

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perempuan bekerja sudah bukan hal yang asing lagi bagi masyarakat Indonesia. Hal ini dibuktikan dari beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa bekerja memungkinkan perempuan untuk mencapai rasa pencapaian diri, kepuasan yang mereka perlukan dan berbagai keuntungan lain seperti mengembangkan keterampilan dan membantu perekonomian keluarga (Wiladatika, 2016). Perempuan yang bekerja adalah individu yang bekerja di berbagai sektor profesional yang menawarkan prospek pertumbuhan dan kemajuan karier. Perempuan mulai memasuki berbagai pekerjaan di sektor publik contohnya seperti guru, perawat, bidan, polisi, dan berbagai pekerjaan lain yang memerlukan keahlian manual.

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada Februari 2024 terdapat jumlah perempuan bekerja sebanyak 33,52% atau 21.983.670 dari total jumlah pekerja laki-laki dan perempuan sebanyak 65.582.464 (Badan Pusat Statistik, 2024). Data ini mengungkapkan bahwa rasio pekerja laki-laki terhadap perempuan mendekati 2:1, yang berarti terdapat dua pekerja laki-laki untuk setiap satu pekerja perempuan. Jumlah perempuan yang relatif kecil ini mencerminkan rendahnya tingkat keterwakilan perempuan dalam dunia kerja (Rahmatillah, 2024) Perempuan yang bekerja memiliki tantangan tersendiri, terutama bagi mereka yang ingin mencapai jenjang karier tertentu. Tantangan ini seringkali disertai dengan kecemasan, rasa bersalah, perasaan kurang feminin, dan pandangan bahwa mereka dianggap mementingkan diri sendiri (Prasetyaningrum, 1999)

Perempuan bekerja di berbagai bidang seperti bisnis, perkebunan, pendidikan sampai pekerjaan yang bersifat maskulin seperti TNI, pilot, nahkoda, kejaksaan atau hakim, dan polisi (Widya, 2022). Dari beberapa profesi maskulin tersebut, profesi polwan yang dipilih untuk penelitian ini karena polwan merupakan profesi yang menghadapi tantangan berbeda di antara yang lainnya. Perbedaan tantangan yang dihadapi polwan dibandingkan dengan profesi lain terletak pada beban pekerjaan, peluang karier, dan jenis tugas yang harus dijalankan sering kali lebih

kompleks dan polwan diminta untuk selalu siap menjalankan tugas yang melibatkan kekerasan dengan sifat maskulin sambil tetap diharapkan menunjukkan sisi feminim dalam bersikap meskipun waktu pendidikan yang ditempuh oleh polwan paling singkat yaitu hanya lima bulan dan ditargetkan mampu menciptakan polwan yang berkualitas (Savitri, 2024).

Polwan memiliki tugas, fungsi, visi, misi, dan tanggung jawab yang setara dengan polisi laki-laki. Proses seleksi untuk menjadi polisi wanita dilakukan dengan sangat ketat. Hal ini disebabkan oleh besarnya tanggung jawab yang harus dilakukan polwan, termasuk menegakkan hukum, menjaga keamanan dan ketertiban, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat (Tacticalinpolice, 2022). Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Agustin, 2020) Namun di sisi lain, perempuan juga dipandang sebagai sumber tenaga kerja, yang menunjukkan bahwa perempuan setara dengan laki-laki. Meskipun demikian, seorang perempuan yang bekerja, termasuk polwan, tetap harus menunjukkan kinerja terbaiknya di tempat kerja, dengan tugas-tugas seperti menegakkan keamanan, mengayomi, dan memberikan perlindungan, yang bertujuan menciptakan keamanan dan kedamaian dalam masyarakat (Ginting, 2022)

Karyawan pada umumnya ingin menunjukkan kinerja terbaik hingga mencapai puncak karier dan menduduki jabatan yang diinginkan, namun hal ini tidak sepenuhnya berlaku bagi polisi wanita. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa pangkat tertinggi dalam kepolisian sulit dicapai oleh perempuan, dan jumlah polwan yang mencapai pangkat perwira tinggi masih sangat terbatas (Nurfadillah et al., 2023). Hal ini disebabkan oleh keyakinan yang masih ada dalam institusi kepolisian bahwa posisi pemimpin seharusnya dipegang oleh laki-laki. Beberapa ahli berpendapat bahwa laki-laki ditakdirkan untuk memiliki status yang lebih tinggi dibandingkan perempuan (Nurfadillah et al., 2023) walaupun banyaknya tantangan yang dihadapi oleh polwan, mereka tetap bertahan dan harus mengembangkan kariernya.

