilah ini mencakup semua lembaga penegakan hukum, seperti kepolisian dan angkatan kepolisian mirip gendarmerie yang menjalankan kekuasaan kepolisian, khususnya kekuasaan untuk menangkap dan menahan.<sup>3</sup>

**Definisi Reformasi Kepolisian:** transformasi atau perubahan suatu organisasi kepolisian menjadi kepo-

lisian yang profesional dan bertanggung jawab dan menerapkan gaya perpolisian yang tanggap terhadap kebutuhan masyarakat setempat.<sup>4</sup>

Reformasi kepolisian berkaitan dengan perubahan dan merupakan suatu proses yang menggerakkan lembaga kepolisian menuju lembaga yang lebih bertanggung jawab atas tindakannya dan lebih menghormati hak asasi manusia. Proses ini bisa terbatas waktu, terutama dalam konteks pasca-konflik di mana proses tersebut didukung melalui bantuan internasional dan ditentukan dengan jadwal eksternal; atau berkelanjutan di mana terdapat dukungan (politik dan/atau keuangan) nasional. Reformasi kepolisian yang efektif berlangsung melalui tahap-tahap utama berikut:<sup>5</sup>

1. Analisis dan penilaian awal: mengumpulkan informasi untuk memahami dan menguraikan konteks lokal
2. Perancangan dan perencanaan: berdasarkan analisis, susun rencana atau peta reformasi yang jelas dengan tujuan yang didefinisikan dengan jelas
3. Pengelolaan pelaksanaan: laksanakan rencana tersebut dalam kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan
4. Evaluasi: pantau kemajuan, kumpulkan informasi dan data tentang perubahan yang terjadi, evaluasi keberhasilan dan identifikasi tantangan yang perlu ditanggulangi

Proses ini unik pada setiap konteks, apakah dalam konteks negara pasca-konflik, negara berkembang, negara dalam masa transisi atau negara maju (untuk melihat kiat/anjuran khusus-konteks, lihat Bagian 5). Walaupun terdapat perbedaan antara kenyataan kontekstual, rasa hormat terhadap hak-hak asasi manusia dan hukum kemanusiaan harus dianggap sebagai titik mula utama dalam reformasi budaya internal dan eksternal kepolisian.

Contoh reformasi kepolisian di kawasan-kawasan

yang berbeda adalah:

- *Amerika Tengah*, yang sedang menjauhkan kepolisian dari sistem militer dan menerapkan kontrol sipil atas pasukan keamanan.<sup>6</sup>
- *Asia Tengah*, yang sedang berubah dari sistem perpolisian kolonial menjadi suatu struktur yang demokratis yang didalamnya kepolisian bekerja demi masyarakat dan bukan demi kepentingan suatu partai yang berkuasa atau suatu kelompok yang berpengaruh dalam masyarakat.<sup>7</sup>
- *Amerika Utara*: yang sedang menanggapi tuduhan korupsi dan penggunaan kekuatan yang berlebihan dan tuntutan hukum untuk menciptakan gaya perpolisian yang lebih berorientasi pelayanan yang memperhatikan kebutuhan masyarakat yang lebih luas, termasuk masyarakat yang sebelumnya terpinggirkan – seperti masyarakat lesbian, gay, biseksual dan transgender (LGBT).
- *Para negara Eropa Timur/Pasca-komunis*: yang sedang menanggapi korupsi dan tuntutan perpolisian yang berorientasi pelayanan dan perpolisian menurut *rule of law* yang berbasis hak-hak.

Contoh-contoh ini hanya sekedar contoh jenis reformasi umum yang terjadi. Harus diingat bahwa walaupun reformasi mungkin lebih berkaitan dengan kawasan atau konteks tertentu, berbagai macam reformasi dapat terjadi pada suatu lembaga kepolisian tertentu. Contoh reformasi kepolisian adalah: perubahan pada tingkat bawah seperti pengembangan keterampilan, pelatihan dan peningkatan kesadaran; bekerja sama dengan pejabat tingkat tinggi untuk mengubah sifat militeristik kepolisian; dan perumusan kembali mandat dan prosedur operasi di lembaga kepolisian. Apa pun tingkat, jenis atau konteks reformasi, pemahaman tentang kemampuan lokal untuk melaksanakan reformasi, kebutuhan masyarakat tertentu, dan penetapan waktu harus dipertimbangkan dengan matang untuk menjamin rencana reformasi memang realistis dan dapat dicapai dalam jangka waktu yang terukur.

| Kotak 1   |  | Efektivitas operasional kepolisian   |   |
|---|--|--|---|
| Bertanggung jawab   | Efektif  | Adil   | Menghormati hak-hak   |
| Hubungan yang kuat dengan masyarakat untuk menyebarkan informasi mengenai hak-hak warga negara dan tanggung jawab polisi. | Pengembangan keterampilan untuk semua polisi/staf.                   | Kesempatan-kesempatan profesional di lembaga kepolisian bagi semua anggota masyarakat.   | Berkurangnya tingkat kejadian penggunaan kekuatan yang berlebihan.  |
| Mekanisme independen untuk menyidik tuduhan terhadap kepolisian.  | Berkurangnya korupsi.  | Gaji berdasarkan tingkat keterampilan dan peringkat ketimbang jenis                      | Perlakuan setara terhadap polisi dan staf di organisasi kepolisian. |
| Mekanisme pengawasan internal dan eksternal yang kuat   | Kesempatan pelatihan untuk semua tingkatan di kepolisian.            | Akses setara atas kesempatan untuk pengembangan karir.                                   | Persyaratan kesehatan semua staf dipertimbangkan.                   |
| Masukan dan umpan balik yang beragam bagi operasi dan fungsi kepolisian.  | Pemahaman dan kemampuan menanggulangi ancaman keamanan yang beragam. | Alokasi sumber daya didasarkan pada kebutuhan dan ancaman keamanan yang teridentifikasi. | Layanan polisi yang adil diberikan kepada semua anggota masyarakat. |



## Kotak 2

## Ancaman keamanan terhadap pria, wanita, anak lelaki, dan anak perempuan

| Pria  | Wanita   | Anak Lelaki   | Anak Perempuan  |
|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Perampokan (Australia: 75% korbannya adalah pria)<sup>11</sup></li> <li>■ Penganiayaan</li> <li>■ Pembunuhan</li> <li>■ Penganiayaan ringan dan berat</li> <li>■ Kekerasan geng</li> <li>■ Dipaksa memperkosa anggota keluarga sendiri (khususnya pada masa konflik)</li> <li>■ Pemerkosaan dan penyiksaan seksual</li> <li>■ Perdagangan manusia</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kekerasan dalam rumah tangga</li> <li>■ Penganiayaan seksual (Amerika Serikat: 92% korbannya di tempat kerja adalah wanita)<sup>12</sup></li> <li>■ Kematian istri akibat kekerasan dalam rumah tangga bermotif pemerasan harta bawaan istri</li> <li>■ Pelecehan seksual</li> <li>■ Pemerkosaan</li> <li>■ Pembunuhan bermotif 'kehormatan'</li> <li>■ Penguntitan</li> <li>■ Pemandulan paksa</li> <li>■ Perdagangan manusia</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kekerasan geng</li> <li>■ Penganiayaan dan pemerkosaan anak</li> <li>■ Gertakan</li> <li>■ Penculikan &amp; penyanderaan</li> <li>■ Pembuangan &amp; penelantaran anak</li> <li>■ Perdagangan manusia</li> <li>■ Jual/beli anak untuk pelacuran</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pembunuhan bayi</li> <li>■ Penganiayaan dan pemerkosaan anak</li> <li>■ Perdagangan manusia</li> <li>■ Penculikan &amp; penyanderaan</li> <li>■ Perkawinan paksa anak</li> <li>■ Jual/beli anak untuk pelacuran</li> </ul> |

## 2.1 Tantangan umum dalam perpolisian

Lembaga kepolisian menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan pertimbangan berkelanjutan demi perbaikan. Sedikit sekali, kalau ada, organisasi yang bebas dari kritik dan tuntutan perubahan, termasuk organisasi-organisasi kepolisian yang paling berpengalaman sampai yang baru mendapat pelatihan dan yang baru dibentuk. Meskipun terdapat perbedaan geografis, sosial dan ekonomi yang besar di berbagai negara, dan juga keanekaragaman struktur, ukuran dan konteks kepolisiannya, terdapat masalah-masalah umum yang mempengaruhi banyak organisasi kepolisian, terutama sehubungan dengan isu-isu gender. Berikut ini adalah daftar sebagian masalah tersebut:<sup>8</sup>

- Tingkat respons yang rendah terhadap kejahatan yang dilakukan terhadap kelompok sosial tertentu
- Penggunaan kekuatan yang berlebihan terhadap kelompok-kelompok tertentu, khususnya kelompok yang terpinggirkan seperti orang-orang dari kelompok minoritas, penduduk asli, dan masyarakat LGBT
- Tidak dilibatkannya kelompok-kelompok tertentu di lembaga kepolisian
- Pelanggaran kode perilaku dan penyalahgunaan jabatan
- Penolakan mencatat pengaduan
- Keterampilan penyidikan yang kurang sehingga menyebabkan tingkat penjatuhan vonis yang rendah
- Kurangnya pertanggungjawaban
- Kurangnya kepercayaan sipil

## 2.2 Mengapa reformasi kepolisian?

Untuk menanggulangi tantangan umum dalam perpolisian, reformasi dapat dilakukan untuk membuat kepolisian menjadi lebih efektif secara operasional, bertanggung jawab, adil, dan menghormati hak. Walaupun tidak seksama, Kotak 1 memberikan contoh-contoh perubahan yang dapat terjadi berkat reformasi kepolisian dalam usaha membuat organisasi kepolisian menjadi lebih efektif secara operasional.

# 3

## Mengapa gender penting dalam reformasi kepolisian?

Gender merujuk pada peran dan hubungan, ciri kepribadian, sikap, perilaku dan nilai-nilai tertentu yang dihubungkan masyarakat dengan pria dan wanita. Karena itu, 'gender' merujuk pada perbedaan yang *dipelajari* antara pria dan wanita, sedangkan 'jenis kelamin' merujuk pada perbedaan *biologis* antara lelaki dan perempuan. Peran gender sangat bervariasi di dalam dan antar-kebudayaan dan dapat berubah sepanjang waktu. Gender tidak hanya merujuk pada wanita atau pria tapi juga merujuk pada hubungan di antara mereka.

**Pengarusutamaan gender (gender mainstreaming)** adalah proses penilaian implikasi terhadap wanita dan pria dari suatu tindakan yang terencana, seperti

pembuatan undang-undang, kebijakan atau program di semua bidang dan pada semua tingkatan.<sup>9</sup>

Lihat Tool tentang RSK dan Gender

Penanggulangan isu-isu gender bukan suatu proses merampas kekuasaan dari pria dan kemudian memberikannya kepada wanita dan kelompok-kelompok yang kurang terwakili lainnya, tapi sebaliknya merupakan suatu proses meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi-organisasi yang diperbarui.

Kepatuhan terhadap kewajiban menurut undang-undang dan instrumen hukum internasional

Pemaduan isu-isu gender ke dalam reformasi kepolisian diperlukan untuk memenuhi hukum internasional dan regional, instrumen hukum dan norma mengenai keamanan dan gender. Instrumen utama di antaranya adalah:

- Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (1979)
- Deklarasi dan Landasan Aksi Beijing (1995)
- Resolusi Dewan Keamanan PBB tentang Perempuan, Perdamaian dan Keamanan (2000)

Untuk informasi lebih lanjut, silakan lihat Lampiran Toolkit tentang Undang-Undang dan Instrumen Internasional dan Regional.

### 3.1 Penyediaan keamanan yang efektif kepada pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki

Karena polisi bertanggung jawab atas pemeliharaan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, kepolisian harus memahami dan menanggulangi semua ancaman keamanan yang dihadapi masyarakat yang mereka layani, dengan menyadari bahwa pria dan wanita terpengaruh oleh kekerasan dan diskriminasi dengan cara yang sangat berbeda dan dengan tingkatan yang berbeda. Misalnya, kejahatan terhadap pria umumnya terjadi di tempat umum, sedangkan kejahatan terhadap wanita, seperti kekerasan dalam rumah tangga, sering terjadi di tempat pribadi, bidang yang oleh kebanyakan lembaga negara tidak dianggap sebagai tanggung jawabnya.<sup>10</sup> Beberapa contoh ancaman keamanan (bukan berdasarkan urutan tingkat kejadiannya) terhadap pria, wanita, anak lelaki, dan anak perempuan diperlihatkan pada Kotak 2.

Polisi berkewajiban mencegah, mengurangi dan merespons bentuk-bentuk kejahatan ini, termasuk kekerasan berbasis gender (GBV) karena ini adalah salah satu dari ancaman-ancaman terhadap keamanan di semua bagian dunia. Sebuah penelitian

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO, World Health Organisation) menunjukkan bahwa lebih 69% wanita melaporkan pernah mengalami agresi fisik dari pasangan pria pada suatu masa dalam hidup mereka. 13GBV adalah suatu tindak kekerasan – fisik, seksual atau psikologis – yang mungkin menyebabkan bahaya bagi seseorang dan dilakukan karena gender mereka. Jenis kekerasan ini dilakukan terhadap pria dan wanita, anak lelaki dan anak perempuan, dan menggambarkan ketidakseimbangan kekuasaan yang terjadi antara pria dan wanita atau antara seorang anak dan pengasuhnya.

GBV bisa semakin diperparah oleh ketidakamanan yang disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti latar belakang etnis, orientasi seksual, dan agama:

- 67% dari kasus bermotif agama di Inggris dan Wales pada tahun 2005/2006 terjadi terhadap kaum Muslim.<sup>14</sup>
- Di Afrika Selatan, para lesbian kulit hitam diperkosa dan juga dianiaya secara fisik dan verbal karena orientasi seksual mereka.<sup>15</sup>

Pria dan wanita sering enggan melaporkan kejahatan ini kepada polisi. Pria yang mengalami GBV sering merasa malu dan tidak mau membicarakan kejadian tersebut karena takut dianggap lemah, tak berdaya atau gay. Wanita sering enggan melapor kepada polisi karena pantangan dan stigma sosial yang berkaitan dengan menjadi korban GBV. Tantangan lainnya terdapat di negara-negara yang tidak mempunyai hukum yang memadai mengenai pemberantasan GBV. Di lembaga kepolisian itu sendiri harus dipastikan bahwa semua polisi – pria dan wanita – cukup terlatih untuk merespons korban GBV dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memproses dan menyidik kejahatan secara efektif.

### 3.2 Menciptakan kepolisian yang representatif dan lebih efektif

*'Meningkatkan keanekaragaman bukan sekedar perkara yang benar atau sesuai moral yang harus dilakukan – hal itu penting bagi kita untuk menjalankan tugas kita. Tempat kerja yang beragam memberikan akses atas berbagai keterampilan, pengalaman, pendidikan, dan kebudayaan yang meningkatkan kemampuan kita memberikan berbagai solusi lokal atas masalah lokal.'*

Kantor Departemen Dalam Negeri Kerajaan Inggris – Selebaran mengenai Keanekaragaman di Lembaga Kepolisian<sup>16</sup>

Ancaman keamanan dan kejahatan dilakukan terhadap semua lapisan masyarakat; namun demikian, organisasi kepolisian di seluruh dunia tetap didominasi pria dengan perwakilan yang kurang dari kelompok tertentu. Perpolisian biasanya dianggap sebagai 'pekerjaan pria' karena berkaitan dengan kejahatan, bahaya dan kekerasan.<sup>17</sup> Proses perekrutan, seperti

### Kotak 3 | Persentase polisi wanita dan pria di sejumlah negara

| Negara                                    | Tahun | Polisi wanita | Polisi pria |
|---|-------|---------------|-------------|
| <b>Pasca-konflik</b>                      |       |               |             |
| Afrika Selatan <sup>19</sup>              | 2006  | 29%           | 71%         |
| Siprus <sup>20</sup>                      | 2006  | 16%           | 84%         |
| Sierra Leone <sup>21</sup>                | 2006  | 15%           | 85%         |
| Kosovo <sup>22*</sup>                     | 2006  | 14%           | 86%         |
| <b>Dalam Masa Transisi dan Berkembang</b> |       |               |             |
| Jamaika <sup>23</sup>                     | 2001  | 18%           | 82%         |
| Republik Ceko <sup>24</sup>               | 2001  | 12%           | 88%         |
| Venezuela <sup>25</sup>                   | 2002  | 10%           | 90%         |
| Rumania <sup>26</sup>                     | 2005  | 8%            | 92%         |
| India <sup>27</sup>                       | 2006  | 2%            | 98%         |
| <b>Maju</b>                               |       |               |             |
| Australia <sup>28</sup>                   | 2002  | 29%           | 71%         |
| Kanada <sup>29</sup>                      | 2006  | 18%           | 82%         |
| Swedia <sup>30</sup>                      | 2001  | 18%           | 82%         |
| Amerika Serikat <sup>31</sup>             | 2006  | 12-14%        | 86-88%      |
| Finlandia <sup>32</sup>                   | 2004  | 10%           | 90%         |

\*Pada saat Tool ini dibuat, bulan November 2007, status Kosovo belum tetap.

pemeriksaan latar belakang dan wawancara perorangan, kadang-kadang menyingkirkan calon wanita atau pria yang tidak mempunyai sikap maskulin yang 'benar', seperti 'ketangguhan' dan heteroseksualitas mutlak.<sup>18</sup> Namun demikian, dengan terbentuknya kepolisian yang lebih representatif – kepolisian yang menggambarkan komposisi etnis, agama, geografi, jenis kelamin, suku dan bahasa masyarakat – kredibilitas, kepercayaan, dan dengan demikian legitimasi kepolisian akan meningkat di mata masyarakat. Peningkatan jumlah personil polisi wanita dapat memberikan manfaat operasional yang nyata.

