



<https://ejournal.windari.com/index.php/lis>

Strategi Sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender Melalui Komunikasi Digital

Ni Kom Three Ayu Juniartini¹, Ni Putu Sudewi Budhawati², Siti Zaenab³

Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

E-mail Korespondensi : threedharma@gmail.com

Keywords:	Abstract
<i>Communication Strategy, Gender Mainstreaming Program, Digital Communication.</i>	<i>The aim of this research is to determine the quality of professional, contemporary and reliable human resources, which are based on competence and superior performance. This will be achieved by implementing quality Human Resources infrastructure, so that it can increase work productivity, discipline and accountability in carrying out basic tasks and responsibilities, which ultimately leads to increasing organizational value. The method used in this research is a qualitative descriptive method with theory; 1) Strategy Theory and SWOT Analysis; 2) Feminism Theory, 3) Digital Communication Theory. The findings obtained from this research are the existence of socialization via Zoom and YouTube links, podcasts, Whatsapp, Email, Instagram and Facebook, while the inhibiting factor is the lack of communication regarding the understanding of the PUG of West Nusa Tenggara Regional Police personnel and geographical factors between separate regions. Meanwhile, the last one is the implication of PUG socialization, namely changing the attitude and mentality of personnel as well as helping female personnel in improving the quality and quantity of human resources.</i>

Kata kunci:	Abstrak
Strategi Komunikasi, Program Pengarusutamaan Gender, Komunikasi Digital	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia yang profesional, kontemporer, dan handal, yang dilandasi oleh kompetensi dan kinerja yang unggul. Hal ini akan dicapai dengan menerapkan infrastruktur Sumber Daya Manusia yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, disiplin, dan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya, yang akhirnya bermuara pada peningkatan <i>value</i> organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan teori; 1) Teori Strategi dan Analisis SWOT; 2) Teori Feminisme, 3) Teori Komunikasi Digital. Hasil temuan yang diperoleh dari penelitian ini yaituyaitu adanya Sosialisasi melalui Link Zoom dan Youtube, poadcast, Whatsapp, Email, Instagram dan Facebook, sedangkan faktor penghambat adalahkurangnya komunikasi tentang pemahamana PUG personel Polda NTB dan faktor geografis antar wilayah yang terpisah. Sedangkan yang terakhir adalah implikasi dari sosialisasi PUG yaitu terjadinya perubahan sikap dan mental personel serta membantu personel perempuan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia.

I. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 1 Tahun 2022, berfokus pada pengarusutamaan gender di seluruh kegiatannya. Tujuannya adalah untuk mempromosikan kesetaraan gender yang berkelanjutan dan adil, memastikan bahwa laki-laki dan perempuan diperlakukan secara adil dan memiliki akses yang sama terhadap hak dan tanggung jawab mereka. Kewajiban tersebut ditekankan untuk mendorong, menyederhanakan, dan meningkatkan upaya pengarusutamaan gender dengan cara yang terpadu dan terorganisir., sangat penting untuk memberikan dukungan bagi program transformasi yang dipercepat yang bertujuan untuk membangun Polri Mandiri, profesional dan dipercaya. Dukungan ini akan difokuskan pada peningkatan kemampuan dan keahlian personel Polri di jajaran Polda NTB. Untuk memastikan pemeliharaan dan peningkatan kemampuan fungsional sesuai dengan peran tugas masing-masing, penting untuk memberikan pelatihan kepada anggota Polri, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai kemampuan dan keterampilan yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia, yang sering disebut sebagai SDM, memainkan peran penting. Hal ini dikarenakan efektivitas strategi perubahan birokrasi bergantung pada pelaksanaan yang tepat oleh personil yang terampil. Oleh karena itu, mencapai keseimbangan yang harmonis antara perubahan birokrasi dan peningkatan sumber daya manusia diperlukan untuk menumbuhkan kompetensi. Presiden Joko Widodo menekankan pentingnya pengembangan SDM dalam pidato resminya pada tanggal 14 Juli 2019. Diskusi tersebut secara khusus menekankan perlunya pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia sebagai sarana utama untuk meningkatkan daya saing nasional dibandingkan dengan negara lain. Empat pilar visi Indonesia 2045, yang ditetapkan berlandaskan Pancasila demi menghadapi megatrend tahun 2045.

