REKAYASA
Journal of Science and Technology
https://journal.trunojoyo.ac.id/rekayasa

Rekayasa, 2025; 18(3): 506-513
ISSN: 0216-9495 (Print)
ISSN: 2502-5325 (Online)

Analisis Kebijakan Inklusif terhadap Dinamika Lingkungan Kerja KRI : Tinjauan Kualitatif Manajemen SDM pada Satgas MTF UNIFIL

Windi Apsari[1], Sri Umiyati[1*], Sulistyanto[1]
[1]Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hang Tuah
Jl. Arief Rahman Hakim No.150 Keputih Sukolilo Surabaya Jawa Timur
*E-mail Korespondensi : sri.umiyati@hangtuah.ac.id
DOI: https://doi.org/10.21107/rekayasa.v18i3.31732
Submitted October 22nd 2025, Accepted November 29th 2025, Published December 19th 2025

Abstrak

United Nations Security Council Resolution (UNSCR)1325 tahun 2000 menekankan pentingnya partisipasi dan keterlibatan perempuan dalam proses pemeliharaan perdamaian dunia. Pemerintah Indonesia melalui TNI AL mengeluarkan kebijakan SDM inklusif dengan mengikutsertakan Kowal dalam Satgas *Maritime Task Force* (MTF) *United Nation Interim Force in* Lebanon (UNIFIL) pada tahun 2021. Dimana sebelumnya sejak 2009 sampai dengan 2020, seluruh personelnya adalah prajurit pria sehingga menciptakan lingkungan kerja KRI yang maskulin. Penelitian ini menganalisis dampak Kebijakan SDM inklusif terhadap dinamika lingkungan kerja di KRI, faktor penghambat dan pendukung serta bagaimana persepsi dari prajurit pria terkait kebijakan SDM inklusif berbasis gender. Merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan keberadaan Kowal membawa perubahan yang positif terhadap dinamika lingkungan kerja namun tetap mempertahankan sistematika dan budaya kerja yang sudah berjalan. Kehadiran Kowal direspon secara positif oleh prajurit pria. Namun diperlukan penerapan aturan berbasis gender yang ketat dalam pelaksanaannya. Penelitian ini merekomendasikan penguatan kurikulum SDM khususnya kesetaraan gender, penyesuaian kuota Kowal dalam Satgas MTF UNIFIL, fasilitas Kowal di KRI dan penyusunan regulasi tertulis berbasis Gender di KRI.

Kata Kunci: kowal, satgas MTF UNIFIL, gender, kebijakan inklusif

Abstract

United Nations Security Council Resolution (UNSCR) 1325 (2000) emphasizes the importance of women's participation and involvement in global peacekeeping missions. As part of its implementation, the Government of Indonesia, through the Indonesian Navy, issued an inclusive human resource (HR) policy by deploying members of the Indonesian Navy Women's Corps (Kowal) in the Maritime Task Force (MTF) of the United Nations Interim Force in Lebanon (UNIFIL) beginning in 2021. Previously, from 2009 to 2020, all MTF UNIFIL personnel were male, creating a masculine work environment aboard Indonesian warships (KRI). This study aims to analyze the impact of the inclusive HR policy on the work environment dynamics in KRI, identify supporting and inhibiting factors, and examine male soldiers' perceptions of the presence of Kowal. The research employs a qualitative descriptive method using interviews, observations, and documentation. The findings indicate that the presence of Kowal has brought positive changes to the work environment while maintaining the existing systems and organizational culture. Male personnel generally responded positively to their presence; however, the implementation requires strict gender-based regulations. The study recommends strengthening HR curricula with a focus on gender equality, adjusting the quota of Kowal according to KRI facilities, and formulating written gender-based regulations within the MTF UNIFIL.

Key words: *navy female soldier, MTF UNIFIL task force, gender, inclusive policy*

PENDAHULUAN

Keterlibatan perempuan dalam proses perdamaian dunia menjadi isu strategis sejak dikeluarkannya *United Nation Resolution Security Council* (UNSCR) 1325 tahun 2000. Resolusi ini mengandung 5 pilar utama diantaranya adalah partisipasi perempuan, perlindungan, pencegahan konflik, keterlibatan dalam rekonstruksi pasca-konflik, dan kebijakan kesetaraan gender. Tahun 2019 sampai tahun 2020, Indonesia kembali terpilih menjadi anggota DK PBB, Pemerintah Indonesia melalui Kementrian Luar Negeri mengajukan isu prioritas, yakni melanjutkan kontribusi dalam upaya mewujudkan perdamaian dunia dengan meningkatkan peranan perempuan dalam proses perdamaian dan menambah kuota *female peace keepers*.