Kotak 3 memberikan gambaran umum keterwakilan berlebihan polisi pria di seluruh dunia.

Untuk mewujudkan kepolisian yang lebih efektif secara operasional dan untuk memberikan respons yang lebih efektif terhadap kebutuhan keamanan wanita dan kelompok yang kurang terwakili lainnya, harus diambil langkah-langkah untuk mengatasi kesenjangan keterwakilan tersebut. Beberapa manfaat potensial dari keterwakilan yang lebih besar, seperti dikutip oleh Markas Besar Kepolisian Kerajaan Inggris, adalah:<sup>33</sup>

- Polisi gay mungkin dapat memberikan cara baru

menyampaikan pesan-pesan penurunan kejahatan kepada komunitas gay dan di dalam kepolisian sendiri.

- Polisi yang lebih muda mungkin memiliki pengetahuan yang lebih luas mengenai klub dan bar setempat dan mungkin dapat memberikan solusi inovatif atas gangguan keamanan yang disebabkan oleh alkohol.
- Polisi Muslim wanita mungkin cocok ditugaskan untuk menangani kasus kekerasan dalam rumah tangga yang melibatkan wanita Muslim lainnya.

Peningkatan keterwakilan polisi wanita dapat memberikan manfaat tambahan. Menurut Pusat Urusan Wanita dan Perpolisian Nasional, penelitian nasional dan internasional menunjukkan bahwa wanita dan pria sama-sama mampu melaksanakan tugas kepolisian secara efektif. Kenyataannya, penelitian menunjukkan bahwa wanita sering memberikan sejumlah keterampilan dan kekuatan tertentu bagi tugas kepolisian, seperti kemampuan mengurangi penggunaan atau ketergantungan pada kekuatan saat menghadapi orang yang agresif.<sup>34</sup> Beberapa cara lain yang diberikan wanita untuk menciptakan organisasi kepolisian yang lebih efektif adalah:<sup>35</sup>

- Polisi wanita mungkin lebih efektif dalam meredam situasi yang mungkin berbahaya daripada polisi pria.
- Polisi wanita lebih jarang dilaporkan masyarakat bertindak “tidak patut” dibandingkan dengan polisi pria.
- Polisi wanita lebih jarang menggunakan kekuatan yang mematikan, seperti menggunakan senjata api.
- Polisi wanita lebih jarang mengalami penentangan atau perlawanan dari tersangka pria yang mereka tangkap dan/atau tanyai.
- Polisi wanita dapat bertindak sebagai model peran bagi anggota masyarakat mengenai kemampuan wanita berpartisipasi di lembaga-lembaga sektor keamanan.
- Polisi wanita sering memiliki keterampilan komunikasi yang lebih baik daripada polisi pria dan lebih mampu mendapatkan kerja sama dan kepercayaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu model perpolisian masyarakat.<sup>36</sup>

Peningkatan keterwakilan polisi wanita juga menjadi keharusan operasional bila kepolisian ingin memberikan respons efektif atas GBV terhadap wanita dan anak perempuan. Wanita lebih cenderung melaporkan GBV kepada polisi wanita, dan penyediaan wanita terlatih yang hadir selama prosedur penyidikan juga merupakan praktek yang baik.

### 3.3 Menjamin lembaga kepolisian dan budaya yang non-diskriminatif dan mempromosikan hak asasi manusia (HAM)

Pemberantasan diskriminasi dan pelanggaran HAM, termasuk GBV, oleh personil polisi akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif dan meningkatkan keamanan personil maupun masyarakat sipil. Di beberapa negara, polisi melakukan pelanggaran hukum seperti pelecehan seksual dan penganiayaan seksual, terlibat dalam pekerjaan seks paksa dan perdagangan manusia, dan melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan orientasi seksual. Personil polisi pria dan wanita, dan juga pria dan wanita sipil, anak perempuan dan anak lelaki bisa menjadi korban langsung pelanggaran ini. Misalnya, laporan tahun 2006 dari Amnesty Internasional menyatakan bahwa: ‘Pemeriksaan wanita dan anak perempuan oleh polisi dan pasukan keamanan, dan di dalam keluarga dan masyarakat mereka sendiri, diakui sudah mewabah di Nigeria.’<sup>37</sup> Bentuk-bentuk pelanggaran HAM ini bisa dilakukan oleh seorang polisi atau sekelompok karyawan, dan kadang-kadang dipertahankan oleh budaya kelembagaan yang diskriminatif.

Sikap diskriminatif personil polisi bisa juga mencegah akses setara atas lembaga kepolisian. Menurut Pelapor PBB tentang Kekerasan terhadap Wanita, di berbagai negara, para wanita melaporkan bahwa kepolisian tidak peka dan mungkin gagal menyidik kejahatan yang berbasis gender. ‘Sebagian wanita melaporkan bahwa ketika mereka datang ke kantor

polisi untuk melaporkan kasus pemerkosaan, polisi pria cenderung meremehkannya, bahkan bertanya apakah mereka menikmati pengalamannya.’<sup>38</sup> Diskriminasi berbasis gender bisa diperparah oleh diskriminasi yang didasarkan pada ras, kelas, kasta, usia atau cacat fisik. Misalnya, diskriminasi dan kekerasan sistematis terhadap komunitas Rom (gipsi) oleh polisi di Kroasia dan Republik Ceko telah membuat para wanita Rom tidak mau meminta bantuan dari kepolisian.<sup>39</sup>

Namun demikian, harus diingat bahwa pemasukan wanita dan kelompok masyarakat yang kurang terwakili tidak otomatis menghasilkan organisasi kepolisian yang lebih non-diskriminatif. Budaya internal tidak menghormati dan melecehkan kadang-kadang membuat seorang polisi menerima budaya dominan tersebut untuk melindungi diri mereka di tempat kerja. Polisi wanita sering bertindak lebih keras terhadap korban kejahatan wanita dan lebih sering menggunakan kekuatan terhadap masyarakat dalam usaha mendapatkan penerimaan ke dalam kelompok yang dominan.<sup>40</sup> Proses reformasi harus mengatasi tantangan yang berkaitan dengan budaya organisasi, dan berusaha menciptakan kepolisian yang menghormati rekan-rekan dan masyarakat yang dilayani.

## 4 Bagaimana memadukan gender dengan reformasi kepolisian?

Setiap proses reformasi merupakan proses yang rumit dan memerlukan pelaksanaan strategi yang terencana dengan baik. Menyadari bahwa tanggung jawab kepolisian adalah melayani dan melindungi masyarakat, pemilihan lokal sangat penting untuk menciptakan proses pembenahan yang efektif dan berkelanjutan. Apakah di negara pasca-konflik atau pun di negara maju, organisasi kepolisian atau pun masyarakat yang dilayaninya tidak boleh dianggap sebagai penerima pasif pembenahan. Karena itu, kiat dan contoh berikut mengenai pemaduan gender dalam reformasi kepolisian harus disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan dan kemampuan khusus setempat.

Perlu juga diingat bahwa pria memainkan peran penting dalam proses reformasi kepolisian yang tanggap terhadap gender. Pria yang memegang kekuasaan dapat menggunakan pengaruh mereka untuk mendukung dan memimpin reformasi. Sebagai ‘pendukung’, orang-orang memainkan peran sebagai pemimpin, sekutu, dan pendidik dalam suatu organisasi, yang secara khusus mendorong diadanya dialog mengenai isu-isu yang mungkin sensitif dalam jenjang sektor keamanan.<sup>41</sup> Di seluruh jenjang kepolisian tersebut, pria yang mengenali kesempatan untuk menciptakan suatu situasi yang adil bagi semua personil polisi dapat memimpin dengan memberikan

teladan saat kebijakan dan prosedur baru disesuaikan. Melibatkan polisi pria dalam perundingan tentang perlunya kesetaraan gender merupakan kesempatan untuk menyebarkan informasi dan mengidentifikasi

bidang-bidang perlawanan. Tanpa penerimaan dan dukungan mayoritas di organisasi kepolisian, tidak ada prakarsa apa pun yang akan berhasil atau berkelanjutan dalam menghasilkan perubahan.

#### Kotak 4 Template rencana aksi reformasi<sup>42</sup>

| Anjuran-anjuran  | Tugas  | Tanggung jawab | Jadwal |
|--|--|----------------|--------|
| 1. Memperkenalkan nilai-nilai organisasi dengan menyatakan bahwa organisasi kepolisian bertekad menangani isu-isu keanekaragaman dan gender.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Buat pernyataan nilai-nilai organisasi.</li> </ul>  |                |        |
| 2. Buat kebijakan dan prosedur untuk mencapai nilai-nilai organisasi.<br>Contoh: Tidak boleh ada diskriminasi terhadap anggota polisi berdasarkan alasan apa pun – ras, agama, jenis kelamin, orientasi seksual.             | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jamin pernyataan-pernyataan kebijakan yang jelas, yang akan menjadi alat-alat yang paling efektif sebagai pedoman reformasi kepolisian.</li> </ul>  |                |        |
| 3. Buat satuan/badan permanen yang perannya memastikan bahwa gender menjadi bagian dari setiap aspek kebijakan dan praktek kepolisian.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Tentukan mandat, kerangka acuan, dan keanggotaan yang dianjurkan.</li> </ul>  |                |        |
| 4. Buat strategi komunikasi internal dan eksternal yang komprehensif untuk mendukung tujuan kesetaraan gender di lembaga kepolisian.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Buat strategi komunikasi dengan metode yang mudah digunakan</li> </ul>  |                |        |
| 5. Tentukan tujuan kesetaraan gender yang dapat diukur dan mekanisme penelusurannya.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rumuskan sistem pemantauan dan alokasikan sumber daya yang diperlukan.</li> <li>■ Buat sistem pelacakan dan pangkalan data untuk pengumpulan data.</li> </ul>   |                |        |
| 6. Tentukan target-target strategis perekrutan polisi untuk meningkatkan kemampuan kepolisian dalam memberikan layanan kepada kelompok-kelompok masyarakat yang beragam.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Siapkan survei demografi untuk mengidentifikasi persyaratan keanekaragaman.</li> </ul>  |                |        |
| 7. Lakukan kaji ulang yang menyeluruh terhadap prosedur perekrutan untuk mengidentifikasi dan menyingkirkan hambatan dalam menerima kelompok masyarakat yang kurang terwakili dan analisis para pelamar yang tidak diterima. | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Siapkan proses pengkajian ulang dan alokasikan sumber daya yang diperlukan.</li> </ul>  |                |        |
| 8. Tentukan mekanisme untuk memastikan bahwa semua anggota panel wawancara memahami dan memperlihatkan komitmen terhadap kesetaraan gender dan perpolisian yang berorientasi pelayanan.                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gunakan kebijakan yang baru dirumuskan sebagai landasan untuk pelatihan.</li> </ul>   |                |        |
| 9. Susun rencana untuk mengkaji ulang semua kebijakan dan prosedur untuk menjamin kebijakan dan prosedur tersebut peka terhadap gender dan keanekaragaman.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rumuskan rencana beserta jadwal dan tanggung jawab untuk proses pengkajian ulang.</li> </ul>  |                |        |
| 10. Padukan kebijakan dan prosedur baru mengenai gender dan keanekaragaman ke dalam program pelatihan untuk semua anggota polisi yang baru maupun yang sudah lama bertugas.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Adakan pelatihan bagi semua pelatih mengenai kebijakan baru.</li> <li>■ Kenali kesenjangan-kesenjangan pelatihan dan rancang ulang program pelatihan untuk menanggulangi kesenjangan tersebut.</li> </ul> |                |        |
| 11. Susun program pendampingan karyawan.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Tunjuk para wanita pada semua tingkatan di lembaga kepolisian untuk berpartisipasi dalam program bimbingan.</li> </ul>  |                |        |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| 12. Kaji ulang prakarsa-prakarsa ramah keluarga yang mencerminkan kebutuhan semua anggota polisi.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Uraikan kebutuhan pria maupun wanita dan siapkan prakarsa atau kebijakan untuk memenuhi kebutuhan ini.</li> </ul>  |  |  |
| 13. Tentukan proses untuk mendukung pertanggungjawaban atasan dalam menghadapi perilaku anggota polisi yang tidak pantas sehubungan dengan pelecehan dan diskriminasi di tempat kerja. | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kenali tindakan disipliner dan adakan pelatihan bagi semua atasan mengenai proses pengambilan tindakan disipliner.</li> </ul>  |  |  |
| 14. Tentukan atau perbaiki prosedur yang sudah ada dalam memproses pengaduan masyarakat mengenai pelanggaran yang dilakukan anggota polisi.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Uraikan sistem pengkajian pengaduan yang sudah ada dan pastikan sistem tersebut dapat diakses, terutama oleh para wanita dan kelompok masyarakat minoritas.</li> </ul> |  |  |
| 15. Tentukan mekanisme yang dapat digunakan semua anggota panel pengkajian promosi untuk memahami dan memperlihatkan komitmen terhadap kesetaraan gender.                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Tetapkan indikator untuk mengukur komitmen panel pengkajian terhadap kesetaraan gender.</li> </ul>   |  |  |
| 16. Tentukan mekanisme untuk alokasi fasilitas, peralatan, dll. yang sesuai gender.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kenali kebutuhan fasilitas/peralatan.</li> </ul>   |  |  |

### 4.1 Rencana aksi gender

Beberapa titik mula berikut ini memberikan gambaran tentang beberapa cara bagaimana memadukan gender dengan reformasi kepolisian. Dengan begitu banyak bidang yang harus ditangani, proses reformasi mungkin terlihat agak membingungkan dan mungkin sulit untuk mengidentifikasi dari mana harus memulai. Penilaian awal mengenai gender dapat memberikan pemahaman mengenai keadaan yang dihadapi dan menyoroti bidang-bidang yang memerlukan perhatian segera atau jangka panjang. Berdasarkan penilaian tersebut, sebuah rencana aksi dapat disusun untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang akan ditangani dan tugas-tugas apa yang harus diselesaikan.

Lihat Tools tentang Penilaian, Pemantauan dan Evaluasi RSK dan Gender

Kotak 4 adalah template untuk rencana aksi yang, kalau disesuaikan dengan konteks tertentu, dapat menjadi pedoman bagi proses tersebut.

### Penyediaan keamanan yang efektif kepada pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki

### 4.2 Kaji ulang protokol dan prosedur operasional

Protokol dan prosedur memberikan kerangka operasional bagi jalannya organisasi kepolisian dan membentuk budaya kelembagaan. Protokol dan prosedur yang jelas dan tanggap terhadap gender harus

tersedia untuk mengurangi kasus-kasus penerapan diskriminatif yang didasarkan pada penilaian subjektif polisi masing-masing. Saat mengkaji ulang protokol dan prosedur, pertimbangan berikut harus dilakukan:

#### Kaji ulang dan konsultasi

- Kaji ulang prosedur dan protokol untuk menjamin supaya prosedur dan protokol tersebut tidak diskriminatif, menggunakan bahasa yang peka terhadap gender, dan memasukkan kebutuhan keamanan pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki yang berbeda – termasuk ketentuan khusus tentang GBV.
- Jamin supaya prosedur dan protokol yang sudah ada menggambarkan pemahaman yang jelas bahwa kepolisian bertugas melayani dan melindungi masyarakat secara keseluruhan, termasuk wanita dan kelompok masyarakat yang kurang terwakili.
- Lakukan konsultasi dengan perhimpunan polisi pria dan wanita untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan.
- Rundingkan protokol dan prosedur dengan kelompok-kelompok masyarakat, termasuk organisasi wanita, para penyintas kekerasan, dan sektor-sektor lainnya seperti misalnya kesehatan, pendidikan, peradilan dan pemasyarakatan melalui forum polisi masyarakat atau forum lainnya.
- Tentukan suatu proses pengkajian ulang yang berkelanjutan untuk menyesuaikan protokol dan prosedur agar mencerminkan kepentingan dan kebutuhan masyarakat yang berubah.<sup>43</sup>

#### Komitmen

- Jamin supaya prosedur dan protokol yang telah direvisi didukung oleh pimpinan senior dan sumber daya keuangan dialokasikan untuk pelaksanaan dan keterpaduan informasi baru ke dalam semua sesi pelatihan.<sup>44</sup>

## Kotak 5 Contoh persetujuan protokol antara kelompok masyarakat dan kepolisian

Berikut ini adalah contoh protokol antara kepolisian dan suatu kelompok masyarakat untuk orang-orang yang kurang terwakili, yang memperlihatkan komitmen kepolisian untuk bekerja sama secara tanggap terhadap kebutuhan kelompok tertentu. Protokol ini didasarkan pada Persetujuan Protokol antara Pusat Kesehatan Masyarakat Pribumi (Wabano Centre for Aboriginal Health) dan Kepolisian Ottawa.<sup>46</sup>

### Definisi prinsip-prinsip pokok

Kepentingan utama, perlindungan, dan kesehatan setiap orang sangat penting.