Secara internal, penerapan sumber daya manusia yang unggul akan sangat membantu Polri dalam meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi ini. Oleh karena itu, salah satu langkah efektif untuk mengatasi masalah ini adalah dengan melatih dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Polri secara memadai untuk memastikan bahwa mereka memiliki profesionalisme dan kualifikasi. Pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi mana pun, termasuk Polri, tidak dapat dilepaskan dari upaya-upaya tersebut. Kepolisian Republik Indonesia, sebagai penanggung jawab kegiatan pemerintah di sektor keamanan, berkewajiban untuk secara aktif melakukan reformasi birokrasi. Polri saat ini sedang melaksanakan reformasi birokrasi untuk tahap ketiga, yang didasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Roadmap tersebut memberikan fokus yang signifikan pada peningkatan profesionalisme sumber daya manusia Polri. Dalam rangka mengembangkan personil berketerampilan tinggi di dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), tiga strategi telah ditetapkan. Strategi tersebut meliputi penerapan praktik manajemen profesional bagi personel Polri, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan bagi personilPolri dan peningkatan kesejahteraan personel Polri secara keseluruhan.

Meningkatkan keterampilan dan kemampuan personel Polri akan segera meningkatkan daya saing bangsa. Oleh karena itu, penting bagi Polri, entitas yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintah di bidang keamanan, untuk membuat rencana yang terdefinisi dengan baik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Polri harus menggunakan pengembangan sumber daya manusia di seluruh siklus hidup personilnya, mulai dari perekrutan hingga pensiun. Hal ini harus dilakukan dengan mengadopsi rencana yang tepat untuk mendorong harmonisasi, sinergi, stabilitas, konsistensi, dan fleksibilitas organisasi, yang kesemuanya sangat penting untuk mendukung pelayanan publik Polri. Menjadikan Sumber Daya Manusia Polri yang unggul di era Polri 4.0, merupakan salah satu program utama yang dicanangkan oleh Kapolri yaitu Bapak Sigit Prabowo. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan personel Polri dalam beradaptasi dengan kemajuan era Polri 4.0. Sejalan dengan harapan masyarakat, pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berketerampilan tinggi di tubuh Polri sejalan dengan konsep transformatif Polri yang dikenal dengan istilah Presisi (Prediktif, Responsif, Transparan, dan Adil).

Terwujudnya postur SDM Polri yang profesional, kontemporer, dan handal, yang dilandasi oleh kompetensi dan kinerja yang unggul. Hal ini akan dicapai dengan menerapkan infrastruktur SDM yang berkualitas tinggi, praktis, dan tahan lama, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, disiplin, dan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan *value* organisasi. Pembinaan sumber daya manusia (SDM) Polri merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan strategis bagi Institusi Polri, menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi Polri untuk menyiapkan SDM polri yang unggul dan kompetitif di era Revolusi Industri 4.0, untuk itu setiap personel Polri diharapkan mampu untuk mencapai kinerja yang optimal dalam rangka mewujudkan visi dan misi Polri. Peran komunikasi untuk peningkatan SDM Polri yang Unggul di era Police 4.0 sangatlah penting sehingga untuk dapat meningkatkan kompetensi personel Polri, salah satu upaya yang dilakukan Polda NTB adalah dengan melaksanakan program Pengarusutamaan Gender (PUG) di Polda NTB. Melalui program tersebut diharapkan dapat mewujudkan visi dan misi Polri khususnya di Polda NTB.

Hal ini tentunya harus diawali dengan adanya pemahaman dari seluruh personel Polri tentang program Pengarusutamaan Gender (PUG) yang dilaksanakan di Polda NTB. Dalam mensukseskan program Pengarusutamaan Gender di wilayah kerja Polda Nusa Tenggara Barat, diperlukan tindakan yang komprehensif dimulai dari dukungan penuh dari pimpinan sampai gerakan di tingkat staf untuk mensukseskan program ini. Dukungan dari pimpinan dapat dilakukan dengan membentuk Tim Pokja melalui Surat Perintah Kapolda yang bekerja secara teknis untuk program ini. Selain itu sosialisasi yang menyeluruh dan terarah bagi semua program yang direncanakan juga sangat penting untuk dilakukan. Faktor geografis antar wilayah yang terpisah menjadikan kendala dalam penyampaian informasi secara langsung karena membutuhkan biaya dan tenaga yang besar. Oleh karena itu

pelaksanaan sosialisasi tersebut lebih banyak dilakukan dengan menggunakan media digital karena dianggap lebih mudah dijangkau sesuai dengan perkembangan jaman.