KRI yang tergabung Satgas MTF UNIFIL memiliki kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada umumnya. Misi pemeliharaan dan perdamaian dunia selama satu tahun di negara konflik menuntut kesiapan yang matang. KRI sebagai alat utama sistem senjata (alutsista) yang membawa bahan bakar, senjata, dan amunisi, sehingga memerlukan personel yang sehat secara jasmani dan rohani dan memiliki mental yang kuat. Setiap personel juga dilatih untuk tetap waspada dalam kondisi apapun, dimanapun dan kapanpun. Sehingga relevan apabila sebelumnya satgas ini selruh personelnya adalah prajurit pria. Tidak hanya menjadi tempat kerja dimana sebuah aktivitas organisasi berlangsung dan menjalankan operasionalnya, KRI juga menjadi tempat tinggal dan tempat berlindung bagi prajurit selama melaksanakan Satgas MTF UNIFIL yang memakan waktu hampir satu tahun. Selama melaksanakan misi Satgas MTF UNIFIL, prajurit TNI AL tidak disediakan mess atau penginapan di darat atau saat berlabuh namun tetap beristirahat di KRI.

Adapun KRI yang pernah melaksanakan Satgas MTF UNIFIL diantaranya adalah KRI Dipenogoro 365, KRI Sultan Hasanudin 366, KRI Sultan Iskandar Muda 367, KRI Frans Kaisepo 368, KRI Usman Harun 359 dan KRI Jhon Lie 3587. Lingkungan kerja KRI khususnya KRI kelas *Ship Integrated Geometrical Modullar Approach* (SIGMA) memiliki dimensi panjang 90 meter dan lebar 12 meter dilengkapi dengan *full armament* baik pertahanan udara, permukaan maupun bawah air, serta dilengkapi sensor- sensor deteksi yang canggih dan saling terintegrasi. Lingkungan kerja yang sempit dan terbatas membawa tantangan yang mempengaruhi kenyamanan prajurit terutama saat pemakaian jangka panjang akan meningkatkan stress dan menurunan mentalitas prajurit.

Tidak hanya kondisi di dalam KRI, negara tempat berlabuh menjadi bagian dari lingkungan kerja dalam Satgas MTF UNIFIL. Negara tempat berlabuh yang diperbolehkan diantaranya adalah Turki, Cyprus dan Lebanon. Lebanon seringkali mengalami kondisi ekonomi dan politik yang tidak stabil, seringkali terjadi genjatan senjata, perampokan bank, inflasi 20 kali lipat dan demo kepada pemerintah. Selain itu kondisi iklim sub tropis di Lebanon menyebabkan cuaca buruk saat pelaksanaan patroli di wilayah *Area Maritime Operation* (AMO). Disamping itu adanya klaim wilayah territorial yang dilakukan secara sepihak oleh Israel menjadi tantangan selama melaksanakan patroli di AMO.

Berdasarkan uraian kondisi lingkungan kerja di paragraf sebelumnya, relevan apabila di tahun 2009 sejak pertama kali diberangkatkannya Satgas MTF UNIFIL seluruh prajuritnya adalah pria. Namun disisi lain kondisi ini menimbulkan dinamika lingkungan kerja yang homogen dan maskulin. Selain menjalankan tugas sebagai unsur patroli maritim di bawah UNIFIL, KRI juga menjalankan peran diplomasi untuk mengenalkan budaya kepada masyarakat luar negeri. Pengenalan budaya ini dituangkan dalam bentuk penampilan kesenian berupa tarian daerah maupun penyajian makanan daerah pada saat kegiatan medal parade, HUT 17 Agustus dan kegiatan tertentu. UNSCR 1325 tahun 2000 telah menjadi *trigger* lahirnya kebijakan SDM inklusif di Indonesia, khususnya dalam TNI Angkatan Laut. Resolusi kebijakan berbasis gender ini mendorong keterlibatan dan partisipasi Kowal dalam misi pemeliharaan perdamaian dunia, khususnya dalam Satgas MTF UNIFIL yang menjadi sebuah terobosan penting dalam mengikis dominasi lingkungan kerja yang homogen dan maskulin.

