



UNIVERSITAS PERTAHANAN INDONESIA

**MEKANISME REKRUTMEN PRAJURIT WANITA TNI DALAM
PENUGASAN OPERASI PEMELIHARAAN PERDAMAIAN PBB;
KAJIAN TERHADAP PEMENUHAN KUOTA SATGAS BATALYON
MEKANIS TNI UNIFIL LEBANON PADA PERIODE 2010 - 2014**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister dalam bidang Ilmu Pertahanan

**IGBN TEDJASUKMA EKAPUTRA
NPM. 120140104016**

**FAKULTAS STRATEGI PERTAHANAN
PROGRAM STUDI STRATEGI DAN KAMPANYE MILITER**

**BOGOR
JULI 2015**

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Tesis ini diajukan oleh :

Nama : IGBN Tedjasukma Ekaputra
NIM : 120140104016
Program Studi : Strategi dan Kampanye Militer
Judul Tesis : Mekanisme Rekrutmen Prajurit Wanita TNI Dalam Penugasan Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB; Kajian Terhadap Pemenuhan Kuota Satgas Batalyon Mekanis TNI UNIFIL Lebanon Pada Periode 2010 – 2014

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Pertahanan pada Program Studi Strategi dan Kampanye Militer, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : DR G. Ambar Wulan, M.Hum ()
Pembimbing II : Kol Czi G. Eko Sunarto, S.Pd M.Si ()
Penguji I : Mayjen TNI I Gede Sumertha KY, PSC, M.Sc ()
Penguji II : Kolonel Czi DR Nugraha Gumilar M.Sc ()
Penguji III : DR Herlina Juni Risma Saragih, M.Si ()
Ditetapkan di : Jakarta
Tanggal : Juli 2015

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat istilah, frasa, kalimat, paragraph, sub bab atau bab dari karya yang pernah ditulis atau diterbitkan, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa terdapat plagiat dalam tesis ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan peraturan dan undang - undang yang berlaku

Jakarta, Juli 2015

IGBN Tedjasukma Ekaputra

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Pertahanan Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : IGBN Tedjasukma Ekaputra
NIM : 120140104016
Program Studi : Strategi dan Kampanye Militer
Fakultas : Strategi Pertahanan
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pertahanan Indonesia **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

MEKANISME REKRUTMEN PRAJURIT WANITA TNI DALAM
PENUGASAN OPERASI PEMELIHARAAN PERDAMAIAN PBB; KAJIAN
TERHADAP PEMENUHAN KUOTA SATGAS BATALYON MEKANIS TNI
UNIFIL LEBANON PADA PERIODE 2010 - 2014

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Pertahanan Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan Tugas Akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta/Karya Intelektual dari tesis ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, Juli 2015

IGBN Tedjasukma Ekaputra

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan tesis ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Terapan Pertahanan Universitas Pertahanan Indonesia.

Saya menyadari bahwa Tesis ini dapat selesai berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karenanya dengan segala hormat saya mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya bagi seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan, pencerahan, saran dan masukan, serta bantuan lainnya yang tak ternilai harganya dalam proses penyusunan Tesis ini. Secara khusus ucapan terima kasih ini saya persembahkan kepada :

- a. DR G Ambar Wulan, M.Hum dan Kol Czi G. Eko Sunarto, S.Pd M.Si sebagai dosen pembimbing yang dengan tangan terbuka selalu menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan Tesis ini.
- b. Mayjen TNI Imam Edy Mulyono, M.Sc, Brigjen TNI Anto Mukti Putranto, Kolonel Inf Hendi Antariksa, Kolonel Inf Rifki, Letkol Kav Dikdik Setiadi, Letkol Pnb Bonang, Letkol Laut (P) Tubagus, Letkol Caj Rokhmi Handayani, Mayor Laut (P) Mukson, Mayor Inf Yusub, Kapten Cpl Haris selaku nara sumber yang telah bersedia memberikan pendapat, pandangan data dan informasi yang sangat diperlukan dalam penulisan tesis ini.
- c. Para prajurit wanita TNI mantan anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL, Mayor Laut (KH) Riana, Lettu Cba Lusi Febriyanti, Serma Dian Anggaratmi, Sertu Rina Adiyanti, Sertu Lia Puspita yang telah bersedia memberikan informasi dan pengalaman empiric yang sangat berguna sebagai data penelitian.

- d. Mayjen TNI I Gede Sumertha KY, PSC, M.Sc selaku Dekan Fakultas Strategi Pertahanan, Kolonel Laut (P) Beni Rudiawan, S.E., M.Si.(Han) selaku Kaprodi Strategi dan Kampanye Militer, Kolonel Czi DR Nugraha Gumilar, M.Sc, Mayor Cpl Rofik dan seluruh staf fakultas Strategi Pertahanan yang telah membantu kelancaran penyusunan Tesis ini.
- e. Kolonel Cku DR Eri Radityawara Hidayat, Kolonel Inf I Ketut Duara, S.E, M.Tr (Han), Kapten Czi I Made Wikrama yang telah membantu memberikan masukan dan referensi.
- f. Para staf PMPP TNI, Ltc Ari P Tarigan, Ltc Edwin Habel, Maj Riza, Lt Mariono, Sgt Utami, Sgt Ika, Sgt Jamil, Sgt Naning, Pvt Julyas, Cpl Agus yang telah membantu dalam pengumpulan data-data yang diperlukan selama pelaksanaan penelitian.
- g. Para sahabat Alumni Dikreg XLI Sesko TNI TA 2014 yang selalu memberikan motivasi dan dorongan selama penyelesaian Tesis ini.
- h. Orang tua dan istri tercinta Dra Gusti Aju Eka Pratiwi yang selalu mendukung lahir dan batin, mendoakan, memberikan inspirasi, motivasi dan kekuatan dalam setiap langkah dan pengabdian.

Akhir kata, saya berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Saya berharap apa yang telah diupayakan dalam penulisan ini semoga dapat memberikan manfaat berupa tambahan wawasan keilmuan terutama dalam konteks pelibatan Prajurit Wanita TNI dalam Misi Pemeliharaan Perdamaian Dunia.

Bogor, Juli 2015

Penulis

IGBN Tedjasukma Ekaputra

ABSTRACT

Name : IGBN Tedjasukma Ekaputra
NPM : 120140104016
Program Study : Strategi Dan Kampanye Militer
Title : Mekanisme Rekrutmen Prajurit Wanita TNI Dalam Penugasan Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB: Kajian Terhadap Pemenuhan Kuota Satgas Batalyon Mekanis TNI UNIFIL Lebanon Pada Periode 2010 – 2014

Peacekeeping operation is still needed as a main instrument to solve the conflicts around the world and the female peacekeepers always involve in it. This research is to answer the question, why the recruitment mechanism of TNI female soldiers for Indonesian Mechanize Battalion UNIFIL period 2010 – 2014 could not reach the quota base on UNDPKO Policy. This research applied the qualitative method with deep interview and documents study. The quota can't be reached due to the communications between TNI HQ and Services regarding the gender policy were not done properly. Besides that, the services have strong power and authorization to choose the personnel. The Telegram document from Commander in Chief of TNI regarding the recruitment of personnel, contained the discrimination issue, but the TNI female soldiers are not impacted and they see it as a normal issue base on religion and Indonesian culture.

Keywords : Gender, Female Soldiers, Indonesian Mechanize Battalion, UN Peacekeeping Operations UNIFIL.

ABSTRAK

Nama : IGBN Tedjasukma Ekaputra
NPM : 120140104016
Progrm Studi : Strategi Dan Kampanye Militer
Judul Tesis : Mekanisme Rekrutmen Prajurit Wanita TNI Dalam Penugasan Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB: Kajian Terhadap Pemenuhan Kuota Satgas Batalyon Mekanis TNI UNIFIL Lebanon Pada Periode 2010 – 2014

Operasi pemeliharaan perdamaian PBB masih tetap dibutuhkan sebagai salah instrumen utama untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di berbagai belahan dunia dan selalu terdapat peran wanita di dalamnya. Penelitian ini untuk menjawab pertanyaan mengapa mekanisme rekrutmen prajurit wanita TNI dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL selama periode 2010 – 2014 tidak memenuhi kuota sesuai kebijakan UNDPKO. Penelitian ini mempergunakan metode penelitian kualitatif dengan tehnik pengumpulan data berupa wawancara mendalam dan pengumpulan data dokumen. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kuota prajurit wanita tidak terpenuhi karena terjadi komunikasi yang belum baik antara Mabes TNI dan Mabes Angkatan tentang “*TNI Gender Policy*” dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Disamping itu Mabes Angkatan sebagai Pembina personel memiliki peran yang sangat kuat dalam pemilihan personel . Pada Surat Telegram Panglima TNI tentang permintaan personel masih ditemukan ada diskriminasi terhadap wanita, tetapi hal tersebut tidak berpengaruh dan dianggap sudah tepat oleh prajurit wanita TNI sesuai dengan agama dan norma masyarakat Indonesia.

Kata Kunci : Gender, Prajurit Wanita TNI, Satgas Yonmek TNI, Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB UNIFIL.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	13
2.1 Tinjauan Pustaka	13
2.1.1 Landasan Teori	13
2.1.1.1 OMSP	13
2.1.1.2 Kampanye Militer	14
2.1.1.3 Teori Sumber Daya Manusia	15
2.1.1.4 Teori <i>Social Identity</i>	19
2.1.1.5 Teori Gender	20
2.1.1.6 UNDPKO <i>Policy on Gender Equality</i> in UN PKO ...	23
2.1.1.7 Teori Komunikasi Organisasi	24
2.1.1.8 Teori Organisasi	26

2.1.1.9	<i>United Nations Infantry Battalion Manual (UNIBAM), 2012</i>	27
2.1.2	Hasil Penelitian Terdahulu	28
2.1.2.1	I ketut Duara (2014)	28
2.1.2.2	Eri Radityawara Hidayat (2012)	29
2.2	Kerangka Pemikiran	30
BAB 3 METODE PENELITIAN		33
3.1	Sumber Data	33
3.1.1	Subyek Penelitian	33
3.1.1.1	Para Pejabat Terkait Dengan Operasi Pemeliharaan Perdamaian di Mabes TNI dan PMPP TNI	34
3.1.1.2	Para Pejabat Terkait Dengan Pembinaan Wanita TNI di Mabes Angkatan	34
3.1.1.3	Para Prajurit Wanita TNI Mantan Anggota Satgas Yonmek TNI Konga XXIII UNIFIL Lebanon	34
3.1.1.4	Para Perwira Mantan Komandan dan Staf Satgas Yonmek TNI Konga XXIII UNIFIL Lebanon	34
3.1.2	Obyek Penelitian	34
3.2	Desain Penelitian	34
3.2.1	Tehnik Pengumpulan Data	36
3.2.2	Lokasi Penelitian	37
3.2.3	Tehnik Analisa Data	38
3.2.4	Reliabilitas dan Validitas	39
3.2.4.1	Trigulasi	39
3.2.4.2	Melaksanakan <i>Membercheck</i>	40
3.2.4.3	Ketiga Dengan Meningkatkan Ketekunan	40
BAB 4 PEMBAHASAN DAN ANALISA		41
4.1	Gambaran Subyek/Obyek Penelitian	41

4.1.1	Prajurit Wanita TNI	41
4.1.2	Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon.....	42
4.1.3	Organisasi Rekrutmen Prajurit Wanita TNI Dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon	43
4.1.3.1	PMPP TNI	43
4.1.3.2	Sops Mabes TNI	44
4.1.3.3	Spers Mabes TNI	44
4.1.3.4	Staf Operasi Angkatan Darat	44
4.1.3.5	Staf Personel Angkatan Darat	45
4.1.3.6	Disminpersal	45
4.1.3.7	Staf Operasi Angkatan Udara	46
4.1.3.8	Disminpersau	46
4.2	Mekanisme Rekrutmen Prajurit Wanita TNI Dalam Satgas Yonmek TNI Konga UNIFIL Lebanon (2010 – 2014)	46
4.2.1	Pelaksanaan Mekanisme Rekrutmen di Lapangan	46
4.2.2	Unsur-Unsur Dari Mekanisme Rekrutmen	52
4.2.2.1	Unsur Pertama Dari Mekanisme Rekrutmen	52
4.2.2.2	Unsur Kedua Dari Mekanisme Rekrutmen	57
4.2.2.3	Unsur Tiga Dari Mekanisme Rekrutmen	59
4.2.3	“TNI <i>Gender Policy</i> ” Dalam Rekrutmen Satgas Yonmek TNI Konga UNIFIL	60
4.2.4	Ketersediaan Prajurit Wanita TNI Sebagai Calon Anggota Satgas Yonmek TNI Konga UNIFIL	65
4.2.5	Minat Prajurit Wanita TNI Untuk Bertugas Dalam Satgas Yonmek TNI Konga UNIFIL	67
4.2.6	Peluang Prajurit Wanita TNI Yang Bertugas di Satuan Yang Jauh Dari Pusat	69
4.2.7	Peran Prajurit Wanita TNI Dalam Satgas Yonmek TNI Konga UNIFIL (2010-2014)	70
4.3	Analisis Rekrutmen Prajurit Wanita TNI Satgas Yonmek TNI Konga UNIFIL Tidak Memenuhi Kuota	71

4.3.1 Analisis Mekanisme Rekrutmen	71
4.3.2 Analisis Unsur-Unsur Mekanisme Rekrutmen	73
4.3.3 Analisis “TNI Gender Policy” Dalam Rekrutmen Satgas Yonmek TNI Konga UNIFIL	78
4.3.4 Analisis Ketersediaan Prajurit Wanita TNI Sebagai Calon Anggota Satgas Yonmek TNI Konga UNIFIL	80
4.3.5 Analisis Minat Para Prajurit Wanita TNI Untuk Ikut Serta Dalam Penugasan Satgas Yonmek TNI Konga UNIFIL	81
4.3.6 Analisis Peluang Para Prajurit Wanita TNI Yang Bertugas Di Jajaran TNI Yang Letaknya Jauh Dari Mabes Angkatan ...	82
4.3.7 Analisis Peran Prajurit Wanita TNI Dalam Satgas Yonmek TNI Konga UNIFIL	83
 BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	 85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	87
 DAFTAR PUSTAKA	 xvi
LAMPIRAN	xix

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Data Prajurit Wanita TNI Anggota Satgas Yonmek TNI Konga UNIFIL 2010 – 2014	5
Tabel 2 : Data Perbandingan Antara Permintaan Prajurit Wanita TNI Dengan Yang Mengikuti Rekrutmen	64
Tabel 3 : Data Rekapitulasi Jumlah Prajurit Wanita TNI Per 1 Oktober 2014	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Proses penyiapan Satgas Yonmek UNIFIL	46
Gambar 2 : Proses penyiapan Satgas Yonmek UNIFIL tingkat Mabasad	48
Gambar 3 : Proses penyiapan Satgas Yonmek UNIFIL tingkat Mabasal	49
Gambar 4 : Proses penyiapan Satgas Yonmek UNIFIL tingkat Mabasau	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Ijin Penelitian

Lampiran 2 : ST Panglima TNI tentang permintaan personel
Satgas Yonmek TNI UNIFIL 2010 – 2014

Lampiran 3 : Panduan pertanyaan wawancara

Lampiran 4 : Foto penelitian

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) adalah sebuah organisasi yang didirikan setelah perang dunia kedua dengan tujuan untuk mencegah terjadinya konflik bersenjata dan menjaga ketertiban serta perdamaian dunia. Berdasarkan isi dari piagam PBB, Dewan Keamanan PBB merupakan lembaga yang diberi amanat untuk memikul tanggung jawab utama menjaga perdamaian dunia. Untuk mencapai tujuan itu Dewan Keamanan PBB melaksanakan Operasi Pemeliharaan Perdamaian sebagai salah satu komponen utama PBB untuk menjaga perdamaian dan menyelesaikan konflik yang terjadi di berbagai belahan dunia (UNDPKO, 2008,p.13).

Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB telah mengalami perkembangan dan telah terjadi peningkatan jumlah negara dan personel yang signifikan sejak operasi ini dilaksanakan pada 1948. Sebagai dasar hukum pelaksanaan operasi ini adalah *Chapters* VI, VII dan VIII dari Piagam PBB. Operasi yang berdasarkan *Chapter* VI adalah operasi perdamaian yang sudah mendapat persetujuan dari pihak-pihak yang bertikai, sedangkan operasi di bawah *Chapter* VII adalah operasi yang digelar untuk menghentikan konflik bersenjata secara paksa tanpa perlu persetujuan pihak-pihak yang bertikai. Operasi ini dilaksanakan apabila konflik yang terjadi dipandang sudah membahayakan keamanan kawasan atau telah terjadi bencana kemanusiaan yang tidak bisa diatasi oleh negara tersebut (UNDPKO,2008,p.14). Disamping itu, untuk memperoleh efektivitas operasi, di bawah *Chapter* VI juga diberikan mandat *Robust Peacekeeping Operation* yang mengizinkan penggunaan senjata untuk melindungi penduduk sipil. (Brahimi,2003,p.XVII). Selanjutnya, penggunaan *Chapter* VIII diberikan kepada operasi pemeliharaan

perdamaian PBB yang melibatkan organisasi regional untuk memelihara perdamaian dan keamanan di kawasan tertentu (*UNDPKO, 2008,p14*)

Menurut Paul F Diehl (2008), Operasi Pemeliharaan Perdamaian telah mengalami perubahan yang dramatis dengan memiliki jumlah dan jenis tugas yang semakin besar. Saat ini, Operasi Pemeliharaan Perdamaian sudah berkembang dari operasi yang bersifat tradisional menjadi multidimensional dan kompleks (p.13) Permasalahan yang dihadapi misi perdamaian PBB bukan hanya masalah keamanan saja, tetapi meliputi juga penanganan pengungsi, bantuan kemanusiaan, perlindungan masyarakat sipil, pemilihan umum, kesehatan masyarakat dan lain sebagainya.

Secara universal, dalam setiap konflik bersenjata berdampak terhadap timbulnya korban dan pengungsian penduduk sipil, terutama wanita dan anak anak. Berkaitan dengan hal tersebut, perlindungan terhadap pengungsi wanita dan anak anak merupakan salah satu prioritas dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Kegiatan bantuan kemanusiaan tersebut membutuhkan prajurit wanita karena secara psikologis dan budaya lokal, kegiatan tersebut akan lebih baik ditangani oleh prajurit wanita. Dalam hal ini, prajurit wanita memiliki peran sama pentingnya dengan prajurit pria dalam mendukung keberhasilan Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB.

Disamping itu, di beberapa daerah konflik terdapat budaya lokal yang menuntut tugas-tugas tertentu hanya dapat dilaksanakan oleh prajurit wanita, seperti pengeledahan terhadap wanita, pelayanan dan perawatan kesehatan, berkomunikasi dengan wanita lokal dan penjagaan terhadap pengungsi wanita. Oleh sebab itu, UNDPKO memberikan arahan tentang pentingnya keseimbangan antara prajurit wanita dengan prajurit pria di setiap misi pemeliharaan perdamaian. Hal ini ditegaskan dalam *Policy of Gender Equality in UN Peacekeeping Operations* yang

dikeluarkan oleh UNDPKO (2010) menyatakan dalam salah satu prinsip kebijakannya, yakni semua staf personel PBB baik di markas besar maupun di setiap misi perdamaian diharuskan menunjukkan keseimbangan antara pria dan wanita di semua level jabatan.

Meskipun sudah terdapat kebijakan dari UNDPKO tentang gender, namun pelibatan prajurit wanita dalam Operasi Pemeliharaan Perdamaian diserahkan kepada kebijakan dari *Troop Contributing Countries* (TCC). Menurut Sumertha (2011), berdasarkan kebijakan tersebut TNI sudah berusaha memenuhi jumlah keterlibatan prajurit wanita TNI untuk mencapai 10 % dari jumlah pasukan. Tetapi dalam pelaksanaannya tidak pernah terpenuhi karena keterbatasan kemampuan bahasa dan harus ada ijin dari suami bagi prajurit wanita yang sudah menikah.

Tugas pokok TNI yang diatur berdasarkan Undang Undang RI No 34 tahun 2004 tentang TNI adalah menjaga kedaulatan negara, menjaga keutuhan wilayah dan melindungi segenap bangsa Indonesia. Selanjutnya dalam pasal 7 dinyatakan bahwa tugas pokok TNI tersebut dilaksanakan melalui Operasi Militer untuk Perang (OMP) dan Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Salah satu tugas pokok TNI dalam OMSP yang dinyatakan pada ayat (2), huruf. b, adalah melaksanakan tugas perdamaian dunia sesuai dengan kebijakan politik luar negeri. Dalam konteks ayat tersebut pelaksanaan Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB merupakan salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh TNI yang sesuai dengan Undang Undang.

“Indonesia ikut berperan aktif dalam Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB sejak Kontingen Garuda I melaksanakan tugas di UNEF 1 di Mesir pada 1957. Misi pertama ini berhasil dilaksanakan oleh TNI yang meninggalkan kesan dan pengaruh, berupa pengakuan yang semakin besar dari negara lain atas kemerdekaan Indonesia” (*UGM dan PMPP TNI, 2013, p.37*). Hingga kini, Indonesia masih terus ikut

berpartisipasi dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB di berbagai daerah konflik, seperti UNIFIL Lebanon, MONUSCO Congo, MINUSCA Afrika Tengah, MINURSO Sahara, UNAMID Darfur, UNMISS Sudan Selatan dan MINUSTAH Haiti. Keterlibatan TNI dalam operasi pemeliharaan perdamaian dapat dibedakan menjadi dua yaitu sebagai Satgas TNI, seperti Satgas Kompi Zeni (Kizi) TNI MONUSCO Kongo, Satgas Batalyon Mekanis (Yonmek) TNI UNIFIL Lebanon dan penugasan yang lain secara perorangan sebagai *Military Observer* (Milobs) maupun sebagai *Military Staff* (Milstaff).

Partisipasi Indonesia pada Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB juga melibatkan prajurit wanita TNI di Tiga misi perdamaian yaitu di UNIFIL Lebanon, UNSMIS Suriah dan di MONUSCO Congo, baik sebagai anggota Satgas TNI maupun sebagai *Military Observer* (Milobs). Namun, pada tiga tahun terakhir Indonesia tidak lagi mengirimkan prajurit wanita TNI sebagai Milobs dan hanya mengirimkan prajurit wanita TNI pada misi UNIFIL Lebanon yang bertugas sebagai *Military Staff* (Milstaff) maupun sebagai anggota Satgas TNI.

