

Dinamika Kepemimpinan Perempuan dalam Struktur Tentara Nasional Indonesia: Analisis Relasi Kekuasaan dalam Kebijakan Institusional

Alif Mahesa Tanujiwa¹, Davi Dwi Julio², Ika Arinia Indriyany³

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik,
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa^{1,2,3}

*Email: 6670233072@untirta.ac.id, 6670230088@untirta.ac.id

Diterima: 06-03-2026 | Disetujui: 16-03-2026 | Diterbitkan: 18-03-2026

ABSTRACT

Military institutions have historically been characterized by rigid hierarchies and masculine norms that shape power distribution and leadership patterns. These conditions often place women in marginal positions within military career systems. This study analyzes the dynamics of women's leadership in the Indonesian National Armed Forces (TNI) and examines how institutional power relations influence women's access to strategic leadership positions. The research employs a descriptive qualitative approach using a literature review method. The analysis applies Michel Foucault's theory of power relations and the Feminist Institutionalism framework. The findings indicate that the limited representation of women in military leadership is shaped by institutional mechanisms such as promotion systems, career pathways, and organizational cultures dominated by masculine norms. Therefore, gender-sensitive policy reforms are needed to promote a more inclusive military leadership structure.

Keywords: *women leadership, military institution, power relations, gender*

ABSTRAK

Institusi militer secara historis dibangun di atas struktur hierarki yang kuat dan nilai-nilai maskulinitas yang mempengaruhi distribusi kekuasaan serta pola kepemimpinan dalam organisasi. Kondisi ini sering menempatkan perempuan pada posisi marginal dalam sistem karier militer. Penelitian ini bertujuan menganalisis dinamika kepemimpinan perempuan dalam struktur Tentara Nasional Indonesia (TNI) serta bagaimana relasi kekuasaan dalam kebijakan institusional mempengaruhi peluang perempuan mencapai posisi kepemimpinan strategis. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode *literature review*. Analisis dilakukan menggunakan teori relasi kuasa Michel Foucault dan pendekatan *Feminist Institutionalism*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan kepemimpinan perempuan dipengaruhi oleh mekanisme institusional seperti sistem promosi pangkat, jalur karier, serta budaya organisasi yang masih didominasi norma maskulinitas.

Kata kunci: kepemimpinan perempuan, militer, relasi kuasa, gender

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Tanujiwa, A. M., Julio, D. D., & Indriyany, I. A. (2026). Dinamika Kepemimpinan Perempuan dalam Struktur Tentara Nasional Indonesia: Analisis Relasi Kekuasaan dalam Kebijakan Institusional. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 1045-1058. <https://doi.org/10.63822/qtvf0y64>

PENDAHULUAN

Institusi militer merupakan salah satu arena sosial yang dibangun dengan fondasi maskulinitas, disiplin hierarkis, serta distribusi kekuasaan yang terpusat. Organisasi militer tidak hanya berfungsi sebagai alat pertahanan negara, tetapi juga sebagai institusi yang mereproduksi norma sosial mengenai kepemimpinan, otoritas, dan legitimasi kekuasaan (Subari & Hidayati, 2023). Dalam berbagai hal, militer dipandang sebagai ruang yang secara historis dan simbolik dikaitkan dengan identitas maskulin, sehingga partisipasi perempuan di dalamnya sering kali ditempatkan pada posisi yang marginal (Segal, 2020). Militer sering kali dipandang sebagai ruang yang secara simbolik dan struktural lebih dekat dengan identitas laki-laki, sehingga partisipasi perempuan didalamnya dikonstruksikan pada posisi marginal. Kondisi ini menyebabkan perempuan yang memasuki institusi militer tidak hanya menghadapi tantangan profesional, tetapi juga harus berhadapan akar historis dengan struktur institusional yang dibangun tanpa mempertimbangkan kesetaraan gender (Nurliah Nurdin, 2022).

Ketimpangan gender dalam institusi militer juga terefleksi dalam Peraturan Panglima TNI No. 50 Tahun 2014, khususnya Pasal 5 Ayat (2) yang melarang prajurit perempuan menikah dengan prajurit yang berpangkat lebih rendah (Indonesia, 2014). Meskipun secara formal aturan ini dibenarkan dengan alasan menjaga stabilitas hierarki komando, substansinya justru memperlihatkan bagaimana institusi militer memperluas kontrolnya hingga ke ranah privat prajurit perempuan. Dalam perspektif sosiologis, regulasi semacam ini dapat dipahami sebagai bentuk kontrol institusional terhadap tubuh dan kehidupan sosial perempuan dalam organisasi militer. Hal ini sejalan dengan pandangan mengenai ketimpangan gender dalam institusi kerja yang menunjukkan bahwa aturan organisasi sering kali mereproduksi relasi kekuasaan yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan (Innayah & Pratama, 2019). Ketentuan tersebut secara implisit mengandaikan bahwa relasi otoritas dalam keluarga militer harus mengikuti pola hierarki maskulin, di mana laki-laki ditempatkan pada posisi yang lebih superior. Kondisi ini sejalan dengan pemikiran Michel Foucault yaitu *Power Relations Theory* yang memandang bahwa kekuasaan tidak hanya bekerja melalui otoritas formal atau struktur komando, tetapi juga melalui regulasi, norma, dan praktik institusional yang mengatur tubuh serta kehidupan sosial individu (Subari & Hidayati, 2023). Aturan perkawinan prajurit tidak sekadar berfungsi administratif, melainkan menjadi instrumen disipliner yang menormalisasi dominasi maskulin sekaligus membatasi otonomi perempuan dalam struktur militer. Kebijakan organisasi seperti aturan perkawinan, sistem promosi jabatan, serta mekanisme seleksi karier dapat menjadi instrumen disipliner yang secara tidak langsung mengatur tubuh dan kehidupan sosial prajurit (Gordon, 2019).

Kehadiran perempuan dalam institusi Tentara Nasional Indonesia (TNI) secara formal telah diakomodasi melalui pembentukan korps perempuan pada masing-masing matra, yaitu Korps Wanita Angkatan Darat (Kowad), Korps Wanita Angkatan Laut (Kowal), dan Wanita Angkatan Udara (Wara). Keberadaan korps tersebut lebih sering dipahami sebagai mekanisme integrasi simbolik perempuan dalam militer, bukan sebagai transformasi struktural yang secara substantif membuka ruang kepemimpinan yang setara (Putriana, 2012). Studi mengenai perempuan dalam militer menunjukkan bahwa integrasi perempuan sering kali bersifat terbatas pada fungsi tertentu yang dianggap “sesuai” dengan peran gender perempuan, seperti administrasi, kesehatan, atau pendidikan militer (Sung, 2021).