- Hargai, hormati dan tegaskan pentingnya keyakinan kultural dan tradisional tertentu.
- Saling menghormati di antara para penyedia layanan bermanfaat bagi seluruh masyarakat.
- Hormati hak-hak masyarakat untuk lebih terlibat dalam menentukan penyebab dan solusi atas kejahatan, gangguan keamanan, dan konflik dalam masyarakat.
- Semua orang harus bertekad meningkatkan kualitas hidup semua orang dan menghapuskan rasisme.

### Ketentuan peran dan tanggung jawab

#### Peran kelompok masyarakat

1. Memberikan kesadaran yang berkelanjutan tentang budaya/sejarah kepada para anggota Kepolisian melalui berbagai forum yang bisa meliputi pelatihan, pertemuan, dialog dan pembangunan hubungan.
2. Memberikan sumber daya/informasi tentang lembaga-lembaga yang memberikan layanan di dalam masyarakat.
3. Berpartisipasi di komite-komite yang terkait untuk menyampaikan berbagai masalah kepada perhatian kepolisian.

#### Peran kepolisian

1. Menjamin keselamatan dan keamanan semua orang di dalam masyarakat – menyadari bahwa kelompok-kelompok masyarakat tertentu sering terlalu diawasi tapi kurang terlindungi.
2. Bekerja sama dengan kelompok-kelompok masyarakat untuk menjamin agar kebutuhan unik kelompok tersebut terpenuhi dengan penyediaan layanan perpolisian.
3. Menyediakan kesempatan dan hadirin untuk sesi penyuluhan budaya yang mendalam yang akan disampaikan kepada para anggota sambil juga menyampaikan informasi tentang pentingnya partisipasi dalam sesi tersebut.
4. Menciptakan suasana di lingkungan kepolisian yang memungkinkan dan mendorong terjadinya interaksi antara para anggota polisi dan masyarakat tertentu.

### Ketentuan maksud para Pihak

#### Maksud para Pihak adalah:

1. Menyusun dan melaksanakan program untuk pengarahan, pendidikan atau pelatihan untuk memberikan kesempatan bagi pembelajaran timbal-balik.
2. Mengadakan pertemuan berkala untuk berbagi informasi tentang program, layanan dan kegiatan, dan untuk mengkaji kemajuan pekerjaan untuk mencapai tujuan-tujuan protokol ini.
3. Secara formal mengkaji ulang protokol ini dalam enam bulan dari tanggal penandatanganan, dan setelah itu dilakukan pengkajian ulang setiap tahun; atau lebih awal sesuai permintaan salah satu pihak.
4. Penyesuaian yang disepakati bersama akan dilakukan bila dianggap perlu dengan persetujuan kedua pihak.

### Penjangkauan

- Terjemahkan semua protokol dan prosedur ke bahasa yang sesuai dan pajangnya di semua kantor polisi di tempat-tempat yang mudah dilihat, disertai dengan rencana komunikasi dan pelatihan.
- Prosedur yang berkaitan dengan interaksi dengan masyarakat harus dipasang di tempat-tempat dengan tingkat interaksi polisi-masyarakat yang tinggi dan disertai dengan kampanye penyuluhan masyarakat.<sup>45</sup>

## 4.3 Prosedur dan prakarsa tentang kekerasan berbasis gender

Karena GBV adalah salah satu dari ancaman paling

umum terhadap keamanan masyarakat (disebutkan pada Bagian 3.1), kepolisian bertanggung jawab menjamin proses yang ketat dan terarah untuk menanganinya. Proses-proses ini meliputi tindakan aktif menyidik, menangkap, menahan dan mendukung penuntutan kejahatan GBV, dan juga menyediakan dukungan dan rujukan yang diperlukan kepada semua korban GBV.

### Praktek-praktek yang baik dalam penanganan GBV meliputi:

#### Prakarsa prosedural:

- Perbarui pendekatan perpolisian sebagai bagian dari konsep aturan hukum yang lebih besar – termasuk reformasi hukum yang mengatur respons wajib polisi dalam kasus GBV: misalnya kebijakan

penangkapan wajib bila ada alasan kuat untuk melakukan penangkapan, atau sistem pelaporan wajib untuk kekerasan dalam rumah tangga.

- Buat protokol dan prosedur yang menyeluruh tentang isu-isu GBV yang meliputi: menanggapi laporan telepon kekerasan dalam rumah tangga, menerima para korban kekerasan seksual baik perempuan maupun pria, memberikan penunjukan kepada para korban kekerasan anti-gay, dan menangani kasus-kasus perdagangan manusia.
- Bekerja sama dengan para aktor kesehatan, pendidikan, peradilan dan masyarakat sipil untuk menjamin respons yang lebih efektif terhadap GBV – buat rencana aksi bersama serta sistem dan protokol penunjukan.
- Kumpulkan data yang menyeluruh dan seragam tentang kejahatan GBV untuk keperluan pemantauan dan dukungan bagi sumber daya yang diperlukan.

#### Prakarsa struktural dan programatis tambahan:

- Bentuk satuan-satuan terlatih khusus di organisasi kepolisian untuk memberikan respons yang lebih efektif terhadap GBV (lihat Bagian 5,3).
  - Sediakan pelatihan mendalam bagi semua anggota polisi tentang cara menanggapi secara efektif terhadap bentuk-bentuk GBV yang berbeda (lihat Bagian 4,12).
- Buka saluran telepon hotline untuk menerima laporan telepon tentang GBV.
- Lakukan kampanye peningkatan kesadaran media tentang isu-isu GBV untuk menjamin supaya para penyintas menyadari hak-hak mereka dan layanan kepolisian yang sesuai, dan untuk memberikan pesan yang jelas kepada masyarakat tentang sikap tak bertoleransi polisi terhadap GBV.<sup>47</sup>
- Lakukan pendekatan dengan masyarakat melalui kampanye penjangkauan anti-GBV.

## 4.4 Kantor polisi/satuan khusus wanita

Para wanita sering enggan mengajukan pengaduan ke kantor polisi karena berbagai alasan: praktek budaya yang membatasi interaksi antara pria dan wanita, norma sosial yang tidak mengizinkan wanita membicarakan kekerasan di dalam rumah tangga, dan ketidakmampuan kepolisian memproses pengaduan.<sup>49</sup> Selain itu, mereka sering merasa takut, ragu, malu, dan tidak mau melibatkan dirinya dengan kepolisian dan sistem peradilan. Laporan dari Badan Statistik Kanada pada tahun 2004 menunjukkan bahwa hanya 36% dari korban wanita dari kekerasan dalam rumah tangga dan kurang dari 10% dari korban penganiayaan seksual melaporkan kejahatan yang dialaminya kepada polisi.<sup>50</sup>

Sebagai tanggapan atas masalah ini, kantor polisi untuk perempuan (WPS, Women's Police Stations) dan satuan kekerasan dalam rumah tangga telah

### Kotak 6

### Kepolisian Guyana, menangani GBV

Di Guyana, Kepolisian Guyana sedang bekerja sama dengan pemerintah dan LSM membentuk jaringan untuk mengurangi kekerasan berbasis gender dan kekerasan dalam rumah tangga. Hasil dari prakarsa ini meliputi pelatihan tentang Undang-Undang Kekerasan dalam Rumah Tangga sebagai komponen wajib dari kurikulum pelatihan di Sekolah Tinggi Kepolisian Guyana; kantor polisi yang sekarang dilengkapi ruangan untuk mewawancarai orang yang melaporkan kasus kekerasan dalam rumah tangga; dan Komisariss Polisi berjanji untuk membentuk satuan kekerasan dalam rumah tangga dalam Kepolisian Guyana untuk melaksanakan tugas-tugas penegakan hukum dengan lebih baik di bidang tersebut.<sup>48</sup>

dibentuk di sejumlah negara, seperti Argentina, Brazil, Kolombia, Kosta Rika, Ekuador, India, Liberia, Nikaragua, Peru, Uruguay, Sierra Leone, Afrika Selatan, dan Kerajaan Inggris. Kantor polisi ini dikelola oleh polisi wanita untuk memberikan lingkungan yang di dalamnya wanita bisa merasa lebih nyaman dalam memberikan laporan dan merasa yakin bahwa laporan mereka akan ditangani dengan benar. Kantor polisi ini sering terdiri dari gabungan sejumlah polisi khusus dengan para pekerja kesehatan, pekerja sosial, pakar hukum, dan pakar lainnya yang membentuk sebuah tim yang dapat menanggapi kasus-kasus GBV, termasuk kekerasan dalam rumah tangga dan penganiayaan seksual terhadap wanita dan anak-anak. Selain itu, kantor polisi tersebut berfokus pada usaha meningkatkan kesadaran tentang hak-hak wanita dalam masyarakat secara umum.

Sebagian dari temuan sejak pelebagaan satuan/kantor ini adalah sebagai berikut:

- Di India, 188 kantor polisi wanita dibangun dari tahun 1992 sampai 1994. Dilaporkan bahwa hal ini menghasilkan peningkatan 23% dalam pelaporan kejahatan terhadap wanita dan anak-anak dan tingkat penjatuhan vonis yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya.<sup>51</sup>
- Di Kerajaan Inggris (UK) ditemukan bahwa sejak dibentuknya satuan kekerasan dalam rumah tangga, telah terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah pengaduan, tingkat penangkapan dan penuntutan yang lebih tinggi, dan menurunnya kasus viktimisasi berulang.<sup>52</sup>
- Di Sierra Leone, Satuan Dukungan Keluarga dibentuk pada tahun 2001 (lihat Bagian 5,1). Sejak saat itu dilaporkan terjadi peningkatan jumlah pengaduan dan penangkapan.<sup>53</sup>

Kantor polisi wanita menyediakan layanan penting kepada sebagian masyarakat yang sering terabaikan. Untuk memberikan layanan yang lebih efektif, tantangan dan risiko perlu dipertimbangkan. Berikut ini adalah daftar beberapa tantangan/risiko yang teridentifikasi:

- WPS yang terpisah dari struktur pusat kepolisian bisa semakin meminggirkan kekerasan seksual dan layanan bantuan bagi korban.
- WPS yang tidak cukup terkait dengan lembaga



peradilan dan dengan demikian tidak dapat menjamin bahwa wanita yang memutuskan untuk mengajukan tuntutan akan melihat kasusnya disidangkan.

- Data statistik berfokus pada penelusuran pengaduan yang telah diajukan, dan belum tentu berfokus pada apa hasil yang dicapai atau pada bentuk-bentuk kekerasan lainnya terhadap wanita.
- WPS terpisah dari lembaga kepolisian lainnya, yang sering kekurangan prosedur khusus, sehingga menyebabkan cara yang berbeda dalam penanganan pengaduan atau menghadapi berbagai isu, walaupun di dalam kantor atau struktur kepolisian nasional tertentu.
- Tanpa kebijakan atau prosedur yang jelas, sangat terbatas pelatihan bagi para anggota polisi yang mengelola satuan-satuan seperti ini.
- Dalam pelatihan polisi WPS dianggap bahwa 'menjadi pendengar yang baik' dan kemampuan menangani kasus GBV terwujud secara alami pada wanita, sehingga jarang diadakan pelatihan.

Walaupun kantor polisi wanita merupakan salah satu pendekatan dalam menangani GBV, pelatihan dan pengembangan keterampilan menangani isu-isu GBV tetap menjadi persyaratan di seluruh lembaga kepolisian akibat tingginya tingkat kejadian dan keanekaragaman kasus yang terjadi (lihat Bagian 4.12 tentang pelatihan gender).

## 4.5 Perpolisian masyarakat

Perpolisian masyarakat (Polmas) adalah suatu strategi yang sering dipakai pada saat melaksanakan reformasi kepolisian karena strategi ini mengutamakan hubungan kerja polisi-masyarakat yang lebih dekat, dengan mencari cara-cara baru untuk menanggulangi kejahatan dan menjaga ketertiban, serta meningkatkan keamanan masyarakat.<sup>56</sup> Bila Polmas diidentifikasi sebagai suatu pendekatan perpolisian yang akan digunakan, polisi harus memahami dan mempertimbangkan kebutuhan keamanan pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki yang berbeda.



### Daftar periksa gender untuk perpolisian masyarakat

- ✓ Pastikan ada kemauan dan dukungan politik untuk menangani isu gender saat menjalankan prakarsa-prakarsa reformasi.
- ✓ Meskipun terbatas, gunakan sumber daya keuangan untuk menunjukkan komitmen organisasi terhadap reformasi yang tanggap gender.
- ✓ Identifikasi para pemain utama atau 'pendukung' di lembaga kepolisian untuk mendukung dan menunjukkan pentingnya pengenalan dan penanganan kebutuhan seluruh masyarakat, termasuk keterwakilan masyarakat yang mereka layani (misalnya, polisi wanita atau polisi yang berasal dari kelompok-kelompok masyarakat yang

kurang terwakili) di lembaga kepolisian.

- ✓ Ciptakan hubungan erat dengan masyarakat, seperti organisasi-organisasi wanita dan kelompok-kelompok masyarakat yang bekerja atas nama kelompok-kelompok yang kurang terwakili, melalui pelatihan bersama, patroli bersama, dan layanan penunjukan.
- ✓ Adakan pertemuan secara berkala antara kepolisian dan masyarakat di tempat yang netral politik, seperti di pusat kegiatan masyarakat ketimbang di kantor polisi, untuk meningkatkan partisipasi para anggota masyarakat yang ragu-ragu, terutama wanita.
- ✓ Buat susunan kepolisian yang mendorong personil dan staf kepolisian untuk mengemukakan cara-cara baru agar kepolisian dapat melayani masyarakat secara lebih efektif dan menjamin supaya kebutuhan semua wanita, pria, anak perempuan dan anak lelaki terpenuhi. Harus diakui bahwa agar personil polisi termotivasi untuk melakukan perubahan, berbagai prakarsa mungkin diperlukan seperti: kampanye pendidikan terarah, supervisi ketat, tindakan disipliner yang didukung oleh proses pengkajian internal atau pengawasan sipil.

## Menciptakan kepolisian yang representatif dan lebih efektif

### 4.6 Penilaian dan pemeriksaan (audit)

Penilaian dan pemeriksaan (audit) atas tata pemerintahan dan proses-proses pembuatan kebijakan dapat menentukan tantangan dan titik mula untuk meningkatkan perekrutan, retensi dan kemajuan wanita. Pemeriksaan/penilaian dapat dilakukan oleh kepolisian, lembaga independen seperti ombudsman, kementerian yang bertanggung jawab atas kepolisian, atau aktor lain yang terlibat dalam proses reformasi seperti organisasi-organisasi masyarakat sipil. Sebagai langkah pertama, penilaian/pemeriksaan harus mengumpulkan informasi nyata, yaitu tolok ukur untuk menelusuri dampak dari pembaruan-pembaruan. Berikut ini adalah template untuk penilaian lingkungan kerja tentang perekrutan dan retensi wanita di lingkungan kerja, yang sebagian didasarkan pada penilaian yang dilakukan di Amerika Serikat.

Lihat Tool tentang Penilaian, Pemantauan dan Evaluasi RSK dan Gender

#### Penilaian lingkungan kerja<sup>57</sup>

Metodologinya meliputi:

- Pengumpulan informasi melalui survei anonim mengenai personil polisi wanita dan pria dengan pangkat yang berbeda.
- Wawancara dan konsultasi dengan para pemangku kepentingan utama (seperti direktur perekrutan dan seleksi) dan para pemangku eksternal (seperti badan-badan kepolisian tingkat masyarakat dan

organisasi-organisasi masyarakat sipil, termasuk kelompok-kelompok LGBT, wanita dan pria).

- Pengkajian ulang prosedur dan protokol, terutama yang berkaitan dengan pelecehan seksual.
- Pemeriksaan informasi statistik, seperti statistik tentang perekrutan dan seleksi.

Informasi harus dikumpulkan tentang bidang-bidang yang didalamnya personil polisi wanita biasanya menghadapi hambatan, seperti:

- Perekrutan dan seleksi
- Lembaga-lembaga pelatihan
- Pelecehan seksual
- Penerimaan oleh rekan-rekan dan atasan
- Kehamilan dan perawatan anak
- Peralatan dan pakaian seragam
- Retensi
- Kenaikan pangkat

Informasi juga harus dikumpulkan tentang:

- Banyaknya, jenis dan efektivitas pelatihan gender yang diterima – terutama mengenai pelecehan seksual.

Keluaran dari penilaian tersebut meliputi:

- Informasi yang cukup untuk menyusun laporan yang mengidentifikasi masalah, tantangan dan rencana aksi yang diusulkan.

## 4.7 Perekrutan

*'Di Afghanistan, misalnya, status yang rendah dan sifat militer dari kepolisian mungkin menjadi faktor penghambat bagi wanita yang, mengingat pemisahan wanita dan pria di Afghanistan, sangat memenuhi syarat untuk menangani kasus (kekerasan) keluarga dan rumah tangga dan sangat penting dalam menangani para tersangka wanita, yang menghadapi risiko penganiayaan yang sangat besar bila ditangani polisi pria. Usaha-usaha untuk menarik minat lebih banyak wanita meliputi asrama wanita di Akademi Kepolisian Kabul dan pelatihan untuk bintang polisi berdasarkan daerah di Baghlan untuk wanita yang tidak dapat tinggal jauh dari keluarga mereka dalam jangka waktu lama.'*

Kelompok Krisis Internasional<sup>58</sup>

Kebijakan dan praktek perekrutan harus diperbarui untuk menjamin supaya kebijakan dan praktek tersebut menarik minat semua orang yang memenuhi syarat, termasuk orang-orang dari kelompok-kelompok masyarakat yang kurang terwakili seperti wanita dan etnis minoritas. Kepolisian harus mengidentifikasi apa hambatan yang dihadapi dalam menarik minat orang-orang yang berasal dari kelompok-kelompok tertentu dan bagaimana cara menyempurnakan proses perekrutan. Kampanye perekrutan harus dapat diakses, dipahami dengan jelas, menjangkau kelompok-kelompok masyarakat yang kurang terwakili, dan menangani isu-isu yang menjadi perhatian kelompok-

kelompok target.