Salah satu Satgas TNI di UNIFIL Lebanon adalah Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon yang telah dimulai sejak pengiriman Kontingen Garuda XXIII – A tahun 2006. Saat ini, Satgas Yonmek TNI berkekuatan 850 orang dan secara operasional berada di bawah Sektor Timur UNIFIL. Adapun, penugasan prajurit wanita TNI sebagai anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon, baru dimulai sejak Kontingen Garuda XXIII – D tahun 2010. Pengiriman prajurit wanita TNI pun terus dilakukan secara berkesinambungan hingga kini dengan personel yang berasal dari ketiga matra. Pemilihan UNIFIL Lebanon dalam penelitian ini karena Satgas Yonmek TNI UNIFIL sejak 2010 selalu memiliki anggota prajurit wanita TNI serta dalam pelaksanaan tugasnya berhubungan langsung dengan masyarakat lokal Lebanon yang memiliki budaya Islam yang sangat kuat. Untuk jumlah pengiriman prajurit wanita TNI secara keseluruhan yang

ditugaskan pada Satgas Yonmek TNI UNIFIL dari tahun 2010 hingga 2014, dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

TABEL :1 PRAJURIT WANITA TNI ANGGOTA SATGAS TNI KONGA YONMEK UNIFIL

NO	SATGAS YONMEK TNI UNIFIL LEBANON	TAHUN	JUMLAH WAN TNI	JUMLAH PRIA
1	GARUDA XXIII – A	2006 - 2007	0	850
2	GARUDA XXIII – B	2007 – 2008	0	850
3	GARUDA XXIII – C	2008 – 2009	0	850
4	GARUDA XXIII – D	2009 – 2010	1	849
5	GARUDA XXIII – E	2010 – 2011	11	1065
6	GARUDA XXIII – F	2011 – 2012	9	841
7	GARUDA XXIII – G	2012 – 2013	8	842
8	GARUDA XXIII – H	2013 – 2014	13	837

(Sumber data : PMPP TNI, 2014)

Setiap pengiriman pasukan perdamaian Kontingen Garuda Indonesia termasuk Satgas Yonmek TNI UNIFIL telah melalui tahap rekrutmen, penyiapan, pengiriman dan pengembalian. Dalam tahap rekrutmen telah dilaksanakan sesuai dengan mekanisme yang berlaku di lingkungan TNI. Dan kesempatan bagi prajurit wanita TNI juga telah diberikan dengan prioritas pada jabatan tertentu seperti perawat kesehatan dan staf administrasi. Dalam hal ini, Mabes TNI juga telah meminta kepada tiap Angkatan agar memperbanyak jumlah prajurit wanita dengan memberikan prioritas pada jabatan tertentu. Namun demikian pemenuhan prajurit wanita TNI belum seimbang dibandingkan dengan prajurit pria bila berdasarkan pada kebijakan gender UNDPKO.

Mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL melibatkan beberapa satuan di dalam jajaran Mabes TNI maupun di jajaran Mabes Angkatan. Di jajaran TNI AD mekanisme rekrutmen ditangani oleh Paban III Siapsat Sopsad, di jajaran TNI AL ditangani oleh Kasijabpatmil Disminpersal, sedangkan di jajaran TNI AU ditangani oleh Pabandya Opsban Sopsau. Perbedaan ini merupakan salah satu bentuk dari perbedaan perspektif penyiapan personel antara Staf Operasi dengan Staf Personel yang terjadi di dalam jajaran TNI.

Misi perdamaian UNIFIL di Lebanon Selatan dibentuk untuk menengahi konflik antara Lebanon dan Israel yang dibentuk berdasarkan Resolusi Dewan Keamanan PBB UNSCR 1701 tahun 2006 . Mandat UNIFIL telah diperpanjang beberapa kali dan yang terakhir diperpanjang berdasarkan UNSCR 2172 tanggal 26 Agustus 2014. Daerah operasi UNIFIL dibagi menjadi Dua sektor yaitu Sektor Barat dan Sektor Timur dengan markas besarnya berada di Naqoura.

Keterlibatan Indonesia di UNIFIL Lebanon melibatkan beberapa Satgas TNI seperti Satgas Batalyon Mekanis (Yonmek), Satgas Military Police Unit (MPU), Satgas Force Protection Company (FPC) dan Satgas Force Headquarter Support Unit (FHQSU). Salah satu Kontingen Garuda tersebut adalah Satgas Yonmek TNI Kontingen Garuda XXIII – H UNIFIL yang telah kembali dari daerah operasi pada Desember 2014, yang memiliki tugas pokok sebagai berikut:

“Melaksanakan tugas operasi pemeliharaan perdamaian PBB mulai 091000 DES 2013 sampai dengan 171000 DES 2014 di wilayah Lebanon Selatan; meyakinkan daerah operasi bebas dari aktivitas bermusuhan antara pihak-pihak yang bertikai; melaksanakan kegiatan kemanusiaan sebagai bagian dari Cimic dan melindungi kegiatan masyarakat setempat dalam rangka mendukung tugas Komando Sektor Timur sebagaimana yang diamanatkan oleh United Nations Security Council Resolution (UNSCR) 170; serta melaksanakan operasi selanjutnya atas perintah”. (*Satgas Yonmek UNIFIL 2014, p.20*).

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Yonmek TNI Kontingen Garuda XXIII – H UNIFIL menerima tugas - tugas dari Komando Sektor Timur, antara lain:

“Memonitor perjanjian penghentian permusuhan antara pihak-pihak yang bertikai; mendampingi dan membantu proses penggelaran pasukan LAF (Lebanese Armed Forces) di Lebanon Selatan, bersamaan dengan proses pengunduran pasukan IDF (Israel Defence Force); serta memberikan bantuan kemanusiaan kepada masyarakat sipil setempat serta membantu mengamankan proses kembalinya masyarakat yang telah mengungsi maupun terpisah

dari keluarganya selama terjadi perang Juli – Agustus 2006” (*Satgas Yonmek UNIFIL 2014,p.21*).

Daerah operasi Satgas Yonmek UNIFIL berada di Sektor Timur dengan markas batalyon terletak di UNP 7-1 Adchit Al Qusayr. Masyarakat daerah operasi Satgas Yonmek TNI, yakni penduduk Lebanon Selatan secara mayoritas beragama Islam Syiah dan kondisi tersebut sama dengan AO Indobatt yang hampir seluruhnya adalah simpatisan dan pendukung kelompok Hezbollah. (*Satgas Yonmek UNIFIL, 2014*). Selanjutnya dalam laporan purna tugas Satgas Yonmek UNIFIL (*2014*) disebutkan bahwa pengaruh agama Islam sangat kuat dalam budaya masyarakat Lebanon Selatan.

Dalam tugas pokoknya, Satgas Yonmek TNI UNIFIL melaksanakan “Desa Binaan” di wilayah tanggung jawabnya. Para anggota Satgas Yonmek berinteraksi langsung dengan masyarakat lokal dalam berbagai kegiatan yang dilakukan untuk memenangkan hati dan pikiran masyarakat lokal agar mau bersimpati dan mendukung tugas-tugas serta program yang dilaksanakan UNIFIL. Dalam hal ini, Satgas Yonmek memiliki 13 (Tiga Belas) desa yang berada di wilayah Indobatt (*Satgas Yonmek UNIFIL, 2014*). Selama melaksanakan operasi Satgas Yonmek telah melaksanakan beberapa kegiatan, diantaranya: (a)*Infrastructure Building* (Pembangunan Infrastruktur), seperti pembangunan fasilitas publik yang digunakan oleh masyarakat; (b)*Capacity Building* (pembangunan kemampuan/keterampilan). Berupa pelatihan kepada masyarakat usia produktif agar dapat hidup mandiri dan program bagi anak-anak sebagai bagian dari terapi psikologis akibat traumatik perang dengan menyediakan *smart car*, kegiatan olah raga, dan lain-lain; (c)*Confident Building* meliputi kegiatan *Liaison* (anjingsana), *Community Work* (kerjabakti bersama masyarakat), *Intercultural Performances* (penampilan seni budaya Indonesia), *Emergency Response* (tanggap darurat bersama *civil defence*), *Inter Contingent Cooperation* (kerjasama antar kontingen dalam

UNIFIL), dan *Public Health Building* (pembangunan kesehatan masyarakat).

Tugas-tugas yang dilaksanakan Satgas Yonmek TNI UNIFIL tersebut mengharuskan para prajurit melakukan kontak langsung dengan masyarakat lokal yang membutuhkan kehadiran prajurit wanita dalam jumlah yang cukup agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan efektif. Menurut *Policy of Gender Equality in UN Peacekeeping Operations* yang dikeluarkan oleh UNDPKO pada 2010, disebutkan bahwa dalam rekrutmen dan penyediaan tenaga yang berkualitas agar dilakukan dialog dengan negara pengirim pasukan perdamaian dengan mempertimbangkan kebijakan gender, terkait pentingnya peran prajurit wanita dalam Operasi Pemeliharaan Perdamaian (*UNDPKO, 2010*).

Sehubungan dengan kebijakan tentang gender yang dikeluarkan oleh UNDPKO dan upaya penyesuaian budaya lokal di Lebanon Selatan, maka tugas-tugas yang dilaksanakan oleh Satgas Yonmek TNI UNIFIL yang membutuhkan kehadiran prajurit wanita, diantaranya: (a) Tugas patroli yang dilaksanakan, baik bersama dengan LAF maupun sendiri yang dalam pelaksanaannya harus berkomunikasi dengan masyarakat setempat, terutama dengan kaum wanitanya; (b) Tugas *observation post* maupun *static point* yang sangat mungkin harus komunikasi dengan wanita lokal; (c) Tugas pelayanan kesehatan dan nursing, terutama bagi pasien wanita dan anak-anak; (d) Kegiatan *smart car* maupun pelaksanaan kursus ketrampilan komputer dan bahasa Inggris yang membutuhkan prajurit wanita sebagai instructor karena anak-anak biasanya lebih nyaman apabila diajar oleh wanita; (e) Kegiatan anjungsana dan olah raga bersama dengan masyarakat lokal yang pesertanya juga melibatkan wanita.

Namun demikian, pengiriman prajurit wanita TNI yang tergabung dalam Satgas Batalyon Mekanis TNI UNIFIL Libanon sejak 2010 hingga

2014 masih belum memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh UNDPKO. Berdasarkan pengalaman empirik Satgas Yonmek TNI UNIFIL bahwa prajurit wanita TNI memiliki peran penting dalam kegiatan kemanusiaan yang dikenal dengan Cimic. Pada tahun 2010 pertama kali terdapat prajurit wanita TNI dalam Satgas Yonmek yang selama penugasan menjabat sebagai perwira Cimic. Setelah itu jumlah prajurit wanita TNI semakin meningkat meskipun demikian pengiriman prajurit wanita tersebut masih belum memenuhi kebijakan UNDPKO. Akibat dari terbatasnya prajurit wanita TNI, beberapa kegiatan tidak melibatkan prajurit wanita seperti: patroli dan *check point*. Salah satu solusi yang dilakukan pada kegiatan mendesak yang membutuhkan prajurit wanita, maka dikirim prajurit wanita yang berada di Markas Batalyon. Akibatnya, cara - cara tersebut sering menyebabkan prajurit wanita kurang siap menghadapi tugas di lapangan. Disamping itu, solusi yang bersifat temporer itu berdampak pula terhadap pelaksanaan tugas ganda yang menjadikan hasilnya pun tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, fokus penelitian ini hendak mengkaji tentang: **“Mekanisme Rekrutmen Prajurit Wanita TNI Dalam Penugasan Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB: Kajian Terhadap Pemenuhan Kuota Satgas Batalyon Mekanis TNI UNIFIL Lebanon Pada Periode 2010 - 2014”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan perkembangan operasi pemeliharaan perdamaian yang bersifat multidimensional dan kompleks, maka keberadaan prajurit wanita dalam Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB merupakan kebutuhan yang memiliki signifikansi sama pentingnya dengan prajurit pria. Namun, selama ini kuota prajurit wanita TNI pada Satgas Yonmek UNIFIL Lebanon masih belum terpenuhi dan hal ini berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas operasi tersebut secara

keseluruhan. Oleh karena itu fokus penelitian ini berangkat dari pertanyaan dengan rumusan masalah sebagai berikut: **“Mengapa mekanisme rekrutmen prajurit wanita TNI dalam Satgas Batalyon Mekanis TNI UNIFIL Lebanon selama periode 2010 – 2014 tidak memenuhi kuota sesuai dengan kebijakan UNDPKO ?”**

Untuk memudahkan dalam melaksanakan penelitian dan analisa data maka rumusan masalah penelitian tersebut dibagi menjadi beberapa sub fokus penelitian sebagai berikut:

1.2.1 Mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL; Bagaimana pelaksanaan mekanisme rekrutmen di lapangan? Bagaimana unsur unsur rekrutmennya ? Bagaimana kebijakan TNI tentang Wan TNI dalam mekanisme rekrutmen ini?

1.2.2 Ketersediaan prajurit wanita TNI sebagai calon anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL; Apakah jumlah Wan TNI mencukupi? Bagaimana minat para Wan TNI untuk ikut bertugas dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL? Bagaimana peluang Wan TNI yang bertugas jauh dari Mabas Angkatan?

1.2.3 Bagaimana peran prajurit wanita TNI dalam pelaksanaan tugas Satgas Yonmek UNIFIL ?

1.3 Tujuan Penelitian

Menganalisa mekanisme rekrutmen prajurit wanita TNI dalam Satgas Batalyon Mekanis TNI UNIFIL Lebanon periode 2010 –

2014 yang menyebabkan tidak memenuhi kuota sesuai dengan kebijakan UNDPKO.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis yaitu penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui kajian tentang implementasi kebijakan, terkait studi gender di Unhan, khususnya Program Studi Kampanye Militer.

1.4.2 Manfaat praktis yakni penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam membuat kebijakan terkait mekanisme rekrutmen prajurit wanita TNI yang memiliki peran penting dalam Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini membatasi masalah pada mekanisme rekrutmen prajurit wanita TNI sebagai bagian dari Satgas Batalyon Mekanis TNI UNIFIL Lebanon pada periode 2010 – 2014. Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa Satgas tersebut sudah melaksanakan rotasi penugasan secara rutin sampai saat ini. Disamping itu Satgas Yonmek TNI UNIFIL dalam melaksanakan tugasnya banyak berhubungan dengan masyarakat lokal Lebanon yang memiliki kearifan lokal terkait dengan pelayanan yang hanya dapat dilakukan oleh prajurit wanita. Sedangkan, pemilihan periode 2010 hingga 2014 berdasarkan pada awal pengiriman prajurit wanita TNI dalam Satgas Yonmek TNI, yakni pada 2010, dan pengiriman Satgas terakhir yang sudah kembali ke tanah air yakni pada 2014.

1.6 Sistematika Penulisan

1.6.1 BAB I Pendahuluan

Membahas tentang latar belakang masalah pelibatan Indonesia dalam Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB dan adanya fenomena tidak terpenuhinya kuota prajurit wanita TNI dalam mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

1.6.2 BAB II Tinjauan Pustaka Dan Kerangka Pemikiran

Membahas tentang teori dan konsep-konsep yang relevan dengan implementasi kebijakan (mekanisme rekrutmen SDM), Gender, Identitas Sosial, OMSP dalam bidang Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB dan Kampanye Militer. Penelitian terdahulu berupa tesis dan disertasi yang berkaitan dengan implementasi kebijakan rekrutmen SDM pertahanan dan penugasan prajurit wanita pada operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Sebagai penutup sub bab ini adalah kerangka pemikiran dalam bentuk narasi dan bagan.

1.6.3 BAB III Metoda Penelitian

Membahas tentang strategi penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, sumber data, subyek dan obyek penelitian, teknik penelitian yang terdiri dari teknik pengumpulan data, analisa data serta pengujian keabsahan data (triangulasi).

1.6.4 BAB IV Pembahasan dan Analisa

Membahas tentang hasil penelitian dan analisa yang mendasarkan pada pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rumusan masalah. Analisa mempergunakan dasar teori

yang ada untuk menjelaskan hasil data yang diperoleh dalam penelitian

1.6.5 BAB V Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan secara substantif menjawab pertanyaan-pertanyaan dari rumusan masalah yang telah terverifikasi secara teoritis. Saran berisi usulan-usulan ke depan terkait masalah penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam membahas dan menganalisis hasil penelitian tentang mekanisme rekrutmen prajurit wanita TNI pada Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB, maka untuk memahaminya dipergunakan tinjauan pustaka yang terdiri dari landasan teori, konsep dan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dibutuhkan sebagai dasar kajian terhadap masalah penelitian tersebut.

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Operasi Militer Selain Perang (OMSP).

Operasi Militer Selain Perang (OMSP) adalah salah satu tugas TNI yang diamanatkan dalam Undang Undang No 34 tahun 2004 tentang TNI. Dalam pasal 7 ayat (2) dinyatakan, tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan: a. Operasi Militer Untuk Perang ; b. Operasi Militer Selain Perang. Terdapat 14 (empat belas) tugas TNI dalam Operasi Militer Selain Perang, salah satu tugas tersebut pada nomor: 6 adalah melaksanakan tugas perdamaian dunia sesuai dengan kebijakan politik luar negeri.

Menurut Mabes TNI (2010), Operasi Perdamaian Dunia (*Peace Keeping Operation*) adalah Operasi Pemeliharaan Perdamaian (OPP) yang dilaksanakan oleh PBB atau organisasi internasional lainnya di suatu negara atau kawasan tertentu yang sedang dalam sengketa, guna

memelihara dan menjaga perdamaian dalam rangka menciptakan kondisi ke arah penyelesaian konflik (p.30).

Dalam penelitian ini tugas OMSP khususnya Operasi Perdamaian Dunia merupakan salah satu dasar hukum keterlibatan Indonesia dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB; termasuk pengiriman Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon yang telah dilaksanakan sejak 2006 sampai dengan sekarang.

2.1.1.2 Kampanye Militer

Kampanye Militer menurut Mabes TNI (2013) dinyatakan, “Kampaye Militer merupakan rangkaian beberapa Operasi Gabungan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran strategis dan operasional pada suatu ruang dan waktu yang ditentukan serta melibatkan komando permanen (Kogab) dan komando non permanen / bentukan (Kogasgab)” (p.2)

Sedangkan operasi gabungan itu sendiri menurut Mabes TNI (2013) dinyatakan, “operasi gabungan TNI adalah sebagai operasi militer yang dilaksanakan oleh dua angkatan atau lebih dibantu dengan operasi lainnya sesuai kebutuhan, di bawah satu komando dan direncanakan oleh staf gabungan dalam rangka melaksanakan tugas pokok TNI untuk melindungi kepentingan nasional” (p.3)

Menurut Mabes TNI (2013), operasi gabungan TNI yang dilaksanakan dalam rangka OMSP dibagi menjadi tiga bentuk yaitu: (1) Operasi gabungan terpadu (*joint interagency operations*); (2) Operasi gabungan bersama

(*combine operations*); (3) Operasi gabungan bersama terpadu (*joint combine interagency operations*). Selanjutnya salah satu operasi gabungan bersama (*combine operations*) adalah Operasi Gabungan Bersama Pemeliharaan Perdamaian Dunia, yang merupakan suatu bentuk operasi yang melibatkan TNI, instansi pemerintah dan lembaga terkait.

Menurut *US Army Command and Staff College (2008)*, tujuan perencanaan kampanye militer pada Operasi Pemeliharaan Perdamaian (*Peace Operations*) dalam level strategi disebutkan,

“The purpose for campaigns is to accomplish strategic objectives – those policy objectives that are often found within a strategy document or leaders policy pronouncements” (p.95).

Sedangkan desain dari kampanye militer tersebut, menurut *US CGSC (2008)*:

“Campaign design addresses key concepts, such as the center of gravity of potensial warring faction, line of operation, the culminating point of various operations, and even basic decisions of offensive and defensive styles of campaigning” (p.96)

Dari pendapat di atas maka operasi pemeliharaan perdamaian dapat dilaksanakan sebagai bagian dari operasi gabungan. Mekanisme perencanaan dan pelaksanaan operasi ini sesuai dengan operasi gabungan lainnya.

2.1.1.3 Teori Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009) “Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia” (p.1). Secara umum dapat diartikan bahwa semua kekuatan yang

berasal dari manusia dalam suatu organisasi diatur dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Edwin B Floppo menyatakan tentang manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat, (Sedarmayanti, 2009, p.5). Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009) “adalah penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi” (p.6)

Rekrutmen adalah proses untuk menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan pekerjaan organisasional melalui serangkaian aktivitas (Mathis & Jackson, 2006, p.255). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) rekrutmen diartikan juga sebagai pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi dan penempatan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sedarmayanti, 2009, p.9). Rekrutmen dapat memperoleh pegawai yang baik apabila dalam rekrutmen mempergunakan peraturan - peraturan yang sudah distandarisasi sehingga terukur (Sedarmayanti, 2009, p.17) Dalam penelitian ini rekrutmen merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dengan berpedoman kepada perencanaan SDM dan analisis jabatan. Aktivitas rekrutmen tersebut dilaksanakan melalui proses seleksi dengan fokus kepada penyediaan tenaga kerja (Prajurit

Wanita TNI) yang berkualitas untuk mengisi ruang jabatan di dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

Mekanisme menurut kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai cara kerja suatu perkumpulan (*Tim Prima Pena, 2014*). Menurut *Barnard (1982)*, mekanisme disebut *Cooperative System* yang merupakan kumpulan komponen – komponen fisik, manusia secara pribadi maupun social yang memiliki hubungan sistematis dan bekerja sama untuk mencapai tu tujuan (*Solihin, 2009, p.33*). Dalam penelitian ini mekanisme rekrutmen tersebut di atas terdiri dari unsur - unsur sebagai berikut: (1) Peraturan yang berlaku sebagai pedoman, (2) Komunikasi atau interaksi baik berupa tulisan maupun tingkah laku, (3) Professional yang berupa keahlian pelakunya agar organisasi (rekrutmen) dapat berjalan.

Menurut *Sedarmayanti (2009)* tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah agar suatu organisasi yang berada di tengah – tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat (*p.6-7*). Demikian juga dalam penelitian ini, kontribusi prajurit wanita TNI diharapkan agar Satgas Yonmek TNI UNIFIL dapat memberi manfaat bagi masyarakat Lebanon Selatan.

Menurut *Daft dan Mercic (2007)*, “ tujuan utama dari kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah memperoleh individu - individu yang akan memiliki nilai ekonomi bagi perusahaan, memiliki produktivitas yang tinggi

dan memiliki kepuasan kerja.” (Solihin, 2009 p.105) Sedangkan dalam penelitian ini produktivitas sumber daya manusia diarahkan agar dapat mendukung pelaksanaan tugas Satgas Yonmek TNI UNIFIL secara optimal.