Data komposisi personel TNI menunjukkan bahwa pada tahun 2022 jumlah prajurit TNI mencapai sekitar 444.133 personel, namun hanya sekitar 8.850 di antaranya merupakan perempuan atau sekitar dua persen dari total kekuatan militer nasional. Jika dilihat dalam tren beberapa tahun terakhir, jumlah prajurit

perempuan memang mengalami peningkatan secara bertahap, namun peningkatan tersebut berlangsung sangat lambat dan belum mampu mengubah struktur dominasi gender dalam institusi militer (Rajagukguk, 2025). Kondisi ini sejalan dengan konsep glass ceiling, yaitu hambatan tidak terlihat yang membatasi perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan tertinggi dalam organisasi (Aflah, 2021).

Pada tahun 2020 jumlah prajurit perempuan TNI diperkirakan berada pada kisaran sekitar 7.800 personel, meningkat menjadi sekitar 8.200 personel pada tahun 2021, dan mencapai sekitar 8.850 personel pada tahun 2022. Pada periode berikutnya, jumlah tersebut diperkirakan meningkat menjadi sekitar 9.200 personel pada tahun 2023, sekitar 9.500 personel pada tahun 2024, dan mendekati 9.800 personel pada tahun 2025 (Rajagukguk, 2025). Meskipun menunjukkan tren peningkatan, persentase perempuan dalam tubuh TNI tetap berada pada kisaran 2% dari total personel militer nasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa struktur organisasi militer Indonesia masih sangat maskulin secara komposisional.

Ketimpangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan jumlah personel perempuan, tetapi juga berkaitan dengan distribusi jabatan dalam organisasi militer. Dalam praktik organisasi militer, perempuan lebih sering ditempatkan pada fungsi administratif, kesehatan militer, atau bidang pendidikan, sementara jalur komando tempur yang menjadi prasyarat utama menuju kepemimpinan strategis masih didominasi oleh laki-laki (Ganda et al., 2020). Pola ini menunjukkan bahwa struktur organisasi militer tidak sepenuhnya netral terhadap gender, melainkan mengandung mekanisme institusional yang membatasi mobilitas karier perempuan dalam organisasi pertahanan (Kristiyanto et al., 2022).

Ketimpangan tersebut menjadi semakin mencolok ketika diamati dari dimensi kepangkatan senior dalam struktur komando militer. Sejak berdirinya Korps Wanita Angkatan Darat (Kowad) pada 21 Desember 1960 sebagai unit yang secara formal membuka akses perempuan ke dalam Institusi TNI Angkatan Darat, mobilitas karier perempuan menuju jenjang kepemimpinan strategis berjalan sangat lambat (Panjaitan & Purba, 1945). Selama lebih dari enam dekade, perempuan di lingkungan TNI AD umumnya berada pada posisi staf, tenaga medis militer, atau bidang administratif yang secara struktural tidak berada pada jalur komando utama. Situasi ini memperlihatkan bahwa integrasi perempuan dalam militer lebih bersifat simbolik daripada transformasional, karena akses terhadap posisi kepemimpinan tertinggi tetap dikendalikan oleh struktur organisasi yang maskulin.

Dalam konteks global, upaya meningkatkan partisipasi perempuan dalam sektor pertahanan sebenarnya telah menjadi bagian dari agenda internasional, terutama melalui kerangka Women, Peace, and Security (WPS) yang menekankan pentingnya keterlibatan perempuan dalam sektor keamanan dan pertahanan negara (Maysarah et al., 2024). Perspektif ini berargumen bahwa peningkatan partisipasi perempuan dalam sektor pertahanan tidak hanya berkaitan dengan isu kesetaraan gender, tetapi juga berkaitan dengan efektivitas organisasi militer dalam menghadapi tantangan keamanan modern yang semakin kompleks (Habibie et al., 2024). Meskipun demikian, transformasi menuju kesetaraan gender dalam institusi militer sering kali berjalan sangat lambat karena kuatnya budaya organisasi yang maskulin. Reformasi sektor pertahanan yang sensitif gender membutuhkan perubahan tidak hanya pada aspek regulasi formal, tetapi juga pada norma organisasi, sistem promosi jabatan, serta struktur kepemimpinan dalam militer (Rosi, 2025).

Pada 15 Mei 2024, lebih dari enam puluh empat tahun sejak Kowad didirikan seorang perempuan untuk pertama kalinya berhasil mencapai pangkat Mayor Jenderal di lingkungan TNI Angkatan Darat. Tokoh tersebut adalah Mayjen TNI dr. Dian Andriani Ratna Dewi, Sp.KK., M.Biomed., MARS., S.H.,

M.H., FINSADV, FAADV, yang saat itu menjabat sebagai Ketua Lembaga Penjamin Mutu dan Pengembangan Pembelajaran Universitas Pertahanan (Tempo.co, 2024). Pencapaian ini secara simbolik dipandang sebagai tonggak sejarah bagi perempuan di lingkungan militer Indonesia. Pernyataan Dian sendiri yang menyebut bahwa “sejak berdirinya Kowad pada 21 Desember 1960, ini adalah penghargaan yang tertinggi sampai saat ini” justru memperlihatkan paradoks institusional yang lebih dalam: keberhasilan tersebut bukan hanya mencerminkan kemajuan, tetapi sekaligus mengungkap betapa lambannya transformasi struktural dalam sistem karier militer bagi perempuan (Tempo.co, 2024).

Jumlah perwira tinggi perempuan di TNI AD hingga saat ini masih sangat terbatas, bahkan dapat dihitung dengan jumlah yang relatif kecil. Beberapa perwira perempuan yang berhasil mencapai pangkat Brigadir Jenderal (Brigjen) antara lain Brigjen TNI Dra. Maria Immaculata Suparni, M.M.S.I. dan Brigjen TNI Winarni, S.M., yang pernah menjabat sebagai Staf Khusus Kepala Staf Angkatan Darat pada masa kepemimpinan Jenderal TNI Dudung Abdurachman. Selain itu terdapat pula Brigjen TNI Dr. Tetty Melina Lubis, S.H., M.H., Brigjen TNI dr. Dewi Puspitorini, Sp.P., MARS., M.H., Brigjen TNI Faridah Faisal, S.H., M.H., serta Brigjen TNI dr. Eny Ambarwati, Sp.PD., MARS., FINASIM (Mubarak, 2023). Sebagian besar dari perwira tinggi perempuan tersebut berasal dari korps kesehatan militer, hukum militer, atau jabatan staf yang secara struktural tidak berada dalam jalur komando tempur utama. Pola ini menunjukkan bahwa akses perempuan menuju kepangkatan tinggi dalam militer masih sangat bergantung pada bidang-bidang tertentu yang secara historis dianggap lebih “sesuai” dengan peran gender perempuan (Fauzia, 2022). Tuntutan peran ganda tersebut sering kali menjadi tantangan tersendiri dalam pengembangan karier perempuan di lingkungan militer (Abqori, 2019).