Harapannya personel Polri yang tersebar di Pulau Lombok dan Pulau Sumbawa termasuk personel di Satuan Kerja Mapolda NTB mengetahui dan memahami tentang pengarusutamaan gender (PUG) dan penerapannya di Polda NTB. Hal ini dapat dicapai dengan adanya sosialisasi tidak hanya secara langsung, namun juga sangat penting dilakukan melalui media sosial singga dapat dijangkau oleh seluruh personel Polda NTB dimanapun tempat bertugas. Media yang digunakan oleh Biro SDM untuk melaksanakan sosialisasi baik dengan internal maupun eksternal dilakukan melalui Instagram, youtube, facebook, email, whatsapp ataupun melalui sarana zoom meeting. Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitianterkait program pengarusutamaan gender di lingkungan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat dengan mengambil judul yaitu tentang strategi sosialisasi program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan deskriptif, Penelitian ini dilakukan di Polda Nusa Tenggara Barat Polda NTB berlokasi di Jalan Langko No. 77 Kota Mataram. Terpilihnya lokasinya ini karena berdasarkan pertimbangan bahwa komunikasi Digital pada Program Gender dapat mendeskripsikan pengembangan gender bagi pegawai di lingkungan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat.

Data dikumpulkan langsung dari informan melalui observasi langsung, wawancara, terstruktur dan pencatatan Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain wawancara, dokumentasi, dan observasi, yang kesemuanya difokuskan untuk melihat strategi komunikasi yang dilakukan oleh Biro SDM Polda NTB dalam memberikan pelayanan bagi karyawan di Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat. Tentunya, masing-masing pendekatan ini akan memberikan bukti atau data yang berbeda, sehingga memberikan perspektif yang beragam terhadap isu yang diteliti. teknik pengecekan data menggunakan teknik triangulasi dan menggunakan penyajian berupa narasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di atas terhadap pimpinan, tim kelompok kerja program pengarusutamaan gender dan para anggota kepolisian yang berada di kantor kepolisian daerah NTB serta para anggota yang menjadi contoh dari program pengarusutamaan gender terkait penelitian yang berjudul strategi sosialisasi program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat, maka dapat disimpulkan bahwa strategi sosialisasi program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Polda Nusa Tenggara Baratadalah

dengan cara tim kelompok kerja memanfaatkan sosial media secara bijak yaitu baik berupa podcast, Whatsapp Grup, Email, Instagram, facebook dan chanel youtube dengan sasaran yaitu masyarakat dan para anggota atau seluruh jajaran yang ada di satuan Polda NTB, kemudian semakin seringnya diadakan rapat koordinasi, pembentukan forum kapasitas gender, kemudian bimbingan teknis terkait peningkatan kemampuan gender serta pelaksanaannya juga selain di hotel, arahan pada saat Apel pagi, giat workshop ataupun pada saat rapat pimpinan dan staf.

Faktor penghambat program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Polda Nusa Tenggara Barat diantaranya adalah terbatasnya wilayah tugas, ruang dan waktu sehingga apabila dilaksanakan pada jam kerja maka akan mengganggu dari tugas utama dan pekerjaan lainnya serta informasi yang tersampaikan tidak mudah untuk di akses, akibat dari tidak semua personel update dengan teknologi digital.

Implikasi strategi sosialisasi program pengarusutamaan melalui komunikasi digital di Polda Nusa Tenggara Barat ternyata sangatlah membantu para anggota perempuan untuk menambah wawasan, meningkatkan kompetensi anggota yang akan menduduki jabatan, memberikan dampak positif pada sudut pandang serta perubahan sikap dan mental anggota ke arah yang semakin lebih baik serta sangat berperan untuk membantu memperluas jangkauan layanan dalam mengisi kebutuhan anggota yang terampil dalam pelaksanaan tugas.

Dari hasil dokumentasi yang telah peneliti lakukan tentang strategi sosialisasi program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat, maka didapatkan data sebagai berikut: *pertama*, daftar informan serta foto wawancara baik dengan pimpinan maupun tim kelompok kerja sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender; *kedua*, foto-foto di Kantor Kepolisian Daerah NTB ; *ketiga*, segala dokumen yang berkaitan dengan penelitian terkait sosialisasi program pengarusutamaan gender di kantor Kepolisian Daerah NTB serta beberapa dokumentasi pendukung lainnya.