Uraian tugas menjadi pedoman bagi proses perekrutan. Karena itu, salah satu langkah untuk menjamin proses perekrutan yang lebih terbuka adalah memperbarui uraian tugas agar benar-benar menggambarkan keterampilan yang diperlukan dalam perpolisian moderen. Berikut ini adalah daftar periksa yang disarankan sebagai pedoman bagi proses ini.



### Daftar periksa untuk menyusun uraian tugas<sup>59</sup>

- ✓ Uraian tugas benar-benar menggambarkan tugas-tugas yang akan dilakukan personil polisi.
- ✓ Masukkan masyarakat diperoleh saat menyusun uraian tugas.
- ✓ Uraian tugas diperiksa oleh pakar hukum untuk menjamin uraian tugas tersebut berkaitan dengan tugas.
- ✓ Uraian tugas menguraikan dan menekankan kegiatan perpolisian masyarakat, bersama dengan tugas-tugas penegakan hukum tradisional.
- ✓ Uraian tugas menekankan pengetahuan, keterampilan dan ciri-ciri sebagai berikut:
  - Kemampuan berkomunikasi dengan anggota masyarakat yang beragam
  - Pengetahuan tentang manfaat dari keanekaragaman budaya
  - Kemampuan meredam situasi yang berbahaya
  - Kemampuan menengahi perselisihan
  - Kemampuan mengorganisasi dan bekerja sama dengan kelompok-kelompok masyarakat
  - Kemampuan berkomunikasi dengan kelompok-kelompok masyarakat yang beragam
  - Kemampuan membuat dan memprioritaskan solusi atas masalah kejahatan dan masalah kehidupan sehari-hari dalam masyarakat
  - Kemampuan mengenal perasaan, pikiran dan sikap orang lain yang menganut nilai-nilai yang berbeda
  - Kemampuan bekerja sama dengan lembaga pemerintah dan lembaga layanan sosial lainnya
  - Kemampuan mengidentifikasi langkah-langkah proaktif untuk mencegah masalah dan memperbaiki kondisi kehidupan sehari-hari masyarakat
  - Kemampuan menangani prioritas yang bertentangan

Selain itu, Kotak 8 menampilkan beberapa isu yang harus dipertimbangkan selama proses perekrutan untuk menarik minat dan mempertahankan lebih banyak wanita dan kelompok masyarakat yang kurang terwakili.

## 4.8 Retensi

Kampanye perekrutan terarah hanya efektif apabila kepolisian mampu mempertahankan para anggota

## Kotak 8 Strategi merekrut dan mempertahankan para wanita

| Kampanye perekrutan   | Tim perekrutan   | Akademi pelatihan  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kebijakan perekrutan dan kriteria seleksi dievaluasi secara teratur untuk menghilangkan bias.</li> <li>■ Tentukan target disertai dengan strategi perekrutan yang jelas – Landasan Beijing: keterwakilan wanita.</li> <li>■ Susun bahan-bahan yang peka terhadap gender – brosur dan poster yang menggambarkan wanita dan pria sedang melaksanakan berbagai tugas.</li> <li>■ Sebarkan informasi mengenai kesempatan kerja di tempat-tempat di mana wanita berkumpul seperti toko bahan makanan, gedung olah raga, dll.</li> <li>■ Program pelatihan bagi kelompok-kelompok masyarakat tertentu untuk menjamin agar mereka memenuhi syarat mutlak (misalnya, latihan fisik untuk wanita).</li> <li>■ Lakukan survei terhadap para anggota polisi yang berasal dari penduduk sasaran untuk mengetahui bagaimana cara mereka direkrut, apa yang menurut mereka paling memuaskan sebagai anggota polisi, dan gunakan informasi ini dalam kampanye perekrutan.</li> <li>■ Program insentif untuk anggota polisi yang dapat menarik minat calon anggota polisi baru yang memenuhi syarat yang berasal dari masyarakat sasaran.</li> <li>■ Skema penerimaan lateral untuk mendorong orang-orang yang memenuhi syarat dari kelompok masyarakat yang kurang terwakili untuk memasuki kepolisian pada tingkat jabatan yang lebih tinggi.</li> <li>■ Kampanye penyuluhan masyarakat yang menargetkan kelompok-kelompok masyarakat yang kurang terwakili, seperti pasar karir.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pilih orang-orang yang memahami dan mendukung kebijakan perekrutan baru.</li> <li>■ Berikan pelatihan kepada para anggota polisi tentang isu-isu gender dan keanekaragaman.</li> <li>■ Pastikan tim terdiri dari polisi pria dan wanita.</li> <li>■ Para anggota tim ramah dan mudah diajak bicara.</li> <li>■ Pastikan tim dapat menjawab pertanyaan mengenai kebijakan yang ramah keluarga.</li> <li>■ Libatkan para anggota yang mahir dari masyarakat maupun polisi wanita pada panel wawancara.</li> <li>■ Susun pertanyaan dan sistem penilaian untuk panel wawancara yang menggambarkan uraian tugas baru, dan pantau para anggota tim untuk mengetahui apakah salah satu anggota biasanya memberikan nilai rendah kepada kelompok-kelompok tertentu.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pelatih pria dan wanita.</li> <li>■ Pelatihan gabungan bagi anggota-anggota polisi baru pria dan wanita.</li> <li>■ Jamin supaya pelatihan sesuai dengan tanggung jawab keluarga.</li> <li>■ Pelatihan khusus hanya untuk para anggota wanita bila sesuai dengan kebudayaan.</li> <li>■ Fasilitas khusus untuk wanita di tempat-tempat pelatihan.</li> <li>■ Tes fisik yang mencerminkan tugas polisi yang sebenarnya – para anggota polisi yang sekarang bertugas dites supaya menetapkan standar prestasi.</li> <li>■ Jamin supaya para wanita tidak terisolasi di akademi-akademi kepolisian, yang dapat meningkatkan tingkat pengunduran diri mereka.</li> <li>■ Pusatkan perhatian pada usaha membangun kepercayaan para anggota polisi baru mengenai bagaimana menghadapi konfrontasi fisik daripada sekedar kekuatan fisik.</li> <li>■ Tingkatkan kepercayaan pada bidang-bidang pelatihan yang biasanya tidak dikenal kelompok-kelompok masyarakat tertentu (misalnya, latihan senjata api bagi wanita).</li> <li>■ Tinggalkan budaya 'hancurkan mereka – bangun mereka' yang didasarkan pada penghinaan dan pengasingan karena budaya ini bisa menyebabkan pelecehan seksual dan rasa takut melaporkan kejadian ini.</li> <li>■ Bentuk komite-komite pelatihan untuk mengkaji ulang semua bahan latihan dan menjamin agar bahan-bahan tersebut tanggap terhadap gender.</li> </ul> |

polisi baru. Karena besarnya biaya pelaksanaan kampanye perekrutan dan pelatihan personil polisi, para perwira polisi harus meningkatkan tingkat retensi, terutama retensi wanita dan kelompok-kelompok masyarakat yang kurang terwakili.

### Langkah-langkah untuk meningkatkan tingkat retensi:

- Sasaran atau kuota dalam kursus pelatihan dan tingkat jabatan.
- Jamin agar peralatan dan logistik memenuhi kebutuhan semua personil polisi, khususnya fasilitas sanitasi, perumahan, seragam khusus, dan bahan-bahan lainnya untuk polisi wanita.
- Adakan program-program pendampingan, yang telah terbukti bermanfaat bagi setiap pegawai baik

pegawai sipil, personil polisi, pria atau wanita.<sup>60</sup>

- Jamin agar kebijakan yang berkaitan dengan gaji, tunjangan, pensiun, atau metode penggajian lainnya didasarkan pada kesetaraan bagi polisi pria dan wanita.
- Laksanakan kebijakan dan tentukan prakarsa untuk mencegah dan menanggapi diskriminasi, pelecehan seksual, dan GBV – seperti pelatihan wajib tentang pelecehan seksual dan kesadaran gender.
- Perhimpunan polisi, seperti perhimpunan polisi wanita, memberikan dukungan bagi personil polisi yang berasal dari kelompok-kelompok masyarakat yang kurang terwakili untuk menyokong hak-hak mereka, mengusulkan perbaikan kepada pimpinan kepolisian, memberikan pelatihan bagi personil polisi masing-masing, berperan mengurangi tingkat diskriminasi dan mengurangi tekanan terhadap

personil polisi masing-masing tentang isu-isu tertentu.

- Jamin agar kelompok-kelompok yang ditargetkan tidak terlalu terwakili pada jabatan tingkat awal, berstatus rendah, atau bergaji kecil.
- Program-program percepatan untuk kelompok-kelompok target yang disertai dengan pelatihan yang diperlukan.
- Pantau tingkat retensi untuk mengidentifikasi hambatan atau bidang-bidang yang di dalamnya target-target belum tercapai.
- Fokus perhatian umum pada personil polisi berpangkat tinggi (baik internal maupun eksternal) yang berasal dari kelompok-kelompok target tertentu sebagai model peran dan menggambarkan kemungkinan pengembangan karirnya.

## 4.9 Sumber daya manusia

Kebijakan dan praktek sumber daya manusia di kepolisian biasanya merespons kebutuhan pria. Kebijakan mengenai jam kerja, waktu libur dan isu-isu lainnya sering berfokus pada personil polisi yang memperlihatkan komitmen mereka melalui jam kerja yang lama dan giliran tugas. Juga diasumsikan bahwa polisi pria mempunyai isteri yang dapat mengurus rumah tangga dan anak-anak, atau masih lajang dan tidak punya tanggungan. Ketika wanita mulai masuk lembaga kepolisian, asumsi ini mendapat tentangan dan pembaruan harus dilakukan untuk menjamin agar kebijakan sumber daya manusia tidak diskriminatif. Pembaruan kebijakan ini tidak hanya akan menguntungkan wanita, tapi juga dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja bagi personil polisi pria, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi dan efisiensi.

### Langkah-langkah untuk meningkatkan perekrutan wanita dan sumber daya manusia yang ramah keluarga:

- Jam kerja yang fleksibel untuk opsi-opsi kegiliran kerja dan cuti
- Kesempatan untuk bekerja paruh waktu dan berbagi tugas untuk pria dan wanita
- Kebijakan kehamilan yang dirumuskan dengan jelas yang fleksibel, adil, dan aman – termasuk kerja ringan atau perubahan tugas yang sedang dilaksanakan
- Cuti maternitas dan paternitas yang memadai
- Fasilitas penitipan anak di tempat kerja atau di luar tempat kerja
- Fasilitas penyusuan
- Pelatihan manajemen stres
- Akses atas dukungan psikologis
- Pakaian seragam yang sesuai – termasuk selama kehamilan

Dengan menangani isu-isu ini, organisasi kepolisian

akan memberikan pesan yang kuat secara internal dan eksternal bahwa penegakan hukum adalah pilihan karir yang layak bagi para ibu dan ayah. Selain perubahan kebijakan, organisasi-organisasi kepolisian harus menjamin supaya para personil polisi yang memanfaatkan opsi-opsi ini tidak kena stigmatisasi atau diperlakukan sebagai anggota polisi yang kurang serius, yang menimbulkan pengaruh terhadap kesempatan pengembangan karir dan kenaikan pangkat.

## 4.10 Kemajuan

Analisis tentang distribusi kelompok-kelompok masyarakat yang kurang terwakili, khususnya wanita, di berbagai jenjang kepangkatan kepolisian menunjukkan terbatasnya tingkat perubahan yang telah terjadi. Wanita tetap terwakili dalam jumlah besar pada jabatan peringkat rendah. Di Honduras, wanita mencapai hampir 6% dari personil kepolisian, dan hanya 2% dari jabatan peringkat atas.<sup>62</sup>

### Langkah-langkah untuk meningkatkan kemajuan:<sup>63</sup>

- Kriteria kenaikan pangkat yang objektif dan non-diskriminatif yang meliputi imbalan untuk pemecahan masalah, bekerja sama dengan masyarakat, dan penunjukan ke pelayanan sosial. Kurangi kriteria evaluasi yang cenderung menguntungkan kelompok tertentu – misalnya, menggunakan pengalaman militer atau senioritas sebagai kriteria yang diharapkan bisa merugikan wanita.
- Standar penilaian tugas yang jelas, transparan dan objektif dan pengkajian penilaian serta pengangkatan berdasarkan prestasi, yang didasarkan pada uraian tugas dan persyaratan keterampilan yang telah direvisi ketimbang persepsi keterampilan kepolisian yang sudah ketinggalan zaman (lihat Bagian 4.7 untuk informasi lebih lanjut mengenai uraian tugas dan persyaratan keterampilan).
- Gunakan badan pengkaji bebas dan wawancara eksternal supaya mengurangi bias internal atau promosi melalui 'old boy's network' (koneksi/guanxi).
- Jamin akses yang adil atas pelatihan kerja untuk kemajuan karir.
- Jamin orang-orang yang berasal dari kelompok-kelompok masyarakat yang kurang terwakili mendapat akses atas jabatan yang dianggap penting bagi kemajuan karir.
- Jamin supaya panel promosi tidak memandang jabatan yang biasanya dipegang oleh polisi wanita sebagai jabatan yang kurang 'penting' (GBV, penganiayaan anak, penganiayaan seksual, penanganan remaja) atau merugikan pegawai paruh waktu/waktu fleksibel saat mempertimbangkan kenaikan pangkat.
- Lakukan pemantauan ketat atas evaluasi terhadap polisi wanita yang pernah mengadakan pelecehan di masa lalu.
- Dorong para personil polisi wanita berpangkat tinggi

## Kotak 9 Meningkatkan perekrutan dan retensi polisi wanita di negara bagian New Mexico, AS<sup>61</sup>

Di Departemen Kepolisian Albuquerque (APD, Albuquerque Police Department) di New Mexico, Amerika Serikat, sebuah proyek yang dinamakan Proyek Tempat Kerja Baru bagi Wanita didanai oleh Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat dan diarahkan oleh LSM Institut Wanita di bidang Perdagangan, Teknologi & Ilmu Pengetahuan (IWITTS, Institute for Women in Trades, Technology & Science). Dalam waktu kurang dari dua tahun, proyek ini memperlihatkan keberhasilan signifikan dalam merekrut polisi wanita dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi mereka. Jumlah anggota polisi baru wanita di akademi tersebut meningkat dari 10 menjadi 25% dan laju retensi wanita sama dengan laju retensi pria. Proyek ini meliputi prakarsa mengenai:

- Penilaian lingkungan kerja: dilakukan oleh IWITTS, penilaian ini mencakup survei anonim terhadap polisi wanita dan pria, wawancara dengan para pemangku kepentingan utama, pengkajian ulang tentang kebijakan dan prosedur serta pemeriksaan informasi statistik.
- Rencana aksi dan tim pelaksana: IWITTS membuat laporan dan rencana aksi berdasarkan penilaian tersebut dan APD membentuk tim yang terdiri dari polisi wanita dan pria yang memegang jabatan pimpinan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tersebut.
- Jaminan kemauan politik: perekrutan dan retensi polisi wanita dijadikan prioritas utama oleh semua pimpinan di Departemen tersebut.
- Perekrutan aktif para wanita: Pasar Wanita & Karir Perpolisian, liputan media mengenai wanita dan perpolisian; selebaran, poster, dan brosur yang menampilkan polisi wanita dan polisi yang berasal dari kelompok masyarakat minoritas; daftar perekrutan terarah.
- Proses seleksi: Mengganti wawancara panel dengan video interaktif insiden kritis yang menilai bagaimana respons peserta menghilangkan bias gender. Para pelamar diperingkat berdasarkan kriteria seleksi tertulis dan polisi wanita dilibatkan dalam proses seleksi tersebut.
- Cegah pelecehan seksual: Melakukan survei iklim kerja anonim, yang dirancang oleh IWITTS dan dilaksanakan oleh APD; menerapkan kebijakan pelecehan seksual toleransi nol; pelatihan 8 jam khusus polisi mengenai pencegahan pelecehan seksual bagi pimpinan.
- Ubah prosedur operasi standar: APD meminta pemasok menyediakan pakaian seragam dan peralatan dengan ukuran wanita yang lebih kecil; para instruktur pendidikan fisik menyesuaikan metode latihan agar personil polisi baru wanita tidak menderita cedera kaki yang terlalu parah; penelitian mengenai isu-isu penitipan anak juga dilakukan.

untuk berbicara kepada perhimpunan polisi wanita mengenai pentingnya permohonan promosi.

- Bandingkan bagaimana para atasan menilai polisi wanita sehubungan dengan polisi pria, dan lakukan penelitian apakah wanita biasanya diberi nilai lebih rendah.
- Lakukan survei bebas mengenai wanita yang memenuhi syarat promosi untuk mendapatkan gambaran mengenai alasan wanita mengajukan atau tidak mengajukan permohonan.