Fakta bahwa pencapaian pangkat bintang dua oleh seorang perempuan setelah lebih dari enam dekade masih dipandang sebagai peristiwa sejarah menunjukkan adanya problem struktural dalam distribusi kekuasaan di dalam organisasi militer (Noor, 2020). Jika sebuah institusi benar-benar memberikan kesempatan yang setara, maka pencapaian tersebut seharusnya tidak lagi diperlakukan sebagai anomali atau peristiwa luar biasa. Sebaliknya, narasi “prestasi pertama” justru mengindikasikan bahwa sistem karier militer selama ini beroperasi dalam kerangka institusional yang tidak sepenuhnya inklusif terhadap perempuan (Tioma & Bu’ulolo, 2023). Dengan kata lain, keberhasilan individu seperti Dian Andriani Ratna Dewi tidak serta-merta mencerminkan transformasi struktural dalam organisasi militer, melainkan lebih menggambarkan pengecualian dalam sistem yang secara umum masih mempertahankan dominasi maskulin dalam kepemimpinan militer.

Kondisi tersebut memperlihatkan bagaimana struktur hierarki militer dapat secara tidak langsung mereproduksi ketimpangan gender melalui mekanisme promosi, penempatan jabatan, serta distribusi jalur karier yang tidak setara (Zulti Rahman, 2025). Dalam konteks ini, keberhasilan perempuan mencapai pangkat tinggi sering kali dipresentasikan sebagai bukti keterbukaan institusi, padahal secara empiris jumlahnya masih sangat terbatas dan tidak secara signifikan mengubah konfigurasi kekuasaan dalam organisasi. Fenomena kepemimpinan perempuan di TNI perlu dipahami bukan sekadar sebagai persoalan representasi individu, melainkan sebagai refleksi dari dinamika relasi kekuasaan dalam kebijakan institusional militer yang selama ini membentuk batas-batas mobilitas karier perempuan dalam struktur komando (Anita, 1993).

Diskriminasi terhadap perempuan di TNI juga beroperasi melalui kebijakan-kebijakan yang secara eksplisit menargetkan tubuh perempuan. Contoh paling mencolok adalah tes keperawanan yang

diberlakukan dalam rekrutmen prajurit perempuan sejak tahun 1977 sebagaimana dikonfirmasi oleh Kapuspen TNI Mayjen Fuad Basya dan baru dihapuskan secara bertahap mulai Juni 2021 melalui Petunjuk Teknis TNI AD Nomor B/1372/VI/2021, diprakarsai oleh Kepala Staf TNI AD Jenderal Andika Perkasa (Shifa Hamida, 2022). *Human Rights Watch* (HRW), yang pertama kali mengungkap praktik ini pada 2014, mendokumentasikan bahwa tes yang dilakukan oleh dokter laki-laki ini menimbulkan trauma psikologis mendalam pada para korbannya (Nasional et al., 2015). Penghapusan tes ini baru efektif berlaku di seluruh tiga matra (AD, AL, AU) pada April 2022 sebuah perubahan yang penting namun datang terlambat empat puluh lima tahun. Komnas Perempuan mengapresiasi langkah ini sambil mengingatkan bahwa penghapusan satu praktik diskriminatif belum cukup untuk mengubah kultur yang melahirkannya.

Dalam perspektif *power relations theory*, kondisi tersebut dapat dianalisis melalui konsep relasi kuasa yang dikemukakan oleh Michel Foucault. Foucault memandang kekuasaan tidak hanya beroperasi melalui otoritas formal atau struktur komando, tetapi juga melalui jaringan praktik institusional, regulasi, dan diskursus yang membentuk perilaku individu dalam organisasi. Kekuasaan bekerja melalui berbagai mekanisme institusional seperti sistem promosi pangkat, kebijakan penempatan jabatan, serta regulasi internal organisasi yang menentukan siapa yang memiliki akses terhadap posisi strategis (Putri Ayu, 2025). Kekuasaan dalam militer tidak hanya bersifat represif, tetapi juga produktif karena mampu membentuk struktur peluang dan batasan bagi individu dalam organisasi.

Kebijakan institusional dalam Tentara Nasional Indonesia dapat dipahami sebagai arena di mana relasi kekuasaan bekerja dalam menentukan distribusi jabatan dan peluang kepemimpinan. Sistem promosi dan distribusi jabatan dalam militer sering kali tidak hanya didasarkan pada kompetensi profesional semata, tetapi juga dipengaruhi oleh jaringan internal organisasi, legitimasi dari elite militer, serta mekanisme patronase yang berkembang dalam struktur komando (Al Ahsani, 2020). Kondisi ini membuka ruang bagi praktik politisasi jabatan, di mana posisi strategis dalam organisasi tidak sepenuhnya ditentukan oleh prinsip meritokrasi, melainkan juga oleh konfigurasi kekuasaan dalam organisasi militer.

Analisis tersebut juga sejalan dengan pendekatan *Feminist Institutionalism*, yang menekankan bahwa institusi formal dan informal sering kali mengandung bias gender yang mempengaruhi distribusi kekuasaan dalam organisasi (Safitri & Listayani, 2021). Perspektif ini berargumen bahwa aturan organisasi tidak selalu netral terhadap gender, karena dalam praktiknya institusi sering kali mereproduksi norma maskulinitas yang telah mengakar dalam struktur organisasi. Norma maskulinitas tersebut tercermin dalam standar kepemimpinan, pola rekrutmen, serta jalur karier yang lebih mudah diakses oleh laki-laki dibandingkan perempuan (Safitri & Listayani, 2021).

Rendahnya representasi perempuan dalam kepemimpinan militer tidak hanya dapat dijelaskan melalui faktor individual seperti kompetensi atau minat, tetapi juga melalui struktur institusional yang secara sistematis membentuk peluang karier yang berbeda antara laki-laki dan perempuan (Nurliah Nurdin, 2022). Struktur kekuasaan dalam organisasi militer cenderung mempertahankan pola dominasi yang telah lama terbentuk, sehingga perempuan yang memasuki institusi tersebut harus bernegosiasi dengan norma dan praktik organisasi yang tidak sepenuhnya inklusif.