Proses kemampuan beradaptasi dalam karier adalah keterampilan psikososial yang membantu seseorang menghadapi perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Ini mencakup kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas baru, terus belajar

secara mandiri, dan mengelola arah karier. Keterampilan ini penting karena perusahaan semakin mencari pekerja yang fleksibel. Secara umum, kemampuan ini membantu seseorang menyelesaikan masalah yang kompleks dan tak terduga dalam perkembangan karier, perubahan pekerjaan, atau tantangan di tempat kerja. Bersama dengan identitas diri, kemampuan beradaptasi membantu seseorang mengetahui kapan dan bagaimana harus berubah di dunia kerja yang terus berkembang (Savickas & Suzanne, 2017). Kemampuan beradaptasi dalam karier tidak hanya penting bagi individu dalam menghadapi perubahan dunia kerja, tetapi juga berperan dalam proses pengembangan karier. Dalam hal ini, pengembangan karier melibatkan bagaimana seseorang menilai dan memaknai pengalaman kerja mereka sebagai bagian dari pertumbuhan profesional. Pengembangan karier adalah cara seseorang menilai pengalaman yang dirasakan melalui pengamatan dan pemikiran. Penilaian ini terutama berkaitan dengan upaya organisasi untuk membantu anggotanya meningkatkan kemampuan kerja. Bagi Polwan, pengembangan karier mencerminkan pandangan mereka tentang kebijakan kepolisian yang mendukung kemajuan karier mereka (Sahrah & Estikomah, 2019).

Perbedaan *career adaptability* antara polisi laki-laki dan polisi perempuan juga salah satunya ada pada budaya patriarki yang kuat di dalam kepolisian menjadi hambatan bagi polisi perempuan untuk mencapai pangkat atau puncak karier dalam bidang ini (Ndorowati, 2023). Patriarki sendiri merupakan sebuah sistem sosial dimana laki-laki lebih mendominasi dan menjadi peran utama dalam pola kehidupan manusia (Revilliano et al., 2023) Menurut situs resmi Polri tahun 2021 yang telah dikutip oleh Nurfadillah et al., (2023) Dari 1.062 Polsek di Indonesia, hanya 54 polsek yang pernah dipimpin oleh perempuan dan jumlah ini juga dipengaruhi oleh banyaknya mutasi yang terjadi selama pergantian kepemimpinan. Pemerintah dan Polri telah berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pembangunan, pemberdayaan pendidikan, dan pelatihan yang lebih berkualitas (Asri, 2022). Upaya ini mencakup pengembangan sepuluh komponen pendidikan dan pelatihan, seperti kurikulum, waktu, sistem evaluasi, sarana pendidikan, materi ajar, dan pelatihan tenaga pendidik (Rahayu et al., 2022) Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas, profesionalisme, dan kinerja secara berkelanjutan, sehingga lembaga pendidikan dan pelatihan polri dapat

menghasilkan lulusan Brigadir Polri yang berkualitas, siap kerja, dan memiliki mental serta fisik yang tangguh (Anam, 2018). Oleh karena itu dibutuhkan *career adaptability* agar ketika tantangan baru datang tanpa terduga, mereka mampu untuk menyelesaikannya sendiri dan mudah beradaptasi dengan lingkungannya.