Gambar 3.1 : Peneliti wawancara dengan Bapak Boro Windu Danandito
selaku Karo Sumber Daya Manusia Polda NTB



Dokumentasi Three Ayu, Maret 2024

Gambar 3.2 : Peneliti wawancara dengan Ibu Ni Made Rayik
selaku tim kelompok kerja sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender



Dokumentasi Tree Ayu, Maret 2024

Gambar 3.3 : Peneliti wawancara dengan Ibu Magdalena Comalasari Poety percontohan Program Pengarusutamaan Gender



Dokumentasi Tree Ayu, Maret 2024

2. Pembahasan

3.1. Strategi sosialisasi yang efektif dalam Program Gender melalui komunikasi digital di Polda Nusa Tenggara Barat.

Strategi yang dilakukan secara sistematis untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pemantauan dan juga evaluasi ke dalam kebijakan, program dan kegiatan di institusi Polri yang berspektif gender guna tercapai kesetaraan gender. Kegiatan untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja atau peran laki-laki dan perempuan kemudian akses kontrol terhadap sumber daya, partisipasi dan manfaat yang diperoleh dari pola hubungan antara laki-laki dan perempuan dalam setiap kebijakan, program dan kegiatan.

PERKAP NO.1 TH. 2022 pada pasal 2 dapat di maknai bahwa pengarusutamaan Gender bertujuan untuk menjamin rencana dan anggaran pada wilayah kerja dan yang merefleksikan responsif gender kemudian pada pasal 3 dimaknai bahwa pengarusutamaan gender pada lingkungan kerja dilaksanakan dengan prinsip kesetaraan, yaitu perlakuan tanpa perbedaan baik dalam segi akses, partisipatif, kontrol dan manfaat yang setara serta prinsip kesinambunganyaitu penerapan nilai-nilai kesetaraan gender secara berkelanjutan dan prinsip keadilan yaitu mempertimbangkan pengalaman, kebutuhan, kesulitan dan hambatan sebagai perempuan dan sebagai laki-laki.

Saat ini pada wilayah kerja di Polda NTB sudah melakukan perencanaan dan pelaksanaan terkait dengan sosialisasi pengarusutamaan gender dimulai dari pembentukan tim kelompok kerja yang dimana dalam tim tersebut berisikan ketua, sekretaris dan anggota. Adapun anggotanya merupakan perwakilan anggota dalam setiap bagian wilayah kerja yang ada di Polda NTB, serta saat ini tahap pemantauan dilakukan mulai dari tim kelompok kerja terhadap orang-orang yang dijadikan sebagai percontohan sosialisasi pengarusutamaan gender, kemudian evaluasi yang dilakukan dari pimpinan Polda NTB terhadap kinerja tim kelompok kerja maupun terhadap orang-orang yang dijadikan sebagai percontohan sosialisasi pengarusutamaan gender. Hal ini sesuai dengan PERKAP NO.1 TH. 2022 pada pasal 4 yang menyatakan bahwa dalam pengarusutamaan gender dilaksanakan melalui 5 tahapan yaitu dimulai dari perencanaan, kemudian pelaksanaan, melakukan pelaporan dan diadakannya pemantauan serta dilakukannya evaluasi pada wilayah kerja tingkat pusat maupun tingkat daerah.

Strategi yang dilakukan Polda NTB pada saat ini dalam merealisasikan dan mendukung program gender melalui komunikasi digital di Polda Nusa Tenggara Barat adalah dengan memberikan pelatihan keterampilan atau pengembangan perseorangan sesuai dengan fungsi yang dimiliki dan bidang keterampilan yang relevan di lapangan, dilaksanakannya pelatihan keterampilan dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan personil Polri di jajaran Polda NTB, dan juga sebagai bahan masukan kepada para pimpinan dalam mengambil keputusan serta kebijakan lebih lanjut untuk keberlangsungan dan kesuksesan dari anggota khususnya di wilayah Polda NTB.

Hasil yang diharapkan dari setiap pelatihan atau peningkatan kemampuan personil Polri diantaranya adalah meningkatkan kompetensi personil anggota Polda yang akan menduduki jabatan, penempatan personil Polri menjadi anggota dan mitra masyarakat yang berpotensi dan profesional, memperluas jangkauan layanan untuk mengisi kebutuhan personil terampil dalam pelaksanaan tugas Polri di wilayah Polda NTB.