### Menjamin lembaga kepolisian dan budaya yang non-diskriminatif dan mempromosikan HAM

#### 4.11 Kode perilaku dan kebijakan mengenai diskriminasi, pelecehan dan kekerasan

*'Kecuali bila personil polisi saling menghormati, sulit untuk mengharapkan mereka menghormati masyarakat multibudaya yang mereka layani.'*

Pusat Nasional Wanita dan Perpolisian<sup>64</sup>

Kebijakan dan kode perilaku yang jelas harus dibuat menggunakan proses yang konsultatif dan inklusif agar efektif mencegah dan menjatuhkan sanksi atas diskriminasi internal, pelecehan, kekerasan, dan pelanggaran HAM lainnya. Langkah-langkah yang menyeluruh harus diambil untuk mencegah dan menjatuhkan sanksi atas semua bentuk pelanggaran

HAM yang dilakukan oleh personil kepolisian terhadap personil kepolisian lainnya dan masyarakat sipil, termasuk pembuatan kebijakan tentang pelecehan seksual.



#### Daftar periksa untuk kebijakan tentang pelecehan seksual<sup>65</sup>

- ✓ Pernyataan bahwa organisasi kepolisian mendukung hak-hak setiap pegawai untuk bebas dari pelecehan seksual di tempat kerja. Pelecehan yang didasarkan pada gender, jenis kelamin, ras, orientasi seksual, usia, kecacatan atau 'perbedaan' lainnya tidak dapat diterima.
- ✓ Pernyataan bahwa pelanggar akan dituntut pertanggungjawaban atas tindakan pelecehan seksual dan dijatuhi sanksi yang sesuai.
- ✓ Pernyataan bahwa atasan dan pimpinan bertanggung jawab atas pemeliharaan tempat kerja yang bebas pelecehan dan bahwa mereka akan dituntut bertanggung jawab atas penghentian dan pelaporan kasus pelecehan.
- ✓ Pernyataan bahwa tindakan pembalasan terhadap anggota polisi yang mengadu tentang pelecehan seksual akan dianggap sebagai perbuatan tercela tambahan dan dengan demikian akan diperiksa serta dijatuhi sanksi.
- ✓ Penjelasan mengenai hukum yang melarang pelecehan seksual.
- ✓ Ketentuan dan contoh-contoh tindakan pelecehan yang mudah dipahami.
- ✓ Prosedur-prosedur resmi untuk menangani pengaduan tentang pelecehan.
- ✓ Proses untuk mendorong tindakan segera dan penyelesaian pengaduan mengenai lingkungan

kerja yang tak ramah, seperti program ombudsman.

- ✓ Jaminan bahwa pengaduan akan dirahasiakan sejauh mur.gkin.
- ✓ Uraian mengenai tingkat hukuman yang dapat dijatuhkan atas pelanggaran kebijakan tersebut.
- ✓ Proses untuk melaporkan pengaduan, dengan penekanan pada banyak tempat untuk mengajukan pengaduan seperti:
  - Kepala bagian apa pun
  - Komandan apa pun
  - Koordinator keanekaragaman yang ditunjuk
  - Divisi hubungan manusia (Humas) dalam lembaga penegakan hukum yang terlibat
  - Komisi yang mengawasi lembaga penegakan hukum yang terlibat
  - Divisi hubungan manusia dari entitas politik yang terlibat
  - Divisi ketenagakerjaan negara yang bertanggung jawab atas penegakan hukum terhadap diskriminasi
- ✓ Jadwal untuk penyidikan dan penyelesaian pengaduan kasus pelecehan seksual.
- ✓ Pernyataan bahwa pengadu akan diberi tahu mengenai hak-haknya, ketentuan batas waktu pengajuan pengaduan perdata, dan rujukan ke lembaga administratif.
- ✓ Nama dan nomor telepon orang-orang yang dapat dihubungi bila pegawai bersangkutan ingin mengajukan pertanyaan mengenai kebijakan tersebut.

Setelah kebijakan atau kode perilaku dibuat, harus diambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa semua personil kepolisian dan orang-orang yang berinteraksi dengan mereka mengetahui kebijakan/kode baru tersebut:

- Kepala kepolisian dapat mengeluarkan pernyataan kebijakan toleransi nol untuk menunjukkan komitmen terhadap kebijakan tersebut.
- Mulai kampanye penyebaran informasi dan peningkatan kesadaran masyarakat melalui lembaga-lembaga pengawasan masyarakat sipil atau kelompok-kelompok masyarakat.
- Tetapkan mekanisme untuk memantau atau melaporkan pelanggaran kebijakan tersebut (misalnya, saluran telepon hotline atau proses pelaporan tanpa nama).
- Sebarkan dan pajang kebijakan tersebut di semua kantor polisi.

Adakan pelatihan mengenai kebijakan tersebut bagi personil kepolisian dan sukarelawan dan masukkan informasi mengenai kebijakan tersebut ke dalam program pelatihan bagi para anggota polisi baru.

## 4.12 Pelatihan gender

Untuk turut berpengaruh perubahan dalam praktek-praktek kepolisian dan budaya kelebagaannya, pelatihan tentang reformasi kelembagaan (kebijakan

dan prosedur) atau pengembangan keterampilan untuk menangani kejahatan tertentu (kekerasan dalam rumah tangga, pemerkosaan atau penganiayaan seksual), harus diadakan di semua tingkatan pelatihan kepolisian mulai dari kursus pendahuluan sampai kursus penyegaran. Isu-isu gender harus diarusutamakan ke dalam semua bidang pelatihan yang terkait dan pelatihan juga harus memasukkan modul-modul yang mendalam tentang isu-isu yang berkaitan dengan gender.

Lihat Tools tentang Pelatihan Gender bagi Personil Sektor Keamanan

Topik pelatihan gender meliputi:

- Pengetahuan dasar tentang gender dan keanekaragaman
- Kode perilaku kelembagaan dan kebijakan tentang diskriminasi dan pelecehan seksual
- Penghormatan dan pemrosesan HAM, termasuk hak-hak wanita
- Protokol dan praktek tentang:
  - Kekerasan dalam rumah tangga
  - Pemerkosaan
  - Penganiayaan seksual
  - Penguntitan
  - Perdagangan manusia
  - Kekerasan anti-gay
  - Penganiayaan anak
- Teknik mewawancarai korban GBV

Supaya mengajarkan keterampilan baru tentang bagaimana menangani berbagai jenis kejahatan, pelatihan harus menunjukkan hubungan antara teori dan praktek. Contoh-contoh nyata membuat personil polisi masing-masing lebih memahami apa yang harus mereka lakukan dan apa perilaku polisi yang dapat diterima dalam situasi tertentu.

Di Honduras, Dana Kependudukan PBB (UNFPA, United Nations Population Fund) telah membantu melatih personil kepolisian mengenai isu-isu gender dan metode-metode membantu korban kekerasan dalam rumah tangga. Pelatihan tersebut berfokus pada bagaimana memproses kasus kekerasan dalam rumah tangga, sehingga menjamin para anggota polisi memahami beratnya tindak pidana ini dan dalam sebagian kasus juga perlunya memberikan perlindungan. Oscar Reyes – koordinator program pelatihan mengenai kekerasan dalam rumah tangga di Honduras – mengatakan: 'Pada mulanya terjadi sedikit penentangan dari para pimpinan di lembaga-lembaga pendidikan kepolisian, tapi kami berhasil meyakinkan mereka bahwa ini adalah isu penting. Sekarang mereka menjadi mitra terkuat kami.'

**Kiat untuk mencapai pelatihan kepolisian yang lebih efektif**

**Pelatihan untuk reformasi kelembagaan:**

- Mulai semua sesi pelatihan dengan pidato pem-

bukaan dari personel polisi senior yang dapat menjelaskan pentingnya topik-topik yang sedang dibahas, dengan menunjukkan komitmen terhadap reformasi kelembagaan.

- Isu-isu gender dan HAM harus dipadukan ke dalam semua aspek pelatihan kepolisian dan tidak dianggap sebagai pokok bahasan yang terpisah.

Merespons kejahatan dengan cara yang tidak diskriminatif:

- Gunakan teknik pelatihan partisipatif yang menggabungkan pengetahuan dan prakonsepsi para personel kepolisian untuk menunjukkan isu-isu nyata dan bagaimana menanganinya.
- Berikan contoh-contoh praktis tentang keterampilan dan alat-alat tingkah laku yang diperlukan dalam menghadapi semua anggota masyarakat agar personil polisi dapat merubah kebijakan menjadi praktek – undang personil polisi yang pernah berpartisipasi dalam penyidikan tertentu untuk membantu memberikan contoh.
- Libatkan organisasi-organisasi masyarakat, seperti organisasi wanita, dalam sesi pelatihan untuk memberikan contoh dan pandangan yang berbeda.
- Jamin supaya tim pelatihan terdiri dari personil polisi pria dan wanita yang memiliki pengetahuan mengenai hukum nasional dan internasional serta kebijakan dan prosedur baru yang sedang dilaksanakan.
- Buat modul pelatihan yang menangani kejahatan tertentu dalam bekerja sama dengan perhimpunan masyarakat yang terkait.
- Masukkan sesi-sesi tentang instrumen hukum dan mandat-mandat untuk menangani kejahatan tertentu, dan juga keterampilan praktis untuk memproses dan menyidik pengaduan dengan adil.
- Latih personil polisi pria dan wanita tentang bagaimana menangani semua jenis kejahatan, khususnya GBV.

### 4.13 Pengawasan sipil

Secara umum diakui bahwa dengan masukan dari dan kerja sama serta kemitraan dengan masyarakat sipil dan masyarakat setempat, proses reformasi dapat membantu menata kembali hubungan tradisional polisi-sipil<sup>67</sup>, yang karena praktek-praktek tertentu sering ditandai oleh ketidakpercayaan dan ketakutan. Dengan menciptakan mekanisme pengawasan sipil, kepercayaan masyarakat dapat ditingkatkan dan mekanisme bantuan formal bagi individu dan masyarakat dapat dibuat. Dengan mekanisme pengawasan yang dibuat, keterwakilan setara dari kelompok-kelompok masyarakat yang kurang terwakili – termasuk wanita – menjadi prioritas.

**Bentuk-bentuk pengawasan sipil meliputi:**<sup>68</sup>

- **Badan penghubung kepolisian tingkat nasional:** meliputi wakil-wakil dari masyarakat sipil, seperti

wakil-wakil LSM dan organisasi-organisasi wanita, akademisi, pengacara, dan aktivis HAM untuk menasihati kepolisian tentang kebutuhan masyarakat.

- **Badan penghubung tingkat daerah:** pemerintah daerah, wakil-wakil kepolisian, dan kelompok masyarakat sipil menilai isu-isu keamanan setempat, terutama isu-isu yang menimbulkan GBV serta diskriminasi dan melaporkan kecenderungan ini kepada kepolisian untuk membantu penyusunan rencana aksi reformasi.
- **Ombudsman kepolisian bebas:** diangkat untuk menyidik kasus-kasus berat penganiayaan yang dilakukan personil polisi, seperti kematian dalam tahanan dan penggunaan kekuatan berlebihan.

#### ■ Kiat untuk memperkuat pengawasan sipil

- Pelatihan bersama antara kepolisian dan orang-orang yang terlibat dalam mekanisme pengawasan sipil untuk meningkatkan tingkat pengetahuan dan penghormatan atas peran para mitra masing-masing.
- Masukkan metode pemantauan, pencatatan, penulisan laporan, teknik komunikasi dan keterampilan dasar organisasi dalam sesi-sesi pelatihan untuk menjamin informasi dikumpulkan dengan benar dan dapat masuk ke dalam proses pembuatan keputusan.
- Didik kelompok-kelompok masyarakat dan pemerintah daerah tentang peran mereka untuk membangun kesadaran dan kemampuan mereka untuk memantau dan memberikan informasi dengan benar kepada kepolisian.
- Tingkatkan kesadaran di kalangan masyarakat mengenai isu-isu hukum dan HAM, seperti bagaimana mengajukan pengaduan yang berkaitan dengan pelanggaran hukum yang dilakukan personil kepolisian.
- Jamin kemauan politik dari kalangan masyarakat dan ke polisian (jalin hubungan yang kuat dan bekerja sama dengan para pemuka masyarakat, organisasi-organisasi penting, pimpinan kepolisian dan pimpinan senior dalam pembuatan atau perbaikan mekanisme pengawasan sipil) untuk meningkatkan kemungkinan mekanisme pengawasan sipil akan berjalan secara efektif.
- Lakukan penelitian tentang kepolisian dan sebarakan temuan-temuan kepada masyarakat.
- Sebarakan temuan-temuan kepada masyarakat luas, bila perlu melalui radio, teater, dll., untuk menjangkau para penduduk yang buta huruf.

# 5 Memadukan gender ke dalam reformasi kepolisian dalam konteks tertentu

Bagian berikut ini membahas tantangan, peluang dan kiat dari negara pasca-konflik, negara berkembang, negara yang sedang dalam masa transisi, dan negara maju. Menyadari bahwa kenyataan kontekstual tidak mudah diklasifikasikan, bagian ini memberikan gambaran umum yang harus disesuaikan dengan setiap konteks khusus.

## 5.1 Negara-negara pasca-konflik

*‘Usaha untuk melibatkan lebih banyak wanita di Kepolisian Nasional Haiti . . . sangat penting, bukan hanya karena cara bagaimana kepolisian akan bekerja dan dilihat oleh masyarakat, tapi juga karena feminisasi kepolisian nasional akan memperjelas keterlibatan wanita dalam peran non-tradisional sebagai aktor dan agen perubahan di Haiti.’*

Nadine Puechguirbal – Penasihat Gender Senior, Misi PBB Di Haiti (MINUSTAH)<sup>69</sup>

Di negara-negara pasca-konflik, ketidakamanan sering terjadi di mana-mana, dengan peningkatan bentuk-bentuk kekerasan tertentu, disertai dengan lembaga-lembaga politik yang umumnya sudah runtuh. Pasukan keamanan sering terlibat dalam konflik, dengan melakukan pelanggaran HAM terhadap masyarakat, dan karena itu sangat tidak dipercaya. Mungkin timbul godaan untuk terus menggunakan kepolisian sebagai alat penindasan dalam situasi pasca-konflik karena ketidakamanan tersebut, baik oleh kekuatan politik maupun oleh kepolisian itu sendiri. Seringkali diperlukan reformasi yang sistemik, seperti reformasi hukum yang mengatur tindakan pasukan keamanan – bagaimana merespons kejahatan – dan tindakan warga masyarakat – apa yang merupakan suatu kejahatan.

Selama terjadinya konflik, wanita, pria, anak lelaki dan anak perempuan kena penghinaan dan tindakan agresi yang kejam. Dalam masyarakat pasca-konflik, kejadian GBV, seperti kekerasan dalam rumah tangga, meningkat tajam. Di Sri Lanka banyak sekali laporan mengenai para bekas penempur yang pulang dan melakukan penganiayaan terhadap isteriya yang sama dengan penganiayaan yang dialami para wanita selama terjadinya peperangan.<sup>70</sup> Meningkatnya keberadaan senjata di dalam keluarga berperan menimbulkan bentuk-bentuk kekerasan dalam rumah tangga yang lebih berat: para wanita sering melihat keberadaan senjata di dalam keluarga sebagai ancaman ketimbang sebagai suatu bentuk perlindungan.

Di lingkungan pasca-konflik terdapat kesempatan

untuk membahas reformasi kepolisian dari perspektif gender. Dengan tingginya kejadian GBV dan berbagai pelanggaran HAM terhadap pria, wanita, anak lelaki dan anak perempuan, kepolisian merupakan salah satu dari organisasi-organisasi penting yang harus ditata kembali dan diperkuat.

Tantangan bagi reformasi kepolisian yang tanggap terhadap gender

- Kepolisian nasional bukan satu-satunya aparat yang terlibat dalam perpolisian – negara-negara yang rapuh sering mempunyai banyak lembaga keamanan yang telah dibentuk dan harus dipertimbangkan dalam usaha reformasi sektor keamanan.
- Pasukan keamanan, termasuk kepolisian, sering menjadi pelaku kejahatan yang kejam, seperti pemerkosaan dan penganiayaan seksual terhadap anggota masyarakat.
- Kepolisian negara sering bekerja dalam kondisi tanpa peralatan dan bergaji kecil, sementara mereka tetap diharapkan melaksanakan tugas mereka yang selalu berubah. Ini sering menyebabkan korupsi yang merajalela dan juga keengganan memprioritaskan proses reformasi atau isu-isu gender.<sup>71</sup>
- Komitmen terhadap reformasi kepolisian yang responsif terhadap gender berkurang ketika kejahatan mulai meningkat dan kepolisian kembali menggunakan cara-cara opresif dalam menangani kejahatan, sehingga merugikan kelompok masyarakat tertentu.<sup>72</sup>
- Lembaga-lembaga kepolisian sering sangat mencurigai organisasi-organisasi masyarakat sipil dan enggan bekerja sama dengan mereka, sehingga menimbulkan hambatan bagi organisasi-organisasi masyarakat dalam memberikan masukan bagi proses reformasi.<sup>73</sup>

### Peluang dan kiat untuk reformasi kepolisian yang tanggap terhadap gender

Berikut ini adalah daftar beberapa peluang dan kiat yang dapat digunakan saat mereformasi kepolisian di negara-negara pasca-konflik:

- Perhatian dan dukungan keuangan internasional dapat mempengaruhi proses reformasi, yang menimbulkan kepekaan terhadap kebutuhan pria maupun wanita. Misalnya, kepolisian sipil internasional dapat bertindak sebagai model peran bagi personil kepolisian setempat.
- Perubahan peran gender dan struktur sosial memberikan kemungkinan lebih banyak wanita menganggap kepolisian sebagai suatu peluang profesi.
- Para wanita yang memiliki keterampilan dan pemahaman baru mengenai perdamaian dan isu-isu konflik, termasuk para bekas penempur, dapat direkrut ke dalam organisasi kepolisian yang baru.
- Lakukan proses penyaringan untuk menjamin agar anggota polisi baru dan personil polisi yang sudah bertugas tidak mempunyai riwayat kekerasan atau kejahatan berat, terutama saat memasukkan



mantan kombatan ke dalam struktur kepolisian baru.