Penelitian sebelumnya mengenai penugasan Kowal di KRI menunjukan bahwa mampu menjalankan peran, tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengawak KAL/KRI sesuai dengan strata kepangkatan dan jabatannya. SDM inklusif diterapkan melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan kompetensi Kowal bersama dengan prajurit pria secara berkala. Selain itu adanya kepemimpinan inklusif memastikan stabilitas Kowal yang berdinas di KAL terjaga dan saing menghargai walaupun terdapat perbedaan gender (Dewi, 2022). *Female peace keepers* semakin memiliki peran yang signifikan dalam bidang-bidang operasi perdamaian dan telah membuat dampak positif pada operasi perdamaian, baik melalui peningkatan peran wanita dalam proses bina damai maupun perlindungan terhadap hak-hak wanita sendiri (Tantahara, 2022)

Partisipasi perempuan dalam misi pemeliharaan dan keamanan dunia dapat menjamin adanya keberlanjutan dan peningkatan kualitas perjanjian perdamaian dan dinilai hasil perjanjian perdamaian lebih lama dibandingkan sebelumnya (Hasan & Putra, 2020). Dalam misi perdamaian UNIFIL pada periode tahun 2015 sampai dengan 2017 selain menjadi tim medis dan logistik, *female peace keepers* juga dipercaya untuk mengemban tugas dan tanggung jawab seperti prajurit pria diantaranya menjadi *military observer*, polisi serta personel HAM dan kemanusiaan. *Female peace keerps* juga diikutsertakan dalam penugasan patroli. (Firohmatillah & Sudirman, 2019)

Adanya kebijakan SDM inklusif gender membawa pengaruh pengaruh signifkan dan positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi. Inklusivitas mewujudkan konsep serta praktek keberagaman dengan menciptakan lingkungan yang melibatkan setiap komponen personel dan menghargai pendapat dan perbedaan personel. Inklusif mensinergikan perbedaan yang ada dan menjadikannya sebagai kolaboratif yang membawa dampak positif pada organisasinya (Kaur & Arora, 2020). Konsep inklusif tidak hanya sebatas pada representasi namun juga bagaimana sebuah organisasi dapat menciptakan lingkungan dan budaya yang memungkinkan masing-masing individu merasa dianggap menjadi bagian dalam sistem sosial dan operasional organisasi itu sendiri. Adapun prinsip-prinsip SDM inklusif menurut Mor-Barak (2022) diantaranya adalah menghargai dan memanfaatkan perbedaan individu/kelompok, memanfaatkan perbedaan, kerjasama dan kontribusi serta upaya melibatkan diri.

KRI sebagai lingkungan kerja tidak hanya menjadi tempat yang terlihat secara fisik, namun juga menyangkut dimensi sosial dan organisasi secara langsung maupun tidak langsung, poin ini dapat membantu pengalaman individu tersebut selama berada di organisasinya (Robbins, 2017). Hal ini kemudian diimplementasikan melalui perintah Panglima TNI Laksamana TNI Yudo Margono untuk mengikutsertakan Kowal dalam MTF UNIFIL, yang sebelumnya sejak misi pertama tahun 2009 sampai dengan 2020, seluruh prajuritnya adalah pria. Pada Desember 2020 dimulai rekruitmen prajurit yang akan melaksanakan Satgas MTF TNI UNIFIL. Kemudian pada tahun 2021, terpilih 3 Kowal dari 119 prajurit pria. Ini merupakan pertama kalinya Kowal diikutkan dalam Satgas MTF UNIFIL. Ditahun 2022 terdapat 6 Kowal dan 114 prajurit pria, tahun 2023 terdapat 8 Kowal dan 112 prajurit pria, tahun 2024 terdapat 12 Kowal dan 108 prajurit pria.