Berdasarkan kondisi tersebut, kajian mengenai dinamika kepemimpinan perempuan dalam struktur TNI menjadi penting untuk memahami bagaimana kebijakan institusional dan relasi kekuasaan bekerja dalam membentuk distribusi posisi kepemimpinan dalam organisasi militer. Penelitian ini berupaya menganalisis secara kritis bagaimana relasi kekuasaan dalam kebijakan institusional TNI mempengaruhi

peluang perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan strategis, serta bagaimana dinamika tersebut berkaitan dengan praktik politisasi jabatan dalam struktur organisasi militer.

KERANGKA TEORI

Teori Relasi Kuasa Michel Foucault (*Power Relations*)

Analisis dalam penelitian ini berpijak pada kerangka teoritis relasi kuasa (*power relations*) yang dikembangkan oleh Michel Foucault. Berbeda dengan konsepsi kekuasaan konvensional yang memahaminya sebagai sesuatu yang dimiliki, diakumulasi, dan *diexercised* dari atas ke bawah secara hirarkis, Foucault menawarkan pembacaan yang lebih produktif dan menyeluruh dimana kekuasaan tidak dimiliki, melainkan dijalankan tidak terpusat, melainkan menyebar dalam jaringan relasi yang menembus seluruh sendi kehidupan sosial, termasuk institusi, regulasi, dan diskursus (Foucault, 1977). Dalam perspektif ini, kekuasaan bersifat kapiler ia beroperasi bukan hanya melalui larangan dan represi, tetapi juga melalui produksi pengetahuan, norma, dan subjektivitas yang mengatur cara individu memahami diri sendiri dan orang lain.

Konsep kunci yang relevan dalam konteks penelitian ini adalah apa yang oleh Foucault disebut sebagai *disciplinary power* atau kekuasaan disipliner. Dalam institusi total seperti militer, kekuasaan disipliner bekerja melalui mekanisme pengawasan hierarkis (*hierarchical surveillance*), normalisasi (*normalization*), dan pemeriksaan (*examination*) yang secara sistematis membentuk tubuh dan perilaku individu agar sesuai dengan standar institusional yang dominan (Foucault, 1977). Kekuasaan disipliner tidak semata-mata melarang, tetapi menghasilkan subjek dalam hal ini, subjek militer yang ideal yang secara historis didefinisikan dalam kerangka maskulinitas, ketahanan fisik, dan keberanian tempur yang dikonstruksikan sebagai atribut laki-laki.

Kerangka Foucault ini memungkinkan pembacaan kritis terhadap berbagai praktik yang tampak netral namun sesungguhnya sarat dengan muatan relasi kekuasaan berbasis gender. Sistem promosi pangkat, mekanisme penempatan jabatan, standar rekrutmen, hingga praktik-praktik informal dalam budaya organisasi militer bukanlah prosedur teknis yang bebas nilai, melainkan arena di mana kekuasaan bekerja untuk mereproduksi hierarki gender (Judiasih & Padjadjaran, 2022). Kebijakan seperti tes keperawanan yang selama puluhan tahun diberlakukan dalam rekrutmen prajurit perempuan TNI merupakan contoh paling terang-benderang dari kekuasaan disipliner yang bekerja langsung pada tubuh perempuan, menegaskan batas-batas antara siapa yang dianggap layak menjadi anggota institusi dan siapa yang tidak.

Selain kekuasaan disipliner, konsep *governmentality* Foucault juga relevan untuk memahami bagaimana regulasi institusional TNI tidak hanya mengontrol individu dari luar melalui aturan formal, tetapi juga membentuk cara pandang subjek tentang diri mereka sendiri. Ketika prajurit perempuan menginternalisasi keyakinan bahwa posisi tempur dan kepemimpinan strategis ‘memang bukan untuk perempuan’, maka kekuasaan telah berhasil beroperasi melalui subjektivitas itu sendiri tanpa perlu represi eksplisit. Inilah yang dimaksud Foucault sebagai efek normalisasi dari kekuasaan, dominasi dipertahankan bukan melalui paksaan semata, tetapi melalui konstruksi makna dan norma yang diterima sebagai sesuatu yang wajar dan alamiah.

Kekuasaan tidak pernah bekerja secara sepihak. Di mana ada kekuasaan, di situ selalu ada perlawanan (*resistance*). Pencapaian perempuan seperti Mayjen TNI dr. Dian Andriani Ratna Dewi yang berhasil menembus batas pangkat Mayjen dalam struktur TNI AD dapat dibaca bukan semata sebagai bukti kebaikan institusi, tetapi juga sebagai bentuk perlawanan terhadap rezim kebenaran militer yang selama ini mendefinisikan kepemimpinan sebagai domain maskulin. Namun sekaligus, pencapaian individual tersebut harus dibaca dengan kritis: keberhasilan satu individu tidak serta-merta mengubah rezim kekuasaan yang lebih luas, dan justru dapat berfungsi sebagai mekanisme legitimasi yang memperhalus dominasi struktural yang masih berlangsung.

Teori *Feminist Institutionalism*

Kerangka analisis kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Feminist Institutionalism* (FI), sebuah pendekatan teoritis yang berkembang dari persilangan *antara new institutionalism* dalam ilmu politik dan teori feminis. *Feminist Institutionalism*, yang dikembangkan antara lain oleh Joni Lovenduski, Mona Lena Krook, dan Fiona Mackay, berpendapat bahwa institusi baik formal maupun informal bukanlah entitas yang netral secara gender, melainkan arena yang secara aktif memproduksi dan mereproduksi hierarki gender melalui aturan, norma, dan praktik yang terlembaga (Mackay, Kenny & Chappell, 2010; Krook & Mackay, 2011).

Salah satu kontribusi paling signifikan dari pendekatan ini adalah penegasan bahwa institusi tidak hanya dibentuk oleh aturan formal yang tertulis, tetapi juga oleh institusi informal yakni norma, nilai, dan praktik tidak tertulis yang membentuk perilaku aktor dalam organisasi (Nurliah Nuridin, 2022). Institusi informal ini sangat kuat pengaruhnya yaitu budaya kesatuan, solidaritas maskulin (*male bonding*), standar ‘prajurit sejati’ yang bercorak androsentris, serta jaringan mentoring dan patronase yang secara implisit lebih mudah diakses oleh laki-laki semuanya merupakan manifestasi dari institusi informal yang membatasi mobilitas karier perempuan bahkan ketika aturan formal secara teknis tidak melarang mereka (Sugiharti, 2019).

Feminist Institutionalism secara khusus menyoroti konsep *gendered institutions*, yakni institusi yang secara struktural dibangun di atas asumsi bahwa aktor standarnya adalah laki-laki. Dalam analisis Joan Acker (1990) mengenai ‘*gendered organizations*’, sebuah institusi dikatakan bersifat *gendered* ketika keunggulan, kelayakan, dan komitmen diukur berdasarkan standar yang secara historis dibentuk sesuai dengan kehidupan dan tubuh laki-laki seperti mobilitas penuh tanpa tanggung jawab domestik, kesediaan bertugas di daerah terpencil, dan akses tanpa hambatan ke jalur komando tempur. Standar-standar ini tidak diakui sebagai bermuatan gender, melainkan dipresentasikan sebagai persyaratan profesional yang objektif dan universal, padahal sesungguhnya mencerminkan norma maskulin yang terlembaga (HARDINA, 2023).