Hasil pemaparan data di atas pada penelitian ini yang membahas terkait strategi sosialisasi program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat relevan dengan Teori strategi dan analisis SWOT karena dengan melakukan analisis SWOT atau melibatkan keempat faktornya maka setiap proses sosialisasi merupakan penentuan dari tujuan yang lebih pasti terhadap perencanaan suatu program kerja yang sudah disusun dan disepakati bersama serta mencari faktor penghambat secara internal maupun eksternal terkait sosialisasi program pengarusutamaan gender yang nantinya diharapkan akan dapat mendukung dan mencapainya tujuan dari Polda NTB. Penggunaan analisis SWOT pada sosialisasi program pengarusutamaan gender memiliki tujuan agar penyusunan strategi dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh tim kelompok kerja terkait arah dan segala tujuan sosialisasi program pengarusutamaan gender di wilayah kerja Polda NTB dapat dicapai dengan lebih terstruktur dan optimal serta maksimal.

3.2. Faktor penghambat program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Polda Nusa Tenggara Barat.

Serangkaian faktor yang menjadi penghambat dalam implementasi pengarusutamaan gender ini didasarkan dan diidentifikasi dari berbagai sumber penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya. Terdapat beberapa faktor penghambat yang muncul di dalam setiap pelaksanaan suatu kegiatan, salah satu contohnya adalah dalam pelaksanaan kegiatan sosialisasi program pengarusutamaan gender yang di programkan oleh tim kelompok kerja Polda NTB.

Faktor penghambat program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Polda Nusa Tenggara Barat diantaranya adalah terbatasnya ruang dan waktu sehingga apabila dilaksanakan pada jam kerja maka akan mengganggu dari tugas utama dan pekerjaan lainnya serta informasi yang tersampaikan tidak mudah untuk di akses, akibat dari tidak semua personel update dengan teknologi digital.

Menurut Cavaghan (2013:417) kebutaan terhadap konsep gender atau gender blindness, ketidapahaman terhadap gender, pernyataan yang menganggap isu gender bukan isu yang penting dan tidak relevan menjadi hambatan bagi implementasi pengarusutamaan gender dan menyebabkan pengarusutamaan gender menjadi tidak efektif dalam penerapannya.

Faktor penghambat lain dalam sosialisasi program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Polda Nusa Tenggara Barat bahwa dari sisi pegawai dan personel perempuan, antusiasme untuk meningkatkan kompetensi agar tercapai tujuan program pengarusutamaan gender relatif rendah dan informasi tentang program pengarusutamaan gender yang diterima tidak serta merta langsung dapat ditindaklanjuti, dengan kata lain harus menunggu proses seleksi jabatan serta jumlah jabatan yang ada di Polda NTB masih tergolong dengan jumlah yang terbatas.

Mengenai pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Yamoah (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai atau sumber daya manusia terutama berkaitan dengan kepercayaan, motivasi, pengambilan keputusan dan melewati sekat-sekat antara manajemen dan pegawai. Pemberdayaan memungkinkan pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, membantu mereka keluar dari kemandegan cara berpikir (*stagnant mindsets*) untuk mengambil risiko dan mencobasesuatu yang baru. Pernyataan itu menarikoleh karena berarti pemberdayaan manusiaseharusnya menggunakan cara berpikir dan pendekatan yang tepat. Penyusunan program dan kegiatan sosialisasi pengarusutamaan gender menjadi hal yang penting dan perlu memperhatikan hambatannya, dengan rendahnya pengetahuan dan kurangnya pemahaman terhadap gender itu sendiri perlu tindakan yang terfokus pada hal tersebut. Dukungan yang dapat diberikan Polda NTB adalah dengan dukungan anggaran dan juga pelaksanaan kegiatan pelatihan dan keterampilan kepada seluruh pegawai dan personil anggota yang ada di Polda NTB secara bertahap agar tujuan dari diadakannya sosialisasi pengarusutamaan gender ini bisa tercapai dengan hasil yang maksimal.

Hasil pemaparan data diatas pada penelitian ini yang membahas terkait strategi sosialisasi program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat relevan dengan teori feminisme karena makna feminisme sebelumnya dapat dilihat sebagai ketidakseimbangan gender, dimana perempuan dianggap memiliki status dan peran yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, sehingga mengakibatkan perempuan bergantung pada laki-laki.