Kowal terus diikutsertakan dalam Satgas MTF TNI UNIFIL sampai dengan saat ini. Keikutsertaan Kowal dalam Satgas MTF TNI UNIFIL menunjukkan adanya kebijakan SDM inklusif dengan memberikan kesempatan kepada perempuan untuk berkontribusi dan berpartisipasi dalam misi pemeliharaan perdamaian dunia melalui misi pertahanan dan keamanan maritim. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mendeskripsikan bagaimana kebijakan SDM inklusif terhadap dinamika lingkungan kerja di KRI yang melaksanakan Satgas MTF UNIFIL, faktor penghambat dan pendukungnya serta bagaimana persepsi dari prajurit pria mengenai kebijakan SDM inklusif berbasis gender.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskripti dengan pendekatan kualitatif. Moleong (2017) menjelaskan penelitian kualitatif memiliki tujuan untuk memahami secara intensif mengenai fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Hal-hal ini mencakup perilaku, persepsi, motivasi, pengalaman atau studi kasus. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara semi terstruktur, observasi dan studi dokumentasi dengan fokus penelitian adalah kebijakan SDM inklusif, Kowal, Satgas MTF UNIFIL dan KRI. Cresweel (2018) menyampaikan setelah dilaksanakan pengumpulan data, maka data akan dibaca kembali secara keseluruhan lalu dikelompokkan atau pengkodean. Hasil daripada pengkodean tersebut akan menghasilkan sebuah deskripsi dan tema dan dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan. Adapun narasumber dalam penelitian ini adalah dikategorikan menjadi Prajurit Pria, Kowal dan Perjabat Struktural yang memiliki kontribusi dalam penyiapan maupun pelaksanaan satgas MTF UNIIFL.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keikutsertaan Kowal dalam Satgas MTF UNIFIL sebagai bagian dari implementasi dari kebijakan SDM inklusif memicu perubahan terhadap dinamika lingkungan kerja di KRI yang semula homogen dan maskulin menjadi lebih positif dan inklusif. Bentuk perubahan tersebut diukur dengan menggunakan menggunakan indikator SDM inklusif dari Mor-Barak (2022) diantaranya menghargai dan memanfaatkan perbedaan, kerjasama dan kontribusi, minimalisir diskriminasi dan upaya melibatkan diri. Indikator tersebut kemudian dibagi menjadi beberapa sub indikator untuk memberikan gambaran lebih detail mengenai kebijakan SDM inklusif di KRI yang melaksanakan Satgas MTF UNIFIL. Adapun hasil penelitian dijabarkan sebagai berikut :

1. Indikator 1 : Menghargai dan memanfaatkan perbedaan individu

a. Sub indikator : Sikap menyadari dan menghargai perbedaan

Lingkungan menyadari dan menerima perbedaan identitas gender. Adanya upaya menghargai serta sikap saling menghormati perbedaan gender. Kowal menerima hak dan kewajiban yang sama dengan prajurit pria dengan tetap memperhatikan strata kepangkata kepangkatan dan jabatan.

b. Sub indikator : Tindakan eksklusivitas

Tidak ada tindakan eksklusvitas terhadap keberadaan Kowal. Masing-masing prajurit mendapat perlakuan setara seesuai dengan hak dan kewajibannya, baik dari mulai seleksi sampai dengan pelaksanaan misi Satgas. Namun mengingat adanya perbedaan gender dan adopsi budaya ketimuran Indonesia, pada dasarnya kehadiran wanita dalam sebuah organisasi atau lingkungan kerja memerlukan akomodasi khusus seperti kamar mandi atau tempat tidur yang terpisah dari prajurit pria agar terhindar dari tindakan asusila. Selama pelaksanaan misi Satgas MTF UNIFIL, telah diupayakan akomodasi kamar tidur, kamar tidur dan fasilitas laundry untuk Kowal.

c. Sub indikator : Pemanfaatan perbedaan

Perbedaan identitas gender menjadi sebuah keuntungan bagi TNI AL dalam Satgas MTF UNIFIL, karena tidak semua negara yang tergabung dalam Satgas MTF UNIFIL memiliki prajurit wanita/ *women navy corps*. Hal ini menunjukan bahwa Indonesia sebagai negara satu-satunya perwakilan Asia Tenggara mampu mengimplementasikan kesetaraan gender. Perbedaan identitas gender ini dimanfaatkan dalam bentuk perwakilan duta budaya yang ditampilkan melalui rangkaian kegiatan kesenian dan ditampilkan saat medal parade, HUT 17 Agustus atau kunjungan pejabat.