Polwan menjalani masa pelatihan mengalami tahap transisi kerja dari satu wilayah ke wilayah yang lain. Selama bekerja menjadi polwan, mereka sering menghadapi tantangan besar dan memerlukan tingkat adaptabilitas yang tinggi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Pada tahun 2023 jumlah polwan yang ada di Indonesia sekitar 6% atau hanya 26 ribu dari keseluruhan jumlah polisi yang ada yaitu mencapai sekitar 434 ribu personel, persentasenya hanya 6% dari yang ditargetkan oleh polri yaitu sebesar 30%. Merujuk pada data Polri terbaru secara lebih rinci, jumlah SDM Polri tahun 2021 menunjukkan jumlah polwan di Indonesia sebanyak 24.772 orang dari jumlah total anggota polisi 416.414 orang. Dari segi kepangkatan, 3 polwan berpangkat perwira tinggi, 1.477 perwira menengah, 3.412 perwira pertama, dan 19.830 bintara. (Harahap, 2024; Rahmawaty & Wahyudono, 2022) Meskipun demikian, peran polwan sangat penting untuk kepolisian sehingga polri terus berupaya agar dapat mencapai target. Jumlah Polwan yang masih rendah merupakan salah satu tantangan yang dihadapi Polri dalam upaya mencapai kesetaraan gender (Rahmawaty et al., 2022). Sri Mulyani juga menambahkan bahwa kehadiran polwan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang aman dan memastikan perlindungan bagi perempuan. Dalam kasus kekerasan terhadap perempuan serta Polwan dianggap dapat membantu membuat korban merasa lebih aman dan percaya terhadap proses penegakan hukum (Dirgantara, 2021) Sedikitnya jumlah polwan terjadi salah satunya karena gagal pada saat pendaftaran seleksi mulai dari hal kecil seperti datang terlambat, tidak melengkapi administrasi dan lain sebagainya (Tacticalinpolice, 2022) Jendral Listyo Sigit pada mengungkapkan bahwa polri akan memberikan kesempatan untuk polwan mengembangkan kariernya hingga menempati jabatan tertinggi yang setara dengan perwira polri.

Savickas dan Porfeli (2012) *Career adaptability* adalah kemampuan individu untuk mengatasi tantangan yang tak terduga, kompleks, dan tidak jelas dari

perubahan dalam pekerjaan, perkembangan karier, atau pengalaman trauma kerja. Kemampuan ini tidak hanya tergantung pada karakteristik individu, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara individu dan lingkungan kerja mereka. Teori yang dikembangkan pada awal jenjang kariernya untuk melihat sejauh mana mereka dapat beradaptasi dan berkembang dalam karier tersebut, hal ini dapat diukur dengan empat dimensi yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Individu dengan *career adaptability* yang tinggi maka akan terlihat juga adaptasi dan pengembangan karier yang baik. Sebaliknya, jika individu memiliki *career adaptability* yang rendah maka kurangnya persiapan untuk jenjang kariernya. Pengembangan karier pada polwan cukup sulit dilakukan karena masih melihat gender dan mengutamakan polisi laki-laki untuk menjadi seorang pemimpin. Pangkat tertinggi polwan di Indonesia saat ini hanya mencapai Brigadir Jendral (Munasri, 2020) pada saat ini, rata-rata posisi polwan hanya sebagai staf biasa.

Organisasi memerlukan perubahan yang terencana dalam cara kerja, membuat kebijakan promosi yang lebih adil, memberikan dukungan yang lebih baik untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menyediakan lebih banyak kesempatan untuk pengembangan karier. Hal tersebut dilakukan untuk menaikkan pangkat polisi perempuan. Penting juga untuk meningkatkan pengetahuan dan pelatihan tentang kesetaraan gender, dan mengurangi stereotip negatif agar mendukung polisi perempuan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam kepolisian.

Peneliti melakukan wawancara terhadap lima anggota polwan. Terdapat kesamaan pengalaman yang telah diperoleh selama menjadi polwan yaitu belajar untuk berkomunikasi lebih dalam proses melayani dan mengayomi masyarakat serta peran dan tanggung jawabnya dalam menjaga ketertiban, keamanan, melayani dan sebagai penegak hukum telah dijalannya selama bekerja sebagai polwan. Subjek A dengan pangkat sebagai Briptu dan sedang bertugas di Polresta Pulau Ambon dan Pulau Pulau Lease di Bagian Seksi Umum. Beliau sudah berada dalam dunia kepolisian sejak 10 tahun lalu dan memulai karier pertamanya saat ditugaskan di Polres Pulau Ambon & P.P. Lease yang mana ketika itu Polresta Ambon & P.P. Lease masih dengan nama Polres Pulau Ambon & P.P. Lease.