- Identifikasi tingkat dan beratnya GBV sebagai ancaman terhadap keamanan, dan lakukan langkah-langkah yang tepat, seperti pelatihan semua personil dan pembentukan satuan khusus, untuk menangani GBV.
- Adakan kerja sama erat dengan para aktor nasional dan internasional yang sudah mengenal isu-isu gender dalam konteks tertentu untuk menjamin agar proses dan program benar-benar memusatkan perhatian pada kebutuhan semua sektor masyarakat.

### Perpolisian sipil dalam operasi pemeliharaan perdamaian

Misi pemeliharaan perdamaian internasional PBB, Uni Afrika, NATO, OSCE, dan EU beserta komponen-komponen perpolisian sipil menciptakan kesempatan bagi kepolisian untuk menjadi model peran, para pendamping dan para pelatih bagi masyarakat setempat karena mereka melakukan tugas kepolisian yang diidentifikasi melalui mandat misinya.

- Di Afrika Selatan, misi pengamat PBB (UNOMSA) terdiri dari pria dan wanita yang berasal dari latar belakang ras yang beragam. Misi ini dipimpin oleh Angela King, seorang wanita kulit hitam, dan melibatkan 46% pengamat wanita, yang memberikan pesan kuat, khususnya kepada para wanita Afrika Selatan.<sup>74</sup>
- Di Sierra Leone, kehadiran personil polisi wanita dalam misi PBB menunjukkan bahwa wanita mampu menjadi anggota polisi, bahwa mereka memainkan peran penting dalam pembentukan suatu kepolisian baru dan bahwa mereka harus dihormati oleh anggota polisi yang rekan-rekannya.
- Di Liberia, satuan polisi pertama yang semuanya wanita yang ditugaskan dari India menarik perhatian internasional, dengan memperlihatkan berbagai peran dan kemampuan personil polisi wanita dalam operasi perdamaian. Kepolisian Nasional Liberia menerima tiga kali lebih banyak pelamar wanita pada bulan setelah pengerahan polisi wanita.<sup>75</sup>

Dukungan internasional dalam operasi perdamaian merupakan kesempatan unik untuk menunjukkan pentingnya perekrutan wanita dan kelompok-kelompok masyarakat yang kurang terwakili ke dalam kepolisian dan pembangunan kemampuan tentang isu-isu gender, terutama bila para donor memusatkan dukungan keuangan pada usaha memperbaiki kebijakan perekrutan, sehingga menjamin agar syarat mutlak dapat dipenuhi oleh kelompok-kelompok target dan supaya satuan khusus yang menangani GBV mendapatkan peralatan lengkap.

Di Liberia, PBB dan Pemerintah Liberia telah melaksanakan Program Bantuan Pendidikan bagi calon personil polisi wanita baru di Kepolisian Nasional Liberia (LNP, Liberian National Police). Program percepatan ini bertujuan meningkatkan tingkat pendidikan para wanita yang berminat sampai tingkat sekolah menengah sehingga mereka dapat memenuhi syarat perekrutan LNP. Wakil Khusus Sekretaris Jenderal

PBB, Alan Doss, dalam pidatonya di depan para wanita muda Liberia pada peluncuran program tersebut, menyatakan bahwa: 'Ini adalah kesempatan untuk tidak hanya meningkatkan pendidikan Anda, tapi Anda juga dapat bergabung ke dalam LNP kalau Anda berhasil lulus ujian dan membantu memberikan perbedaan bagi negara Anda, terutama para wanita negara ini.'<sup>76</sup>

### Penyaringan

Penyaringan adalah proses melakukan pemeriksaan latar belakang atas orang-orang yang berminat menjadi anggota polisi. Penyaringan berfokus pada usaha menentukan kelayakan seseorang dan menjamin bahwa para pelamar tidak mempunyai riwayat kekerasan atau kejahatan berat.<sup>77</sup> Dalam masyarakat pasca-konflik, penyaringan merupakan alat yang penting untuk menyaring orang-orang yang pernah terlibat dalam kejahatan terhadap masyarakat, termasuk GBV, atau ketika para bekas penempur dimasukkan ke dalam struktur kepolisian baru. Walaupun merupakan proses yang panjang dan sulit, karena jarang tersedia informasi atau catatan yang dapat dijadikan dasar penyaringan, penyaringan merupakan langkah penting dalam mendapatkan kembali atau membangun kepercayaan masyarakat.<sup>78</sup>

### ■ Kiat untuk proses-proses penyaringan<sup>79</sup>

- Penyaringan harus dilakukan secara bebas.
- Bentuk satuan penyaringan yang efektif dan terpercaya.
- Semua personil polisi harus diwajibkan mengikuti proses penyaringan.
- Buat suatu proses yang terbuka dengan memberikan informasi kepada masyarakat dan membuat metode untuk partisipasi masyarakat.
- Pertimbangkan dengan cermat standar bukti yang diberikan – bila beban persyaratan pembuktiannya terlalu berat, pelanggar HAM mungkin dapat dimasukkan ke dalam kepolisian.
- Lakukan penyaringan untuk orang-orang yang mempunyai riwayat melakukan kekerasan dalam rumah tangga atau penganiayaan anak, pelecehan seksual, perilaku kejam atau segala jenis GBV.<sup>80</sup>
- Laksanakan masa percobaan bagi personil kepolisian.
- Pecat personil kepolisian bila diperoleh informasi yang terpercaya mengenai pelanggaran hukum di masa lalu atau pelanggaran hukum yang terus terjadi.
- Libatkan organisasi-organisasi masyarakat dalam proses penyaringan karena mereka benar-benar mengetahui anggota masyarakat masing-masing.

### Perekrutan wanita

Memadukan wanita ke dalam organisasi kepolisian yang baru direformasi, termasuk para bekas penempur wanita, dapat meningkatkan legitimasi dan efektivitas

kepolisian. Sebagai bekas penempur, para wanita sering memiliki keterampilan dan pengetahuan baru mengenai isu-isu keamanan.<sup>81</sup> Para bekas penempur wanita sering memahami apa yang dapat menarik para wanita untuk bekerja sebagai polisi, yang dapat membantu perumusan dan pelaksanaan strategi perekrutan.



### Pertanyaan yang perlu ditanyakan supaya meningkatkan perekrutan wanita:<sup>82</sup>

- Apakah ada komitmen dari pimpinan pada tingkat politik dan kepolisian senior terhadap usaha menjamin perekrutan dan retensi wanita?
- Apakah ada usaha aktif untuk merekrut dan melatih para bekas penempur wanita untuk berbagai jabatan di kepolisian?
- Apakah layanan psikososial tersedia bagi wanita yang menjadi polisi dan yang mungkin kembali mengalami trauma saat memproses pengaduan kasus kejahatan?
- Apakah kriteria dasar seleksi, seperti persyaratan pendidikan, telah dikaji ulang untuk menjamin supaya para wanita tidak dikeluarkan secara tidak adil dari proses perekrutan?
- Apakah program persiapan dilaksanakan untuk menjamin agar para wanita memenuhi persyaratan dasar?

### Satuan polisi untuk kekerasan berbasis gender

*'Seorang wanita tidak mungkin mengatakan kepada seorang pria bahwa dia telah diperkosa bergiliran oleh 15 orang pria. Kadang-kadang wanita setempat lebih mau berbicara dengan petugas wanita UNOMSA mengenai hal tertentu.'*

Hannah Yilma – Anggota misi UNOMSA<sup>83</sup>

Akibat tingginya tingkat kejadian GBV di lingkungan konflik dan pasca-konflik, sebagian negara telah membentuk satuan khusus untuk mendorong pelaporan dan memproses pengaduan secara menyeluruh. Satuan ini sering dikelola oleh personil polisi wanita dan pekerja sosial yang dilatih khusus untuk menangani isu-isu keluarga dan perlindungan anak.<sup>84</sup> Pengetahuan mereka yang mendalam tentang masalah tersebut membantu korban menanggulangi trauma dan menerima bantuan untuk memungkinkan pemulihan penuh dari kejahatan tersebut. Di Sierra Leone telah terjadi peningkatan tingkat pelaporan kejadian, berkat kerja satuan ini dan peningkatan pemahaman tentang hak-hak wanita dan layanan yang tersedia untuk melaporkan kasus GBV (lihat Kotak 10). Walaupun keberhasilan telah tercapai, tantangan masih ada dan memerlukan perhatian yang berkelanjutan (lihat Bagian 4.4).

## 5.2 Negara-negara dalam masa transisi

Negara-negara dalam masa transisi biasanya mengalami perubahan dari satu susunan politik ke susunan politik lain tapi kekerasan internal yang berkelanjutan tidak terjadi. Di Eropa Tengah dan Timur (CEE, Central and Eastern Europe) terjadi transisi dari komunisme menuju pasca-komunisme. Dalam sistem ekonomi tertutup negara-negara CEE, kepolisian berkaitan erat dengan para pemimpin politik dan lembaga negara, di mana misi kepolisian atau milisi umumnya bersifat politik. Sistem ini dikontrol dengan ketat, otonomi personil polisi masing-masing sangat terbatas, dan mereka bertanggung jawab untuk mencapai tujuan ideal otoritas politik.<sup>92</sup>

### Tantangan bagi reformasi kepolisian yang tanggap terhadap gender

Ukraina mendapatkan kemerdekaannya pada tahun 1991, dengan memulai proses reformasi ekonomi, sosial dan politik.<sup>93</sup> Kepolisian ditargetkan untuk reformasi, seperti pemasukan para wanita, dalam usaha mengatasi reputasi yang buruk, tingkat korupsi yang tinggi, dan tingkat kepercayaan yang rendah di antara kepolisian dan masyarakat. Kasus Ukraina memperlihatkan beberapa tantangan yang dihadapi di negara-negara dalam masa transisi sehubungan dengan gender dan reformasi kepolisian, yang meliputi:

- Elit penguasa sebelumnya masih berkuasa dan dapat menimbulkan penentangan luas terhadap perubahan.
- Proses kenaikan pangkat dicemari oleh nepotisme, di mana wanita jarang mencapai tingkat yang lebih tinggi dari pangkat sersan atau kolonel.
- Kuota tak resmi yang ditetapkan untuk membatasi jumlah wanita di kepolisian – lembaga-lembaga pelatihan di Ukraina dilaporkan mendapat perintah dari Kementerian Dalam Negeri untuk membatasi jumlah perekrutan polisi wanita di bawah 10% per tahun dan para pimpinan senior didorong untuk membatasi jumlah wanita sekitar 8%.
- Enggan LSM dan kelompok masyarakat untuk bertemu dengan wakil-wakil kepolisian dan pemerintah untuk membicarakan proses reformasi karena tingkat ketidakpercayaan yang tinggi.<sup>94</sup>



### Peluang dan kiat untuk reformasi kepolisian yang tanggap terhadap gender

- Perubahan budaya dalam peran gender dalam masyarakat yang lebih besar, yang menuntut perubahan mekanisme kelembagaan.
- Susun rencana aksi yang sistematis yang berfokus pada reformasi dalam jangka pendek dan jangka panjang untuk menjamin perubahan segera sesuai dengan reformasi kelembagaan yang lebih besar.
- Bentuk suatu lembaga yang bebas untuk mengawasi proses seleksi dan mengurangi kemungkinan tindakan pilih kasih.

## Kotak 10 Satuan Dukungan Keluarga di Sierra Leone

Sierra Leone mengalami konflik yang berlangsung selama satu dasawarsa yang di dalamnya GBV digunakan sebagai strategi perang. Wanita dan anak perempuan mengalami penculikan, eksploitasi, pemerkosaan, mutilasi dan penyiksaan. Selain kejahatan perang, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Pengawas HAM (HRW, Human Rights Watch) dari tahun 1998 sampai 2000 menunjukkan bahwa 70% dari wanita yang diwawancarai melaporkan pernah dipukul oleh pasangan pria mereka, dan 50% dari mereka pernah dipaksa melakukan hubungan seksual.

Setelah budaya rahasia mulai ditinggalkan, muncul kesadaran yang semakin besar bahwa para penyintas memerlukan akses atas kepolisian untuk melaporkan kejahatan, perlindungan di tempat perlindungan sementara, perawatan yang mencakup layanan kesehatan dan psikologis, dan bantuan hukum.<sup>85</sup> Namun demikian, sikap kepolisian terhadap para penyintas kekerasan seksual tidak mendukung, sehingga menyebabkan banyak wanita tidak mau melaporkan kejahatan tersebut kepada polisi. Sebagai respons atas keadaan ini, pemerintah membentuk Satuan Dukungan Keluarga (FSU, Family Support Unit) yang pertama pada tahun 2001 untuk menangani kasus serangan fisik, serangan seksual, dan kekejaman terhadap anak-anak.<sup>86</sup> Selain itu, pelatihan juga diberikan kepada para personel polisi tentang bagaimana menangani kasus kekerasan dalam rumah tangga dan kekerasan seksual.

### Kerja sama

- Memo saling pengertian (MOU, memorandum of understanding) antara FSU Kepolisian dan Kementerian Urusan Kesejahteraan Sosial, Gender dan Anak memungkinkan mereka bekerja sama untuk memantau dan melaporkan kasus-kasus GBV dan penganiayaan anak.<sup>87</sup>
- Penghargaan dan persetujuan untuk bekerja sama dengan organisasi-organisasi internasional untuk menjamin pemberian layanan yang efektif dan efisien. UNICEF mendukung pelatihan untuk meningkatkan penyidikan kasus penganiayaan dalam rumah tangga; Komite Penyelamatan Internasional, Cooperazione Internazionale, dan GOAL bekerja sama dengan FSU untuk menyediakan konsultasi psikologis, layanan pelatihan, dan tempat penampungan sementara.<sup>88</sup>

### Layanan yang diberikan oleh FSU

- Pelatihan keterampilan untuk wanita yang mengalami penganiayaan
- Penggalangan dana bagi wanita tunawisma yang pernah kena hajaran
- Kampanye sensitisasi dan kegiatan peningkatan kesadaran di seluruh daerah untuk mendorong wanita agar melaporkan kasus GBV
- Saluran telepon bantuan bagi wanita

### Hasil

- Pada tahun 2005 terdapat 19 FSU di Satuan-Satuan Komando Lokal Kepolisian (PLCU, Police Local Command Units).
- Dari tahun 2004 sampai 2005 terdapat 21 vonis, dengan lama hukuman penjara berkisar dari 6 sampai 12 bulan.<sup>89</sup>
- Pada tahun 2005, 105 staf (termasuk polisi dan pekerja sosial) dilatih mengenai peningkatan kesadaran, HAM, keterampilan media dan komunikasi, pencatatan, penyidikan kasus seksual dan penyidikan bersama polisi-pekerja sosial mengenai tindak pidana seksual.<sup>90</sup>

### Tantangan

- Tetap terdapat bukti bahwa wanita yang didorong melaporkan kasus kepada FSU melihat polisi masih enggan turun tangan dalam kasus penganiayaan dalam rumah tangga kecuali bila kasus tersebut dianggap berat – yaitu memotong anggota badan, melukai, dan/atau membuat cacat.<sup>91</sup>

## 5.3 Negara-negara berkembang

Di negara-negara berkembang, walaupun perubahan yang terjadi belum tentu dari satu sistem politik menuju sistem politik lain, kepolisian sering berkaitan erat dengan kebutuhan negara ketimbang masyarakat. Reformasi sering berfokus pada transisi dari lembaga kepolisian gaya kolonial atau militeristik menuju lembaga yang lebih demokratis yang dibentuk untuk melayani dan melindungi masyarakat. Selain itu, negara-negara berkembang mengalami tingkat kemiskinan yang tinggi, kesempatan-kesempatan ekonomi yang terbatas, kekurangan prasarana, dan lembaga-lembaga kenegaraan yang lemah – yang semuanya berpengaruh terhadap organisasi kepolisian.

### Tantangan bagi reformasi kepolisian yang tanggap terhadap gender

- Penentangan umum terhadap usaha menangani isu-isu kesetaraan gender seperti hak-hak yang

sama dan perekrutan.