Gambar 1. Interaksi antara Kowal dengan mahasiswa Lebanon

2. Indikator : Kerja Sama dan Kontribusi Personil

a. Sub indikator : Pembagian tugas dan kerja sama

Pembagian tugas dan porsi kerja antara Kowal dan prajurit pria disesuaikan dengan jabatan dan strata kepangkatan mereka. Saat Kowal mengalami kesulitan seperti membawa barang berat yang melebihi kemampuan mereka, prajurit pria memberikan bantuan dengan tetap memperhatikan profesionalisitas.

b. Sub indikator : Sistematika kerja

Keberadaan Kowal dalam Satgas MTF UNIFIL tidak mengubah sistematika kerja yang ada. Personel baru yang seharusnya menyesuaikan dengan budaya dan dinamika lingkungan di KRI.

c. Sub indikator : Tugas tambahan

Perlunya kerjasama yang baik antar personil dan perlunya briefing awal agar masing-masing personil memahami apa yang menjadi tugas pokok, tugas tambahan dan skala prioritas.



Gambar 2. Kowal sebagai Juru bahari melaksanakan tugas saat Peran RAS

3. Indikator : Minimalisir Diskriminasi

a. Sub indikator : Tindakan diskriminasi
   Tidak adanya tindakan diskriminasi terhadap keberadaan Kowal. Adanya peraturan dan kebijakan lisan yang dibuat bertujuan untuk keamanan selama Satgas MTF UNIFIL berlangsung.
b. Sub indikator : Kesetaraan hak dan fasilitas
   Secara umum Kowal sudah mendapatkan kesetaraan hak dan fasilitas yang sama seperti prajurit pria, hanya saja di awal penerapan kebijakan diikutsertakannya Kowal dalam Satgas MTF UNIFIL khususnya pada Satgas MTF TNI UNIFIL XXVIIII-M karena jumlahnya sedikit dan akomodasi terbatas sehingga memanfaatkan akomodasi yang ada.

4. Indikator : Melibatkan Diri

a. Sub indikator : Hubungan interpersonal prajurit
   Kowal dan prajurit pria dalam Satgas MTF UNIFIL mampu menjalin hubungan interpersonal dengan baik. Kowal dianggap sebagai rekan kerja, junior dan atasan
b. Sub indikator : Upaya untuk melibatkan diri
   Kowal dilibatkan dalam setiap kegiatan di KRI, adanya upaya untuk berkomunikasi dan melibatkan diri baik dalam kegiatan pekerjaan maupun non tugas pokok. Kowal juga dilibatkan dalam mengambilan keputusan dan diberikan kesempatan untuk penyampaikan pendapatnya atau menjadi ketua panitia dalam sebuah kegiatan.

Mengingat penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur, disamping penjabaran sebelumnya , terdapat beberapa temuan terkait kebijakan intern yang diterapkan di KRI yang melaksanakan Satgas MTF UNIFIL diantaranya : pelaksanaan pesiar atau keluar kapal diwajibkan *body pair* sesama Kowal, aturan berpakaian, aturan berias, penggunaan akomodasi kamar mandi, toilet, ruang *laundry*, dan tidak adanya pesiar malam atau jam malam untuk Kowal, pukul 22.00 LT Kowal diwajibkan sudah berada di ruang Kamar. Pada Satgas MTF TNI 28M UNIFIL, dikarenakan Kowal yang terlibat hanya 3 orang dan prajurit pria sejumlah 116 orang, mengakibatkan terbatasnya akomodasi khususnya kamar mandi dan toilet, sehingga akses toilet dan kamar mandi menjadi *unisex* yang dalam penerapan penggunaannya diterapkan waktu-waktu tertentu untuk Kowal. Sebagai contoh Kowal hanya diperkenankan menggunakan kamar mandi pada pukul 04.00-04.30 LT dan pukul 20.00 sampai dengan 20.30 LT.

Satgas MTF TNI 28 M merupakan Satgas MTF TNI pertama yang mengikutsertakan Kowal, sehingga belum ada fasilitas kabin khusus untuk Kowal. Kowal hanya disediakan fasilitas kamar yang letaknya paling ujung namun masih satu koridor dengan kamar prajurit pria. Berbeda dengan Satgas MTF TNI 28 N, O,P

yang mengalokasikan akomodasi kabin khusus lengkap dengan fasilitas kamar mandi dan toilet untuk Kowal, yang letaknya terpisah dari koridor prajurit pria.

