

Proses dan Bentuk Adaptasi Sosial Budaya Prajurit Tentara Perempuan (KOWAD) di Lembaga Kedinasan TNI AD (DISJASAD)

Resti Putri Sugiharti

Program Studi Sarjana Antropologi, FISIP, Universitas Padjadjaran
putriresti13@gmail.com

Abstract

The number of female soldiers (KOWAD) in Dinas Jasmani Angkatan Darat (Disjasad) are less than their counterparts. Thus, made female soldiers applying a unique approach of adjustment upon entering the male dominated environment. This research aims to describe the deep understanding of the patterns and proses of adjustment of female soldiers at Disjasad. Research methods used in this research is qualitative methods with an ethnography model. The result shows that masculine environment in Disjasad did not affect the female soldiers, due to the ask division which feminin chore such as in administration, medical and health divisions. Every female soldiers had applied unique way of adjusment and their patterns of adjustments are conformity and ritualism upon addressing regulation in army headquarters. The patterns of adjustment are influenced by internal factor which are personality, ability, character and external factor such as cultural gap, previous job as well as gender.

Keywords: Adaptation, Gender, KOWAD

Abstrak

Jumlah tentara perempuan TNI AD (KOWAD) di Dinas Jasmani Angkatan Darat (Disjasad) lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah rekannya yang lain. Tentara perempuan melakukan proses adaptasi yang khas saat memasuki lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki. Penelitian ini menggam-barkan secara mendalam proses dan pola adaptasi yang dilakukan oleh tentara perempuan (KOWAD) di Disjasad. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan model etnografi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Disjasad yang maskulin tidak memengaruhi tentara perempuan, karena mereka menempati ranah kerja feminin yaitu pada bidang administrasi, kesehatan, dan bertu-gas masih dalam ranah perempuan. Setiap tentara perempuan melakukan proses adaptasi secara be-ragam dan melakukan pola adaptasi konformitas dan ritualisme saat berhadapan dengan peraturan di lingkungan kerjanya. Pola adaptasi itu dipengaruhi faktor internal (dalam) yaitu watak, kecakapan, dan sikap, juga dipengaruhi faktor eksternal (luar) yaitu perbedaan kebudayaan baru dengan kebudayaan yang lama, latar belakang kegiatan atau pekerjaan sebelumnya, suasana lingkungan kerja, dan faktor gender.

Kata kunci : Adaptasi, Gender, KOWAD

Pendahuluan

Partisipasi perempuan di institusi militer Indonesia khususnya di TNI AD berdasarkan buku himpunan peraturan KOWAD ABRI-MABES TNI AD telah dimulai sejak 22 Desember 1961 (Hassan, 2005). Pada saat itu, TNI AD membentuk Korps Wanita Angkatan Darat (KOWAD) yang merupakan sebutan bagi TNI AD perempuan (Hassan, 2005). Tujuan dari perekrutan perempuan di lembaga kedinasan TNI AD adalah untuk menunjukkan perhatian militer pada emansipasi perempuan dan untuk melibatkan peran perempuan di militer, terutama untuk melakukan tugas-tugas yang bersifat feminin. Tentara perempuan ditempatkan dalam bidang-bidang penugasan fungsi teknis militer dan fungsi teknis militer yang khusus. Tugas fungsi teknis militer yang merupakan ranah dinas KOWAD di antaranya adalah ajudan jendral, keuangan, hukum militer, dan intendans¹. Sementara itu, pada tugas teknis militer operasi khusus atau intelijen, tentara perempuan dilibatkan di bagian pengumpulan data, penyelidikan, penggalangan, pengolahan data, dokumentasi dan mengatur berkas-berkas. Pada sektor penerbangan, tentara perempuan ditugaskan pada peran non tempur yang fungsinya membantu tugas tentara laki-laki, yaitu di sektor nuklir, biologi, kimia, Korps Wanita, dan Lintas Udara (Linud) (Hassan, 2005).

Di Indonesia, jumlah dan tingkat partisipasi perempuan di militer dibatasi karena dinilai kemampuan mereka masih di bawah laki-laki (Timur, 2011). Jumlah keseluruhan tentara perempuan dalam Tentara Nasional Indonesia berjumlah 10% atau sekitar 7000 personil dari jumlah total keseluruhan personil. Tentara perempuan dapat mengeksplor lebih jauh kemampuan mereka jika diberi kesempatan berperan serta dalam meningkatkan kemampuan pertahanan dan keamanan negara, bahkan dalam ranah keamanan internasional sekalipun. Misal, diberi kesempatan lebih banyak dalam ambil bagian misi penjaga perdamaian PBB.