Agar diperoleh sumber daya manusia yang tepat maka perlu dibuat perencanaan sumber daya manusia. Menurut Solihin (2009) perencanaan sumber daya manusia merupakan peramalan kebutuhan jumlah tenaga kerja berikut perkiraan kompetensi yang dibutuhkan dari tenaga kerja. Selanjutnya agar diperoleh jumlah yang tepat dibutuhkan analisis jabatan, yang menurut Solihin (2009), adalah:

“Penelahaan terhadap suatu jabatan dengan mengetahui persyaratan jabatan apa yang dibutuhkan seorang karyawan untuk melaksanakan suatu jabatan serta uraian tugas apa yang melekat pada suatu jabatan. Spesifikasi jabatan mencakup persyaratan pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik psikologis apa saja yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan untuk menempati suatu jabatan.”(p. 106).

Dalam penelitian ini perencanaan sumber daya manusia dipergunakan untuk mengetahui jumlah prajurit wanita TNI yang tepat dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Jumlah tersebut akan dapat diketahui dengan mengetahui tugas tugas apa yang harus dilaksanakan oleh prajurit wanita TNI dan persyaratannya.

Menurut Kebijakan Pertahanan Negara tahun 2014 yang dikeluarkan oleh kementerian Pertahanan RI, salah satu sasaran kebijakan pertahanan Negara di bidang SDM adalah terwujudnya peningkatan profesionalisme SDM pertahanan melalui pendidikan dan pelatihan. Disamping itu kebijakan yang lain adalah terdukungnya misi pemeliharaan

perdamaian PBB melalui penyiapan dan pengiriman pasukan (*Kemenhan, 2014,p.18*)

Teori Sumber Daya Manusia merupakan salah satu teori dasar untuk memperoleh hasil yang optimal dari para personel terhadap organisasi. Dalam kaitannya dengan penelitian ini dapat dipandang dari dua persepektif, yang pertama dari persepektif pembentukan Satgas Yonmek, maka proses rekrutmen personel untuk Satgas merupakan tahapan pengadaan personel. Sedangkan persepektif kedua dipandang dari Manajemen Sumber Daya Manusia TNI secara keseluruhan, dimana proses rekrutmen personel untuk Satgas merupakan tahapan pengembangan personel agar memperoleh pengalaman bertugas pada misi pemeliharaan perdamaian di luar negeri.

2.1.1.4 Teori Social Identity

Teori Identitas Sosial menurut Hoggs and Abrams (1988) adalah pengetahuan dan kesadaran yang dimiliki seseorang sebagai bagian dari sebuah kelompok. Sedangkan kelompok social adalah sebuah kelompok yang terdiri dari beberapa individu yang memiliki kesamaan identitas sosial atau menunjukkan dirinya menjadi anggota kelompok yang memiliki identitas sosial yang sama (*Stets and Burke, 2000, p.225*)

Lebih lanjut diketahui bahwa setiap individu memiliki peran tertentu dalam suatu kelompok sosial. Menurut Burke (1980) dan Burke and Reitzes (1981), *Role Identity Theory* lebih focus pada kesesuaian antara arti peran dan tingkah laku seorang individu pada saat berinteraksi dengan orang

lain. Selain identitas peran dalam kelompok sosial, individu juga membutuhkan identitas individu yang harus tetap dipelihara. Seorang individu tidaklah begitu mudah hanya diarahkan oleh identitas kelompok tanpa memperhatikan identitas individunya. Secara keseluruhan perlu keseimbangan antara identitas peran dalam kelompok dan identitas individu (*Stets and Burke, 2000, p.227*)

Teori identitas sosial menjelaskan tentang keberadaan seorang individu dalam hubungan dengan kelompok sosialnya. Selain memiliki identitas sebagai seorang individu maka seseorang juga memiliki identitas sesuai perannya dalam suatu kelompok social. Dalam penelitian ini teori tersebut berkaitan dengan keberadaan prajurit wanita TNI sebagai individu dan tugas serta peran mereka dalam kelompok sosial yang bernama Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Disamping sebagai seorang prajurit wanita TNI secara individu, mereka juga memiliki peran tertentu dalam Satgas Yonmek TNI yang harus dilaksanakan selama pelaksanaan operasi.

2.1.1.4 Teori Gender

Menurut Herien Puspitawati (2012), Teori Gender merupakan suatu teori yang dikembangkan berdasarkan perbedaan jenis kelamin yang berdampak kepada perbedaan peran dan tanggung jawab antara laki-laki dan wanita di dalam aktivitas kehidupan. Gender menyangkut aturan sosial yang berkaitan dengan jenis kelamin manusia laki-laki dan perempuan. Perbedaan biologis dalam hal alat reproduksi antara laki-laki dan perempuan memang membawa konsekuensi fungsi reproduksi yang berbeda

(perempuan mengalami menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui; laki-laki membuahi dengan spermatozoa). Jenis kelamin biologis inilah merupakan ciptaan Tuhan, bersifat kodrat, tidak dapat berubah, tidak dapat dipertukarkan dan berlaku sepanjang zaman. Namun demikian, kebudayaan yang dimotori oleh budaya patriarki menafsirkan perbedaan biologis ini menjadi indikator kepantasan dalam berperilaku yang akhirnya berujung pada pembatasan hak, akses, partisipasi, kontrol dan menikmati manfaat dari sumber daya dan informasi (p.2-3). Akhirnya tuntutan peran, tugas, kedudukan dan kewajiban yang pantas dilakukan oleh laki-laki atau perempuan dan yang tidak pantas dilakukan oleh laki-laki atau perempuan sangat bervariasi dari masyarakat satu ke masyarakat lainnya.

Menurut West dan Zimmerman (1987) Gender diartikan sebagai suatu set hubungan yang nyata di institusi sosial dan dihasilkan kembali dari interaksi antar personal. Lebih lanjut dijelaskan Gender bukan sebagai suatu kata benda 'menjadi seseorang', namun suatu perlakuan. Gender diciptakan dan diperkuat melalui diskusi dan perilaku, dimana individu menyatakan suatu identitas gender dan mengumumkan pada yang lainnya (Puspitawati, 2013, p.2). Sedangkan menurut Smith (1987) "Teori gender merupakan suatu pandangan tentang konstruksi sosial yang sekaligus mengetahui ideology dan tingkatan analisis material." (Puspitawati, 2013, p.2)

Selain pengaruh konstruksi sosial masyarakat, peran wanita dan laki laki di dunia militer juga dipengaruhi oleh budaya militer yang lebih condong kepada budaya maskulin (*masculine culture*) yang dominan menampilkan sifat laki

laki. Menurut Segal (1995) dalam *The Role of Women in The Military*, menyatakan bahwa kita membutuhkan teori yang secara sistematis menjelaskan bagaimana wanita membentuk identitasnya dalam militer dan dalam kondisi apa kehadiran wanita akan merubah budaya maskulin dari organisasi militer (Pierce, 2006, p.111). Selain itu kehadiran wanita menunjukkan peran yang lebih besar seperti dikatakan Pierce (2006), secara fisik dan psikologi telah menunjukkan bukti bahwa wanita tidak hanya lebih kecil dan lebih lemah dari laki laki, tetapi wanita memiliki hal yang unik yang dalam situasi dan kondisi tertentu memberikan keuntungan sebagai motor penggerak atau multitasking. Secara nyata akan terlihat beberapa pekerjaan khususnya berhubungan dengan pelayanan kesehatan dan mengurus anak anak akan lebih baik dikerjakan oleh wanita.

Teori gender di atas menjelaskan peran dan jenis pekerjaan antara wanita dan laki-laki di masyarakat yang disusun sesuai dengan budaya yang ada. Disamping itu dalam budaya militer yang maskulin, keberadaan wanita dalam kondisi tertentu dapat memberikan keuntungan dan mampu bertugas multitasking. Dalam penelitian ini teori di atas menjadi dasar untuk menganalisa peluang jabatan dalam Satgas Yonmek UNIFIL yang diberikan kepada prajurit wanita TNI, yang telah disesuaikan dengan budaya yang berkembang di Indonesia, dengan demikian jabatan-jabatan yang disediakan tersebut dianggap pantas untuk dikerjakan oleh wanita.

2.1.1.6 UNDPKO Policy on Gender Equality in UN Peacekeeping Operations, 2010

Kebijakan ini ditetapkan bertujuan untuk memberikan kesempatan adanya kesetaraan antara laki laki dan wanita dalam kegiatan operasi pemeliharaan perdamaian. Kebijakan ini berisi tentang prinsip - prinsip utama kesetaraan gender dan meliputi pemikiran tentang gender sebagai strategi untuk mencapai tujuan selanjutnya terhadap kesetaraan gender pasca terjadinya konflik.

Kebijakan ini berisi prinsip prinsip yang digariskan oleh UNDPKO untuk kesetaraan gender, yaitu: (1) Prinsip *Inclusiveness* yang membutuhkan *peacekeepers* untuk berkonsultasi secara setara dengan laki laki maupun wanita dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan komunitas mereka; (2) Prinsip *non-discrimination* yang mengharuskan *peacekeepers* untuk membuat setiap keputusan berdasarkan persamaan hak antara laki laki dan wanita serta melindungi mereka dari kejahatan sexual;(3) Prinsip *Gender Balanced* dimana misi perdamaian melibatkan secara seimbang keterwakilan laki laki dan wanita dalam semua level jabatan; (4) Prinsip *efficiency in peacekeeping activities* dimana seluruh sumber daya manusia baik laki laki maupun wanita secara efektif membangun proses perdamaian.

Selanjutnya dalam pelaksanaan mandat dan dukungan operasional dinyatakan sebagai berikut: (1) Semua *peacekeepers* dalam pelaksanaan tugasnya baik level kebijakan, operasional, implementasi pelaksanaan, dan monitoring pelaksanaan operasi, menjamin persamaan hak

antara laki laki dan wanita, dan menghargai perbedaan mereka dalam pengalaman penugasan, kebutuhan, aspirasi, prioritas dan kontribusi dalam semua bidang; (2) Semua *peacekeepers* harus mendukung secara spesifik untuk menghilangkan diskriminasi hukum, kebijakan dan peraturan bagi laki - laki dan wanita; (3) Pembuatan kebijakan dan rencana operasi dalam misi perdamaian harus mengelaborasi dan menetapkan standar minimal agar tercapainya integrasi yang efektif dalam perspektif gender dalam semua kegiatan operasi pemeliharaan perdamaian.

Di samping itu kebijakan ini meminta dilakukannya dialog dengan *Troop Contributing Countries* (TCC) agar mengadopsi kebijakan gender ini dan meningkatkan jumlah prajurit wanita dalam operasi perdamaian, sebagai bagian dari komitmen untuk mencapai pelaksanaan operasi yang efektif dalam operasi pemeliharaan perdamaian.

Kebijakan ini merupakan panduan bagi semua Negara (TCC) termasuk Indonesia, agar menghargai kesetaraan gender dan meningkatkan partisipasi prajurit wanita dalam semua level operasi pemeliharaan perdamaian sehingga dapat tercapai operasi yang efektif. Kebijakan ini juga menjadi panduan bagi Indonesia agar melibatkan prajurit wanita TNI dalam jumlah yang proporsional dalam rangka mengirimkan Kontingen Garuda termasuk Satgas Yonmek UNIFIL Lebanon.

2.1.1.7 Teori Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan salah satu aktivitas manusia untuk mengirim pesan kepada orang lain. Sebagai sebuah

ilmu pengetahuan, komunikasi dipahami dari berbagai pandangan dan tujuan komunikasi. Menurut Lasswell, komunikasi adalah menjawab *who, says what, in which channel, to whom and what effect*, teori tersebut kemudian lebih dikenal dengan Paradigma Lasswell (*Popy Ruliana, 2014, p.2*).

Menurut Guffey (2007) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang mencakup informasi dan makna kepada pihak lain sebagai penerima pesan. Komunikasi dinyatakan berhasil apabila penerima pesan memahami pesan yang dikirim oleh pengirim pesan (*Ismail Solihin, 2010, p.170*). Komunikasi menurut Donald K. Robert lebih menekankan kepada *feedback* (umpan balik) , yakni bagaimana perubahan perilaku manusia setelah menerima pesan (*Popy Ruliana, 2014, p.3*). Jadi komunikasi merupakan bentuk hubungan dua arah Sedangkan menurut *Steven M. Chaffe* efek yang timbul dari komunikasi dapat dibedakan menjadi tiga yaitu: (1) Efek Kognitif yaitu efek perubahan terhadap pemahaman, hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan kepercayaan. (2) Efek Afektif yaitu perubahan pada perasaan disenangi atau dibenci. (3) Efek Behavioral yaitu perubahan pola tindakan atau perilaku setelah menerima pesan (*Popy Ruliana, 2014, p.3*).

Menurut *Joseph De Vito (1997)* komunikasi mengacu kepada tindakan seseorang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan melakukan umpan balik yang dipengaruhi oleh lingkungan (*Popy Ruliana, 2014, p.4*).

Komunikasi organisasi menurut R. Wayne Pace dan Don F Faules menyatakan bahwa komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan antara unit unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (*Popy Ruliana, 2014, p.18*). Hubungan komunikasi dengan organisasi terletak pada manusia manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini komunikasi organisasi terjadi antara lembaga - lembaga penyelenggara mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL, dalam rangka mencapai tujuan yaitu memperoleh personel yang tepat sebagai anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL periode 2010 - 2014.

2.1.1.8 Teori Organisasi

Teori organisasi yang dipergunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan hubungan antara organisasi dengan komunikasi. Pengertian organisasi menurut Cyril Soffer (1973) adalah perkumpulan orang orang yang masing masing memiliki peran tertentu dalam suatu mekanisme kerja untuk mendapatkan satu kesatuan hasil (*Ismail Solihin, 2010, p.91*). Menurut Poppy Ruliana (2014) teori organisasi adalah teori yang mempelajari kinerja dalam organisasi. (p.37). Berkaitan dengan komunikasi maka teori organisasi mengkaji bagaimana sebuah organisasi menjalankan fungsinya dan mencapai tujuannya yang dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungannya.

Menurut Lubis dan Husein (1978) teori organisasi merupakan sekumpulan pengetahuan yang membicarakan mekanisme kerjasama antara dua orang atau lebih secara sistematis guna mencapai tujuan yang telah ditentukan

(Poppy Ruliana, 2014. P. 37). Dalam penelitian ini mekanisme kerjasama tersebut akan terlihat dari kerjasama antar lembaga yang melaksanakan mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

Menurut Max Webber teori organisasi sebagai suatu tipe ideal dan merupakan suatu bentuk birokrasi dimana efisiensi kinerja organisasi berkaitan dengan pola kewenangan (otoritas) yang berlaku. (Poppy Ruliana, 2014. P. 41). Dalam penelitian ini kewenangan tersebut berkaitan dengan kewenangan antar lembaga yang terlibat melaksanakan mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Sebagai bagian dari sebuah organisasi militer, maka semua lembaga yang terlibat dalam mekanisme rekrutmen tersebut sudah memiliki kewenangan tersendiri yang dapat mempengaruhi pelaksanaan mekanisme rekrutmen baik di tingkat Mabes Angkatan maupun di tingkat Mabes TNI

2.1.1.9 United Nations Infantry Battalion Manual (UNIBAM), 2012

UNIBAM ini dikeluarkan oleh PBB dengan tujuan untuk memberikan panduan kepada seluruh Negara yang mengirimkan Satgas Batalyon Infantri pada operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Secara khusus tugas Satgas ini disebutkan sebagai berikut:

“ Primary tasks are the basic tasks which form part of routine infantry battalion tasks to maintain visibility, observation and monitoring of activities, conduct of robust mobile and control operations, support protection of civilians activities and CIMIC activities, etc. These are: Patrolling, Observation Post, Check Point, Outreach and Engagement, Situational Awareness, Cordon and Search, Convoy and Escort, and Operation Base” (p.80)

Berdasarkan tugas - tugas yang akan dihadapi tersebut di atas maka organisasi dan personel Satgas Yonmek disusun sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Organisasi Satgas Yonmek terdiri dari 4 Kompi Lapangan, 1 Kompi Bantuan dan Markas Batalyon yang memiliki unsur Zeni, Peralatan, Kesehatan, Perhubungan, Perbekalan dan Angkutan. Sedangkan staf Batalyon terdiri dari Staf Koordinasi (Infomasi, Operasi, Personel, Logistik, Cimic) dan Staf khusus sesuai kebutuhan (p.128 – 130)

Pada penelitian ini, perencanaan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh TNI sebagian besar merujuk kepada UNIBAM dengan beberapa penyesuaian sesuai dengan kebutuhan Satgas Yonmek TNI di lapangan.

2.1.2 Hasil Penelitian Terdahulu

2.1.2.1 I Ketut Duara (2014), “Penataan Karir Perwira TNI Pada Jabatan Strategis Dalam Rangka Misi Pemeliharaan Perdamaian Dunia”(Tesis)

Penelitian ini menganalisa tentang kurang berhasilnya Perwira TNI dalam meraih posisi-posisi strategis dalam misi PBB. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kurang berhasilnya perwira TNI sebagai dampak dari proses pembinaan Perwira TNI untuk profesional dalam misi perdamaian belum berjalan secara baik dan optimal karena belum mengacu pada model pola karir penugasan PBB serta penugasan dalam misi pemeliharaan perdamaian belum dijadikan suatu pertimbangan dalam penataan karir perwira TNI. Faktor-faktor yang mempengaruhi penataan karir perwira TNI dalam merebut posisi strategis antara lain:

belum ada kebijakan secara spesifik dan roadmap, kemampuan diplomasi dan peran politik, kompetensi perwira TNI yang belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan dalam *UN Core Competency* yang meliputi keterbatasan kemampuan bahasa asing, belum punya pengalaman tugas PBB, kurang kursus, pendidikan dan latihan misi perdamaian, kurang memiliki latar belakang pendidikan umum.

Persamaan penelitian I Ketut Duara (2014) dengan penelitian ini adalah topik yang diteliti sama sama tentang Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB dan sumber daya manusia (SDM). Perbedaannya adalah: penelitian I Ketut Duara (2014) fokus kepada peluang jabatan strategis pada seluruh Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB, sedangkan penelitian ini fokus kepada keterlibatan prajurit wanita TNI pada Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon.

2.1.2.2 Eri Radityawara Hidayat (2012), “Pilihan Moda Keputusan Dan Kompetensi Kognitif Lintas Budaya Dalam Operasi Perdamaian Internasional: Studi Perbandingan Pemelihara Perdamaian Indonesia Dan Perancis”. (Disertasi)

Penelitian ini menguji ketahanan teori moda keputusan Weber dan kolaborator (2004; 2008), serta mengkaji struktur hubungan tiga konstruk psikologi yang dianggap mendukung kompetensi kognitif lintas budaya. Partisipan penelitian adalah 241 orang pemelihara perdamaian Indonesia, dan 83 orang pemelihara perdamaian Perancis yang sedang bertugas di UNIFIL Lebanon. Penelitian ini membandingkan bagaimana cara pengambilan keputusan dalam operasi pemeliharaan

perdamaian oleh dua budaya yang berbeda. Budaya Barat yang berorientasi pada rasionalitas, diwakili oleh pasukan perdamaian dari Perancis, sedangkan Budaya Timur yang berorientasi pada hubungan, diwakili oleh pasukan perdamaian Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan pada sampel Indonesia pengambilan keputusan banyak dipengaruhi intuisi budaya yang berasal dari pengalaman prajurit saat berinteraksi dengan masyarakat lokal. Pada sampel Perancis, menunjukkan gaya berpikir rasional berdasarkan peraturan yang berlaku di daerah operasi.

Persamaan penelitian Eri Radityawara Hidayat dengan penelitian ini adalah bahwa kedua penelitian sama sama mengambil topik tentang operasi pemeliharaan perdamaian dengan lokasi yang sama di UNIFIL Lebanon. Perbedaannya adalah dimana penelitian Eri Radityawara Hidayat mengarah pada pengaruh budaya terhadap cara mengambil keputusan pada operasi pemeliharaan perdamaian, sedangkan penelitian ini lebih melihat keterlibatan prajurit wanita TNI pada Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon.

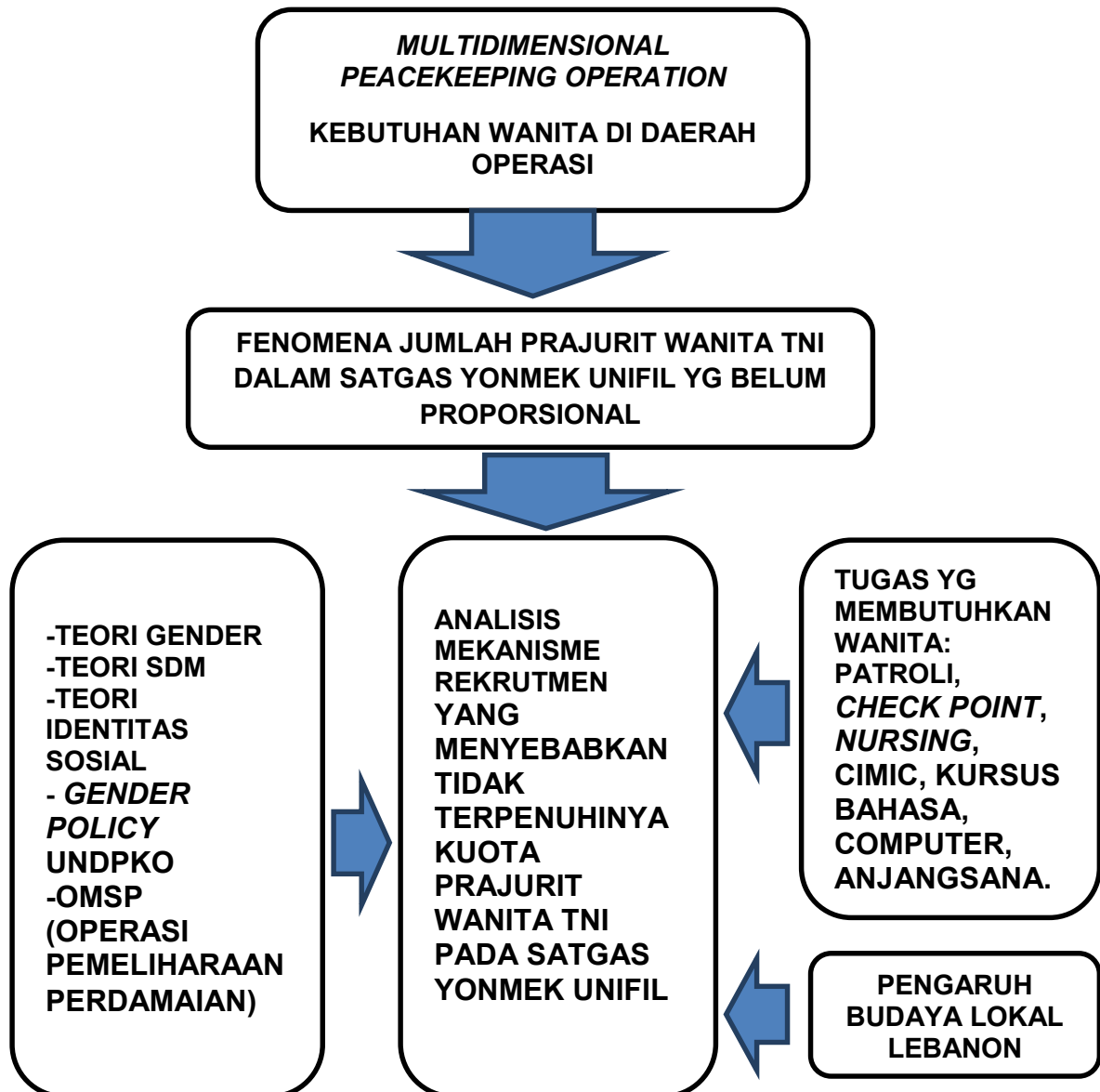
2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini berdasarkan adanya fenomena yang terjadi dalam penugasan prajurit wanita TNI dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB khususnya di dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon. Ada permintaan dari PBB agar pelibatan prajurit wanita diperbesar jumlahnya mengingat adanya kebijakan kesetaraan gender dan kebutuhan prajurit wanita di daerah operasi untuk melaksanakan tugas - tugas tertentu yang berhubungan dengan penduduk wanita dan anak anak. Disamping itu kehadiran mereka sangat dibutuhkan mengingat budaya lokal Lebanon

Selatan yang sangat kuat dipengaruhi oleh ajaran Islam. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jumlah prajurit wanita TNI yang terlibat dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL belum dapat memenuhi kuota yang dibutuhkan secara proporsional di lapangan, sehingga hal ini berdampak terhadap efektivitas Operasi Pemeliharaan Perdamaian yang dilaksanakan Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon periode 2010 – 2014.