Subjek A memiliki tujuan masuk polwan agar kariernya dapat stabil dan dapat naik pangkat sesuai dengan yang beliau inginkan yaitu perwira, untuk mencapai pangkat impiannya, Subjek A melakukan banyak sekali cara salah satunya mengembangkan karier yang sudah ada dan mengikuti kegiatan pelatihan Dikbang (Pendidikan Pengembangan), dengan kegiatan tersebut dapat memudahkan polwan untuk naik pangkat dan mencapai tujuan kariernya. Proses penempatan dan mutasi Polri bagi polisi perempuan setelah menyelesaikan pendidikan dan pelatihan melibatkan beberapa tahapan. Setelah lulus dari pendidikan polisi, biasanya mereka ditempatkan di unit atau kecamatan tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penempatan ini dapat berdasarkan pada hasil evaluasi kinerja, kebutuhan wilayah, atau spesialisasi tertentu yang dimiliki oleh polisi tersebut. Mutasi, atau pemindahan, dapat terjadi setelah seorang polisi memiliki pengalaman kerja yang cukup atau memperoleh kualifikasi tambahan. Pemindahan ini bisa dilakukan untuk memberikan pengalaman baru, mengisi kekosongan jabatan, atau mendukung program pengembangan karier dalam Polri. Proses penempatan dan mutasi diatur sesuai dengan kebijakan internal Polri dan mempertimbangkan kepentingan organisasi serta kebutuhan individual polisi yang bersangkutan.

Subjek B dengan pangkat Bripta baru berjalan tiga bulan menjadi seorang polwan dan terlihat bahwa ia memiliki *career control* yang rendah karena belum mampu untuk mengendalikan arah kariernya. *Career confidence* yang dimiliki juga rendah karena ia sering kurang percaya diri ketika melakukan tugas yang berat dan didominasi oleh laki-laki sehingga tidak maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Subjek B terdapat indikasi bahwa pekerjaan yang ia lakukan, menurutnya akan lebih baik jika dilakukan oleh laki-laki karena pekerjaan tersebut karena hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang didominasi laki-laki dan tugas fisik yang berat bisa menjadi tantangan bagi perempuan, terutama jika mereka kurang mendapat dukungan, pelatihan, atau kepercayaan diri. Meskipun demikian, bukan berarti perempuan tidak bisa menjalani profesi ini dengan baik. Mereka hanya perlu strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan rasa percaya diri dan mengembangkan keterampilan dalam pekerjaan. Ia memiliki target pangkat sebelum pensiun dan hal ini menandakan bahwa memiliki *career concern* yang baik

dan ia juga memiliki rasa ingin tahu yang besar sehingga mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk karier kedepannya.

Subjek C dengan pangkat sebagai Bripta baru berlangsung selama tiga bulan dan sedang bertugas di Bantul, belum sepenuhnya memiliki kepercayaan diri untuk menjalani tugasnya, dan masih merasa bahwa terdapat stereotip gender. Subjek C merasa kurang percaya diri dikarenakan kurangnya ada *career adaptability* di bidang profesinya saat ini. Individu juga merasa masih sulit adaptasi di lingkungan kerjanya sehingga ia belum mampu untuk mengendalikan kariernya. Individu merasa bahwa tantangan menjadi polwan cukup sulit, contohnya dengan pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki. Individu juga dapat merasakan tantangan ketika menjadi polwan.