Dalam kerangka *Feminist Institutionalism*, pembentukan Kowad, Kowal, dan Wara pada TNI tidak semata-mata dapat dibaca sebagai langkah progresif menuju inklusi gender, tetapi juga harus dibaca secara kritis sebagai mekanisme segregasi institusional yang membatasi perempuan pada korps tersendiri dengan akses terbatas ke jalur komando utama. Struktur korps perempuan yang terpisah ini secara tidak langsung mereproduksi dikotomi antara militer ‘sejati’ (maskulin, tempur, komando) dan militer ‘perempuan’ (administratif, kesehatan, pendidikan), sehingga segregasi jabatan bukan hanya fakta empiris melainkan juga produk dari arsitektur institusional yang sengaja dirancang dengan bias gender.

Feminist Institutionalism juga memberikan kerangka analitis untuk memahami dinamika perubahan institusional. Mona Lena Krook dan Fiona Mackay mengidentifikasi bahwa perubahan institusional yang berperspektif gender seringkali bersifat incremental dan tidak linear terjadi melalui apa yang disebut sebagai layering (penambahan aturan baru di atas struktur lama yang tidak berubah) dan displacement (penggantian aturan lama secara bertahap). Dalam konteks TNI, penghapusan tes keperawanan sejak 2021-2022 dapat dibaca sebagai contoh *displacement parsial* satu aturan diskriminatif dihapus, namun struktur institusional yang lebih dalam yang menormalkan kontrol atas tubuh perempuan dan membatasi akses mereka ke posisi strategis tetap belum mengalami transformasi substantif. Inilah yang menjadikan narasi ‘kemajuan’ dalam representasi perempuan di TNI perlu didekati dengan kehati-hatian analitis: perubahan permukaan tidak selalu mencerminkan transformasi struktural yang genuine.

Foucault menyediakan alat analisis untuk membongkar bagaimana kekuasaan beroperasi melalui diskursus, norma, dan mekanisme disipliner yang merasuki seluruh tubuh institusi militer (Subari & Hidayati, 2023). *Feminist Institutionalism* memberikan spesifikasi gender yang lebih konkret bagaimana bias maskulin tertanam dalam arsitektur formal dan informal institusi, bagaimana perubahan terjadi atau terhambat, dan bagaimana aktor-aktor perempuan bernegosiasi dengan struktur yang tidak dirancang untuk mereka. Gabungan kedua kerangka ini memungkinkan analisis yang tidak hanya mendeskripsikan ketimpangan, tetapi juga mengungkap mekanisme produksi dan reproduksinya sebuah prasyarat bagi setiap upaya transformasi yang tidak sekadar formalitas semata.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (*literature review*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan untuk mengukur variabel secara statistik, melainkan berupaya memahami secara mendalam dan interpretatif bagaimana relasi kekuasaan beroperasi dalam kebijakan institusional militer serta bagaimana dinamika tersebut membentuk peluang kepemimpinan perempuan dalam struktur TNI. Dalam paradigma ini, realitas sosial dipandang sebagai konstruksi yang dihasilkan melalui praktik diskursif, regulasi kelembagaan, dan mekanisme kekuasaan yang bekerja secara produktif bukan sekadar sebagai fenomena yang dapat diukur secara kuantitatif.

Adapun metode pengumpulan dan analisis data yang digunakan adalah literature review, yakni penelaahan sistematis terhadap berbagai sumber pustaka yang relevan mencakup artikel jurnal ilmiah, buku, laporan lembaga, dokumen kebijakan resmi, serta dokumen institusional terkait struktur organisasi dan regulasi kepegawaian TNI. Proses tinjauan literatur dilakukan secara kritis dan tidak semata-mata bersifat deskriptif; setiap sumber tidak hanya diringkas, tetapi juga dianalisis secara interpretatif untuk mengungkap asumsi, nilai, dan relasi kekuasaan yang tersembunyi di balik teks kebijakan maupun data statistik yang tersedia. Pendekatan ini sejalan dengan tradisi penelitian kritis (*critical research*) yang berupaya membongkar ideologi dominan yang seringkali terlembaga dalam aturan dan praktik institusional yang tampak netral.

Sumber-sumber yang dikaji dalam penelitian ini mencakup literatur akademik dari bidang sosiologi militer, kajian gender, ilmu politik, dan administrasi publik. Laporan *Human Rights Watch* (HRW) mengenai praktik diskriminatif dalam rekrutmen militer dokumen regulasi dan petunjuk teknis TNI melalui

data kepegawaian dan komposisi personel dari publikasi resmi institusi pertahanan; serta kajian-kajian terdahulu mengenai representasi perempuan dalam institusi keamanan di Indonesia dan konteks komparatif global. Analisis dilakukan secara tematik dengan memfokuskan pada tiga dimensi utama, yaitu pertama, mekanisme institusional yang mengatur distribusi jabatan dan jalur karier dalam TNI kedua, praktik dan kebijakan yang secara eksplisit maupun implisit membatasi akses perempuan terhadap posisi kepemimpinan strategis dan ketiga, dinamika diskursif yang melegitimasi atau menantang dominasi maskulin dalam struktur komando militer Indonesia.

Validitas analisis dalam penelitian ini dijaga melalui triangulasi sumber, di mana temuan dari satu literatur diverifikasi dan dikontekstualisasikan dengan sumber-sumber lainnya yang memiliki perspektif berbeda. Dengan demikian, hasil analisis tidak sekadar mereproduksi narasi tunggal yang dominan, melainkan berupaya menghadirkan pembacaan yang lebih berlapis dan kritis terhadap fenomena kepemimpinan perempuan dalam institusi militer Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktur Institusional dan Sistem Karier Militer di Tentara Nasional Indonesia

Struktur institusional militer merupakan fondasi utama yang menentukan bagaimana organisasi militer menjalankan fungsi pertahanan negara serta mengelola sumber daya manusia di dalamnya. Di Indonesia, institusi militer berada di bawah naungan Tentara Nasional Indonesia, yang berperan sebagai alat negara di bidang pertahanan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia. Regulasi tersebut menegaskan bahwa TNI memiliki tugas utama mempertahankan kedaulatan negara, menjaga keutuhan wilayah, serta melindungi bangsa dari berbagai ancaman militer maupun ancaman bersenjata. Dalam kajian hubungan sipil–militer, keberadaan kerangka hukum tersebut menjadi dasar penting dalam membentuk profesionalisme militer serta memastikan posisi militer tetap berada dalam sistem pemerintahan demokratis (Mietzner, 2020).