Pada kurun waktu 2010 – 2014 jumlah prajurit wanita TNI yang terlibat penugasan Satgas Yonmek UNIFIL belum memenuhi kebijakan gender UNDPKO. Dengan memperhatikan fenomena tersebut dan adanya kebijakan dari UNDPKO tentang keseimbangan gender maka penelitian ini fokus kepada masalah rekrutmen prajurit wanita TNI untuk Satgas Yonmek UNIFIL. Dari hasil identifikasi permasalahan kemudian dirumuskan pertanyaan penelitian: bagaimana mekanisme rekrutmen prajurit wanita TNI pada Satgas Yonmek TNI UNIFIL sehingga tidak memenuhi kebijakan gender UNDPKO, mengapa kuota prajurit wanita TNI tidak terpenuhi dan bagaimana dampak terbatasnya jumlah prajurit wanita TNI terhadap pelaksanaan tugas Satgas Yonmek TNI UNIFIL periode tahun 2010 – 2014.

Jawaban terhadap rumusan masalah tersebut akan dicari melalui penelitian kualitatif dengan deskriptif analisis yang digali dari data primer dan data sekunder. Data - data yang diperoleh selama penelitian akan diolah dan dianalisa dengan mempergunakan landasan teori yang ada serta teori-teori yang ditemukan di lapangan sehingga diperoleh suatu kesimpulan hasil penelitian.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan menjadi bahan analisis dan pembahasan. Data tersebut akan diperoleh dari satuan satuan yang terkait maupun para pejabat yang secara langsung ikut dalam proses perencanaan, penyiapan, dan pelaksanaan seleksi (rekrutmen) anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL sehingga data tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi. Data tentang rekrutmen tersebut diantaranya terdiri atas: aturan, kebijakan, proses seleksi, materi seleksi serta evaluasi dan laporan pelaksanaan yang akan diperoleh dari PMPP TNI, Sops Mabes TNI dan Sops tiap angkatan; data mengenai kebutuhan/permintaan prajurit wanita dalam pasukan pemelihara perdamaian TNI yang akan diperoleh dari Perwakilan Tetap RI untuk PBB di New York, Sops Mabes TNI dan PMPP TNI; data mengenai kebutuhan dan peran prajurit wanita TNI yang akan diperoleh dari para mantan anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Dengan memperhatikan sumber data di atas maka penelitian ini bermaksud menjelaskan fenomena yang ditemukan sehingga menggunakan metode kualitatif.

3.1.1 Subyek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah Markas Besar TNI dan Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian (PMPP) yang mengetahui dan merencanakan serta melaksanakan operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Menurut Afrizal (2014) dalam penelitian kualitatif para informan yang menjadi sumber data merupakan subyek penelitian itu sendiri (p.139). Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif penentuan sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan secara *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Pertimbangan tertentu

ini, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek / situasi sosial yang diteliti. Selanjutnya dipergunakan teknik pengambilan data secara *snowball sampling*, yaitu tehnik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama lama menjadi besar (p.218). Sumber data penelitian yang dipilih berikut ini agar mendapatkan informasi yang maksimum, terdiri dari:

3.1.1.1 Para pejabat terkait dengan operasi pemeliharaan perdamaian di Mabes TNI dan PMPP TNI

3.1.1.2 Para pejabat terkait dengan pembinaan prajurit wanita TNI di Mabes TNI dan Mabes Angkatan

3.1.1.3 Para prajurit wanita TNI mantan anggota Satgas Yonmek TNI Kontingen Garuda XXIII UNIFIL

3.1.1.4 Para perwira mantan Komandan dan staff Satgas Yonmek TNI Kontingen Garuda XXIII UNIFIL

3.1.2 **Obyek penelitian.** Sumber data yang berasal dari referensi dan dokumen resmi tentang operasi pemeliharaan perdamaian dan tentang prajurit wanita TNI yang dikeluarkan oleh PBB, Mabes TNI, PMPP TNI, Angkatan atau Satgas TNI.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini mempergunakan metode penelitian kualitatif karena penugasan prajurit wanita TNI dalam operasi pemeliharaan perdamaian merupakan permasalahan yang kompleks, holistic dan dinamis terutama dalam memaknai (*meaning full actions*) para pelakunya dalam suatu

situasi social. Penelitian kualitatif itu sendiri menurut Sugiyono (2012) adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, tehnik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif / kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi” (p.9)

Untuk memahami tentang filsafat *postpositivisme*, Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa “filsafat *postpositivisme* sering juga disebut sebagai paradigma interpretif dan konstruktif, yang memandang realitas social sebagai sesuatu yang *holistic* / utuh, kompleks, dinamis, penuh makna dan hubungan gejala bersifat interaktif (*reciprocal*)” (p.8)

Menurut Afrizal (2014) “metode penelitian kualitatif didefinisikan sebagai metode penelitian ilmu – ilmu social yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan - perbuatan manusia serta peneliti tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisa angka - angka.” (p.13)

Penelitian kualitatif dapat dibedakan menjadi beberapa model pendekatan. Menurut John. W. Creswell (2006) penelitian kualitatif dibedakan menjadi Lima model pendekatan yaitu: *Narrative* dengan fokus pada penjelasan kehidupan seorang tokoh, *Phenomenological* yang meneliti pengalaman, *Grounded Theory* yang meneliti pengembangan suatu teori, *Ethnographic* yang menginterpretasikan pengalaman suatu kelompok dan *Case Study* yang meneliti pengembangan suatu kasus (p.53-76) Sedangkan menurut Miles and Huberman (1994), pada penelitian kualitatif terdapat juga pendekatan *Content Analysis* yang dibedakan menjadi Tiga, yaitu: *Interpretative Approach*, *Social Anthropological Approach*, dan *Collaborative Social Research Approach*

(*University of Washington, p238*). Pada penelitian ini akan mempergunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan *Interpretative Approach*, dimana tingkah laku sosial manusia dan kegiatan manusia dapat diinterpretasikan seperti sebuah catatan atau text.

Dengan memperhatikan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu metode yang dapat digunakan untuk mengemukakan, menggambarkan, mengeksplorasi dan mengklarifikasi suatu realitas yang berhubungan dengan gejala sosial atau fenomena tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan *Content Analysis* model *Interpretative Approach* untuk mendeskripsikan tentang mekanisme rekrutmen prajurit wanita TNI untuk Satgas Yonmek TNI UNIFIL dan peran prajurit wanita TNI dalam pelaksanaan tugas Satgas Yonmek TNI UNIFIL pada operasi pemeliharaan perdamaian.

3.2.1 Tehnik Pengumpulan Data

Menurut Afrizal (2014) dinyatakan bahwa terdapat berbagai cara data dapat dikumpulkan dalam penelitian kualitatif. Setiap cara tersebut tergantung kepada data atau informasi yang dikumpulkan (p.134). Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam terhadap para nara sumber. Wawancara Mendalam yang dilakukan menurut Afrizal (2014), adalah suatu wawancara tanpa alternative pilihan jawaban dan dilakukan untuk mendalami informasi dari seorang informan. Pengulangan wawancara dilakukan untuk mendalami atau mengkonfirmasi informasi. Karena wawancara dilakukan sampai mendalami sebuah persoalan, maka wawancara seperti ini disebut sebagai wawancara mendalam (p.136). Pada penelitian ini wawancara mendalam akan dilaksanakan kepada nara sumber yang terdiri dari; para pejabat terkait di Mabes TNI, Mabes Angkatan, PMPP TNI, para prajurit

wanita TNI mantan anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL dan para mantan pejabat di Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

Jenis pertanyaan yang akan diberikan dalam wawancara menurut Patton dalam Molleong (2002) terdapat enam jenis pertanyaan yang saling berkaitan (Sugiyono, 2012, p.235), tetapi dalam penelitian ini jenis pertanyaan terdiri dari: (1) Pertanyaan yang berkaitan dengan pengalaman; (2) Pertanyaan berkaitan dengan pendapat; (3) Pertanyaan tentang pengetahuan.

Disamping wawancara mendalam, juga dilakukan teknik pengumpulan data dengan dokumen. Menurut Sugiyono (2012) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (p.240). Pada penelitian ini sumber data berasal dari referensi dan dokumen resmi tentang operasi pemeliharaan perdamaian PBB, tentang Satgas Yonmek TNI UNIFIL dan tentang prajurit wanita TNI yang dikeluarkan oleh PBB, Wakil Tetap RI untuk PBB di New York, Mabes TNI, PMPP TNI, Angkatan atau Satgas TNI.

3.2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menurut Afrizal (2014), “merupakan tempat dimana penelitian akan dilakukan. Lokasi penelitian dapat dipilih berdasarkan pertimbangan non akademis seperti, pertimbangan keamanan dan kemudahan, akan tetapi pilihan lokasi tidaklah mengorbankan relevansi lokasi bagi kasus atau masalah penelitian.” (p.128). Dalam penelitian ini pengumpulan data diantaranya dilakukan di PMPP TNI dengan pertimbangan bahwa sebagian besar informan berdiskusi di PMPP TNI dan sebagian besar dokumen yang dibutuhkan tersimpan di sana.

3.2.3 Teknik Analisa Data

Data yang didapat dari penelitian kualitatif, akan melalui proses analisis data. Menurut Miles dan Huberman (1992) menyatakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara siklus. Secara garis besar Miles dan Huberman membagi analisis data ke dalam tiga tahap yaitu: kodifikasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Afrizal, 2014)

Dalam penelitian ini analisa data akan dilakukan sesuai dengan metode Miles dan Huberman yang dimulai dengan tahap kodifikasi data dimana peneliti memberikan nama atau penamaan terhadap hasil penelitian. Hasil kegiatan tahap pertama adalah diperolehnya tema tema atau klasifikasi dari hasil penelitian. Pada tahap ini peneliti menginterpretasikan data yang diperoleh. Kemudian dilakukan tahap penyajian data yang menurut Miles dan Huberman adalah sebuah tahap lanjutan analisis dimana peneliti menyajikan temuan penelitian berupa katagori atau pengelompokan. Selanjutnya pada tahap penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah suatu tahap lanjutan dimana pada tahap ini peneliti menarik kesimpulan dari temuan data. Setelah kesimpulan diambil, peneliti kemudian mengecek lagi kesahihan interpretasi dengan cara mengecek ulang proses koding dan penyajian data untuk memastikan tidak ada kesalahan yang telah dilakukan (Afrizal, 2014, p.179 - 180).

Menurut Sugiyono (2012) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan maka peneliti akan

melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel (p.246).

Dengan memperhatikan pendapat ahli di atas maka dalam penelitian ini metode analisis data akan mempergunakan metode Miles dan Huberman , yaitu dimulai dari tahap kodifikasi data, penyajian temuan penelitian, kesimpulan dan pengecekan ulang. Disamping itu peneliti sudah melakukan analisis data mulai saat data dikumpulkan , apabila jawaban informan belum memuaskan maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai diperoleh data yang dianggap kredibel.

3.2.4 Reliabilitas dan Validitas

Menurut Sugiyono (2012) “dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliable yang diuji adalah datanya. Dalam penelitian kualitatif temuan data dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti ” (p.268).

Uji kredibilitas data penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2012) dapat dilakukan antara lain dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus *negative* dan *membercheck*. Dalam penelitian ini akan dilaksanakan uji kredibilitas data sebagai berikut:

3.2.4.1 Triangulasi. Menurut Sugiyono (2012) “Triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, berbagai cara dan berbagai waktu.” (p.272). Penelitian ini akan melaksanakan Triangulasi data dimana sumber-sumber data yang berbeda dengan

memeriksa bukti-bukti yang berasal dari sumber-sumber tersebut dan menggunakannya untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.2.4.2 Melaksanakan *membercheck*. Menurut Sugiyono (2012) *membercheck* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh informan (pemberi data) data tersebut valid sehingga semakin kredibel / dipercaya. Cara yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan membawa laporan hasil penelitian ke hadapan informan-apakah mereka merasa laporan tersebut akurat atau tidak. *Membercheck* juga dapat dilakukan selama proses analisa berlangsung ketika sudah ditemukan suatu kesimpulan tanpa menunggu hasil penelitian secara keseluruhan.

3.2.4.3 Ketiga dengan meningkatkan ketekunan. Menurut Sugiyono (2012), "meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Hal itu dilaksanakan dengan membaca berbagai referensi atau hasil penelitian atau dokumentasi terkait dengan temuan yang diteliti" (p.272). Selanjutnya dilaksanakan klarifikasi bias yang mungkin dibawa peneliti ke dalam penelitian dengan cara melakukan refleksi diri terhadap kemungkinan munculnya bias dalam penelitian, sehingga mampu membuat laporan yang terbuka dan jujur yang akan dirasakan oleh pembaca.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISA

4.1. Gambaran Subyek/Obyek Penelitian

4.1.1 Prajurit Wanita TNI: Anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon

Prajurit wanita TNI adalah warga negara Indonesia yang sudah berhasil lulus mengikuti latihan pertama dan latihan pembentukan TNI serta disumpah dan diangkat untuk menjadi anggota TNI. Para prajurit wanita TNI mantan anggota Satgas Yonmek UNIFIL periode 2010 – 2014 merupakan para prajurit wanita yang memiliki pengalaman empirik dalam bidang rekrutmen dan pengalaman saat bertugas di UNIFIL Lebanon. Para prajurit wanita ini berasal dari TNI Angkatan Darat (Kowad), TNI Angkatan Laut (Kowal) dan TNI Angkatan Udara (Wara) yang ikut bertugas sebagai anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon periode 2010 – 2014 dengan golongan kepangkatan mereka mulai dari Sersan Dua sampai dengan Mayor. Sedangkan jabatan - jabatan yang diisi oleh para prajurit wanita TNI tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- (a) Tahun 2010, terdiri dari: 1 orang Pa Cemic,
- (b) Tahun 2011, terdiri dari: 5 orang Ba administrasi, 6 orang Ba kesehatan
- (c) Tahun 2012, terdiri dari: 4 orang Ba kesehatan, 4 orang Ba administrasi, 1 orang Ba provost,
- (d) Tahun 2013, terdiri dari: 1 orang Pa personel, 4 orang Ba kesehatan, 3 orang Ba administrasi,
- (e) Tahun 2014, terdiri dari: 1 orang Pa Cemic, 1 orang Pa makanan, 9 orang Ba administrasi, 2 orang Ba kesehatan.

4.1.2 Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon

Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon adalah Satgas TNI yang dibentuk oleh Mabes TNI berdasarkan kesepakatan antara pemerintah RI dengan UNDPKO. Satgas Yonmek TNI UNIFIL melaksanakan salah satu tugas Operasi Militer Selain Perang (OMSP) yaitu Operasi Pemeliharaan Perdamaian PBB di Lebanon Selatan selama satu tahun berada di bawah kendali operasi Sector East UNIFIL. Operasi yang dilaksanakan oleh Satgas Yonmek TNI UNIFIL merupakan operasi Gabungan Bersama Pemeliharaan Perdamaian Dunia, yang merupakan suatu bentuk operasi yang melibatkan TNI, instansi pemerintah dan lembaga terkait di dalam negeri. Sedangkan di daerah misi Lebanon, Operasi Gabungan ini melibatkan beberapa Negara, lembaga – lembaga di bawah PBB dan beberapa organisasi internasional lainnya yang sudah mendapat mandate berdasarkan resolusi Dewan Keamanan PBB untuk membentuk komando gabungan United Nations Interim Forces in Lebanon (UNIFIL) yang bermarkas di Naqoura . Selama pelaksanaan operasi Satgas Yonmek TNI UNIFIL berada di bawah komando pengendalian Sector East UNIFIL yang bermarkas di Marjayun. Secara struktural Satgas Yonmek TNI UNIFIL berada di bawah kendali langsung Panglima TNI yang dalam pelaksanaannya dilimpahkan kepada PMPP TNI. Komandan Satgas Yonmek TNI UNIFIL adalah seorang perwira TNI AD berpangkat Letnan Kolonel dan Perwira Staff Satgas Yonmek TNI UNIFIL terdiri dari perwira yang berasal dari ketiga angkatan yang berpangkat Letnan Satu sampai dengan Mayor. Para perwira ini merupakan para pejabat yang terkait langsung mulai dari pelaksanaan rekrutmen, penyiapan pelaksanaan tugas dan pengembalian setelah selesai operasi. Mereka memiliki pengalaman empirik dalam rekrutmen personel dan bekerjasama dengan prajurit wanita TNI pada Satgas Yonmek TNI UNIFIL

4.1.3. Organisasi Rekrutmen Prajurit Wanita TNI Dalam Satgas Yonmek UNIFIL Lebanon

4.1.3.1 PMPP TNI

Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian (PMPP) TNI adalah salah satu Badan Pelaksana Pusat (Balakpus) Mabes TNI yang bertugas merekrut, menyiapkan, melatih, mengirim, dan memantau kegiatan Military Observer, Military Staff dan Satgas TNI termasuk Satgas TNI Yonmek TNI UNIFIL selama di daerah operasi. Disamping itu PMPP TNI bertugas menyelenggarakan proses pemulangan dan evaluasi setelah operasi pemeliharaan perdamaian dilaksanakan. Dalam rangka rekrutmen baik untuk personel Milobs dan Milstaf serta Satgas TNI, PMPP TNI sebagai koordinator kegiatan bekerjasama dengan Puskes TNI, Pusbasa Kemhan, Pusinfohta TNI dan Dema Mabes TNI. Komandan PMPP TNI, Direktur Pembinaan Perencanaan Operasi, Kabagops Ditrenops merupakan para pejabat - pejabat di PMPP TNI yang secara langsung menangani seleksi personel untuk penugasan PBB. Selain pernah bertugas sebagai *peacekeeper*, mereka memahami kriteria dan kompetensi yang diminta oleh PBB dan menjabarkan dalam rekrutmen personel. Para pejabat PMPP TNI diharapkan akan mampu memberikan informasi-informasi yang akurat tentang proses penyiapan personel maupun kendala-kendala yang dihadapi khususnya berkaitan dengan Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon. Para pejabat tersebut di atas merupakan bagian dari mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL mulai dari perencanaan organisasi sampai dengan pelaksanaan rekrutmen secara teknis di lapangan .

4.1.3.2 Sops Mabes TNI

Staf Operasi Mabes TNI adalah staf koordinasi di bawah Panglima TNI. Salah satu staf di sana adalah Paban IV Operasi Sops Mabes TNI dijabat oleh seorang Kolonel yang bertugas membantu Asops Panglima TNI dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi seluruh operasi yang dilaksanakan TNI termasuk operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Perwira Pembantu Madya (Padya) OPP Sops Mabes TNI, merupakan pejabat yang secara khusus menangani operasi pemeliharaan perdamaian PBB dan terlibat langsung dalam perencanaan, rekrutmen, penyiapan, pemberangkatan, pemulangan dan pengembalian personel TNI termasuk Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

4.1.3.3 Spers Mabes TNI

Staf Personel Mabes TNI adalah staf koordinasi Panglima TNI dalam bidang administrasi personel, pendidikan dan tradisi. Salah satu staf Spers Mabes TNI adalah Paban III Binkar yang bertugas dalam bidang pembinaan karier personel TNI. Di bawah Paban III Binkar Spers Mabes TNI terdapat Paban Madya Wanita TNI (Padya Wan TNI), yang dijabat oleh seorang Prajurit Wanita TNI dengan pangkat Letnan Kolonel yang bertugas membina para prajurit wanita TNI, sebagai koordinator kegiatan para prajurit wanita TNI dan pembina tradisi.

4.1.3.4 Staf Operasi Angkatan Darat

Staf Operasi merupakan salah satu staf koordinasi yang membantu Kasad dalam bidang operasi, latihan dan organisasi. Salah satu Staf di Sopsad adalah: Paban III Siapsat Sopsad dijabat oleh seorang Kolonel yang bertugas

membantu Asops Kasad dalam menyiapkan satuan satuan TNI AD yang akan melaksanakan operasi. Disamping itu Paban Siapsat juga bertugas merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi seluruh operasi yang dilaksanakan oleh satuan di jajaran TNI AD termasuk operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Paban III Siapsat dibantu oleh satu orang staf Paban Muda Ops yang salah satu tugasnya adalah menangani secara langsung rekrutmen personel TNI AD yang akan bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian.