Penerapan kebijakan SDM inklusif melalui keikutsertaan Kowal dalam Satgas MTF UNIFIL ini menemukan faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung didorong oleh adanya resolusi UNSCR 1325 untuk mendorong kontribusi wanita dalam Operasi Pemeliharaan dan Perdamaian Dunia, adanya pelatihan gender sebelum pra Satgas, budaya organisasi dan sistem kerja yang kuat dan mengakar menyebabkan personel baru dengan latar belakang berbeda yang harus menyesuaikan dengan budaya di KRI, adanya kesadaran akan kehadiran dan kondisi biologis Kowal menyebabkan tidak adanya tindakan diskriminatif dan tindakan ekslusif terhadap Kowal. Disamping itu terdapat faktor penghambat diantaranya : waktu patroli di laut yang cukup lama, rotasi personil yang minim dilaksanakan satu tahun sekali, cuaca buruk, jumlah Kowal yang tidak mencapai 20% dari jumlah prajurit keseluruhan, serta adanya budaya maskulin yang mengakar menjadikan beberapa prajurit pria secana implisit lebih nyaman bekerja dengan sesama laki-laki dan menghindari interaksi yang intensif dengan Kowal untuk menghindari tindakan *sexual harassment*.

Penelitian ini juga mengkajji bagaimana persepsi dari prajurit pria mengenai keberadaan Kowal dalam Satgas MTF UNIFIL. Deskripsi penelitian ini akan dibagi menjadi beberapa indikator pertanyaan , yaitu :

a. Indikator : Dampak keberadan Kowal
   Prajurit pria merasakan dengan adanya keberadaan Kowal membawa suasana lingkungan kerja yang lebih humanis dan dinamis. Kowal dapat memberikan solusi dan pendapat berdasarkan sudut pandang yang berbeda dan meningkatkan kualitas kerja. Keberadaan Kowal dalam Satgas MTF UNIFIL yang mayoritas adalah prajurit pria menunjukan bawa Kowal membawa perubahan positif dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif.
b. Indikator : Persepsi tentang beban
   Keberadaan Kowal tidak menjadi beban dalam pelaksanaan Satgas MTF UNIFIL, namun dalam pelaksanaannya memang diperlukan pengawasan secara ekstra demi kenyamaan dan keamaan selama Satgas MTF UNIFIL berlangsung. Pentingnya untuk menjaga keseimbangan dan perlindungan agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
c. Indikator : Penyesuaian budaya
   Prajurit pria menyadari dan mengakui bahwa Kowal mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja di KRI dengan baik serta memunculkan etos kerja yang baik. Integrasi Kowal berjalan dengan efektif tanpa menganggu stabilitas kapal.
d. Indikator : Kesetaraan gender
   Kowal mampu bekerja secara profesional dan menjalankan tugas pokok sesuai dengan *job description*. Kowal menunjukan adanya kesetaraan gender di lingkungan KRI.

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja KRI yang melaksanakan Satgas MTF UNIFIL periode tahun 2021 sampai dengan 2025 menyadari adanya keberadaan prajurit Kowal sebagai wanita dan menganggap Kowal sebagai bagian dari dinamika lingkungan kerja. Adanya pengakuan perbedaan identitas gender dalam dinamika lingkungan sosial dan organisasi. Keberadaan Kowal dalam Satgas MTF UNIFIL direspon dengan positif, terbuka dan adanya sikap menghargai dan menghormati perbedaan identitas gender. Tidak ada tindakan ekslusif secara struktural maupun personal. Adanya tindakan penyetaraan hak dan kewajiban antara prajurit pria dan Kowal, namun masih perlu menyesuian dalam bentuk kebijakan akomodasi, tata cara berpakaian dan aturan lainnya. Eksklusivitas dituangkan secara implisit dalam bentuk akomodasi dan fasilitas khusus wanita sebagai upaya menghindari tindakan asusila.

Kowal dapat berperan sebagai duta budaya, terlibat dalam kegiatan protokoler dan kegiatan sosial kemanusiaan. Kowal menjadi agen promotor implementasi kesetaraan gender sekaligus duta budaya untuk mengenalkan negara Indonesia ke masyarakat luar. Keberadaan Kowal juga membuat masyarakat sipil merasa lebih aman dan nyaman saat berada di KRI terutama saat kegiatan sosial atau kunjungan mahasiswa Lebanon. Pemanfaatan identitas gender menjadi kekuatan dan potensi yang dimanfaatkan secara strategis dan menunjukan adanya penerapan prinsip inklusivitas terhadap dinamika lingkungan organisasional.