Sebagai organisasi pertahanan negara, TNI memiliki struktur yang bersifat hierarkis dan birokratis. Struktur ini dirancang untuk memastikan adanya sistem komando yang jelas serta koordinasi yang efektif dalam pelaksanaan operasi militer. Menurut kajian organisasi militer modern, struktur hierarki merupakan mekanisme penting untuk menjamin efektivitas pengambilan keputusan dalam situasi krisis atau konflik bersenjata (Feaver, 2018). Dengan adanya struktur yang jelas, setiap prajurit memahami posisi, kewenangan, serta tanggung jawab yang dimilikinya dalam organisasi.

Selain struktur organisasi, militer memiliki sistem karier yang terlembaga dan relatif rigid dibandingkan dengan organisasi sipil. Sistem karier tersebut mencakup proses rekrutmen, pendidikan militer, kenaikan pangkat, serta promosi jabatan yang dilakukan secara bertahap sesuai dengan pengalaman dan kompetensi prajurit. Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi militer memiliki sumber daya manusia yang profesional serta mampu menjalankan tugas pertahanan secara efektif (Cotter, Edmunds, & Forster, 2020).

TNI terdiri atas tiga matra utama yaitu Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat, Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut, dan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara. Ketiga matra tersebut memiliki karakteristik operasi yang berbeda sesuai dengan domain pertahanan darat, laut, dan udara.

Pembagian matra ini juga mempengaruhi pola pendidikan militer, spesialisasi prajurit, serta jalur karier yang tersedia dalam masing-masing matra (Sebastian & Iisgindarsyah, 2021).

Relasi Kuasa dan Konstruksi Gender dalam Institusi Militer

Institusi militer merupakan organisasi yang dibangun atas dasar struktur hierarki yang kuat serta sistem disiplin yang ketat. Struktur tersebut tidak hanya berfungsi untuk menjaga efektivitas organisasi, tetapi juga membentuk relasi kuasa di antara para anggotanya. Dalam perspektif teori kekuasaan yang dikemukakan oleh Michel Foucault, kekuasaan tidak hanya dimiliki oleh individu atau institusi tertentu, melainkan tersebar dalam berbagai praktik sosial dan mekanisme institusional yang membentuk perilaku individu (Foucault, 1977).

Relasi kuasa dapat terlihat melalui sistem pelatihan, disiplin, serta pengawasan yang diterapkan terhadap prajurit. Pelatihan militer tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan fisik, tetapi juga untuk membentuk tubuh yang patuh dan disiplin terhadap struktur komando. Proses tersebut manunjukkan apa yang disebut Foucault sebagai disciplinary power, yaitu mekanisme kekuasaan yang bekerja melalui pengawasan dan normalisasi perilaku individu dalam institusi modern.

Institusi militer juga sering dipandang sebagai ruang sosial yang didominasi oleh nilai-nilai maskulinitas. Maskulinitas dipahami sebagai konstruksi sosial yang dibentuk oleh norma dan praktik budaya tertentu. Menurut R. W. Connell, konsep *hegemonic masculinity* merujuk pada bentuk maskulinitas dominan yang dianggap ideal dan memiliki legitimasi sosial dalam suatu masyarakat (Connell, 2005). Dalam budaya organisasi militer, nilai-nilai maskulinitas seperti keberanian, kekuatan fisik, ketahanan mental, serta ketegasan dalam kepemimpinan sering kali menjadi standar ideal bagi seorang prajurit. Nilai-nilai tersebut direproduksi melalui berbagai praktik institusional seperti pelatihan militer, budaya senioritas, serta simbol-simbol keprajuritan (Woodward & Duncanson, 2017).

Dinamika Kepemimpinan Perempuan dan Implikasi Kebijakan

Perkembangan kepemimpinan perempuan dalam institusi militer menjadi isu penting dalam kajian keamanan dan gender. Secara historis, organisasi militer di berbagai negara, termasuk Indonesia, didominasi oleh laki-laki karena militer secara tradisional dikaitkan dengan karakter maskulinitas seperti kekuatan fisik dan agresivitas dalam konflik bersenjata (Enloe, 2014). Perempuan mulai memperoleh ruang yang lebih besar dalam institusi militer melalui pembentukan berbagai korps perempuan di lingkungan Tentara Nasional Indonesia, seperti Korps Wanita Angkatan Darat, Korps Wanita Angkatan Laut, dan Wanita Angkatan Udara. Kehadiran korps tersebut mencerminkan upaya institusional untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam organisasi militer (Sebastian & Iisgindarsyah, 2021).

Representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan strategis masih relatif terbatas. Banyak jabatan komando tingkat tinggi dalam militer masih didominasi oleh laki-laki, terutama pada satuan-satuan operasional yang berkaitan dengan fungsi tempur. Kondisi ini menunjukkan bahwa struktur organisasi militer masih dipengaruhi oleh konstruksi gender yang telah lama terbentuk (Duncanson, 2020). Oleh karena itu, peningkatan partisipasi perempuan dalam kepemimpinan militer memiliki implikasi penting terhadap reformasi kebijakan institusional. Integrasi perspektif gender dalam kebijakan militer tidak hanya berkaitan dengan isu kesetaraan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme organisasi

serta efektivitas institusi pertahanan dalam menghadapi tantangan keamanan modern (Karim & Beardsley, 2017).

KESIMPULAN

Dinamika kepemimpinan perempuan dalam struktur Tentara Nasional Indonesia memperlihatkan bahwa institusi militer masih didominasi oleh konstruksi sosial dan organisasi yang bercorak maskulin. Meskipun secara formal perempuan telah diintegrasikan ke dalam tubuh militer melalui pembentukan korps perempuan seperti Kowad, Kowal, dan Wara, akses terhadap posisi kepemimpinan strategis masih relatif terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi perempuan dalam militer cenderung bersifat simbolik dibandingkan transformasional.

Analisis dengan menggunakan perspektif relasi kuasa menunjukkan bahwa distribusi kekuasaan dalam organisasi militer tidak hanya ditentukan oleh struktur komando formal, tetapi juga oleh berbagai praktik institusional seperti sistem promosi pangkat, penempatan jabatan, serta norma organisasi yang secara tidak langsung membatasi mobilitas karier perempuan. Perempuan lebih sering ditempatkan pada bidang administratif, kesehatan militer, atau fungsi non-tempur yang secara struktural berada di luar jalur komando utama menuju kepemimpinan strategis.