4.1.3.5 Staf Personel Angkatan Darat

Staf Personel angkatan Darat merupakan staf koordinasi yang membantu Kasad dalam bidang administrasi personel, pendidikan dan tradisi. Salah satu staf di Spersad adalah Paban III Binkar yang bertugas dalam pembinaan karier prajurit. Paban III Binkar dibantu oleh seorang Paban Madya Kowad Spersad yang dijabat oleh seorang Kowad dengan pangkat Letnan Kolonel yang bertugas membantu Aspers Kasad dalam bidang pembinaan karier secara terbata dan tradisi Kowad.

4.1.3.6 Disminpersal

Dinas Administrasi Personel Angkatan Laut (Disminpersal) adalah badan pelaksana dari Mabesal dalam bidang administrasi personel Angkatan Laut. Salah satu staf di Disminpersal adalah Kasi Jabatan Penempatan Militer (Jabpatmil) Disminpersal dijabat oleh seorang Letnan Kolonel yang bertugas untuk membantu Kadisminpersal di bidang penempatan jabatan personel militer TNI AL, termasuk di dalamnya bidang rekrutmen di bidang operasi pemeliharaan perdamaian PBB.

4.1.3.7 Staf Operasi Mabasau

Staf Operasi merupakan salah satu staf koordinasi yang membantu Kasau dalam bidang operasi, latihan dan organisasi. Salah satu Staf di Sops Mabasau adalah Paban II Operasi Sopsau yang dijabat oleh seorang Kolonel yang bertugas membantu Asops Kasau dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi seluruh operasi yang dilaksanakan oleh satuan di jajaran TNI AU termasuk operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Paban II Operasi Sopsau dalam pelaksanaan rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL dibantu oleh Paban Madya Operasi Bantuan sebagai penanggung jawab mekanisme rekrutmen tingkat Angkatan Udara. Pejabat inilah yang bertugas secara langsung menangani pemanggilan dan pengiriman personel untuk mengikuti seleksi di tingkat pusat.

4.1.3.8 Disminpersau

Dinas Administrasi Personel Angkatan Udara (Disminpersau) adalah badan pelaksana dari Mabasau dalam bidang administrasi personel Angkatan Udara. Salah satu staf di Disminpersau adalah Kabag Pembinaan Wara Disminpersau dijabat oleh seorang Wara dengan pangkat Letkol yang bertugas membantu Kadisminpersau dalam bidang pembinaan karier secara terbatas dan tradisi Wara.

4.2 Mekanisme Rekrutmen Prajurit Wanita TNI Dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon (2010-2014)

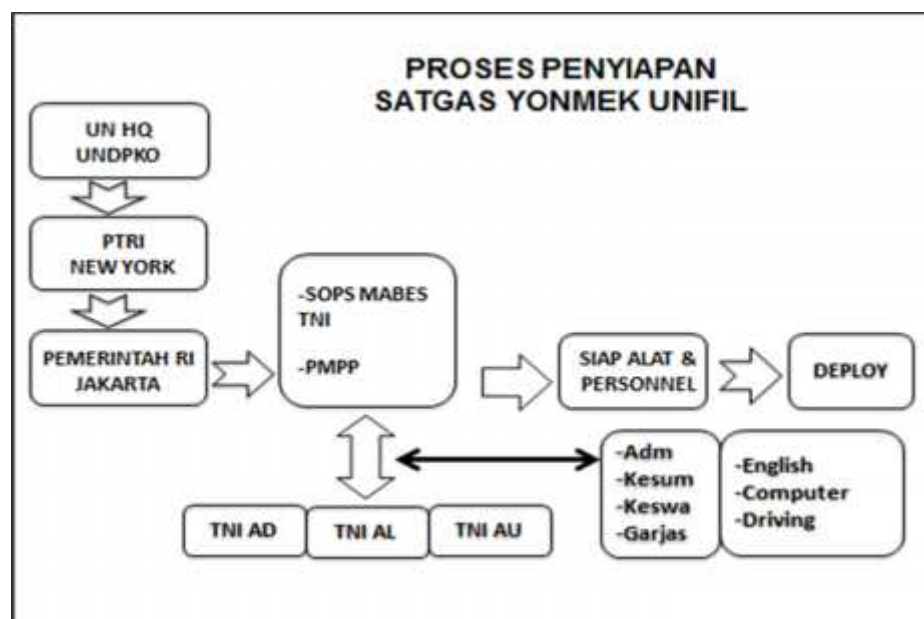
4.2.1 Pelaksanaan Mekanisme Rekrutmen di Lapangan

Dalam penelitian ini rekrutmen merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dengan berpedoman kepada perencanaan SDM dan analisis jabatan. Aktivitas rekrutmen

tersebut dilaksanakan melalui proses seleksi dengan fokus kepada penyediaan tenaga kerja (Prajurit Wanita TNI) yang berkualitas untuk mengisi ruang jabatan di dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Sedangkan mekanisme diartikan sebagai cara kerja suatu perkumpulan atau organisasi (*Kamus Bahasa Indonesia, 2014*). Dalam ilmu manajemen organisasi, menurut *Barnard (1982)*, mekanisme disebut *Cooperative System* yang merupakan kumpulan komponen – komponen fisik, manusia secara pribadi maupun sosial yang memiliki hubungan sistematis dan bekerja sama untuk mencapai tujuan (*Solihin, 2009, p.33*).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, maka terlihat bahwa organisasi yang terlibat dalam mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek UNIFIL terdiri dari: Sops Mabes TNI, PMPP TNI, Sopsad, Disminpersal dan Sopsau. Mekanisme rekrutmen dan organisasi pelaksana dalam rekrutmen Satgas Yonmek UNIFIL berbeda beda di setiap angkatan, baik di TNI AD, TNI AL maupun di TNI AU. Mekanisme rekrutmen tersebut secara umum dapat digambarkan dalam bagan di bawah ini.

GAMBAR : 1 PROSES PENYIAPAN SATGAS YONMEK TNI

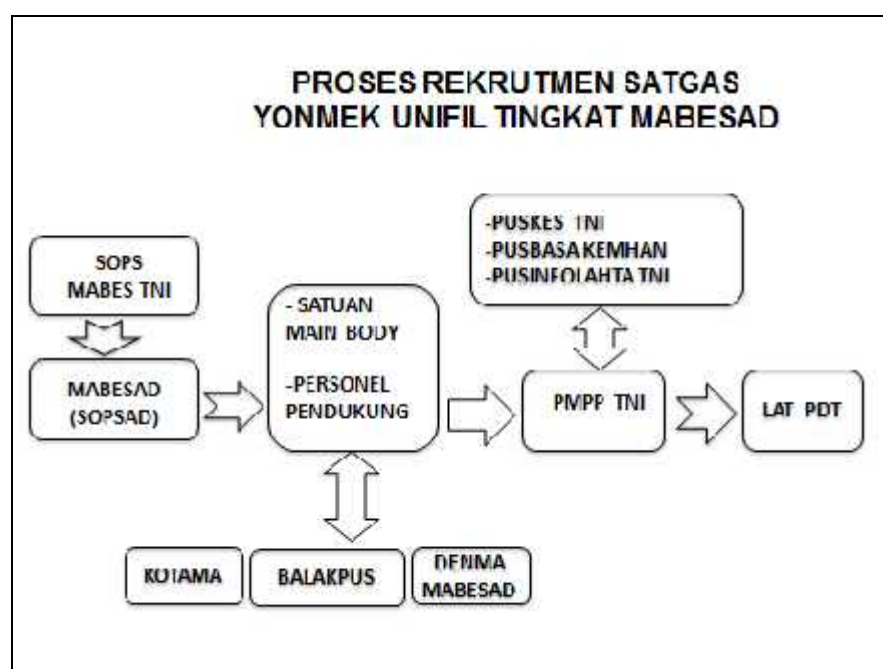


Sebagai sebuah proses dari suatu organisasi dan kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan, Menurut Hendi Antariksa (*PMPP, 30 Maret 2015*), mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL secara umum pada gambar di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: *Pertama*, adanya berita dari Perwakilan Tetap Republik Indonesia untuk PBB di New York tentang rencana rotasi Satgas TNI di UNIFIL termasuk di dalamnya Satgas Yonmek TNI. *Kedua*, setelah menerima berita tersebut Sops Mabes TNI berkoordinasi dengan PMPP TNI untuk melaksanakan tahap penyiapan Satgas termasuk rekrutmen personel. *Ketiga*, Sops Mabes TNI mengirimkan berita tentang rotasi Satgas TNI dan meminta kepada Mabes Angkatan untuk pengerahan personel yang akan mengikuti seleksi. Tahap *keempat*, merupakan tahap aktivitas seleksi dimana para personel yang diirim dari TNI AD, TNI AL dan TNI AU serta Mabes TNI melaksanakan seleksi kesehatan, bahasa Inggris, keterampilan komputer, kesegaran jasmani dan mengemudi. Aktivitas seleksi ini dikoordinir oleh PMPP TNI dengan melibatkan Puskes TNI, Pusinfohahta TNI dan Pusbasa Kemenhan. Mengingat pelaksanaan mekanisme rekrutmen ini berbeda beda di setiap angkatan, maka secara khusus mekanisme di tiap angkatan akan diuraikan satu persatu mulai dari TNI AD, TNI AL dan TNI AU.

Menurut Hendi Antariksa (*PMPP, 30 Maret 2015*) mekanisme rekrutmen di dalam TNI AD ditangani oleh Sopsad khususnya Paban III Siapsat Sopsad. Menurut Rifki (*Mabesad 20 April, 2015*) Paban III Siapsat Sopsad dan Yusub (*Mabesad, 20 April 2015*) Paban Muda Siapsat Sopsad, salah satu tugas Paban III Siapsat adalah menyiapkan satuan TNI AD yang akan melaksanakan tugas operasi termasuk operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Prosesnya dimulai setelah menerima Surat Telegram (ST) Panglima TNI tentang permintaan personel maka

Sops Mabes TNI menentukan satuan yang akan menjadi *main body* Satgas dan mencari personel pendukung di luar satuan *main body* termasuk Kowad. Berdasarkan ST permintaan dari Mabes TNI maka Mabasad meminta personel kepada jajaran Kotama, Balakpus dan Denma Mabasad sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Tahap selanjutnya calon - calon yang diajukan ke Mabasad diseleksi secara administrasi, dimana calon yang memenuhi syarat dikirim untuk melaksanakan seleksi pusat di PMPP TNI. Mekanisme rekrutmen jajaran TNI AD digambarkan dalam skema di bawah ini.

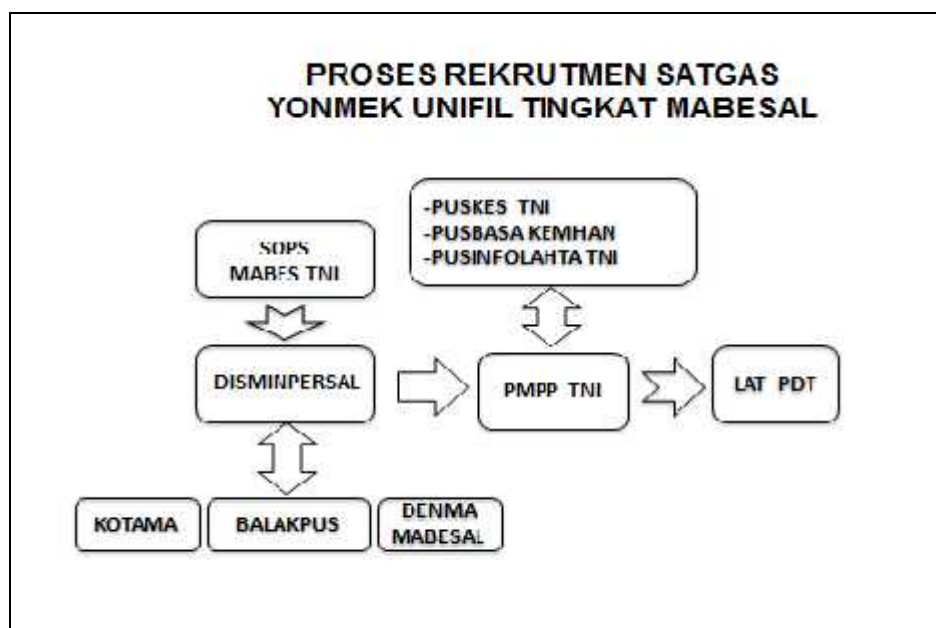
GAMBAR 2 : MEKNISME REKRUTMEN TK MABESAD



Menurut Hendi Antariksa (PMPP, 30 Maret 2015) Mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek UNIFIL di Angkatan Laut ditangani oleh Disminpersal khususnya dikoordinir oleh Kasijabpat Disminpersal. Menurut Tubagus (Mabasal, 2 April 2015) dan Mukson (Mabasal, 2 April 2015) Disminpersal megkoordinir pelaksanaan seleksi mulai dari tingkat Mabasal sebelum ke tingkat Mabes TNI. Setelah menerima permintaan dari Mabes TNI maka

langsung di teruskan ke satuan bawah untuk mendapat calon. Untuk tingkat Mabesal sendiri penyiapan calon sudah dilaksanakan setahun sebelumnya dengan berpedoman kepada pengalaman sebelumnya maka Mabesal menentukan jabatan yang akan diisi oleh prajurit TNI AL. Dalam penyiapan personel ini maka Mabesal meminta para Kotama menyiapkan calon tersebut dan diseleksi di dua tempat yaitu Kodikal Armatim Surabaya untuk satuan di wilayah Timur dan Kodikal Armabar Jakarta untuk satuan di wilayah Barat. Calon – calon yang sudah diseleksi di tingkat Mabesal ini selanjutnya standby menunggu permintaan dari Mabes TNI. Setelah ada ST permintaan dari Mabes TNI maka para calon yang standby tersebut dipanggil dan dikirim untuk melaksanakan seleksi di PMPP TNI. Mekanisme rekrutmen di tingkat TNI AL dapat digambarkan dalam gambar di bawah ini.

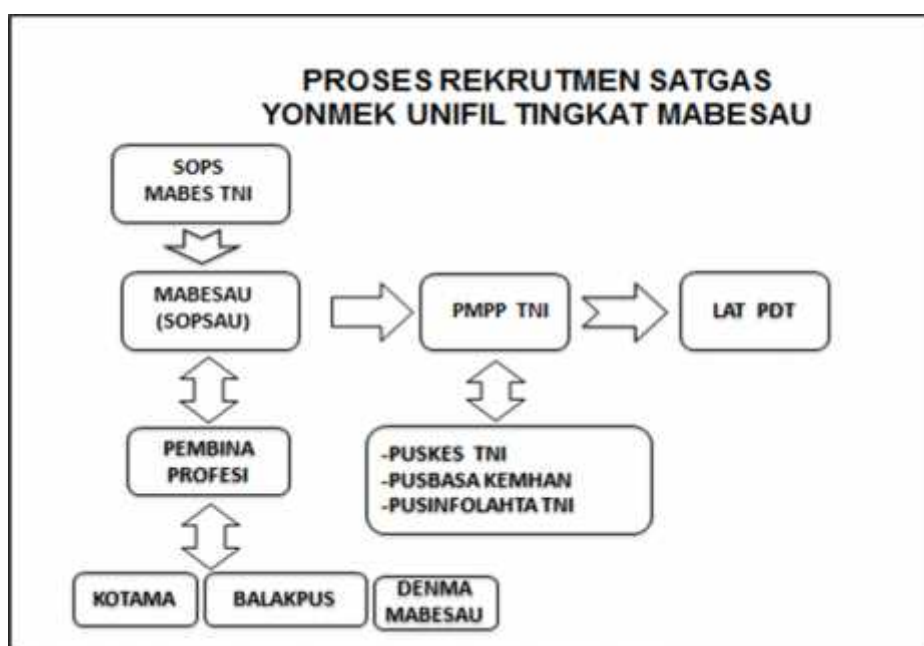
GAMBAR 3 : MEKANISME REKRUTMEN TK MABESAL



Menurut Hendi Antariksa (PMPP, 30 Maret 2015) mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL di tingkat TNI AU ditangani oleh Sopsau di bawah koordinator Paban II Operasi.

Menurut Bonang (*Mabesau, 8 April 2015*) Pabandya Opsban Sopsau, mekanisme rekrutmen di TNI AU juga berbeda dengan angkatan yang lain, dimana lebih banyak melibatkan pejabat Pembina Profesi (Binprof). Tahap pertama, setelah ada ST permintaan dari Mabes TNI maka penyiapan seleksi di tingkat Angkatan Udara dilaksanakan di Sops Mabesau. Tahap kedua permintaan tersebut diteruskan ke seluruh Pembina Profesi (Binprof) sesuai dengan jumlah personel yang diminta oleh Mabes TNI. Dalam hal ini prajurit Wanita Angkatan Udara (Wara) tidak ada jalur khusus tetapi sesuai dengan Binprof masing masing. Selanjutnya Pembina Profesi (Binprof) berkoordinasi dengan para Kotama untuk menentukan nama - nama personel yang ikut seleksi. Selanjutnya para personel tersebut dikirim oleh Sops AU untuk melaksanakan seleksi di PMPP TNI bersama sama dengan personel dari TNI AD dan TNI AU serta Mabes TNI. Mekanisme rekrutmen tersebut dapat dilihat dalam gambar berikut di bawah ini.

GAMBAR 4 : MEKANISME REKRUTMEN TK MABESAU



4.2.2 Unsur Unsur Dari Mekanisme Rekrutmen

Mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL merupakan suatu proses kegiatan untuk mencapai tujuan. Mekanisme menurut kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai cara kerja suatu perkumpulan (*Tim Prima Pena, 2014*). Menurut Barnard (1982), mekanisme disebut *Cooperative System* yang merupakan kumpulan komponen – komponen fisik, manusia secara pribadi maupun social yang memiliki hubungan sistematis dan bekerja sama untuk mencapai tujuan (*Solihin, 2009, p.33*). Dalam mekanisme rekrutmen tersebut di atas dapat berjalan sebagai sebuah proses apabila memiliki unsur - unsur sebagai berikut: (1) Peraturan yang berlaku sebagai pedoman, (2) Komunikasi atau interaksi baik berupa tulisan maupun tingkah laku atau aktivitas, (3) Professional yang berupa keahlian pelakunya agar organisasi (rekrutmen) dapat berjalan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, maka unsur unsur tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.2.1 Unsur pertama dari mekanisme rekrutmen adalah adanya peraturan – peraturan. Dari data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL telah mempergunakan peraturan - peraturan yang dipergunakan sebagai dasar dalam mekanisme rekrutmen yang terdiri dari: (1) Surat Telegram (ST) Panglima TNI tentang rekrutmen personel Satgas Yonmek TNI yang dikeluarkan setiap tahun oleh Mabes TNI dan diteruskan oleh Kepala Staf Angkatan kepada jajaran masing masing. ST Permintaan ini yang dipergunakan oleh setiap angkatan untuk menentukan jumlah personel dan kriteria kemampuannya yang akan dikirim mengikuti seleksi di

tingkat pusat yang dilaksanakan oleh PMPP TNI. (2) Peraturan Panglima TNI No Perpang /107/VII/2011 tanggal 5 Juli 2011, tentang Juklak Rikes bagi werving anggota TNI dan Rikes untuk penugasan baik di dalam maupun di luar negeri. Peraturan ini dijadikan dasar oleh Puskes TNI untuk melaksanakan seleksi kesehatan baik kesehatan umum maupun kesehatan jiwa. (3) Peraturan tentang seleksi bahasa Inggris di Pusat Bahasa Kemhan yang mempergunakan *Australian Defence Force English Language Profiling System* (ADFELPS). Peraturan ini dipergunakan oleh Pusbasa Kemhan untuk melaksanakan seleksi bahasa Inggris. (4) Peraturan Panglima TNI No 913/XII/2012 tanggal 21 Desember 2012 tentang Bujuknis Pembinaan Kesegaran Jasmani TNI. Peraturan ini dipergunakan sebagai dasar dalam melaksanakan tes kesegaran jasmani baik terhadap prajurit pria maupun wanita.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua peraturan yang dipergunakan dalam mekanisme rekrutmen bertujuan untuk mengarahkan kegiatan agar memperoleh personel dengan kompetensi yang tepat untuk mengisi jabatan - jabatan dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Permintaan personel sudah dibuat berdasarkan kebutuhan di lapangan dari sebuah organisasi militer yang akan bertugas sebagai pasukan penjaga perdamaian PBB. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pabandya OPP Sops Mabes TNI, Dirbinrenops PMPP TNI, Paban Muda Ops Paban III Siapsat Sopsad, Kasi Jabpatmil Disminpersal dan Pabandya Opsban Sopsau menyatakan bahwa ST Panglima TNI tentang permintaan personel untuk Satgas Yonmek TNI UNIFIL dari tahun 2010 sampai dengan tahun

2013, sudah mewadahi semua kriteria personel yang dibutuhkan dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL termasuk kebutuhan prajurit wanita TNI.

Dari penelitian menunjukkan bahwa ST Panglima TNI tentang permintaan personel berisi satu persyaratan khusus untuk prajurit wanita TNI yang sudah menikah. Para prajurit wanita TNI yang sudah menikah dalam persyaratan tersebut harus mendapatkan ijin dari suami. Persyaratan ini mengandung unsur diskriminasi dan sebagai contoh tercantum dalam ST Panglima TNI Nomor ST/414/2013 tentang permintaan personel Satgas Yonmek TNI Konga XXIII-H UNIFIL, pada pasal Instruksi Koordinasi dengan isi berita sebagai berikut:

*“LIMA TTK PERSYARATAN KHUSUS BAGI PERS WAN TNI
SBB TTK DUA
AA TTK MEMPEROLEH IZIN SUAMI BG YG SDH
BERKELUARGA TTK”*

Dari penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa ST Panglima TNI tentang permintaan personel Yonmek UNIFIL tersebut memuat persyaratan yang diskriminasi terhadap prajurit wanita TNI, sejak tahun 2010 sampai dengan yang terakhir tahun 2013. Para prajurit wanita TNI yang sudah menikah tidak bisa ikut bertugas apabila tidak mendapat ijin dari suami mereka, padahal tugas yang mereka laksanakan adalah sebuah konsekwensi dari pekerjaan mereka sebagai prajurit TNI. Namun demikian TNI tetap mewadahi pendapat dari para suami prajurit wanita sehingga dicantumkan persyaratan tersebut dalam mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

Tetapi menurut Lusi Febriyanti (*Mabesad, 21 April 2015*), Rina Adiyanti (*Mabesad, 21 April 2015*), Lia Puspita

(*Mabesad, 21 April 2015*) para prajurit wanita TNI mantan anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL menunjukkan bahwa mereka sama sekali tidak keberatan dengan adanya persyaratan khusus harus ada ijin suami. Demikian juga menurut Dian Anggaratmi (*RSPAU, 4 Juni 2015*), yang menyatakan sebagai seorang istri sudah seharusnya tunduk dan mengikuti perintah suami. Sedangkan menurut Riana (*Mabes TNI, 11 Juni 2015*) tunduk kepada suami merupakan salah satu kewajiban bagi wanita dalam ajaran agama. Menurut Nurjanah (*Mabesad, 23 Juni 2015*) perlu dibuat keseimbangan antara keluarga dan karier. Menurut Rokhmi Handayani (*Mabes TNI, 11 Juni 2015*) syarat ijin suami lebih kepada bentuk formal administrasi, karena tanpa syarat tersebut prajurit wanita TNI pasti akan meminta ijin kepada suaminya dalam segala hal yang berkaitan dengan urusan keluarga. Mereka menyatakan bahwa mereka bisa berangkat sebagai anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL atas restu dan ijin dari suami. Seandainya suaminya tidak mengizinkan, maka mereka juga tidak akan berangkat ke Lebanon sebagai anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Kepentingan keluarga dan peran mereka sebagai istri dan ibu dalam keluarga bagi para prajurit wanita TNI lebih penting dibandingkan dengan berangkat tugas sebagai anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon..