Dengan diadakannya sosialisasi program pengarusutamaan gender membuat para personel anggota di wilayah Polda NTB mempunyai keyakinan bahwa semua perempuan bisa menduduki jabatan yang sama dengan para laki-laki dan keadaan tersebut dapat diubah dengan lebih menekankan pada otonomi perempuan itu sendiri serta mengembangkan dan memperbanyak kemampuan dan keterampilan yang dimiliki setiap personil anggota Polda NTB.

Feminisme mencakup gerakan budaya dan politik yang mengubah perspektif perempuan dan berdampak pada cara perempuan dan laki-laki dalam menavigasi dan untuk lebih memahami lingkungan. Hal ini sejalan dengan Misi Polri yaitu melindungi, melayani dan mengayomi masyarakat. Dalam hal melindungi yang dimaksud adalah melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia yang adalah hak yang paling hakiki. Kemudian melayanikepentingan masyarakat di seluruh Indonesia, dan polisi selalu berusaha untuk memberikan contoh yang terbaik pada masyarakat, agar bisa menjadi pribadi yang jauh lebih baik lagi. Contohnya adalah memberikan sosialisasi terkait program pengarusutamaan gender dan jika segala usaha yang sudah dilakukan oleh tim kelompok kerja semaksimal mungkin namun kalau dari kemauan para anggota itu sendiri kurang, maka apa yang diharapkan tidak akan mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang sudah direncanakan dan diusahakan oleh tim kelompok kerja maupun para pimpinan di lingkungan kerja Polda NTB.

3.3. Implikasi Strategi Sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender Melalui Komunikasi Digital Di Polda Nusa Tenggara Barat.

Dengan adanya sosialisasi program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Polda Nusa Tenggara Barat memberikan dampak positif pada sudut pandang serta perubahan sikap dan mental anggota ke arah yang semakin lebih baik karena dengan adanya sosialisasi ini membuat semakin banyaknya personil yang tertarik dan mau untuk mencoba melamar atau mengisi jabatan yang sebelumnya di dominasi oleh para laki-laki, namun tetap saja ada juga jabatan yang memang tidak bisa diisi oleh para anggota perempuan dengan memikirkan segala kebijakan, kondisi dan resikonya.

Sosialisasi program pengarusutamaan gender yang di terapkan di lingkungan kerja Polda NTB sangat berperan sebagai sebuah media komunikasi, karena dengan sosialisasi melalui media komunikasi membantu untuk memperluas jangkauan layanan para anggota maupun tim kelompok

kerja program pengarusutamaan gender dalam mengisi kebutuhan anggota yang terampil dalam pelaksanaan tugas hal ini sesuai dengan tujuan dari Perpres No 18 Tahun 2020 tentang RPJMN yaitu bahwa sosialisasi program pengarusutamaan gender bertujuan untuk mewujudkan kesetaraan gender sehingga mampu menciptakan pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh penduduk Indonesia.

Sosialisasi program pengarusutamaan gender di lingkungan Polda NTB dapat berhasil dalam pelaksanaannya disebabkan karena adanya kerjasama yang baik antar satuan kerja dan juga antara tim kelompok kerja program pengarusutamaan gender. Salah satu satuan kerja yang berperan dalam penyiapan anggota Polri adalah biro sumber daya manusia atau yang di singkat dengan nama biro SDM. biro sumber daya manusia ini merupakan satuan kerja di lingkungan kepolisian daerah yang bertugas menyelenggarakan fungsi manajemen di bidang pembinaan sumber daya manusia, perawatan dan peningkatan kesejahteraan personel, penyelenggaraan fungsi psikologi kepolisian dan psikologi personel, serta penilaian kompetensi di lingkungan Polda.

Pada penelitian ini yang membahas terkait strategi sosialisasi program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat relevan dengan teori komunikasi digital karena dengan komunikasi digital bisa membawa perubahan dalam berbagai model komunikasi, yang sebagian besar didorong oleh media massa, juga akan membentuk esensi kehidupan manusia.