Pendekatan *Feminist Institutionalism* menunjukkan bahwa institusi militer tidak sepenuhnya netral terhadap gender, karena norma maskulinitas yang telah lama mengakar dalam budaya organisasi militer turut mempengaruhi standar kepemimpinan, pola rekrutmen, serta distribusi jalur karier. Kebijakan-kebijakan tertentu yang pernah diberlakukan dalam institusi militer bahkan memperlihatkan adanya bentuk kontrol institusional terhadap tubuh dan kehidupan sosial perempuan. Meskipun terdapat perkembangan seperti peningkatan jumlah prajurit perempuan serta pencapaian pangkat tinggi oleh beberapa perwira perempuan, perubahan tersebut belum secara signifikan mengubah struktur kekuasaan dalam organisasi militer. Upaya untuk meningkatkan representasi perempuan dalam kepemimpinan militer memerlukan reformasi kebijakan institusional yang lebih komprehensif, termasuk integrasi perspektif gender dalam sistem karier, mekanisme promosi jabatan, serta transformasi budaya organisasi militer menuju struktur yang lebih inklusif dan setara.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Ahsani, N. (2020). Kepemimpinan Perempuan Pada Masyarakat dalam Perspektif Sa'īd Ramaḍān Al-Būṭī (Telaah Hadis Misoginis). *Jurnal Al-Hikmah*, 18(1), 57–74. <https://doi.org/10.35719/alhikmah.v18i1.23>
- Anita, W. (1993). *Perlindungan bagi pekerja khusus bagi pekerja wanita*.
- Fauzia, R. (2022). SEJARAH PERJUANGAN PEREMPUAN INDONESIA MENGUPAYAKAN KESETARAAN DALAM TEORI FEMINISME. *Journal of Comprehensive Science*, 1(4), 861–881.
- Ganda, B., Dinas, D., Al, X. T. N. I., Psikologi, J., Psikologi, F., & Airlangga, U. (2020). *Gambaran Work - life Balance Pada Prajurit Wanita Yang lebih yang dapat menimbulkan situasi yang ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interfer-*. 9(2), 88–95.

- HARDINA, R. (2023). Wanita Dalam Militer: Faktor Ketelibatan Kombat Perempuan Di Liberation Tigers of Tamil Eelam (Ltte). In *Repository.Unsri.Ac.Id*. https://repository.unsri.ac.id/89363/1/RAMA_84201_07041381722184_0020055902_0027089203_01_front_ref.pdf
- Indonesia, T. N. (2014). *Tentara nasional indonesia peraturan panglima tentara nasional indonesia nomor 50 tahun 2014 tentang*.
- Judiasih, S. D., & Padjajaran, U. (2022). *IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DALAM BEBERAPA ASPEK KEHIDUPAN BERMASYARAKAT DI INDONESIA Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Tahun biasa disebut jenis kelamin . Padahal , gender dan jenis kelamin adalah hal. 5, 284–302.*
- Mubarak, A. M. (2023, July 22). 7 Jenderal TNI Wanita yang Masih Aktif Bertugas, Nomor 1 dan 6 Jabat Staf Khusus KSAD Dudung Artikel ini telah diterbitkan di halaman SINDOnews.com pada Sabtu, 22 Juli 2023 - 17:33 WIB oleh Abdul Malik Mubarak dengan judul "7 Jenderal TNI Wanita yang Masi. *Nasional Sindonews*, 1. <https://nasional.sindonews.com/read/1157875/14/7-jenderal-tni-wanita-yang-masih-aktif-bertugas-nomor-1-dan-6-jabat-staf-khusus-ksad-dudung-1690020430?showpage=all%0A>
- Nasional, K., Kekerasan, A., Tahunan, C., Kekerasan, T., & Perempuan, T. (2015). *KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN: NEGARA SEGERA PUTUS IMPUNITAS PELAKU*.
- Noor, U. M. (2020). PERSEPSI PENERAPAN WAJIB MILITER GUNA MENINGKATKAN PENDIDIKAN BELA NEGARA. *Widya Yuridika : Jurnal Hukum*, 3, Nomor 1(9), 61–70.
- Nurliah Nurdin, A. U. A. (2022). HAM, Gender, dan Demokrasi: Sebuah Tinjauan Teoritis dan Praktis. In *Sketsa Media*. eprints2.ipdn.ac.id
- Panjaitan, A. A., & Purba, C. S. (1945). *TANTANGAN YANG DIHADAPI PEREMPUAN DI INDONESIA: Meretas Ketidakadilan Gender. 1945(Uud)*, 70–95.
- Putri Ayu, D. (2025). LARANGAN MENIKAH BAGI WANITA TNI DALAM PERMENHAN PASAL 6 NOMOR 31 TAHUN 2017 DALAM PERSPEKTIF MAŞLAHAH MURSALAH: STUDI TERHADAP PENDAPAT ANGGOTA TN. In *Frontiers in Veterinary Science* (Vol. 13, Issue 1). <https://doi.org/10.1038/s41598-022-26846-z%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41467-021-22308-8%0Ahttps://doi.org/10.1007/s00253-025-13460-y%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14088%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.sjbs.2017.10.019%0Ahttps://doi.org/10.1016/j>
- Putriana, I. (2012). *Peran Gender Perempuan Militer dalam Majalah Korps Wanita Angkatan Darat "Melati Pagar Bangsa."* 1(1). <https://doi.org/10.7454/jki.v1i1.7810>
- Rajagukguk, M. (2025, March 27). UU TNI: Di Antara Barak dan Kebijakan, Di Mana Posisi Perempuan? *MAGDALENE*, 1. <https://magdalene.co/story/ruu-tni-ketidakadilan-gender/>
- Safitri, E., & Listayani, R. H. (2021). Makna Diri Perempuan Prajurit TNI-AD (Studi Korps Wanita Angkatan Darat "KOWAD" Kodam V Brawijaya). *Paradigma*, 10(1). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/paradigma/article/view/38914>
- Shifa Hamida, A. (2022). *KEBIJAKAN TES KEPERAWANAN PADA TENTARA NASIONAL INDONESIA DARI PERSPEKTIF NILAI PUBLIK DAN KONTROL ATAS DISKRESI BIROKRASI The Policy of Virginity Testing in the Indonesian Military from the Perspectives of Public Values and Control*