Kecuali ST Panglima TNI yang memuat syarat khusus bagi prajurit wanita TNI yang sudah menikah, hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan - peraturan lainnya yang dipergunakan dalam mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL sudah mencerminkan kesamaan gender dan tidak ada diskriminasi untuk prajurit

wanita TNI. Menurut Yusub (*Mabesad, 20 April 2015*), Paban Muda Ops Paban III Siapsat Sopsad menyatakan bahwa peraturan yang dipergunakan sudah mengakomodasi kepentingan prajurit wanita mulai dari peraturan tentang pemeriksaan kesehatan, kesamaptaan jasmani, seleksi bahasa Inggris, seleksi computer dan mengemudi. Menurut Tubagus (*Mabesal, 2 April 2015*) Kasi Jabpatmil Disminpersal menyatakan bahwa semua peraturan untuk standar seleksi tidak ada yang merugikan prajurit wanita. Menurut Lusi Febriyanti (*Mabesad 21 April 2015*) peraturan seleksi yang dipergunakan juga sudah berlaku umum bagi prajurit wanita TNI pada saat melaksanakan seleksi lainnya seperti untuk kepentingan sekolah. Hal serupa juga disampaikan oleh Dian Anggaratmi (*RSPAU, 4 Juni 2015*) menyatakan bahwa seleksi yang dilaksanakan sudah biasa dilaksanakan oleh para prajurit wanita TNI.

Di sisi lain ST Panglima TNI tersebut mengandung prioritas bagi prajurit wanita TNI untuk terpilih sebagai anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Secara khusus prioritas ini tercantum dalam pasal Instruksi Koordinasi, sebagai contoh tercantum dalam ST Panglima TNI Nomor ST/414/2013 tentang permintaan personel Satgas Yonmek TNI Konga XXIII-H UNIFIL pada pasal Instruksi Koordinasi dengan isi sebagai berikut:

*“LIMA TTK PERSYARATAN KHUSUS BAGI PERS WAN TNI
SBB TTK DUA*

*DD TTK CALON PERS WAN TNI AKAN
MENDAPATKAN PRIORITAS TTK”*

Disamping itu dalam ST pemanggilan dicantumkan jabatan - jabatan yang diperuntukkan bagi prajurit wanita dan sangat diharapkan harus diisi oleh prajurit wanita, tidak diisi oleh

prajurit pria. Jadi keberadaan prajurit wanita TNI sangat diharapkan dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

4.2.2.2 Unsur kedua dari mekanisme rekrutmen adalah adanya komunikasi atau interaksi baik berupa tulisan maupun tingkah laku atau kegiatan. Semua kegiatan dalam rangka rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL dikoordinir oleh PMPP TNI dengan melibatkan instansi lain seperti: Pusat Bahasa (Pusbasa) Kemhan untuk melaksanakan seleksi Bahasa Inggris, Pusat Kesehatan (Puskes) TNI untuk melaksanakan seleksi kesehatan, Pusat Informasi dan Pengolahan Data (Pusinfohta) TNI untuk melaksanakan seleksi ketrampilan computer.

Ditinjau dari tempat pelaksanaannya maka kegiatan rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL dapat dibedakan menjadi dua yaitu: di markas batalyon yang menjadi *main body* Satgas dan di PMPP TNI Sentul. Para personel di luar *main body* dibagi untuk mengikuti seleksi di salah satu dari kedua tempat tersebut sesuai dengan lokasi yang lebih dekat bagi mereka. Menurut Yusub (*Mabesad, 20 April 2015*) Paban Muda Ops Paban III Siapsat Sopsad, menyatakan kegiatan seleksi yang dilaksanakan di kedua tempat tersebut tidak menjadi hambatan bagi semua peserta seleksi. Menurut Mukson (*Mabesal, 2 April 2015*) kegiatan seleksi dapat diikuti dengan baik oleh para peserta. Sedangkan menurut Bonang (*Mabesau, 8 April 2015*) waktu seleksi dan jadwal kegiatan yang dibuat sudah dapat diikuti oleh semua peserta dengan optimal sehingga diperoleh personel yang tepat untuk menjadi anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Menurut Lusi Febriyanti (*Mabesad, 21 April 2015*), Dian Anggaratmi (*RSPAU, 4 Juni 2015*) dan Riana

(Mabes TNI, 11 Juni 2015) menyatakan bahwa tempat kegiatan seleksi dan waktu pelaksanaan dapat diikuti dengan baik oleh semua peserta.

Ditinjau dari sisi komunikasi, maka telah terjadi perbedaan pandangan antara Mabes TNI dengan Mabes Angkatan tentang kebijakan rekrutmen prajurit wanita TNI. Menurut Dikdik Setiadi *(Mabes TNI, 1 April 2015 dan Kemhan, 4 Juni 2015)* Pabandya OPP Sops Mabes TNI dan Hendi Antariksa *(30 Maret 2015)* Dirbinrenops PMPP TNI, menyatakan bahwa pihak Sops Mabes TNI dan PMPP TNI sudah menyampaikan kepada semua angkatan tentang kebijakan penambahan jumlah prajurit wanita TNI di luar ST permintaan. Diharapkan tiap angkatan berusaha menambah jumlah prajurit wanita TNI untuk bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Tetapi menurut Yusub *(Mabesad, 20 April 2015)* Paban Muda Ops Paban III Siapsat Sopsad, menyatakan bahwa pihak Mabesad mengetahui tentang kebijakan ini secara tidak resmi tetapi belum paham pelaksanaannya sehingga tidak ada upaya untuk menambah jumlah prajurit wanita TNI di luar yang sudah ditentukan dalam ST permintaan personel. Menurut Tubagus *(Mabesal, 2 April 2015)* Kasi Jabpatmil Disminpersal menyatakan bahwa Mabesal juga tidak memahami adanya kebijakan penambahan prajurit wanita TNI. Menurut Bonang *(Mabesau, 8 April 2015)* Pabandya Opsban Sopsau juga menyatakan bahwa Mabesau tidak memahami kebijakan penambahan jumlah prajurit wanita TNI. Kondisi ini menunjukkan komunikasi organisasi yang terdapat dalam mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL belum berjalan dengan baik.

4.2.2.3 Unsur ketiga dari mekanisme rekrutmen adalah profesional, terkait kemampuan personel dalam melaksanakan kegiatan, sehingga rekrutmen dapat berjalan dengan baik. Menurut Dikdik Setiadi (*Mabes TNI, 1 April 2015 dan Kemhan, 4 Juni 2015*) kegiatan rekrutmen dilaksanakan secara terpusat di bawah koordinator PMPP TNI. Menurut Yusub (*Mabesad, 20 April 2015*) dan Tubagus (*Mabesal, 2 April 2015*) serta Bonang (*Mabesau, 8 April 2015*) menyatakan secara umum para personel yang melaksanakan rekrutmen merupakan para pejabat yang berkompeten di bidangnya. Materi seleksi kesehatan dilaksanakan oleh Pusat Kesehatan TNI dengan bekerjasama dengan Satkes Denma Mabes TNI. Para personel pelaksana pemeriksaan kesehatan umum maupun kesehatan jiwa adalah para dokter dan petugas kesehatan yang profesional di bidangnya. Kemudian semua hasil pemeriksaan dikumpulkan dan dianalisa oleh tim dokter dari Puskes TNI untuk menentukan hasil akhirnya. Materi seleksi bahasa Inggris dilaksanakan oleh Pusat Bahasa Kemhan dengan menugaskan para perwira yang memiliki kualifikasi sebagai guru bahasa Inggris dan sekaligus sebagai *tester* dan *rater*. Sedangkan materi seleksi kesegaran jasmani dilaksanakan oleh tim jasmani PMPP TNI yang sudah memiliki kualifikasi sebagai Perwira / Bintara jasmani. Materi seleksi kemampuan komputer dilaksanakan oleh personel dari Pusinfohta TNI, para personel ini merupakan organik Pusinfohta TNI yang sudah memiliki kompetensi di bidang komputer dan teknologi informasi.

Menurut Lusi Febriyanti (*Mabesad, 21 April 2015*) dan Rina Adiyanti (*Mabesal 21 April 2015*) prajurit wanita

TNI mantan anggota Satgas Yonmek UNIFIL menyatakan bahwa personel yang melaksanakan seleksi sudah profesional, memahami tugasnya dan mampu menyeleksi personel dengan dengan tepat. Menurut Dian Anggaratmi (*RSPAU, 4 Juni 2015*) menyatakan para personel yang menyeleksi sudah memiliki kualifikasi sebagai *tester* dan disamping itu mereka sudah terbiasa melaksanakan seleksi yang merupakan bagian dari tugas mereka sehari-hari. Selain menyeleksi para calon anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL, mereka juga secara rutin melaksanakan seleksi bagi personel TNI yang akan mengikuti pendidikan, baik sekolah di dalam maupun ke luar negeri. Menurut Yusub (*Mabesad, 20 April 2015*) selama ini personel yang melaksanakan seleksi sudah berkompeten di bidangnya. Menurut Mukson (*Mabesal, 2 April 2015*) dan Bonang (*Mabesau, 8 April 2015*) menyatakan bahwa personel yang melaksanakan seleksi merupakan personel yang profesional dan sangat memahami peraturan dan standar yang berlaku. Mereka merupakan pejabat - pejabat dari Mabes angkatan yang terlibat menangani mekanisme rekrutmen secara langsung.

4.2.3 “TNI Gender Policy” Dalam Rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL

Kesetaraan Gender bukanlah hal yang baru bagi TNI karena sejak awal kemerdekaan, wanita Indonesia melalui berbagai organisasi wanita sudah berpartisipasi dalam berbagai kehidupan berbangsa dan bernegara termasuk dalam tubuh TNI. Khususnya dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB, TNI mulai melibatkan prajurit wanita sejak adanya Gender Policy UNDPKO tahun 2010. Sejak itu PMPP TNI sudah mulai mencoba

meningkatkan jumlah prajurit wanita TNI dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB termasuk di dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Menurut Anto Mukti Putranto (*PMPP, 14 Mei 2015*) Komandan PMPP TNI dan Imam Edy Mulyono (*PMPP, 5 April 2015*) mantan Komandan PMPP TNI, menyatakan bahwa para Komandan PMPP TNI sudah berusaha memasukkan prajurit wanita TNI ke dalam organisasi Satgas TNI dan berupaya meningkatkan jumlah prajurit wanita TNI dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB sesuai dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh UNDPKO.

Kebijakan yang dikeluarkan oleh UNDPKO tentang Gender (*UNDPKO Gender Policy*) ditindaklanjuti oleh Mabes TNI agar para prajurit wanita TNI ikut bertugas sebagai anggota Satgas Yonmek TNI. Disamping itu jumlah prajurit wanita TNI yang bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB menunjukkan jumlah yang semakin besar. Sesuai dengan data dari UNDPKO, jumlah prajurit wanita dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB tahun 2014 berjumlah sekitar 3% dan tren peningkatan ini terlihat sejak tahun 2010 – 2014 (*Woman in Peacekeeping, 2014*). Menurut Anto Mukti Putranto (*PMPP, 14 Mei 2015*) Komandan PMPP TNI, Hendi Antariksa (*PMPP TNI, 30 Maret 2015*) Dirbinrenops PMPP TNI dan Haris (*PMPP TNI, 30 Maret 2015*) Kaurmin Ditrenops PMPP TNI menyatakan bahwa PMPP TNI sudah memahami dengan baik tentang kebijakan pelibatan prajurit wanita TNI dalam operasi pemeliharaan perdamaian. Demikian juga menurut Dikdik Setiadi (*Mabes TNI, 1 April 2015 dan Kemhan, 4 Juni 2015*) Pabandya OPP Paban Ops Mabes TNI, terlihat bahwa Mabes TNI (Sops Mabes TNI) sudah memahami kebijakan ini dan diaplikasikan dalam ST permintaan personel Satgas Yonmek TNI UNIFIL tahun 2010 - 2014. Untuk memastikan agar terdapat prajurit wanita TNI dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL, maka dalam ST Panglima TNI tentang

permintaan personel sudah dicantumkan beberapa jabatan yang harus diisi oleh prajurit wanita TNI (tidak diisi oleh prajurit pria). Hal ini dapat diverifikasi dengan memperhatikan data sekunder berupa ST Panglima TNI tentang permintaan personel mulai tahun 2010 sampai dengan 2013. PMPP TNI sebagai badan pelaksana di bawah Mabes TNI juga sudah memahami kebijakan ini. Dalam pelaksanaan seleksi para prajurit wanita TNI sudah diberikan prioritas dan diupayakan agar semua calon dapat terserap oleh Satgas TNI. Apabila ada calon yang tidak tepat jabatannya akan diupayakan dicarikan posisi di Satgas yang lain.

Menurut Yusub (*Mabesad, 20 April 2015*) Paban Muda Ops Paban III Siapsat Sopsad, pada tingkat Angkatan Darat, Sopsad sebagai organisasi yang menangani rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL sudah mengetahui kebijakan tentang meningkatkan jumlah prajurit wanita TNI ini dari hasil pembicaraan yang dilakukan dengan PMPP dalam berbagai kesempatan, seperti rapat koordinasi dan seminar. Tetapi Sopsad tidak melaksanakan secara khusus untuk penambahan prajurit wanita karena tidak ada perintah resmi dari Mabes TNI. Mereka hanya mengikuti ST Permintaan dari Mabes TNI dan belum pernah berusaha menambah jumlah Kowad dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Dalam beberapa kesempatan jumlah calon Kowad melebihi permintaan dan dikoordinasikan dimasukkan Satgas lain yang membutuhkan.

Menurut Tubagus (*Mabesal, 2 April 2015*) Kasi Jabpatmil Disminpersal pada tingkat Angkatan Laut, Disminpersal sebagai organisasi yang menangani rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL tidak memahami kebijakan untuk menambah jumlah prajurit wanita dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Mereka mengirim prajurit Kowal hanya berdasarkan peluang jabatan yang ada di ST Panglima TNI tentang permintaan personel. Mabesal tidak ada

upaya untuk menambah jumlah Kowal dalam Satgas Yonmek UNIFIL di luar yang sudah dicantumkan dalam ST Panglima TNI.

Menurut Bonang (*Mabesau, 8 april 2015*) Pabandya Opsban Sopsau, pada tingkat Angkatan Udara, Sopsau sebagai organisasi yang menangani rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL tidak memahami kebijakan untuk menambah jumlah prajurit wanita dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Mereka mengirim prajurit Wara hanya berdasarkan peluang jabatan yang ada di ST Panglima TNI tentang permintaan personel Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Mereka belum memahami bahwa Mabes TNI menginginkan agar Mabesau ada upaya untuk menambah jumlah Wara dalam Satgas Yonmek UNIFIL.

Dengan memperhatikan hasil penelitian tersebut maka terlihat meskipun Mabes TNI sudah berusaha meningkatkan jumlah keterlibatan prajurit wanita TNI, tetapi kebijakan tersebut belum dipahami dengan baik oleh semua Mabes Angkatan sehingga tidak ada tindak lanjutnya. Proses pengiriman pesan tentang kebijakan ini dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap keseluruhan mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Dalam sebuah komunikasi organisasi, pesan - pesan yang tidak dipahami oleh penerima akan mengakibatkan tidak adanya pola pikir dan respon yang tepat seperti yang diharapkan.

Disamping permasalahan dalam komunikasi organisasi, penentuan calon prajurit wanita TNI sangat ditentukan oleh tiap angkatan sebagai pembina personel. Data sekunder berupa daftar peserta seleksi Satgas Yonmek UNIFIL 2010 – 2014 (sumber PMPP TNI) menunjukkan bahwa permintaan prajurit wanita TNI tidak selalu dipenuhi oleh Mabes Angkatan. Lebih lanjut menurut Rifki (*Mabesad, 20 April 2015*) dan Yusub (*Mabesad, 20 April 2015*) dapat dijelaskan pula bahwa di jajaran TNI AD penentuan personel

sangat besar dipengaruhi oleh Panglima Kotama dari satuan yang ditunjuk sebagai *main body*. Sebagai contoh pada tahun 2013 ketika *main body* Satgas berasal dari Kostrad maka sebagian besar Kowad peserta seleksi berasal dari Kostrad, (Kostrad: 8, Mabesad: 4). Demikian juga peran yang sangat kuat dari Binprof di jajaran TNI AU dalam menentukan personel yang ikut serta dalam penugasan Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Sedangkan di jajaran TNI AL peran untuk menentukan personel ini dimiliki oleh Disminpersal. Di sisi lain, menurut Hendi Antariksa (*PMPP TNI, 30 Maret 2015*) dan Dikdik Setiadi (*Mabes TNI, 1 April 2015 dan Kemhan, 4 Juni 2015*) menyatakan bahwa Mabes TNI dan PMPP TNI cenderung hanya menerima para personel yang sudah ditentukan oleh Mabes Angkatan dengan pertimbangan bahwa hal tersebut merupakan wewenang penuh Mabes Angkatan sebagai pembina personel. Perbandingan jumlah permintaan dan pemenuhan personel prajurit wanita TNI dapat terlihat dalam tabel berikut ini:

TABEL 2: PERBANDINGAN ANTARA PERMINTAAN PRAJURIT WANITA TNI DENGAN YANG MENGIKUTI REKRUTMEN

NO	TAHUN	ANGKATAN	PERMINTAAN (ST)	HADIR	KET
1	2	3	4	5	6
1	2010	AU	0	1	Awal pelibatan
2	2011	AD	8	8	
		AL	8	6	
		AU	4	0	
		MABES TNI	0	1	
		Jumlah	20	15	
3	2012	AD	4	1	
		AL	6	8	
		AU	4	1	
		MABES TNI	2	0	
		Jumlah	16	10	

4	2013	AD	12	12	
		AL	4	5	
		AU	6	3	
		MABES TNI	0	1	
		Jumlah	22	21	
5	2014	AD	12	13	
		AL	2	2	
		AU	4	0	
		MABES TNI	0	1	
		Jumlah	18	16	

(Sumber data : PMPP TNI)

Lebih lanjut menurut Hendi Antariksa (*PMPP TNI, 30 Maret 2015*) menyatakan bahwa penentuan jumlah dan jabatan untuk prajurit wanita TNI dalam ST Permintaan merupakan hasil koordinasi awal antara Sops Mabes TNI, PMPP dan Mabes Angkatan dihadapkan kepada kebutuhan Satgas Yonmek TNI UNIFIL dan jumlah personel prajurit wanita TNI yang tersedia di tiap angkatan. Salah satu pertimbangan dalam penentuan jabatan ini adalah pemerataan bagi semua kecabangan yang terdapat di ketiga angkatan. Meskipun demikian masih terjadi beberapa permintaan prajurit wanita TNI tidak dapat dipenuhi oleh Mabes Angkatan pada saat rekrutmen.

4.2.4 Ketersediaan Prajurit Wanita TNI Sebagai Calon Anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

Jumlah calon yang tersedia akan berpengaruh langsung kepada hasil sebuah rekrutmen. Mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan personel yang tepat apabila terdapat jumlah calon yang cukup besar melebihi jumlah yang dibutuhkan. Ditinjau dari sumber personel, maka rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL

termasuk ke dalam perekrutan internal dimana sumber pelamar yang diseleksi berasal dari dalam organisasi TNI sendiri. Berdasarkan data sekunder dari Pabandya Wan TNI Spers Mabes TNI, maka jumlah prajurit wanita TNI yang memiliki peluang besar untuk bertugas sebagai anggota Satgas Yonmek TNI berjumlah 7174 orang, yang terdiri dari prajurit berpangkat Sersan Dua sampai dengan pangkat Mayor. Jumlah prajurit wanita TNI tersebut sudah cukup besar untuk memenuhi calon anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Secara terperinci jumlah prajurit wanita TNI dapat terlihat dalam tabel berikut ini:

**TABEL 3: REKAPITULASI JUMLAH PRAJURIT WANITA TNI
PER 1 OKTOBER 2014**

	MYR	KPT	LTT	LTD	PLTU	PLDA	SRM	SRK	SRTU	SRD
KOWAD	608	493	256	153	326	205	290	385	511	566
KOWAL	266	213	90	64	112	132	275	179	237	262
WARA	232	172	94	61	86	129	110	158	267	242
JMLH	1106	878	440	278	524	466	675	722	1015	1070
Jumlah Prajurit Wanita TNI pangkat Serda sampai Mayor adalah: 7174										

(Sumber: Pabandya Wan TNI Spers Mabes TNI)

Ditinjau dari mekanisme rekrutmen maka jumlah calon yang tersedia dan memenuhi syarat awal untuk mengikuti seleksi sudah cukup banyak (7174 orang), sehingga kuota prajurit wanita TNI dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL sudah dapat terpenuhi

4.2.5 Minat Prajurit Wanita TNI Untuk Bertugas Dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

Faktor lain yang harus diperhatikan dalam rekrutmen ini adalah minat dari para prajurit wanita TNI untuk ikut bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Menurut Tubagus (*Mabesal, 2 April 2015*), Bonang (*Mabesau, 8 April 2015*), Yusub (*Mabesad, 20 April 2015*) yang merupakan para pejabat yang bertugas menangani rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL, menyatakan bahwa minat yang ada masih cukup besar terutama para prajurit wanita yang masih muda dan belum menikah. Menurut Nurjanah (*Mabesad, 23 Juni 2015*) bahwa minat Kowad sangat tinggi tetapi kesempatan yang ada terbatas. Menurut Rokhmi Handayani (*Mabes TNI, 11 Juni 2015*) Pabandya Wan TNI dan IKKT Spers Mabes TNI menyatakan bahwa para prajurit wanita TNI memiliki minat yang cukup besar untuk dapat bertugas ke luar negeri seperti ke Lebanon, masukan ini diterima dari Angkatan Darat, Angkatan Laut maupun Angkatan Udara.