Subjek D, berpangkat Bripta sudah lima tahun bekerja memiliki target karier mencapai Brigadir Jenderal sebelum pensiun. Ia fokus meningkatkan keterampilan, pendidikan, dan pengalaman melalui berbagai proyek dan kasus penting untuk mencapainya, hal ini menunjukkan *career concern* yang baik terhadap masa depan kariernya. Meskipun merasa kariernya terbatas karena aturan institusi, ia tetap berusaha menunjukkan kinerja terbaik dan menunjukkan *career control* yang baik. Subjek juga memiliki rasa ingin tahu tinggi sehingga menampilkan terhadap peluang pelatihan dan promosi hal ini menggambarkan bahwa subjek memiliki *career curiosity* yang baik, meskipun merasa kurang percaya diri bahwa pada tugas-tugas yang biasanya dilakukan pria. Namun, keberhasilan menyelesaikan tugas berat dan penghargaan atas kinerjanya membantu meningkatkan kepercayaan dirinya.

Subjek E berpangkat Bripta yang berlangsung sudah empat tahun memiliki cita-cita menjadi Polwan sejak lama untuk mengayomi masyarakat, mencerminkan *concern* yang kuat terhadap kariernya. Meskipun menyadari adanya keterbatasan bagi Polwan dalam mencapai jabatan tinggi, individu tetap menetapkan target menjadi Ajun Komisaris Polisi (AKP) sebelum pensiun. Subjek aktif mengikuti pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan, menunjukkan rasa ingin tahu *curiosity* yang tinggi. Dalam situasi penuh tekanan, ia berusaha tetap tenang dan fokus, meskipun kepercayaan dirinya *confidence* terkadang diuji oleh

tantangan profesi. Refleksi diri, relasi yang luas, dan kemampuan beradaptasi menjadi strategi utama untuk terus berkembang dalam tugasnya.

Hasil wawancara menyatakan bahwa tiga dari kelima subjek menunjukkan bahwa memiliki *career adaptability* yang tinggi karena telah memenuhi keempat dimensi yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Mereka memiliki rencana karier untuk kedepannya dan mampu mengendalikan karier tersebut sehingga rasa keingintahuan yang besar untuk mencapai targetnya dan rasa percaya diri yang dimilikinya tinggi untuk mengerjakan tugas dan masalah yang dihadapi. Subjek dinyatakan memiliki *career adaptability* yang tinggi karena mereka sudah berhasil melalui proses dan bertahan di profesi tersebut.

Penelitian terkait *career adaptability* sebelumnya telah dilakukan oleh Wulandari dan Hasanati (2024) kepada 203 anggota Dit Samapta Polda menunjukkan bahwa hasil *career adaptability* tinggi, namun terdapat 1 anggota dengan kategori sedang dengan persentase (0,5%) dan 202 anggota masuk dalam kategori tinggi dengan persentasi (99,5%). Individu yang memiliki *career adaptability* tinggi memperlihatkan bahwa individu tersebut mampu untuk beradaptasi dalam segala situasi dan tantangan, dan juga telah berhasil melalui prosesnya.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Marpaung (2023) kepada 45 anggota polisi Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polsa Sumut menunjukkan bahwa hasil *career adaptability* rendah. Individu dengan *career adaptability* rendah memperlihatkan bahwa individu tersebut tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan tantangan.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan di antara penelitian terdahulu yaitu perbedaan tingkat rendah dan tingginya *career adaptability*. Perbedaan tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai gambaran *career adaptability* pada polisi wanita karena pada penelitian terdahulu subjeknya masih keseluruhan polisi dan belum spesifik polisi wanita. Penelitian ini juga penting dilakukan karena pada penelitian sebelumnya belum ada yang membahas spesifik mengenai gambaran *career adaptability* pada polwan dan diharapkan menjadi keterbaruan bagi penelitian terkait.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah yang sudah di deskripsikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran *Career adaptability* pada Polisi wanita?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Gambaran *Career Adaptability* pada Polisi Wanita

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dan pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait adaptabilitas karier. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi berharga bagi penelitian serupa di masa depan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi terkait *Career adaptability* pada polwan dan terdapat beberapa manfaat praktis dari penelitian ini, yaitu:

a. Bagi Lembaga Kepolisian

Diharapkan dapat memberikan pelatihan lanjutan tentang tingkat *career adaptability* polwan serta dapat menggunakan informasi ini untuk merancang program peluang pengembangan karier yang lebih baik dan dapat meningkatkan kompetensi individu.