- Walaupun undang-undang resmi tentang HAM dan kesetaraan wanita sudah ada, perwujudan hak-hak tersebut sering dipersulit oleh hukum negara lainnya, hukum agama, dan hukum adat yang membatasi pelaksanaan reformasi legislatif.<sup>95</sup>
- Anggota pasukan keamanan sering membiarkan penganiayaan berbasis gender melainkan mencegahnya.<sup>96</sup>
- Sikap negatif di berbagai jenjang kepangkatan terhadap fokus pada reformasi gender pada saat mereka kekurangan sumber daya pokok seperti pena dan kertas dan berpendapat bahwa yang perlu ditangani adalah isu-isu yang lebih mendesak.<sup>97</sup>
- Kurangnya kemampuan dan komitmen pimpinan untuk mendukung dan melaksanakan perubahan nyata sehubungan dengan reformasi gender.

### **Peluang dan kiat untuk reformasi kepolisian yang tanggap terhadap gender**

- Gerakan masyarakat, terutama untuk kelompok masyarakat yang kurang terwakili dan wanita, menjadi semakin kuat di dalam masyarakat, lebih menyadari HAM mereka, dan mendukung perubahan dalam struktur kenegaraan. Mereka dapat menyokong dan mendukung reformasi yang tanggap terhadap gender.
- Peningkatan akses atas pendidikan bagi berbagai golongan masyarakat, termasuk wanita, sering dikatakan sebagai syarat mutlak untuk memenuhi syarat untuk personil polisi.
- Jamin agar proses pengajuan lamaran tidak terlalu mahal supaya meningkatkan kemampuan masyarakat dengan kemampuan ekonomi terbatas untuk mengajukan lamaran.

argumen yang mendukung perekrutan dan retensi lebih banyak wanita. Di Amerika Serikat, rata-rata satu anggota polisi pria di kota besar menghabiskan dana pembayar pajak 2½ sampai 5 kali lebih besar daripada rata-rata anggota polisi wanita untuk biaya-biaya perkara pertanggungjawaban akibat penggunaan kekerasan yang berlebihan.<sup>99</sup>

- Keefektifan ujian fisik, yang telah lama digunakan sebagai cara menyaring kelompok tertentu, digugurkan oleh fakta bahwa para anggota polisi yang telah lama bertugas tidak lulus ujian fisik, walaupun mereka terbukti mampu melaksanakan tugas-tugas yang diharapkan.<sup>100</sup>

## **5.4 Negara-negara maju**

Dalam konteks negara-negara maju, reformasi kepolisian sering berfokus pada usaha meningkatkan efektivitas kepolisian dan respons yang efisien terhadap kebutuhan masyarakat. Negara-negara berkembang seperti Kanada, Amerika Serikat, dan banyak negara Eropa telah mengalami hilangnya kepercayaan masyarakat karena terjadinya skandal korupsi polisi, penggunaan kekuatan yang berlebihan, kekejaman, dan tuntutan hukum atas penganiayaan serta pelecehan seksual di lembaga kepolisian.<sup>98</sup> Telah muncul tuntutan agar kepolisian lebih mewakili masyarakat yang mereka layani dan berfokus pada perpolisian preventif dan perpolisian masyarakat, di mana kepolisian lebih bertanggung jawab atas tindakan mereka

### **Tantangan bagi reformasi kepolisian yang tanggap terhadap gender**

- Walaupun kampanye tentang keanekaragaman sudah dilakukan, jumlah orang-orang dari kelompok masyarakat yang kurang terwakili sering masih rendah dan orang-orang di lembaga kepolisian dapat menjadikan budaya yang dominan sebagai mekanisme penanggulangan, dan karena itu tidak akan memperbaiki budaya secara keseluruhan atau hubungan dengan masyarakat.
- Ketidakmampuan menarik minat para wanita yang sangat memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga kepolisian.
- Penentangan terhadap kuota atau tindakan diskriminasi positif di negara tertentu di mana 'level playing field' (situasi yang adil) dianggap (dengan keliru) sudah tercapai.

### **Peluang dan kiat untuk reformasi kepolisian yang tanggap terhadap gender**

- Proses berperkaranya yang mahal memperkuat

# 6 Anjuran-anjuran pokok

## Perencanaan

1. Komitmen dan dukungan tingkat senior: prakarsa-prakarsa apa pun harus mendapat dukungan tingkat senior agar memberikan dampak dalam jangka panjang terhadap perubahan budaya kelembagaan kepolisian, seperti identifikasi 'pendukung gender' tingkat senior'.
2. Penilaian gender: program-program reformasi kepolisian harus memahami isu-isu gender dan keamanan pada tingkat dasar, seperti kemampuan kepolisian dan masyarakat untuk melaksanakan perubahan.
3. Rencana aksi: berdasarkan suatu penilaian, suatu rencana dan kerangka aksi harus disusun dan dilaksanakan untuk menjamin agar reformasi sejalan dengan sasaran-sasaran lembaga dan sistem yang lebih umum.

## Pelaksanaan

4. Kebijakan dan prosedur yang tanggap terhadap gender: Kaji ulang, revisi, dan buat kebijakan dan prosedur baru yang mempertimbangkan kebutuhan pria, wanita, anak perempuan dan anak lelaki, seperti kebijakan tentang pelecehan seksual dan kode perilaku.
5. Prosedur dan prakarsa tentang kekerasan berbasis gender: Laksanakan prakarsa-prakarsa prosedural, struktural dan programatis seperti misalnya pembuatan kantor polisi untuk perempuan atau saluran telepon hotline yang meningkatkan pencegahan dan respons terhadap GBV.
6. Pelatihan: Laksanakan program pelatihan pada semua tingkatan untuk mengarusutamakan isu-isu gender dan berikan pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan GBV dan untuk menciptakan organisasi kepolisian yang non-diskriminatif dan menghormati HAM.
7. Perekrutan, retensi dan kenaikan pangkat wanita: Kaji ulang perekrutan, retensi, dan promosi wanita dan kelompok masyarakat yang kurang terwakili lainnya dan laksanakan pembenahan dan prakarsa baru yang diperlukan untuk mencapainya.
8. Perhimpunan polisi wanita: Dukung perhimpunan untuk kelompok-kelompok masyarakat yang kurang terwakili sebagai tempat untuk sokongan, dukungan serta pembahasan pengalaman dan pembelajaran tentang bagaimana mencapai keberhasilan dan keunggulan di lingkungan kepolisian.
9. Proses penyaringan: Lakukan penyaringan terhadap para calon personil polisi sehubungan

dengan kasus GBV, termasuk kekerasan dalam rumah tangga.

10. Kerja sama multisektoral: Adakan kerja sama dengan sektor kesehatan, peradilan, dan pendidikan, serta organisasi masyarakat sipil – seperti organisasi wanita; kelompok masyarakat lesbian, gay, biseksual, dan transgender; dan pembela hak-hak anak – untuk menjamin agar reformasi bersifat partisipatif dan memenuhi kebutuhan semua golongan masyarakat.

## Pemantauan dan evaluasi

11. Kampanye informasi: Susun rencana komunikasi internal dan eksternal untuk menjamin agar kepolisian dan anggota masyarakat mengetahui proses reformasi kepolisian yang tanggap terhadap gender dan bagaimana mengajukan pengaduan mengenai pelanggaran hukum yang dilakukan personil polisi.
12. Pertanggungjawaban: Buat mekanisme internal dan eksternal untuk memantau dan meminta pertanggungjawaban orang atau kelompok yang tidak sejalan dengan reformasi kepolisian yang lebih luas. Perhatian khusus harus diberikan pada pertanggungjawaban atas pelanggaran HAM, termasuk GBV.
13. Pengawasan sipil: Buat struktur seperti badan penghubung dan kantor ombudsman untuk memperlancar pengawasan. Kelompok-kelompok masyarakat dan LSM mungkin perlu dukungan dan pelatihan untuk memantau organisasi kepolisian secara efektif.

# 7 Sumber daya tambahan

## Situs web yang berguna

Commonwealth Human Rights Initiative (Prakarsa HAM Persemakmuran)  
<http://www.humanrightsinitiative.org>  
 European Network of Police Women (Jaringan Polisi Wanita Eropa)  
<http://www.enp.nl>  
 Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (Pusat Kendali Demokratis atas Angkatan Bersenjata Jenewa)  
<http://www.dcaf.ch>  
 International Association of Women Police (Perhimpunan Polisi Wanita Internasional)  
<http://www.iawp.org>  
 International Peace Academy (Akademi Perdamaian Internasional)  
<http://www.ipacademy.org>  
 National Center for Women and Policing (Pusat Nasional Wanita dan Perpolisian)  
<http://www.womenandpolicing.org>  
 Open Society Justice Initiative (Prakarsa Peradilan Masyarakat Terbuka)  
<http://www.justiceinitiative.org>  
 OSCE Strategic Police Matters Unit (Satuan Urusan Kepolisian Strategis OSCE)  
<http://www.osce.org/spmu/>  
 UN-INSTRAW (Institut Penelitian dan Pelatihan Kemajuan Wanita Internasional PBB) -  
<http://www.un-instraw.org/en/index.html>

## Panduan praktis dan buku-buku petunjuk

Council of Europe (Dewan Eropa), ***The VIP Guide: Vision, Innovation and Professionalism in Policing Violence Against Women and Children*** (Panduan VIP: Visi, Inovasi, dan Profesionalisme dalam Perpolisian Kekerasan Terhadap Wanita dan Anak-anak), Council of Europe (Dewan Eropa): Strasbourg, 2001.

Council of Europe (Dewan Eropa), ***Human Rights and the Police: A Workbook for Practice-Oriented Teaching (HAM dan Kepolisian: Buku Latihan untuk Pengajaran yang Berorientasi Praktek)***, Council of Europe (Dewan Eropa): Strasbourg, 1998.  
[http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Police/2\\_Publications/2.1\\_Trainers'\\_Supply\\_Kit/CI\(98\)1\\_Workbook\\_for\\_practice\\_oriented\\_teaching.asp](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Police/2_Publications/2.1_Trainers'_Supply_Kit/CI(98)1_Workbook_for_practice_oriented_teaching.asp)

Bayley, D.H., ***Democratizing the Police Abroad: What to Do and How to Do It (Demokratisasi Kepolisian di Luar Negeri: Apa yang Harus***

***Dilakukan dan Bagaimana Melakukannya)***, U.S. Department of Justice (Departemen Kehakiman Amerika Serikat): Washington DC, 2001.  
[http://usmex.ucsd.edu/research/justice\\_pdfs/bailey\\_2001.pdf](http://usmex.ucsd.edu/research/justice_pdfs/bailey_2001.pdf)

International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Police (Pusat Reformasi Hukum Pidana dan Kepolisian Peradilan Pidana Internasional), ***Model Strategies and Practical Measures on the Elimination of Violence Against Women in the Field of Crime Prevention and Criminal Justice: Compendium and Resource Manual*** (Contoh Strategi dan Langkah Praktis untuk Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan di Bidang Pencegahan Kejahatan dan Peradilan Pidana: Ikhtisar dan Pedoman Sumber Daya, 1999.  
<http://www.icclr.law.ubc.ca/Publications/Reports/Compendium.pdf>  
<http://www.icclr.law.ubc.ca/Publications/Reports/VAWMANUA.pdf>

National Centre for Women and Policing (Pusat Nasional Wanita dan Perpolisian), ***Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement (Merekrut dan Mempertahankan Wanita: Panduan Penilaian Sendiri untuk Penegakan Hukum)***, National Centre for Women and Policing (Pusat Nasional Wanita dan Perpolisian): Los Angeles, 2001.  
<http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>

OSCE, ***Guidebook on Democratic Policing (Buku Pedoman tentang Perpolisian yang Demokratis)***, 2007. <http://www.osce.org/item/23086.html>

Hope, T., ***Responding to Domestic Violence: A Handbook for Police (Merespons Kekerasan Dalam Rumah Tangga: Buku Pedoman bagi Polisi)***, Centre for Domestic Violence Prevention and Uganda Police Force (Pusat Pencegahan Kekerasan Dalam Rumah Tangga dan Kepolisian Uganda, 2007.  
<http://www.preventgbv africa.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf>

## Artikel dan laporan online

Marks, R.T. dan Denham, T., ***A Roundtable on Police and Gendarmerie Women in Peace Operations: West African Solutions to Gender Mainstreaming Challenges*** (Konferensi Meja Bundar mengenai Polisi dan Gendarmerie Wanita dalam Operasi Perdamaian: Solusi Afrika Barat atas Tantangan Pengarusutamaan Gender, 2007.  
[http://www.peaceoperations.org/web/la/en/fi/708D779C21BD42C98A760EB295B6BD15/get\\_file.asp](http://www.peaceoperations.org/web/la/en/fi/708D779C21BD42C98A760EB295B6BD15/get_file.asp)

UN Development Fund for Women (Dana Pembangunan Wanita PBB) (UNIFEM), Policy Briefing Paper (Makalah Pengarahan mengenai Kebijakan): ***Gender Sensitive Police Reform in Post Conflict Societies (Reformasi Kepolisian***

**yang Sensitif terhadap Gender di Negara Pasca Konflik**, 2007.

[http://www.undp.org/cpr/documents/gender/Gender\\_Sensitive\\_Police\\_Reform\\_Policy\\_Brief\\_2007.pdf](http://www.undp.org/cpr/documents/gender/Gender_Sensitive_Police_Reform_Policy_Brief_2007.pdf)

O'Neill, W.G., **Police Reform and Human Rights (Reformasi Kepolisian dan HAM)**, New York, 2004.

[http://www.undp.org/governance/docs/HR\\_Pub\\_PoliceReform&HR.pdf](http://www.undp.org/governance/docs/HR_Pub_PoliceReform&HR.pdf)

## CATATAN AKHIR

- 1 Organization for Economic Co-operation and Security (Organisasi Kerja Sama Ekonomi dan Keamanan), Security System Reform and Governance (Reformasi Sistem Keamanan dan Tata Pemerintahan), DAC Guidelines and Reference Series (Panduan dan Seri Rujukan DAC), (OECD: Paris), 2005, h. 20. <http://www.oecd.org/dataoecd/8/39/31785288.pdf>
- 2 Oxford English Dictionary 2nd Edition (Kamus Bahasa Inggris Oxford Edisi Kedua), 'Police' (Polisi), (Oxford University Press [Percetakan Universitas Oxford]: Oxford), 2003.
- 3 Organization for Economic Co-operation and Security (Organisasi Kerja Sama Ekonomi dan Keamanan), OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice (Buku Pedoman OECD DAC tentang Reformasi Sistem Keamanan: Mendukung Keamanan dan Keadilan), Draft Edition (Edisi Rancangan), (OECD: Paris), 2007, h. 163.
- 4 Groenewald, H. dan Peake, G., Police Reform through Community-Based Policing: Philosophy and Guidelines for Implementation (Reformasi Kepolisian melalui Perpolisian Masyarakat: Filosofi dan Panduan Pelaksanaan) (International Peace Academy [Akademi Perdamaian Internasional]: New York), 2004. h. 1.
- 5 Groenewald dan Peake, h. 10-17.
- 6 Neild, R., 'Sustaining Reform: Democratic Policing in Central America' (Mendukung Reformasi: Perpolisian yang Demokratis di Amerika Tengah), Citizens Security Monitor (Pemantauan Keamanan Masyarakat), Oktober 2002, h. 1.
- 7 Shahjahan, A.S.M., 'Strengthening Police Reform' (Penguatan Reformasi Kepolisian), Strengthening the Criminal Justice System (Penguatan Sistem Peradilan Pidana), (Asian Development Bank [Bank Pembangunan Asia]: Bangladesh), Mei 2006, h. 30-31.
- 8 Mehta, S., 'Police Reform: An exchange of experiences from South Asia – Roundtable Report' (Reformasi Kepolisian: Pertukaran pengalaman dari Asia Selatan – Laporan Konferensi Meja Bundar), Commonwealth Human Rights Initiative (Prakarsa HAM Persemakmuran), Hotel Qutab, New Delhi, 23-24 Maret 2007, h. 5.
- 9 UN Economic and Social Council [Dewan Ekonomi dan Sosial PBB], Report of the Secretary-General [Laporan Sekretaris Jenderal], Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the Gender Perspective into all Policies and Programmes in the United Nations System [Koordinasi Kepolisian dan Kegiatan Lembaga-lembaga Khusus dan Badan-badan lainnya dalam Sistem PBB: Pemasukan Perspektif Gender ke dalam semua Kebijakan dan Program dalam Perserikatan Bangsa-Bangsa], 12 Juni 1997.
- 10 German Technical Corporation (GTZ) (Korporasi Teknik Jerman – GTZ), Security Sector Reform and Gender: Concept and Points of Entry for Development Cooperation (Reformasi Sektor Keamanan dan Gender: Konsep dan Titik Mula bagi Kerja Sama Pembangunan) (GTZ: Jerman), 2007, h. 7.
- 11 Australian Bureau of Statistics (Biro Statistik Australia), 'Crime and Safety' (Kejahatan dan Keamanan), (Australian Bureau of Statistics [Biro Statistik Australia]: Australia), 2004. [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au)
- 12 Women's Self-defence Institute (Institut Bela-Diri Wanita), 'Statistics on Crime against Women-2005' (Statistik mengenai Kejahatan terhadap Wanita-2005). [www.self-defense-mind-body-spirit.com/statistics/html](http://www.self-defense-mind-body-spirit.com/statistics/html)
- 13 Vlachova, M. dan BIASON, L., 'Violence Against Women as a Challenge for Security Sector Governance' (Kekerasan Terhadap Wanita sebagai Tantangan bagi Tata Pemerintahan Sektor Keamanan), Challenges of Security Sector Governance (Tantangan Tata Pemerintahan Sektor Keamanan), para penyunting Hanggi, H. dan Winkler, T., (LIT Verlag: Munster), 2003, h. 16.
- 14 Human Rights First (HAM Terlebih Dahulu), 'Islamophobia 2007 Hate Crime Survey' (Survei Kejahatan karena Kebencian Islamofobia 2007), (Human Rights First (HAM Terlebih Dahulu): New York), 2007, h. 16.
- 15 Human Rights Commission (Komisi HAM), 'Advancing Equality for All' (Memajukan Kesetaraan bagi Semua Orang), Equality Update (Pembaruan Kesetaraan), Februari 2006, h. 2.
- 16 United Kingdom Home Office (Kantor Departemen Dalam Negeri Inggris), 'It works... The Operational Benefits of Diversity for the Police Service' (Berhasil... Manfaat Operasional dari Keanekaragaman Layanan Kepolisian), 2005, h. 4. [http://police.homeoffice.gov.uk/news-and-publications/publication/human-resources/Operational\\_Benefits\\_Leaflet.pdf](http://police.homeoffice.gov.uk/news-and-publications/publication/human-resources/Operational_Benefits_Leaflet.pdf)
- 17 Martin, S.E., dan Jurik N.C., 'The Nature of Police Work and Women's Entry into Law Enforcement' (Sifat Kerja Kepolisian dan Masuknya Wanita dalam bidang Penegakan Hukum), Doing Justice, Doing Gender: Women in Legal and Criminal Justice Occupations (Melakukan Keadilan, Melakukan Gender: Wanita di Bidang Pekerjaan Hukum dan Peradilan Pidana), 2nd Edition (Edisi Kedua), (Sage Publications), 2006, h. 61.
- 18 Martin dan Jurik, h. 62.
- 19 Osse, A., Understanding Policing: A Resource for Human Rights Activists (Memahami Perpolisian: Sumber Daya untuk Aktivis HAM) (Amnesty International Nederland [Amnesti Internasional Belanda]: Amsterdam), 2006, h. 90.
- 20 Cyprus Police (Kepolisian Cyprus), 'Annual Report 2006' (Laporan Tahunan 2006), (Research and Development Department [Bagian Penelitian dan Pengembangan]: Nikosia), Januari 2007, h. 13.
- 21 Osse, h. 90.
- 22 Kosovo Police (Kepolisian Kosovo), 'Statistics' (Statistik), (Ministry of Internal Affairs [Kementerian Dalam Negeri]: Kosovo), 2006. <http://www.kosovopolice.com/english/statistiks.html>
- 23 Jamaica Constabulary Force (Kepolisian Jamaika), 'About the JCF' (Tentang Kepolisian Jamaika [JCF]), Police National Computer Centre (Pusat Komputer Kepolisian Nasional), 2001. <http://www.jamaicapolice.org.jm/index.html>
- 24 Ministry of Labour and Social Affairs for the Czech Republic (Kementerian Tenaga Kerja dan Sosial Republik Ceko), 'Meeting of the Government of the Czech Republic' (Pertemuan Pemerintah Republik Ceko), Reference (Rujukan) 2003-10246-702. <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2017/report.pdf>
- 25 Economics and Social Data Rankings (Daftar Data Ekonomi dan Sosial), 'Female Police Personnel' (Personil Polisi Wanita), Dataranking.com, 2002. <http://www.dataranking.com/table.cgi?LG=e&TP=so07-2>
- 26 Romanian Police (Kepolisian Rumania), 'Summary of the Evaluation Report of the Activity of the Romanian Police 2005' (Rangkuman Laporan Evaluasi Kegiatan Kepolisian Rumania 2005), Romanian Police (Kepolisian Rumania), 2005, h. 11. <http://www.politiaromana.ro/Engleza/evaluation.htm>
- 27 Osse, h. 90.
- 28 Economic and Social Data Rankings (Daftar Data Ekonomi dan Sosial), 2002.
- 29 Reitano, J., 'Police Resources in Canada 2006' (Sumber