Menurut Yusub (*Mabesad, 20 April 2015*) di Angkatan Darat minat Kowad untuk bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB cukup besar, hal ini terlihat dari jumlah calon yang tersedia dalam setiap seleksi selalu berlebih. Menurut Lusi Febriyanti (*Mabesad, 21 April 2015*), Rina Adiyanti (*Mabesad 21 April 2015*) dan Lia Puspita (*Mabesad 21 April 2015*), Kowad mantan anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL, menyatakan bahwa banyak rekan - rekan mereka yang ingin ikut bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian dan bertanya caranya untuk bisa ikut seleksi. Minat para Kowad menurun di kalangan Kowad yang sudah menikah. Menurut para nara sumber, Kowad yang sudah menikah memiliki minat lebih kecil untuk bertugas pada operasi pemeliharaan perdamaian mengingat keterikatan mereka

sebagai seorang istri dan seorang ibu rumah tangga. Jadi minat terbesar para Kowad muncul pada saat masih belum menikah.

Menurut Tubagus (*Mabesal 2 April 2015*) minat prajurit Kowal untuk bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian cukup besar terutama di kalangan prajurit yang masih belum menikah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa para Kowal pada saat masih junior dan belum menikah mendapat tugas yang cukup banyak di bidang protokoler dan bertugas sebagai staf pribadi para pejabat. Pada saat itu ada kecenderungan mereka tidak diijinkan berangkat tugas oleh Satker mereka karena terbatasnya jumlah Kowal. Mereka akan diijinkan ikut seleksi setelah ada Kowal junior yang siap menggantikan tugas tugas mereka. Di sisi lain setelah beranjak senior justru mereka siap untuk menikah sehingga minat untuk bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian sudah berkurang. Menurut Riana (*Mabes TNI, 11 Juni 2015*) menyatakan keterikatan Kowal terhadap tradisi satuan sangat kuat sehingga mereka merasa segan apabila harus mendahului seniornya untuk bertugas. Di samping itu keterikatan Kowal terhadap keluarga juga sangat kuat sehingga mereka lebih memilih tinggal bersama keluarga dibandingkan harus bertugas sebagai anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

Menurut Bonang (*Mabesau, 8 April 2015*) dan Dian Anggaratmi (*RSPAU, 4 Juni 2015*), menyatakan bahwa minat prajurit Wara untuk bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian cukup besar. Hal ini terlihat dari jumlah peserta seleksi yang selalu berlebih dan beberapa kali terjadi beberapa prajurit Wara menghadap langsung ke Sopsau menanyakan bagaimana cara untuk dapat bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB. Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa seperti prajurit wanita lainnya, maka Wara yang sudah menikah masih

memiliki keinginan untuk bertugas sebagai anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL meskipun minat itu menjadi lebih kecil dibandingkan saat masih belum menikah.

4.2.6 Peluang Prajurit Wanita TNI Yang Bertugas di Satuan Yang Jauh Dari Pusat

Untuk memperoleh calon pelamar yang besar maka system yang ada harus mampu menjaring calon di semua sektor dan satuan kerja TNI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagai sebuah organisasi militer maka system komando pengendalian merupakan salah satu bagian penting dalam organisasi TNI. System Kodal yang dipergunakan di dalam jajaran TNI saat ini sudah mampu menjangkau seluruh jajaran TNI, sehingga semua satuan dapat berkomunikasi dengan satuan induknya. Menurut Yusub (*Mabesad, 20 April 2015*) system ini dipergunakan juga dalam rangka mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL sehingga semua personel prajurit wanita TNI dimanapun bertugas mendapat kesempatan untuk mendaftar sebagai calon peserta.

Berdasarkan data sekunder dari PMPP TNI terlihat kesempatan para prajurit wanita TNI sangat tergantung juga kepada *main body* Satgas Yonmek UNIFIL itu sendiri. Pada tahun 2011, ketika *main body* Satgas berasal dari Batalyon Infanteri 300 Kodam Siliwangi maka sebagian besar Kowad yang mengikuti seleksi berasal dari Kodam III Siliwangi (Dam III/Slw: 4, Mabesad: 2, Dam Jaya: 1, Dam IV/Dip:1) . Sedangkan pada tahun 2013 ketika *main body* Satgas berasal dari Kostrad maka sebagian besar Kowad peserta seleksi berasal dari Kostrad, (Kostrad: 8, Mabesad: 4). Menurut Tubagus (*Mabesal, 2 April 2015*) Kowal yang mengikuti seleksi sebagian besar berasal dari Mako Armbar, Armatim dan Rumah sakit TNI AL yang berlokasi dekat Mabesal.

Sama seperti di TNI AL, menurut Bonang (*Mabesau, 8 April 2015*) para Wara sebagian besar bertugas di satuan satuan yang lokasinya dekat dengan Mabesau atau Koopsau I dan II.

4.2.7 Peran Prajurit Wanita TNI Dalam Satgas Yonmek UNIFIL Libanon (2010-2014)

Menurut Hendi Antariksa (*PMPP TNI 30 Maret 2015*) Dansatgas Yonmek UNIFIL 2011, para prajurit wanita TNI memiliki peran yang cukup penting dalam mendukung kesuksesan pelaksanaan tugas Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Berdasarkan data sekunder yang ada, maka jabatan yang diisi oleh prajurit wanita TNI terdiri dari: petugas kesehatan, operator komputer, staf administrasi dan logistic, provost Satgas dan staf Cimic. Menurut Riana (*Mabes TNI, 11 Juni 2015*) sampai saat ini jabatan yang diberikan kepada prajurit wanita TNI merupakan jabatan pada unsur pendukung dan unsur pelayanan tetapi di luar tugas tersebut seluruh prajurit wanita TNI dilibatkan dalam kegiatan Cimic dan Desa Binaan yang banyak berhubungan langsung dengan penduduk lokal Lebanon.

Menurut Hendi Antariksa (*PMPP TNI, 30 Maret 2015*) dan Riana (*Mabes TNI, 11 Juni 2015*) terdapat beberapa hal yang menyebabkan peran prajurit wanita TNI menjadi cukup penting di daerah operasi. Yang pertama perlu diingat bahwa budaya lokal di Lebanon sangat kuat dipengaruhi oleh agama Islam sehingga komunikasi dengan penduduk local wanita hanya dapat dilakukan secara leluasa oleh prajurit wanita. Menurut Dian Anggaratmi (*RSPAU, 4 Juni 2015*) prajurit pria tidak dapat berhubungan secara bebas dengan penduduk wanita setempat seperti yang dilakukan prajurit wanita. Para nara sumber mantan Komandan dan perwira staf Satgas menyatakan bahwa keberadaan prajurit wanita TNI

memiliki peran yang penting dalam berkomunikasi dengan penduduk lokal dan dalam program Cemic yang dilaksanakan.

4.3 Analisis Rekrutmen Prajurit Wanita TNI Satgas Yonmek TNI Lebanon Tidak Memenuhi Kuota

4.3.1 Analisis Mekanisme Rekrutmen

Mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL yang dilaksanakan selama ini merupakan suatu proses untuk memperoleh personel yang tepat untuk bertugas sebagai anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Ditinjau dari teori SDM maka dalam penelitian ini rekrutmen merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dengan berpedoman kepada perencanaan SDM dan analisis jabatan. Menurut Sedarmayanti (2009) tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan dasar teori tersebut maka aktivitas rekrutmen tersebut dilaksanakan melalui proses seleksi dengan fokus kepada penyediaan tenaga kerja (Prajurit Wanita TNI) yang berkualitas untuk mengisi ruang jabatan di dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Rekrutmen adalah proses untuk menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan pekerjaan organisasional (Mathis & Jackson, 2006, p.227). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) rekrutmen diartikan juga sebagai pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi dan penempatan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sedarmayanti, 2009, p.9). Berdasarkan teori tersebut maka hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilaksanakan sudah sesuai dengan teori SDM, yakni untuk menghasilkan personel dengan kompetensi yang tepat, termasuk prajurit wanita

TNI yang akan dipilih sebagai anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

Disamping itu agar diperoleh sumber daya manusia yang tepat maka perlu dibuat perencanaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek UNIFIL yang dilaksanakan oleh TNI dibuat berdasarkan perencanaan sumber daya manusia yang bersumber kepada *United Nations Infantry Battalion Manual (UNIBAM) 2012*. Organisasi, personel dan peralatan yang terdapat dalam UNIBAM 2012 sudah didesain agar Satgas Yonmek mampu melaksanakan tugas tugas yang dihadapi (p.128). Menurut Solihin (2009) perencanaan sumber daya manusia merupakan peramalan kebutuhan jumlah tenaga kerja berikut perkiraan kompetensi yang dibutuhkan dari tenaga kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dalam rekrutmen Satgas Yonmek UNIFIL dibuat berdasarkan UNIBAM 2012 dan disesuaikan dengan kebutuhan Satgas Yonmek di lapangan.

Mekanisme menurut kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai cara kerja suatu perkumpulan (*Tim Prima Pena, 2014*). Ditinjau dari teori manajemen SDM menurut Barnard (1982), mekanisme disebut *Cooperative System* yang merupakan kumpulan komponen – komponen fisik, manusia secara pribadi maupun social yang memiliki hubungan sistematis dan bekerja sama untuk mencapai tujuan (*Solihin, 2009, p.33*). Ditinjau dari teori tersebut maka mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL merupakan suatu proses kerja sama antar organisasi pelaksana yang tepat mulai dari Mabes TNI sampai Mabes Angkatan. Organisasi pelaksana tersebut terdiri dari Sops Mabes TNI, PMPP TNI, Sopsad, Disminpersal dan Sopsau. untuk mencapai tujuan yakni menghasilkan personel yang sesuai dengan

kompetensi yang dibutuhkan untuk menjadi anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL Lebanon. Perbedaan organisasi pelaksana yang ada di TNI AD, TNI AL dan TNI AU merupakan akibat dari perbedaan persepektif tentang rekrutmen dan perbedaan tradisi tiap angkatan. Menurut TNI AD dan TNI AU rekrutmen untuk tugas operasi dilaksanakan oleh Staf Operasi, sedangkan menurut TNI AL semua rekrutmen dilaksanakan oleh Staf Personel. Namun demikian perbedaan organisasi pelaksana ini tidak mempengaruhi rekrutmen prajurit wanita TNI untuk Satgas Yonmek TNI UNIFIL karena rekrutmen yang dilaksanakan di Angkatan memiliki dasar yang sama yakni ST Panglima TNI.

4.3.2 Analisis Unsur Unsur Mekanisme Rekrutmen

Analisa mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL dapat dilakukan dengan menganalisa unsur - unsurnya. Mekanisme rekrutmen dapat berjalan sebagai sebuah proses apabila memiliki unsur - unsur sebagai berikut: (1) Peraturan yang berlaku sebagai pedoman, (2) Komunikasi atau interaksi baik berupa tulisan maupun tingkah laku atau aktivitas, (3) Profesional yang berupa keahlian pelakunya agar organisasi (rekrutmen) dapat berjalan.

Unsur pertama adalah peraturan peraturan yang dipergunakan dalam mekanisme rekrutmen. Sedangkan rekrutmen adalah proses untuk menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan pekerjaan organisasional (*Mathis & Jackson, 2006, p.227*). Menurut Sedarmayanti (2009) Rekrutmen dapat memperoleh pegawai yang baik apabila dalam rekrutmen mempergunakan peraturan - peraturan yang sudah distandarisasi sehingga terukur (*Sedarmayanti, 2009, p.17*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila ditinjau dari teori SDM

semua peraturan yang dipergunakan dalam mekanisme rekrutmen sudah dapat mengarahkan untuk memperoleh personel dengan kompetensi yang tepat untuk mengisi jabatan-jabatan dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Peraturan yang dipergunakan dalam mekanisme rekrutmen sudah dibuat berdasarkan kebutuhan personel di lapangan dari sebuah organisasi militer yang akan bertugas sebagai pasukan penjaga perdamaian PBB.

Ditinjau dari teori Gender, hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat satu peraturan berupa ST Panglima TNI tentang permintaan personel, yang memuat diskriminasi terhadap perempuan. ST Panglima TNI memuat satu syarat khusus bagi prajurit wanita TNI yang sudah menikah, harus mendapatkan ijin dari suami. Menurut Herien Puspitawati (2012), Teori Gender merupakan suatu teori yang dikembangkan berdasarkan perbedaan jenis kelamin yang berdampak kepada perbedaan peran dan tanggung jawab antara laki-laki dan wanita di dalam aktivitas kehidupan. Gender menyangkut aturan sosial yang berkaitan dengan jenis kelamin manusia laki-laki dan perempuan. Berdasarkan teori tersebut maka persyaratan khusus berupa ijin suami bagi prajurit wanita TNI merupakan bentuk diskriminasi terhadap perempuan, karena tanpa ijin tersebut prajurit wanita TNI tidak bisa bertugas sebagai anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

Tetapi menurut para narasumber para prajurit wanita TNI mantan anggota Satgas Yonmek TNI, persyaratan tersebut tidak menjadi beban bagi mereka. Menurut para narasumber, kedudukan mereka sebagai seorang istri memang harus patuh terhadap keputusan yang diambil oleh suami. Pendapat narasumber tersebut dapat dijelaskan dengan teori identitas sosial, menurut Burke (1980) dan Burke and Reitzes (1981), *Role Identity Theory* lebih fokus pada kesesuaian antara arti peran dan tingkah

laku seorang individu pada saat berinteraksi dengan orang lain. Selain identitas peran dalam kelompok sosial, individu juga membutuhkan identitas individu yang harus tetap dipelihara (*Stets and Burke, 2000, p.227*). Seorang prajurit wanita TNI yang sudah menikah selain sebagai seorang anggota TNI juga merupakan seorang istri dan seorang ibu yang memiliki peran sangat besar dalam sebuah keluarga. Peran seorang wanita kepada keluarganya harus seimbang dengan perannya sebagai prajurit TNI, sehingga secara umum mereka tetap tunduk kepada keputusan suami yang merupakan pemimpin dalam rumah tangga.

Kecuali ST Panglima TNI tentang permintaan personel, peraturan - peraturan lain yang dipergunakan untuk standarisasi materi seleksi dalam mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL sudah mencerminkan kesamaan gender dan tidak ada diskriminasi untuk prajurit wanita TNI. Peraturan - peraturan tentang seleksi kesehatan, Bahasa Inggris, komputer, kesegaran jasmani dan mengemudi sudah menunjukkan persamaan antara prajurit pria dan wanita. Mengacu kepada teori gender di atas maka peraturan - peraturan yang dipergunakan sudah sesuai dengan peraturan dasar yang berlaku baik untuk prajurit pria maupun prajurit wanita TNI.

Apabila mengacu kepada Gender Policy UNDPKO 2010, maka peraturan - peraturan yang ada sudah mawadahi kesetaraan antara prajurit pria dan wanita sesuai dengan kebijakan UNDPKO tersebut. Peraturan yang dipergunakan untuk rekrutmen tidak mengandung diskriminasi terhadap wanita, semua peraturan tersebut sesuai dengan yang berlaku secara umum dalam jajaran TNI. Keberadaan prajurit wanita TNI dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL merupakan suatu keharusan mengingat tugas yang akan dilaksanakan di daerah operasi sangat membutuhkan prajurit

wanita apabila dihadapkan kepada budaya lokal yang sangat kuat dipengaruhi Agama Islam serta penanganan wanita dan anak – anak dalam kegiatan Cimic.

Unsur kedua dari mekanisme rekrutmen adalah adanya komunikasi dan interaksi baik berupa tulisan maupun tingkah laku atau kegiatan. Menurut Solihin (2009) perencanaan sumber daya manusia merupakan peramalan kebutuhan jumlah tenaga kerja berikut perkiraan kompetensi yang dibutuhkan dari tenaga kerja. Hasil penelitian ditinjau dari teori SDM (Manajemen SDM) menunjukkan bahwa interaksi atau kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka rekrutmen sudah dapat menghasilkan personel dengan kompetensi yang tepat. Ditinjau dari waktu dan tempat kegiatan maka mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL tidak menjadi hambatan bagi peserta seleksi sehingga dapat dicapai hasil yang optimal.

Ditinjau dari teori gender maka waktu dan tempat kegiatan mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL tidak membuat perbedaan atau diskriminasi yang merugikan pihak prajurit wanita TNI. Menurut Herien Puspitawati (2012), Teori Gender merupakan suatu teori yang dikembangkan berdasarkan perbedaan jenis kelamin yang berdampak kepada perbedaan peran dan tanggung jawab antara laki-laki dan wanita di dalam aktivitas kehidupan. Ditinjau dari waktu dan tempat, maka kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dan berlaku sama antara prajurit pria dengan prajurit wanita TNI sehingga tidak ada perbedaan antara pria dan wanita.

Ditinjau dari teori komunikasi organisasi maka dalam mekanisme rekrutmen ini masih terjadi kesalahan pemahaman antara Mabes TNI dan Mabes Angkatan akibat komunikasi

organisasi yang tidak berlangsung dengan baik. Menurut Guffey (2007), komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang mencakup informasi dan makna kepada pihak lain sebagai penerima pesan. Komunikasi dinyatakan berhasil apabila penerima pesan memahami pesan yang dikirim oleh pengirim pesan (*Ismail Solihin, 2010, p.170*). Dalam sebuah komunikasi organisasi, pesan - pesan yang tidak dipahami oleh penerima akan mengakibatkan tidak adanya pola pikir dan respon yang tepat seperti yang diharapkan. Ditinjau dari sisi komunikasi maka pesan dari Mabes TNI tentang kebijakan peningkatan jumlah prajurit wanita tidak diterima dengan baik oleh Mabes Angkatan sehingga tidak menimbulkan respon yang diharapkan.

Unsur ketiga adalah personel pelaksana rekrutmen yang profesional. Menurut Sedarmayanti (2009) tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Apabila ditinjau dari teori SDM tersebut maka personel yang melaksanakan seleksi sudah profesional dan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dan memahami tugasnya sehingga mampu menyeleksi personel dengan dengan tepat. Para personel pelaksana rekrutmen sudah memiliki kualifikasi sebagai *tester* dan disamping itu mereka sudah terbiasa melaksanakan seleksi yang merupakan bagian dari tugas mereka sehari hari.

Ditinjau dari teori gender, para pelaksana seleksi tidak melakukan tindakan diskriminasi terhadap para prajurit wanita TNI. Menurut Herien Puspitawati (2012), Teori Gender merupakan suatu teori yang dikembangkan berdasarkan perbedaan jenis kelamin yang berdampak kepada perbedaan peran dan tanggung jawab antara laki-laki dan wanita di dalam aktivitas kehidupan.

Para pelaksana seleksi secara professional mengikuti peraturan yang berlaku dalam seleksi kesehatan, Bahasa Inggris, komputer, dan mengemudi, termasuk pada seleksi kesegaran jasmani dimana tabel yang dipergunakan sudah dibedakan antara prajurit pria dan wanita.

4.3.3 Analisis “TNI Gender Policy” Dalam Rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL

Menurut UNDPKO (*Woman in Peacekeeping, 2014*), jumlah prajurit wanita dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB tahun 2014 berjumlah sekitar 3% dan diupayakan terus meningkat setiap tahun. Mabes TNI (Sops Mabes TNI) sudah memahami kebijakan tentang peningkatan wanita dalam misi PBB dan diaplikasikan dalam ST permintaan personel Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Untuk memastikan agar terdapat prajurit wanita TNI dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL, maka dalam ST permintaan sudah dicantumkan beberapa jabatan yang harus diisi oleh prajurit wanita TNI (tidak boleh diisi oleh prajurit pria). Hal ini dapat diverifikasi dengan memperhatikan data sekunder berupa ST permintaan yang dikeluarkan oleh Sops Mabes TNI kepada Mabes Angkatan.

Kebijakan untuk meningkatkan jumlah prajurit wanita TNI dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL yang dikeluarkan oleh Mabes TNI belum dapat diikuti oleh TNI AD, TNI AL dan TNI AU. Terputusnya kebijakan Mabes TNI disebabkan oleh komunikasi dalam organisasi yang tidak berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari belum adanya sosialisasi kepada Mabes Angkatan dan tidak adanya perintah secara resmi dari Mabes TNI kepada Mabes Angkatan. Ditinjau dari teori komunikasi organisasi yang menurut Wyne Pace dan Don F Faules, komunikasi itu merupakan

penunjukan dan penafsiran pesan di antara unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi (*Poppy Ruliana, 2014, p.18*). Oleh karena itu, terputusnya kebijakan antara Mabes TNI dan Mabes Angkatan merupakan bentuk dari komunikasi organisasi yang belum berjalan dengan optimal. Menurut Guffey (2007), komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang mencakup informasi dan makna kepada pihak lain sebagai penerima pesan. Komunikasi dinyatakan berhasil apabila penerima pesan memahami pesan yang dikirim oleh pengirim pesan (*Ismail Solihin, 2010, p.170*). Komunikasi organisasi antara Mabes TNI dan Mabes Angkatan tidak berjalan dengan baik sehingga kebijakan tentang penambahan jumlah prajurit wanita TNI tidak mendapat respon yang tepat dari Mabes Angkatan. Akibatnya jumlah prajurit wanita TNI dalam Satgas Yonmek UNIFIL tidak memenuhi kuota yang ada.