Pembagian tugas dilaksanakan berdasarkan strata kepangkatan dan *job description*. Keterbatasan gender tidak menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas pokok. Kowal menunjukan bahwa wanita mampu dan kompeten dalam menjalankan tugas sesuai pangkat dan jabatan yang biasanya dijabat oleh prajurit pria. Perbedaan gender tidak menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas pokok. Sistem kerja di KRI bersifat tidak memihak pada gender tertentu. Kowal menunjukan kemampuannya terhadap dinamika lingkungan organisasi.

Stabilitas organisasi di KRI yang melaksanakan Satgas MTF UNIFIL menciptakan sistem budaya organisasi yang kuat, mengakar dan diadopsi secara turun temurun sehingga setiap ada personel baru yang harus mengikuti sistem dan budaya yang berlaku. Sehingga keberadaan Kowal tidak menyebabkan perubahan terhadap sistematika kerja di KRI yang melaksanakan Satgas MTF UNIFIL. Kowal justru memberikan warna dan perubahan yang lebih positif terhadap keberhasilan satgas. Disamping tugas pokoknya, tidak jarang para prajurit termasuk Kowal sering libatkan dalam tugas tambahan. Namun hal ini dapat diatasi dengan baik karena adanya kerja sama antar prajurit, manajerial kepemimpinan yang terogranisir serta koordinasi antar bagian meminimalisir terjadinya *missing link* dan *miss understanding*. Kondisi demikian akhirnya memperkuat hubungan sosial antar personil serta terhadap dinamika lingkungan sosial dan organisasional.

Tidak ada tindakan diskriminiasi secara langsung, meski ada pandangan implisit yang dipengaruhi oleh kebiasaan satgas sebelum-sebelumnya yang mayoritas adalah pria dimana pada beberapa orang tertentu (pria) lebih nyaman bekerja dengan sesama pria, hal ini disebabkan pewarisan budaya akibat homogenitas dan lingkungan maskulin memunculkan bias secara tidak sadar. Di awal adanya kebijakan SDM inkkusif yaitu pada Satgas MTF UNIFIL XXVIII-M adanya keterbatasan fasilitas untuk Kowal karena jumlahnya sedikit, namun di Satgas selanjutnya adanya alokasi dan kesediaan kabin khusus untuk Kowal. Penyesuian lingkungan fisik di KRI menunjukan adanya respon yang sigap terhadap kebutuhan dan potensi resiko, sekaligus memastikan keamanaan dan kenyamaan bagi seluruh personel Satgas.

Hubungan interpersonal berjalan dengan baik antara prajurit pria dan wanita, adanya komunikasi dan bertukar pendapat namun tetap adanya sikap menghormati sesuai strata kepangkatan dan jabatan. Kowal secara aktif membaur dengan prajurit lainnya, memberi masukan dan pendapat dan melaksanakan perintah dari atasan atau seniornya merupakan upaya melibatan diri namun tetap menerapkan batasan diri agar terhindar dari tindakan asusila. Keberadaan Kowal di KRI yang melaksankan Satgas MTF UNIFIL membawa perubahan positif terhadap dinamika lingkungan di KRI sehingga menjadi beragam, harmonis secara sosial dengan tidak merubah budaya yang sudah berjalan.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja KRI menyadari keberadaan Kowal sebagai perempuan dan bagian dari Satgas MTF UNIFIL. Prajurit Satgas MTF UNIFIL menghargai keberadaan Kowal sesuai dengan strata jabatan dan pangkat mereka, Kowal dianggap sebagai keluarga, atasan, junior dan rekan kerja. Tidak ada tindakan atau perlakuan eksklusif karena perbedaan gender, namun adanya kebijakan dan peraturan yang dibuat dengan tujuan menjaga keamaan di lingkungan kerja. Pemanfaatan perbedaan dalam hal ini perbedaan gender menjadikan Satgas MTF UNIFIL menjadi inklulsif, humanis dan pencapaian yang lebih optimal untuk keberhasilan misi.