- Daya Kepolisian di Kanada 2006), (Minister of Industry [Menteri Perindustrian]: Ottawa), November. 2006.
- 30 National Police Board (Dewan Kepolisian Nasional), 'The Swedish Police Service' (Kepolisian Swedia), Stockholm, 2001.  
<http://www.polisen.se/inter/nodeid=10232&pageversion=1.html>
- 31 Home, P., 'Policewomen: The First Century and the New Era' (Polisi Wanita: Abad Pertama dan Era Baru), The Police Chief (Kepala Kepolisian) 73.9 (2006), h. 1.
- 32 Finnish Police (Kepolisian Finlandia), 'Personnel' (Personil), Finnish Police (Kepolisian Finlandia), 2004.  
<http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/Pages/2C4D52E77A169459C225702E002D3365>
- 33 United Kingdom Police Home Office (Markas Besar Kepolisian Kerajaan Inggris), 2005.
- 34 National Center for Women and Policing (Pusat Nasional Wanita dan Perpolisian), h. 22.
- 35 Bezuidenhout, C., 'Performance of Female Police Officers in a Male Dominated Environment: Replacing Myth with Reality' ('Prestasi Kerja Anggota Polisi Wanita di Lingkungan yang Didominasi Pria: Mengganti Mitos dengan Kenyataan'), Institute for Human Rights & Criminal Justice Studies – Second World Conference (Institut Kajian HAM & Peradilan Pidana – Konferensi Sedunia Kedua), 3-7 Desember 2001, Durban, Afrika Selatan, h. 7.
- 36 Lonsway, K. et al., Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies [Merekrut & Mempertahankan Lebih Banyak Wanita: Manfaat bagi Lembaga Penegakan Hukum], National Center for Women & Policing [Pusat Urusan Wanita & Perpolisian Nasional], 2003, h. 2.
- 37 Amnesty International, (Amnesti Internasional), Nigeria: Rape – the Silent Weapon (Pemeriksaan – Senjata Rahasia), 28 November 2006.  
<http://web.amnesty.org/library/index/ENGAFR440202006>
- 38 UNIFEM, Not a Minute More: Ending Violence Against Women (Jangan Menunggu Lagi: Mengakhiri Kekerasan Terhadap Wanita), (UNIFEM: New York), 2003, h. 46.
- 39 UNIFEM, p. 47.
- 40 Osse, h. 91.
- 41 UN News (Berita PBB), 'UN-Sponsored Meeting Calls for More Male Facilitation in Gender Training' (Pertemuan yang Disponsori PBB Meminta Fasilitas Pria yang Lebih Besar dalam Pelatihan Gender), UN News (Berita PBB), Juni 2006.  
<http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=23030&cr=gender&Cr1=training>
- 42 This action plan is based on the Ottawa Police Outreach Recruitment Project Recommendations (Rencana aksi ini didasarkan pada Anjuran-Anjuran Proyek Penjangkauan Perekrutan Kepolisian Ottawa). [http://careers-carrieres.ottawapolice.ca/whats\\_new.cfm?article=44](http://careers-carrieres.ottawapolice.ca/whats_new.cfm?article=44)
- 43 Ministry of Foreign Affairs (Kementerian Luar Negeri), Foreign Information and Communication (Informasi dan Komunikasi Luar Negeri), 'Institutional and Organizational Change' ('Perubahan Lembaga dan Organisasi'), Den Hague, Belanda, Maret 2002, h. 1.
- 44 Clegg, I., Hunt, R. dan Whetton, J., Policy Guidance on Support to Policing in Developing Countries (Panduan Kebijakan tentang Dukungan bagi Perpolisian di Negara-negara Berkembang) (University of Wales Press [Percetakan Universitas Wales]: Swansea), 2000, h. 29.
- 45 Ministry of Home Affairs (Kementerian Dalam Negeri), 'Police Public Interface: Making It Happen' ('Hubungan Polisi-Masyarakat: Mewujudkannya'), Proceedings of Seminar at Mumbai (Laporan Hasil Seminar di Mumbai), November 2004.
- 46 Ottawa Police Service (Kepolisian Ottawa), 'Protocol Agreement between Wabano Centre for Aboriginal Health and the Ottawa Police Service' ('Peretujuan Protokol antara Pusat Kesehatan Penduduk Asli Wabano dan Kepolisian Ottawa'), April 2007.
- 47 UN Development Programme (Program Pembangunan PBB), 'Gender Approaches in Conflict and Post-Conflict Situations' (Pendekatan Gender dalam Situasi Konflik dan Pasca-konflik), (PBB: New York), 2002, h. 13.
- 48 Canadian International Development Agency (CIDA) (Badan Pembangunan Internasional Kanada – CIDA), 'Addressing Gender-based violence in Guyana' (Penanganan kekerasan berbasis gender di Guyana), Tersedia online. <http://www.acdi-cida.gc.ca/CIDAWEB/acdicida.nsf/En/EMA-218121448-P6L>
- 49 Shahjahan, A.B.M., 'Strengthening Police Reform' (Memperkuat Reformasi Kepolisian), Strengthening the Criminal Justice System (Memperkuat Sistem Peradilan Pidana), (Asian Development Bank [Bank Pembangunan Asia]: Bangladesh), 30-31 Mei 2006, h. 56.
- 50 Statistics Canada (Statistik Kanada), 'Measuring Violence Against Women: Statistical Trends 2006' (Mengukur Kekerasan Terhadap Wanita: Kecendrungan Statistik 2006). <http://www.statcan.ca/english/research/85-570-XIE/2006001/summary.htm>
- 51 Kandaswamy, D., 'Indian Policewoman Practice Policing and Politicking' (Praktik Perpolisian dan Perpolitikan Polisi Wanita India), Ms. Magazine (Majalah Ms.), Musim Dingin 2004.  
<http://www.ms magazine.com/spring2005/indianpolicewomen.asp>
- 52 Clegg, Hunt dan Whetton, h. 27.
- 53 Fakondo, K., Assistant Inspector-General of the Sierra Leone Police (Asisten Inspektur Jenderal Kepolisian Sierra Leone), Wawancara Pribadi, 2007.
- 54 Jubb, N. dan Izumino, W.P., 'Women and Policing in Latin America: A Revised Background Paper' (Wanita dan Perpolisian di Amerika Latin: Makalah Pengantar Terrevisi), (Latin American Studies Association [Perhimpunan Kajian Amerika Latin]: Texas), 27-29 Maret 2003.  
<http://www.nevusp.org/downloads/down085.pdf>
- 55 Jubb dan Izumino, p. 6.
- 56 Groenewald dan Puncak, p. 1.
- 57 Disadur dari Polisar, J. dan Milgram, D., 'Recruiting, Integrating, and Retaining Women Police Officers: Strategies that Work' (Merekrut, Memadukan dan Mempertahankan Polisi Wanita: Strategi yang Berhasil), The Police Chief (Kepala Kepolisian), Oktober 1998.  
[http://www.iwitts.com/html/the\\_police\\_chief\\_magazine\\_str.html](http://www.iwitts.com/html/the_police_chief_magazine_str.html)
- 58 International Crisis Group (Kelompok Krisis Internasional), 'Reforming Afghanistan's Police' (Mereformasi Kepolisian Afghanistan), Asia Report (Laporan Asia) No 138, (30 Agustus 2007), h. 11.
- 59 National Centre for Women and Policing (Pusat Nasional Wanita dan Perpolisian), h. 41.
- 60 National Centre for Women and Policing (Pusat Nasional Wanita dan Perpolisian), h. 94.
- 61 Polisar dan Milgram.
- 62 Bihler, M., Alvarado, J. dan Martines, M., para penyunting, Gender and Citizen Security: Regional Training Module (Gender dan Keamanan Masyarakat: Modul Pelatihan Regional) (Complejo Grafico TMC: Nikaragua), 2005, h. 47-48.
- 63 National Centre for Women and Policing (Pusat Nasional Wanita dan Perpolisian), h. 125-126.
- 64 National Centre for Women and Policing (Pusat Nasional Wanita dan Perpolisian), h. 86.
- 65 National Centre for Women and Policing (Pusat Nasional Wanita dan Perpolisian), h. 135-136.
- 66 UN Population Fund (UNFPA) (Dana Kependudukan PBB – UNFPA), 'Through the eyes of the Victim: Police

- Training and Domestic Violence in Honduras' (Melalui Mata Korban: Pelatihan Polisi dan Kekerasan dalam Rumah Tangga di Honduras), Oktober 2005.  
<http://www.unfpa.org/news/news.crm?ID=689>
- <sup>67</sup> Amoo, S.G., 'Case Study of IDRC-Supported Research on Security Sector Reform in Kenya, South Africa, Ghana, and Nigeria' ('Studi Kasus Penelitian yang Didukung IDRC mengenai Reformasi Sektor Keamanan di Kenya, Afrika Selatan, Ghana, dan Nigeria'), (IDRC: Ottawa), 13 Februari 2006, h. 51.
- <sup>68</sup> International Crisis Group (Kelompok Krisis Internasional), ii.
- <sup>69</sup> UN News Services (Kantor Berita PBB), 'Haiti: UN supports nationwide police effort to recruit more female officers' (Haiti: PBB mendukung usaha kepolisian nasional merekrut lebih banyak personil polisi wanita), 9 Agustus 2007. Tersedia online. 2007. Tersedia online: <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=23470&Cr=haiti&Cr1>
- <sup>70</sup> Conaway, p. 14.
- <sup>71</sup> Nindorera, W. dan Powell, K., 'Delivering on the Responsibility to Protect: Reforming the Security Sector to Protect the Most Vulnerable' (Melaksanakan Tanggung Jawab Melindungi: Mereformasi Sektor Keamanan untuk Melindungi Masyarakat yang Paling Rentan), (Institute for Security Studies [Institut Kajian Keamanan]: Afrika Selatan), 2006, h. 5.
- <sup>72</sup> Clegg, Hunt dan Whetton, h. 11.
- <sup>73</sup> Stone, Miller, Thornton dan Trone, h. 10.
- <sup>74</sup> Anderlini, p. 31.
- <sup>75</sup> Statement of Guehenno to UN Security Council debate on Women, Peace and Security (Pernyataan Guehenno dalam Debat Dewan Keamanan PBB mengenai Wanita, Perdamaian, dan Keamanan), 23 Oktober 2007, h. 5, S/PV.5766 REKAMAN SEMENTARA SAJA
- <sup>76</sup> UN Mission in Liberia (Misi PBB di Liberia), 'Launching of Special Education Programme for Potential Female Recruits of Liberia National Police' (Peresmian Program Pendidikan Khusus untuk Calon Personil Polisi Wanita Kepolisian Nasional Liberia), Siaran Pers, 22 Januari 2007. Tersedia online.  
<http://unmil.org/article.asp?id=1951>
- <sup>77</sup> Nindorera dan Powell, p. 9.
- <sup>78</sup> Caparini, M. dan Marenin, O., 'Reflections on Policing in Post-Communist Europe' ('Pemikiran tentang Perpolisian di Eropa Pasca-Komunis'), The Journal of Power Institutions in Post-Soviet Societies, (Jurnal Lembaga-lembaga Kekuasaan di Negara-negara Pasca-Soviet) No 2 (2005), h. 9.
- <sup>79</sup> Osse, h. 232.
- <sup>80</sup> National Centre for Women and Policing (Pusat Nasional Wanita dan Perpolisian), h. 74.
- <sup>81</sup> Anderlini dan Conaway, h. 5.
- <sup>82</sup> UNIFEM, 'Gender-aware Disarmament, Demobilization and Reintegration (DDR): A Checklist ('Perlucutan Senjata, Demobilisasi, dan Reintegrasi yang Sadar Gender – DDR: Sebuah Daftar Periksa'), Tersedia online.  
<http://www.womenwarpeace.org/issues/DDR/DDR.htm#tools>
- <sup>83</sup> Anderlini, S.N., 'Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contribution of South Africa' ('Merundingkan Transisi menuju Demokrasi dan Mereformasi Sektor Keamanan: Kontribusi Penting Afrika Selatan'), Women Waging Peace Police Commission: Hunt Alternatives Fund (Wanita yang Bertugas dalam Komisi Perdamaian Polisi: Dana Alternatif Hunt, 2004, h. 31.
- <sup>84</sup> Stone, Miller, Thornton dan Trone, h. 20.
- <sup>85</sup> UNFPA, p. 1.
- <sup>86</sup> UNFPA, p. 2.
- <sup>87</sup> UNFPA, p. 17.
- <sup>88</sup> UNFPA, p. 17.
- <sup>89</sup> UNFPA, p. 18.
- <sup>90</sup> UNFPA, p. 18.
- <sup>91</sup> UNFPA, p. 9.
- <sup>92</sup> Caparini, p. 9.
- <sup>93</sup> Beck, A., 'Reflections on Policing in Post-Soviet Ukraine: A Case Study of Continuity' ('Pemikiran tentang Perpolisian di Ukraina Pasca-Soviet: Studi Kasus mengenai Keberlanjutan'), The Journal of Power Institutions in Post-Soviet Societies (Jurnal Lembaga-lembaga Kekuasaan di Negara-negara Pasca-Soviet), No 2 (2005).
- <sup>94</sup> Ministry of Home Affairs (Kementerian Dalam Negeri), h. 5.
- <sup>95</sup> GTZ, p. 8.
- <sup>96</sup> GTZ, p. 9.
- <sup>97</sup> Clegg, Hunt dan Whetton, h. 12.
- <sup>98</sup> Lonsway, h. 2.
- <sup>99</sup> Lonsway, h. 4.
- <sup>100</sup> Lonsway, h. 4.