Sikap Mabes TNI dan PMPP TNI dalam penentuan jumlah prajurit wanita TNI sangat tergantung kepada Mabes Angkatan yang memiliki kewenangan sebagai pembina personel. Sedangkan di tiap angkatan sendiri kewenangan tersebut dimiliki oleh organisasi yang berbeda - beda. Untuk TNI AD kewenangan penentuan jumlah personel prajurit wanita tersebut berada di Panglima Kotama yang merupakan komando atas dari *main body* Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Di jajaran TNI AL kewenangan tersebut berada di Disminpersal dan di jajaran TNI AU kewenangan tersebut berada di Binprof. Ditinjau dari teori organisasi maka menurut *Weber*, kondisi ini merupakan bentuk dari penataan kewenangan di dalam organisasi (*Poppy Ruliana, 2014, p.41*). Pola kewenangan dalam organisasi tersebut berkaitan dengan efisiensi birokrasi, dimana kewenangan penentuan jumlah prajurit wanita TNI merupakan bagian dari pencapaian efisiensi dalam birokrasi TNI sehingga Mabes TNI dan PMPP TNI

cenderung menerima keputusan dari tiap angkatan yang merupakan pembina personel organisasi TNI. Kondisi ini merupakan salah satu sebab tidak terpenuhinya kuota prajurit wanita TNI dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

4.3.4 Analisis Ketersediaan Prajurit Wanita TNI Sebagai Calon Anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

Rekrutmen personel dapat dilaksanakan dengan baik apabila terdapat jumlah calon yang cukup besar melebihi jumlah yang dibutuhkan. Ditinjau dari teori SDM maka jumlah calon yang tersedia dan memenuhi syarat awal untuk mengikuti seleksi sudah cukup banyak. Menurut Mathis & Jackson (2006) perekrutan adalah proses untuk menghasilkan sekelompok pelamar berdasarkan syarat yang ditentukan melalui serangkaian aktivitas (p.255). Ditinjau dari sumber personel, maka rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL termasuk ke dalam perekrutan internal dimana sumber pelamar yang diseleksi berasal dari dalam organisasi TNI sendiri. Kelompok pelamar yang ada merupakan para anggota TNI yang sudah memenuhi syarat untuk mengikuti rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Menurut Sedarmayanti (2009) rekrutmen diartikan juga sebagai pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi dan penempatan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (p.9). Berkaitan dengan rekrutmen Satgas Yonmek TNI maka kebutuhan prajurit wanita dapat dipenuhi apabila terdapat kelompok pelamar yang mencukupi. Melihat jumlah prajurit wanita TNI yang ada saat ini, maka prajurit wanita TNI yang memiliki peluang besar untuk bertugas sebagai anggota Satgas Yonmek TNI terdiri dari prajurit wanita TNI berpangkat Sersan Dua sampai dengan pangkat Mayor.

Ketersediaan prajurit wanita TNI juga dapat ditinjau dari segi kesiapan personel untuk mengikuti seleksi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian peserta tidak memiliki kesiapan yang baik terutama kemampuan Bahasa Inggris dan ketrampilan komputer. Menurut Sedarmayanti (2009) rekrutmen diartikan juga sebagai pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi dan penempatan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (p.9). Dengan demikian prajurit wanita TNI yang tidak memenuhi syarat tidak dapat diterima menjadi anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Untuk menghindari hal tersebut maka peserta seleksi khususnya prajurit wanita TNI perlu dipersiapkan oleh satuannya agar dapat memenuhi persyaratan yang dibutuhkan, sehingga prajurit wanita TNI yang bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB akan bertambah jumlahnya.

4.3.5 Analisis Minat Para Prajurit Wanita TNI Untuk Ikut Serta Dalam Penugasan Satgas Yonmek TNI UNIFIL

Minat dari para prajurit wanita TNI untuk ikut bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB merupakan salah satu faktor lain yang harus diperhatikan dalam rekrutmen ini. Minat yang besar akan menghasilkan calon yang besar pula, sehingga dapat dipilih personel yang terbaik. Berdasarkan hasil penelitian, para pejabat yang bertugas membina prajurit wanita TNI menyatakan bahwa minat yang ada masih cukup besar terutama para prajurit wanita yang masih muda dan belum menikah.

Memperhatikan hasil penelitian di atas maka kecenderungan minat para prajurit wanita yang makin menurun setelah menikah dapat dijelaskan berdasarkan teori identitas sosial, menurut Burke (1980) dan Burke and Reitzes (1981), *Role Identity Theory* lebih focus pada kesesuaian antara arti peran dan

tingkah laku seorang individu pada saat berinteraksi dengan orang lain. Selain identitas peran dalam kelompok sosial, individu juga membutuhkan identitas individu yang harus tetap dipelihara. Secara keseluruhan perlu keseimbangan antara identitas peran dalam kelompok dan identitas individu (*Stets and Burke, 2000, p.227*). Prajurit wanita TNI yang berkeluarga selain sebagai prajurit juga merupakan individu sebagai seorang istri dan seorang ibu. Dalam identitasnya sebagai seorang ibu dan seorang istri, maka keinginan para prajurit wanita TNI untuk ikut bertugas sebagai anggota Satgas Yonmek TNI sudah banyak berkurang, karena mereka terikat kepada keluarga terutama anak - anak.

Terlepas dari minat, para prajurit wanita TNI juga harus mempersiapkan diri untuk menghadapi seleksi rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Menurut Sumertha (2011) sebagian prajurit wanita TNI gagal mengikuti seleksi karena terbatasnya kemampuan berbahasa Inggris. Jadi harus ada keterpaduan antara minat dan kesiapan personel menghadapi seleksi rekrutmen. Minat yang kuat harus diimbangi dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi standar yang dibutuhkan.

4.3.6 Analisis Peluang Para Prajurit Wanita TNI Yang Bertugas Di Jajaran TNI Yang Letaknya Jauh Dari Mabes Angkatan

Disamping faktor minat, perlu diperhatikan juga apakah metode perekrutan yang ada sudah menjangkau seluruh instansi / satuan di seluruh jajaran TNI mengingat prajurit wanita TNI saat ini bertugas tersebar di seluruh tanah air. System komando dan pengendalian dalam organisasi TNI merupakan salah satu kunci dalam organisasi militer. System ini dipergunakan sebagai salah satu sarana untuk menjangkau seluruh satuan dalam jajaran TNI

dalam rangka mencari prajurit wanita calon anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Menurut Mathis & Jackson (2006) komponen pasar tenaga kerja yang paling luas adalah populasi yang bersedia untuk diseleksi. Sejumlah besar pelamar yang potensial harus dapat dijangkau dengan berbagai metode perekrutan (p.227). Hasil penelitian menunjukkan bahwa system yang dipergunakan di dalam jajaran TNI sudah mampu menjangkau seluruh jajaran TNI sehingga semua personel prajurit wanita TNI mendapat kesempatan untuk mendaftar sebagai calon peserta

Sistem komando pengendalian yang berlaku di jajaran TNI yang dipergunakan sebagai sarana rekrutmen kepada satuan - satuan yang berlokasi di daerah , dapat ditinjau dari teori komunikasi organisasi. Menurut Guffey (2007) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang mencakup informasi dan makna kepada pihak lain sebagai penerima pesan. Komunikasi dinyatakan berhasil apabila penerima pesan memahami pesan yang dikirim oleh pengirim pesan (*Ismail Solihin, 2010, p.170*). Dengan memperhatikan keterangan tersebut maka proses pengiriman pesan sudah dapat terlaksana, dimana system komando pengendalian TNI sudah dapat mengirim dan menerima informasi ke seluruh satuan jajaran TNI untuk kepentingan operasional jajaran TNI. Sistem ini dapat menjadi sarana yang baik bagi rekrutmen personel Satgas Yonmek TNI UNIFIL, khususnya untuk rekrutmen prajurit wanita TNI.

4.3.7 Analisis Peran Prajurit Wanita TNI Dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

Peran prajurit wanita TNI dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL menjadi cukup penting di daerah operasi. Yang perlu diingat bahwa budaya lokal di Lebanon sangat kuat dipengaruhi oleh

agama Islam sehingga komunikasi dengan penduduk local wanita hanya dapat dilakukan secara leluasa oleh prajurit wanita. Peran prajurit wanita TNI tersebut sesuai dengan teori identitas sosial, menurut Burke (1980) dan Burke and Reitzes (1981), *Role Identity Theory* lebih focus pada kesesuaian antara arti peran dan tingkah laku seorang individu pada saat berinteraksi dengan orang lain. Prajurit wanita TNI sebagai bagian dari kelompok sosial Satgas Yonmek TNI UNIFIL memiliki peran yang cukup besar dalam rangka mensukseskan tugas pokok Satgas Yonmek TNI UNIFIL.

Ditinjau berdasarkan teori gender maka dapat dikatakan bahwa kehadiran wanita menunjukkan peran yang lebih besar. Menurut Pierce (2006, p.111), secara fisik dan psikologi telah menunjukkan bukti bahwa wanita tidak hanya lebih kecil dan lebih lemah dari laki laki, tetapi wanita memiliki hal yang unik yang dalam situasi dan kondisi tertentu memberikan keuntungan sebagai motor penggerak atau *multitasking*. Secara nyata akan terlihat beberapa pekerjaan khususnya berhubungan dengan pelayanan kesehatan dan mengurus anak anak akan lebih baik dikerjakan oleh wanita.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Mekanisme rekrutmen Satgas Yonmek UNIFIL merupakan sebuah proses saling berhubungan yang dilaksanakan oleh organisasi rekrutmen yang terdiri dari: Sops Mabes TNI, PMPP TNI, Sopsad, Disminpersal dan Sopsau. Mekanisme penunjukan *main body* Satgas Yonmek di Angkatan Darat melalui Kotama Operasi akan sangat berpengaruh terhadap rekrutmen Kowad, sedangkan rekrutmen Kowal sangat dipengaruhi oleh kebijakan yang diambil oleh Disminpersal dan rekrutmen Wara dipengaruhi oleh kebijakan yang diambil oleh Pembina Profesi.

Mekanisme rekrutmen dapat berjalan dengan baik apabila unsur - unsur mekanisme rekrutmen yang ada sudah memenuhi syarat. Unsur mekanisme rekrutmen tersebut terdiri dari : tersedianya peraturan - peraturan sebagai dasar dan standar rekrutmen, interaksi, kegiatan dan komunikasi selama pelaksanaan serta profesionalisme dari personel pelaksanaannya. Dalam penelitian ini peraturan - peraturan yang dipergunakan sudah mawadahi kepentingan organisasi untuk merekrut anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL, terutama terkait kompetensi yang tepat. Interaksi dan kegiatan dalam mekanisme rekrutmen sudah berjalan dengan baik dan sudah dapat diikuti oleh seluruh peserta secara optimal. Para pelaksana seleksi terdiri dari para personel yang profesional sehingga mekanisme rekrutmen dapat berjalan dengan baik

Mengingat peran wanita yang cukup besar pada operasi pemeliharaan perdamaian dan dalam rangka kesetaraan gender, PBB mengeluarkan UNDPKO *Gender Policy* pada tahun 2010. Sebagai TCC maka Indonesia juga sudah berusaha menerapkan kesetaraan gender sesuai dengan budaya dan kondisi yang berlaku di Indonesia.

Penugasan prajurit wanita TNI dalam Satgas Yonmek UNIFIL merupakan perwujudan dari UN *Gender Policy*, tetapi jumlah prajurit wanita TNI yang terlibat tidak pernah mencapai kuota seperti yang diinginkan dalam UN *Gender Policy* tersebut.

Namun pada realitanya, kuota prajurit wanita TNI dalam rekrutmen Satgas Yonmek TNI UNIFIL tidak dapat terpenuhi, karena disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut :

Pertama, “*TNI Gender Policy*” sebagai salah satu dasar dalam perencanaan SDM tidak berjalan dengan baik karena belum dipahami oleh Mabes Angkatan. Kebijakan Mabes TNI tentang upaya peningkatan jumlah prajurit wanita TNI yang bertugas dalam Satgas Yonmek TNI UNIFIL tidak diketahui oleh Mabes Angkatan sehingga tidak ada tindak lanjutnya. Walaupun dalam hal ini TNI AD “sudah mengerti” tentang kebijakan tersebut, tetapi hal itu tidak langsung diterapkan dikarenakan tidak adanya perintah resmi dari Mabes TNI. Sedangkan, TNI AL dan TNI AU “sama sekali belum mengerti” tentang “*TNI Gender Policy*” tersebut, karena para pejabat yang menangani rekrutmen tidak pernah mengikuti workshop atau seminar tentang operasi pemeliharaan perdamaian yang diselenggarakan oleh PMPP TNI.

Kedua, kewenangan penuh penentuan personel berada di Mabes Angkatan sebagai pembina personel. Sedangkan Mabes TNI hanya menerima saja personel yang dikirim oleh Mabes Angkatan, meskipun jumlah prajurit wanita TNI tidak memenuhi kuota yang diminta.

Ketiga, Sesuai dengan ajaran agama dan budaya di Indonesia seorang prajurit wanita TNI yang sudah menikah sangat taat kepada suami dan terikat kepada keluarga. Hal tersebut

menyebabkan sebagian besar para prajurit wanita TNI yang sudah menikah, motivasinya menurun untuk ikut bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian.

Di samping itu, masih ditemukan indikasi adanya “diskriminasi” terhadap wanita dalam Surat Telegram (ST) Panglima TNI tentang permintaan personel untuk Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Dalam ST itu disebutkan bahwa “prajurit wanita TNI yang sudah menikah wajib mendapat ijin dari suami”. Meskipun demikian, syarat tersebut dianggap hanya sebagai syarat administrasi dan tidak menjadi beban bagi sebagian besar prajurit wanita TNI. Menurut para prajurit wanita TNI, syarat tersebut sudah sesuai dengan budaya Indonesia dan kaidah agama. Dalam hal ini, pada umumnya wanita yang telah menikah lebih mengutamakan adanya restu keluarga atau ijin suami sebagai kepala rumah tangga.

Walaupun demikian, suatu realita bahwa peran prajurit wanita TNI sangat signifikan dalam pelaksanaan tugas Satgas Yonmek TNI UNIFIL. Hal ini dikarenakan kehadiran mereka sangat dibutuhkan dalam kegiatan yang berhubungan langsung dengan penduduk wanita dan anak-anak di Lebanon, terutama dalam bidang pelayanan kesehatan dan pendidikan.

5.2 Saran.

Dengan mempertimbangkan kemampuan prajurit wanita TNI yang cukup baik, maka disarankan agar prajurit wanita TNI diberi peluang kembali untuk bertugas sebagai *Military Observer* (Milobs) dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB.

Mengingat peran prajurit wanita TNI yang cukup penting dan jumlahnya perlu ditingkatkan dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB, maka disarankan agar dilaksanakan sosialisasi kepada Mabes

Angkatan dan jajaran Kotama Operasi serta Kotama Pembinaan, tentang kebijakan Mabes TNI untuk meningkatkan jumlah prajurit wanita TNI dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB.

Dengan memperhatikan kuatnya pengaruh keluarga dalam kehidupan prajurit wanita TNI, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

Pertama, disarankan agar dibuat payung hukum berupa peraturan tertulis secara resmi tentang kebijakan TNI tentang gender untuk meningkatkan jumlah prajurit wanita TNI dalam operasi pemeliharaan perdamaian, agar dapat dijadikan dasar oleh semua pihak yang terkait.

Kedua, disarankan agar prajurit wanita TNI yang masih junior dan belum menikah diberi peluang lebih besar dalam penugasan operasi.

Ketiga, disarankan agar dibuat suatu mekanisme tentang pengerahan prajurit wanita TNI dalam situasi yang darurat dan memaksa, mengingat kodrat mereka sebagai ibu dan harus meninggalkan keluarga untuk melaksanakan tugas.

Keempat, disarankan agar dilaksanakan penelitian lanjutan tentang pengaruh keluarga terhadap pelaksanaan tugas prajurit wanita TNI yang sudah menikah.

Selanjutnya, disarankan pula agar para prajurit wanita TNI yang potensial untuk bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian, disiapkan secara baik, terutama dalam bidang bahasa Inggris, computer dan kesemaptan jasmani.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afrizal, (2014) *Metode Penelitian Kualitatif*, Raja Grafindo Persada,
- Department Of Peacekeeping Operation (2008), *United Nations Peacekeeping Operations Principles And Guidelines*, UNDPKO, UNHQ NY
- Departement Of Peacekeeping Operation (2012), *United Nations Infantry Battalion Manual (UNIBAM)*
- Diehl, Paul F (2008), *Peace Operation*, Polity Press
- Institute of International Studies (2013), jurusan Ilmu Hubungan Internasional, Universitas Gajah Mada, *Indonesia dan Misi Perdamaian PBB: Tinjauan Diplomasi Politik Luar Negeri*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UGM.
- Mathis, Robert – Jackson, John H, (2006), *Human Resource Management*, cetakan ke sepuluh, Salemba Empat
- Pierce, Penny F. (2006), *The Role of Women in The Military*, Military Life, (Vol 4) Military Culture, Praeger Security International,
- Ruliana, Poppy, (2014), *Komunikasi Organisasi Teori Dan Studi Kasus*, PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, cetakan ketiga, Mandar Maju.
- Solihin, Ismail (2009), *Pegantar Manajemen*, Erlangga
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta Bandung
- Tim Prima Pena (2014), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gramedia Press

Jurnal/Artikel

- Brahimi (2003), *Report of the Panel on United Nations Peace Operations and The Future of UN Peace Operations on August 2000*, New York, The Henry L. Stimson Center, From <http://www.stimson.org/images/uploads/research-pdfs/BR-CompleteVersion-Dec03.pdf>

- Duara, I Ketut, (2014), *Penataan Karir Perwira TNI Pada Jabatan Strategis Dalam Rangka Misi Pemeliharaan Perdamaian Dunia*, Universitas Pertahanan Indonesia, (Tesis)
- Hidayat, Eri Radityawara, (2012), *Pilihan Moda Keputusan Dan Kompetensi Kognitif Lintas Budaya Dalam Operasi Perdamaian Internasional: Studi Perbandingan Pemelihara Perdamaian Indonesia Dan Perancis*, Universitas Indonesia, (Disertasi)
- Jan E. Stets & Peter J. Burke (2000), *Identity Theory and Social Identity Theory*, Social Psychology Quarterly, Washington State University , Vol. 63, No. 3, from <http://wat2146.ucr.edu/papers/00a.pdf>
- Puspitawati, Herien (2013), *Gender Dan Keluarga; Konsep Dan Realita di Indonesia*, IPB Press, from <http://ikk.fema.ipb.ac.id/v2/images/karyailmiah/gender.pdf>
- Sumertha KY, I Gede (2011), *Women in Peacekeeping Mission*, The Jakarta Post. <http://www.thejakartapost.com/news/2011/07/12/peacekeeping-and-women%E2%80%99s-role-peace-and-security.html>
- United Nations (2014), *Woman In Peacekeeping*, <http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/womeninpk.shtml>
- US Army Command and General Staff College (2008), *Peace Operations*, Department of Joint and Multinational Operations, Ft Leavenworth. (Bahan ajaran)

Dokumen, Peraturan Dan Perundang - Undangan

- Gender Team UNDPKO (2010), *Policy on Gender Equality in UN Peacekeeping Operations*, UNDPKO
- Kementerian Pertahanan RI (2014), *Kebijakan Pertahanan Negara Tahun 2014*, Jakarta
- Mabes TNI (2010), *Bujuklak Prosedur Perencanaan Umum Pelibatan TNI dalam Misi PBB*. Nomor Perpang/86/XII/2010, Jakarta.

Mabes TNI (2013), *Doktrin Kampanye Militer*, Kep Panglima TNI Nomor Kep/265/IV/2013, Jakarta

Mabes TNI (2013), *Doktrin Operasi Gabungan*, Kep Panglima TNI Nomor Kep/258/IV/2013, Jakarta

SatgasYonmek TNI Kontingen Garuda XXIII – H UNIFIL (2014), *Laporan Pelaksanaan Tugas*, Jakarta.

Undang Undang Republik Indonesia no 34 Th 2004, tentang Tentara Nasional Indonesia

Surat Telegram (ST) Panglima TNI nomor: ST/447/2009, tanggal 18 Agustus 2009, tentang permintaan personel untuk calon anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL Kontingen Garuda XXIII-D tahun 2009/2010

Surat Telegram (ST) Panglima TNI nomor: ST/447/2010, tanggal 28 Juni 2010, tentang permintaan personel untuk calon anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL Kontingen Garuda XXIII-E tahun 2010/2011

Surat Telegram (ST) Panglima TNI nomor: ST/395/2011, tanggal 11 Juni 2011, tentang permintaan personel untuk calon anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL Kontingen Garuda XXIII-F tahun 2011/2012

Surat Telegram (ST) Panglima TNI nomor: ST/410/2012, tanggal 20 April 2012, tentang permintaan personel untuk calon anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL Kontingen Garuda XXIII-G tahun 2012/2013

Surat Telegram (ST) Panglima TNI nomor: ST/414/2013, tanggal 18 April 2013, tentang permintaan personel untuk calon anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL Kontingen Garuda XXIII-H tahun 2013/2014

Wawancara Nara Sumber

Anto Mukti Putranto, Brigadir Jenderal TNI, Komandan PMPP TNI, wawancara di PMPP TNI tanggal 14 Mei 2015

Bonang Bayuaji, Letkol Pnb, Pabandya Opsban Sopsau, wawancara di Mabesau tanggal 8 April 2015

Dian Anggaratmi, Serka, Wara mantan anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL 2013, wawancara di RSPAU tanggal 4 Juni 2015

Dikdik Setiadi, Letkol Kav, Pabandya OPP Paban IV Sops Mabes TNI, wawancara di Mabes TNI tanggal 1 April 2015, dan wawancara di Kemhan tanggal 4 Juni 2015

Haris, Kapten Cpl, Kaurmin Ditrenops PMPP TNI, wawancara di PMPP TNI tanggal 30 Maret 2015

Hendi Antariksa, Kolonel Inf, Dirbinrenops PMPP TNI, mantan Dansatgas Yonmek UNIFIL 2011, wawancara di PMPP TNI tanggal 30 Maret 2015

Imam Edi Mulyono, Mayor Jenderal TNI, Force Commander MINURSO Sahara 2013 - sekarang, mantan Komandan PMPP TNI 2011 – 2013, wawancara di PMPP TNI tanggal 5 April 2015

Lia Puspita, Sertu, Kowad mantan anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL 2014 , wawancara di Mabesad tanggal 21 April 2015

Lusi Febriyanti, Lettu Cba, Kowad mantan anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL 2014, wawancara di Mabesad tanggal 21 April 2015

Mukson, Mayor Laut (P), Kasubdisjab Pamen Disminpersal, wawancara di Mabesad tanggal 2 April 2015

Nurjanah, Letkol Caj, Pabandya Kowad Spers Mabesad, wawancara di Mabesad tanggal 23 Juni 2015

Rina Adiyanti, Sertu, Kowad mantan anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL 2014, wawancara di Mabesad tanggal 21 April 2015

Rokhmi Handayani, Letkol Caj, Pabandya 4 Wan TNI dan IKKT Spers Mabes TNI, wawancara di Mabes TNI tanggal 11 Juni 2015

Riana, Mayor Laut (Kh)/W , Kowal mantan anggota Satgas Yonmek TNI UNIFIL 2013, wawancara di Mabes TNI tanggal 11 Juni 2015

Rifki, Kolonel Inf, Paban III Siapsat Sopsad, wawancara di Mabesad tanggal 20 April 2015

Tubagus, Letkol Laut (P), Kasijabpatmil Disminpersal, wawancara di Mabesad tanggal 2 April 2015

Yusub, Mayor Inf, Paban Muda Siapsat Sopsad, wawancara di Mabesad tanggal 20 April 2015