Kowal mampu mengemban tugas tanggung jawab sesuai strata dan kepangkatannya. Perbedaan gender tidak menjadi hambatan dalam melaksanakan tugas, setiap prajurit Satgas harus memahami apa yang menjadi *job description* nya dan mampu melaksanakannya. Kowal mampu bekerja sama dengan tim dan berkontribusi dengan baik, Kowal mampu menciptakan suasana kerja tim yang solid. Keberadaan Kowal tidak mengubah sistematika kerja KRI, hal ini terjadi karena budaya kerja di KRI yang sudah mengakar dan diadopsi secara turun temurun. Tidak adanya tindakan diskriminasi terhadap Kowal dalam Satgas MTF UNIFIL, hal ini didasari adanya sikap saling menghargai dan menghormati antar prajurit. Keikutsertaan Kowal dalam Satgas MTF UNIFIL baru berjalan selama 4 tahun masih adanya pandangan implisit yang dipengaruhi oleh kebiasaan satgas sebelum-sebelumnya yang mayoritas adalah prajurit pria sehingga menimbulkan bias secara tidak sadar. Kowal mampu berinteraksi dan beradaptasi dengan prajurit lainnya dalam lingkungan sosial di KRI. Kowal melibatkan diri dengan berkomunikasi antar sesama prajurit dan

menjalin hubungan interpersonal sesama prajurit dengan baik dengan tetap menerapkan struktur hierarki sesuai strata kepangkatan dan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, I., Lilik, M. R. R. E., & Ambarwati, A. (2024). Efektivitas peran Korps Wanita Angkatan Laut dalam keamanan laut di KAL Kadet VIII. Jurnal Ilmiah Muqoddimah, 8(3), 1382–1388.

Creswell, J. W. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. Administrative Science Quarterly, 46(2), 229–273. https://doi.org/10.2307/2667087

Hasan, N. I., & Kurnia Putra, A. (2020). Peran perempuan dalam misi pemeliharaan perdamaian dan keamanan internasional. Uti Possidetis: Journal of International Law, 1(2), 169–192. https://doi.org/10.22437/up.v1i2.10179

Himmawan, G. H. (2020). Gambaran Work-Life Balance Pada Prajurit Wanita Yang Berperan Ganda Di Dinas X TNI-AL Surabaya. *Jurnal Sains Psikologi*, *9*(2), 88-95.

Horiyanto, H., Sumantri, R., & Lusiani, F. (2025). Pengaruh Peran Staf Operasi Mabes TNI Menyiapkan Satgas UNIFIL Guna Meningkatkan Kepercayaan PBB. *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat*, *10*(2), 543-552.

Humas Setkab RI – Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. (2020). Dewan Keamanan PBB sahkan Resolusi Indonesia tentang Penjaga Perdamaian Dunia Perempuan. Retrieved November 12, 2024, from https://setkab.go.id/dewan-keamanan-pbb-sahkan-resolusi-indonesia-tentang-penjaga-perdamaian-dunia-perempuan/

Ichsan, A., Eko, E. P., Susilo, T., Tumpak, D., & Ramadhanus, W. (2025). Dimensi yuridis tanggung jawab pemimpin militer atas pelanggaran pasukan. *JOURNAL OF LAW AND NATION*, *4*(2), 352-370.

Khairunnisa, & Adeliya, A. D. (2023). Peran female peacekeepers Indonesia dalam misi perdamaian United Nations Interim Force in Lebanon (UNIFIL) periode 2015–2017. Global Insight Journal, 8(1), 1–??. https://doi.org/10.52447/gij.v8i1.7037

Kusmiyati, N., Efendy, H., & Utama, T. M. (2017). The Leadership of Women in Military on Military Organization. *International Journal of Human Resource Studies*, *7*(165), 10-5296.

Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, G. S. (2019). Work-family conflict dan work-life balance pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya. *FENOMENA*, *28*(1).

Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif (ed. revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mor-Barak, M. E. (2022). Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace (5th ed.). SAGE Publications

Pakpahan, F. L., Madhakomala, R., & Purwana, D. (2020, October). The influence of empowerment and personality toward professional commitment of Indonesian Women Navy Corps. In *STTAL Postgraduate-International Conference* (Vol. 4, No. 1).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education Limited.

Salebaran, S., & Amini, M. (2022). Women, military, and state: Indonesian women's military representation during the early independence period. *International Journal of Military History and Historiography*, *44*(3), 484-510.

Tantahara, L. (2020). Optimalisasi sumber daya manusia bagi wanita di lingkungan TNI dalam misi pemeliharaan perdamaian dunia berdasarkan UNSCR 1325. Tesis.