- toward *Bureaucratic Di*. 19(1), 78–94.
- Subari, S., & Hidayati, S. W. (2023). Sipil dan Militer: Legitimasi Kekuasaan dalam Pusaran Demokratisasi di Indonesia pada Masa Orde Baru (1966-1998). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4347–4357. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2263>
- Sugiharti, R. P. (2019). *Indonesian Journal of Anthropology Proses dan Bentuk Adaptasi Sosial Budaya Prajurit Tentara Perempuan (KOWAD) di Lembaga Kedinasan TNI AD (DISJASAD)*. 4(1), 15–30.
- Tempo.co. (2024, May 18). Sosok Dian Andriani Anggota Korps Wanita TNI AD Pertama Berpangkat Mayjen. *Tempo.Co*, 1. <https://www.tempo.co/politik/sosok-dian-andriani-anggota-korps-wanita-tni-ad-pertama-berpangkat-mayjen-57855>
- Tioma, R., & Bu'ulolo, S. (2023). Kepemimpinan Wanita Kristen: Pengaruh Dan Tantangan Dalam Konteks Gereja Modern. *Coram Mundo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, 5(April), 181–199. <https://jurnal.stsaintpaul.ac.id/index.php/spr/>.
- Zulti Rahman, A. (2025). ATURAN PERKAWINAN BAGI ANGGOTA TENTARA NASIONAL INDONESIA DALAM PERATURAN PANGLIMA TENTARA NASIONAL INDONESIA NOMOR 50 TAHUN 2014 PERSPEKTIF MASHLAHAH MURSALAH SKRIPSI. *Frontiers in Veterinary Science*, 13(1), 1–16. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-26846-z>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-021-22308-8>
<https://doi.org/10.1007/s00253-025-13460-y>
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14088>
<https://doi.org/10.1016/j.sjbs.2017.10.019>
<https://doi.org/10.1016/j>
- Aflah, M. N. L. R. M. (2021). *Pengaruh Glass Ceiling Terhadap Kepemimpinan Strategis Wanita Dalam Bidang Militer Di Indonesia*. 4(2). <https://doi.org/10.7454/jkskn.v4i2.10054>
- Abqori, N. (2019). Peran Ganda Wanita Sebagai Isteri dan Prajurit TNI-AD (Studi Terhadap Kowad Sub Koor Yogyakarta Korem 072/Pamungkas). Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Adhuze, H. I., & Ogunbona, M. D. (2025). Gender Equality and Sustainable Development: A Pathway to Inclusive and Resilient Societies. *Concrescence Journal Of MultiDisciplinary Research*, 2(2).
- Ainun, M. (2018). Penerapan Kesetaraan Gender Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru). *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*. 17(1): 80-95.
- Gordon, E. (2019). Gender and defence sector reform: problematising the place of women in conflict-affected environments. *Journal of intervention and statebuilding*, 13(1), 75-94.
- Habibie, S. Y., Saragih, H. J. R., & Suwarno, P. (2024). Budaya Kepemimpinan Strategis Dalam Menghadapi Ancaman Non Tradisional Di Indonesia Melalui Peningkatan Partisipasi Perempuan Pesisir. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(8), 3290-3303.
- Harjanti, P., Hanita, M., & Daryanto, E. (2023). Mengintegrasikan Peran Gender Dalam Analisis Intelijen Strategis: Partisipasi Perempuan Dalam Kelompok Teroris Di Indonesia. *Journal of Syntax Literate*, 8(7).
- Innayah, M. N., dan Pratama, B. C. (2019). Tantangan dan Kesempatan Wanita dalam Lingkungan Kerja. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*. 13(2): 8-15.
- Kristiyanto, H., Yusgiantoro, P., Octavian, A., dan Midhio, I. W. (2022). Kepemimpinan Strategis dalam

- Perspektif Gender. *JISOS: Jurnal Ilmu Sosial*. 1(2): 149-164
- Latifah, E., & Abdullah, R. (2023). Peran Gender Perempuan Dalam Upaya Menciptakan Perdamaian Demi Mewujudkan Pembangunan Yang Berkelanjutan Di Tingkat Global. *JIDE: Journal Of International Development Economics*, 2(01), 50-74.
- Liu, Z., & Liang, Z. (2025). Gender equality, human development, and financial resilience: Country-level mediating pathways and international implications. *International Social Work*.
- Maysarah, M., Sjamsoeddin, S., Samudro, E. G., & Wahyudi, B. (2024). *Akselerasi Agenda Women, Peace, and Security (WPS) dalam Pembangunan Nasional untuk Pertahanan Negara*. 1(1), 1–10.
- Nurhadi, M. (2022). Gender equality and human rights in Indonesia: Between law and practice. *Indonesian Journal of Human Rights*, 9(2), 101–120.
- Rosi, M. B. (2025). *Ketahanan Nasional dan Kesetaraan Gender: Reformasi Hukum Tata Negara Untuk Meningkatkan Partisipasi Perempuan di Sektor Pertahanan*. 5(2), 1247–1264.
- Safitri, E., dan Listyani, R. (2021). Makna Diri Perempuan Prajurit TNI-AD (Studi Korps Wanita Angkatan Darat “KOWAD” Kodam V Brawijaya). *Paradigma*. 10(1): 1-16.
- Safitri, K. I., Santoso, A. N., Zaelani, A. Q., & Djausar, J. (2025). *ANALISIS MAQASID SYARIAH JASSER AUDA TERHADAP DISKRIMINASI GENDER PADA REVISI UNDANG-UNDANG TENTARA NASIONAL INDONESIA*. 10.
- Segal, D. R. (2020). Women in the armed forces: Comparative perspectives. *International Journal of Sociology*, 50(1), 45–62.
- Sugiharti, R. P. (2019). Proses dan Bentuk Adaptasi Sosial Budaya Prajurit Tentara Perempuan (KOWAD) di Lembaga Kedinasan TNI AD (DISJASAD). *Indonesian Journal of Anthropology*. 4(1): 15-30.
- Sung, L. (2021). Women in the military in East Asia: Struggles and reforms. *Asian Journal of Women’s Studies*, 27(3), 341–360.
- Suryadinata, L. (2018). *Military, politics, and society in Indonesia*. ISEAS Publishing
- Carreiras, H. (2006). *Gender and the military: Women in the armed forces of Western democracies*. Routledge.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829–859.
- Cotter, D., Hermsen, J., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681.
- Duncanson, C., & Woodward, R. (2016). Regendering the military: Theorizing women’s military participation. *Security Dialogue*, 47(1), 3–21.
- Egnell, R., Hojem, P., & Berts, H. (2014). *Gender, military effectiveness, and organizational change*. Palgrave Macmillan.
- Foucault, M. (1978). *The History of Sexuality Vol. 1: An Introduction*. Vintage Books.
- Shepherd, L. J. (2016). Making war safe for women? National action plans and the militarisation of the Women, Peace and Security agenda. *International Political Science Review*, 37(3), 324–335.
- Basham, V. (2013). *War, identity and the liberal state: Everyday experiences of the geopolitical in the armed forces*. Routledge.