Melalui pemanfaatan komunikasi digital secara bijak oleh Biro Sumber Daya Manusia dapat menunjang sosialisasi program gender terhadap motivasi kerja dan akan membantu dalam melakukan peningkatan komunikasi dan motivasi ke arah yang lebih baik, baik bagi para pegawai maupun bagi para personil anggota di Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat. Biro sumber Daya Manusia perlu menggunakan media komunikasi yang bercirikan kepercayaan, dukungan, dan keterbukaan, yang menumbuhkan rasa saling pengertian, rasa hormat, dan pertumbuhan yang berkualitas. peningkatan sosialisasi melalui media komunikasi digital diperlukan untuk meningkatkan kemitraan dan membina kolaborasi di berbagai entitas sangat penting untuk pengembangan di wilayah kerja Polda NTB.

Implikasi sosialisasi program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital sangatlah memiliki pengaruh di zaman industri 4.0, terhadap seluruh pegawai dan personil anggota Polda NTB, karena dengan adanya media komunikasi digital saat ini seluruh pegawai dan anggota merasakan dampak yang begitu besar dikarenakan merasa terbantu dan menjadi dimudahkan dalam mengakses segala informasi dengan teknologi digital, sedangkan bagi anggota yang tidak mau belajar dan berkembang dengan adanya teknologi ini dapat menggerus mereka, dikarenakan ketidak mampuan para anggota tersebut menggunakan teknologi, bahkan hingga masih ada pegawai dan anggota yang tidak mau atau bertahan untuk tidak memiliki sarana dan prasarana dalam mendukung perkembangan teknologi modern saat ini.

SIMPULAN

Strategi sosialisasi program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Polda Nusa Tenggara Barat adalah dengan cara tim kelompok kerja sosialisasi program pengarusutamaan gender memanfaatkan seluruh sosial media yang dimiliki oleh Polda NTB secara bijak dan selalu melakukan sosialisasi atau memberikan penekanan terkait program pengarusutamaan gender baik secara tidak langsung maupun pada saat apel pagi ataupun pada saat rapat pimpinan dan staf tanpa memandang pangkat dan golongan.

Faktor penghambat program pengarusutamaan gender melalui komunikasi digital di Polda Nusa Tenggara Barat terbagi menjadi 2 yaitu hambatan institusional yang dimana terbatasnya ruang dan waktu karena informasi tentang program pengarusutamaan gender yang diterima tidak serta merta langsung dapat ditindaklanjuti, harus menunggu proses seleksi jabatan serta jumlah jabatan yang ada di Polda NTB masih tergolong dengan jumlah yang terbatas, dan hambatan kultural yaitu antusiasme untuk meningkatkan kompetensi agar tercapai tujuan program pengarusutamaan gender relatif rendah, tidak semua personel update dengan teknologi digital dan penyebaran informasi juga hanya terbatas pada audiens yang menerima serta pola pikir patriarki yang terlanjur tertanam pada pembuat kebijakan dan pemegang keputusan turut menghambat penerapan pengarusutamaan gender.

Implikasi strategi sosialisasi program pengarusutamaan melalui komunikasi digital di Polda Nusa Tenggara Barat bagi para anggota sangatlah memberikan dampak positif pada sudut pandang serta perubahan sikap dan mental anggota, membantu para anggota perempuan untuk menambah wawasan dan meningkatkan keterampilan ataupun kompetensi anggota yang akan menduduki jabatan, bagi para pimpinan dengan adanya sosialisasi ini membantu dalam evaluasi, sebagai bahan mengambil keputusan dan kebijakan lebih lanjut di wilayah kerja Polda NTB.

DAFTAR PUSTAKA

- Cavaghan, R. (2013). *Gender Mainstreaming in the DGR as a Knowledge Process: Epistemic Barriers to Eradicating Gender Bias*. *Critical Policy Studies*, 7(4), 407-421.
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*.
- Galih Putra Samodra, dkk. (2021). *Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender di Kepolisian Negara Republik Indonesia*, *Jurnal Ilmu Kepolisian* Volume 15 No. 3 Tahun 2021.
- Hannam, J. (2014). *Feminism*. Routledge.
- Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender (PUG).
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cup Archive.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2022 tentang Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara RI

Tubbs, S., Moss, S., & Papastefanou, N. (2012). *EBOOK: Human Communication: South African edition*. McGraw Hill.

Tyan,L.P,dkk.(2018). *Media Komunikasi Digital PolisiKu: Pelayanan Publik Polri kepada Masyarakat*.Jurnal Studi Komunikasi, 2(3), 382-402.

Yamoah, E.E, (2014). *The Link between Human Resource Capacity Building and Job Performanc*, International Journal of Human Resource Studies, Vol. 4, No. 3