¹ Intendans merupakan tugas untuk mengurus dan mengawasi persediaan pakaian, bahan bakar, alat tulis, dan transportasi untuk resimen atau badan lain pasukan (Kamus Internasional, 2017).

Keterlibatan mereka dalam misi perdamaian PBB diharapkan dapat mewakili suara perempuan untuk memberikan perlindungan bagi banyaknya korban kekerasan terhadap perempuan (Timur, 2011).

Penelitian mengenai perempuan dan isu gender di dunia militer telah banyak dilakukan. Namun, pada umumnya penelitian menekankan pada aspek ketimpangan gender, yaitu pembatasan peran perempuan di dalam tugas kedinasan yang disebabkan oleh perbedaan fisik dan standar kemampuan yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki. Penelitian sebelumnya mengenai isu gender dalam dunia militer di antaranya yaitu penelitian yang dilakukan Timur (2016). Penelitian tersebut menyatakan bahwa posisi perempuan di dalam dunia militer masih minoritas dan pada umumnya mengisi tugas dengan peran feminin. Namun, beberapa negara telah melibatkan perempuan pada posisi yang penting. Militer Australia, sudah melibatkan perempuan untuk ikut serta dalam tugas tempur sejak 2011. Amerika Serikat pun melibatkan tentara perempuan di fungsi tempur sejak 2013. Di Inggris, tentara perempuan turut bertempur sejak 2016. Sementara itu, di Irak, Belanda dan Indonesia, tentara perempuan belum ditugaskan di sektor tempur, tetapi umumnya di peran-peran yang relatif aman dan tugas yang bersifat feminin (Timur, Cooper, dan Matthews, 2016).

Pembatasan peran perempuan dalam dinas militer juga dibahas dalam penelitian Carreiras (2006). Partisipasi perempuan dalam dunia militer selalu menimbulkan pro dan kontra karena militer identik dengan laki-laki. Penelitian Carreiras mencakup data empiris mengenai kehadiran perempuan dalam angkatan bersenjata negara-negara NATO. Berdasarkan sejarah, perempuan dalam institusi militer tidak pernah dilibatkan dalam perang. Mereka dilibatkan hanya pada saat keadaan luar biasa saja. Partisipasi perempuan dalam militer sering dibuat tidak terlihat dalam catatan sejarah institusi militer. Di

beberapa negara, perempuan dalam militer selalu menjadi minoritas dan ditempatkan di dinas yang lebih cocok untuk perempuan seperti di bidang medis dan teknis. Pembatasan peran perempuan dalam dinas militer terjadi pada negara-negara yang tidak bersistem demokratis, sementara tingkat kesetaraan gender atas partisipasi perempuan dalam militer lebih tinggi pada negara-negara yang demokratis. Kebijakan kesetaraan gender pun telah diimplementasikan dalam angkatan bersenjata negara-negara yang menganut sistem demokrasi yang kuat (Carreiras, 2006).

Di Swedia, perempuan berperan aktif dalam militer. Militer Swedia melibatkan perempuan dalam misi-misi yang membutuhkan peran perempuan di dalamnya, di antaranya memerangi kejahatan sosial yang seringkali terjadi saat perang. Kejahatan sosial yang dimaksud adalah kekerasan pada perempuan-perempuan sipil, pemerkosaan, dan lain-lain. Hal tersebut membuktikan bahwa Swedia sudah mencapai tingkat keberhasilan dalam penerapan konsep gender di angkatan bersenjatanya (Egnell, Hojem, dan Berts, 2014).

Di Indonesia, lembaga militer Angkatan Darat memberikan kesempatan pada perempuan untuk terlibat dalam militer. Keputusan ini bersamaan dengan sikap PBB yang membuat deklarasi untuk mengakhiri kekerasan atas perempuan. Perempuan perlu diberi kesempatan yang sama dengan laki-laki karena kasus kekerasan pada perempuan terjadi akibat perempuan tidak mendapat perlakuan yang sama dengan laki-laki. Keterlibatan perempuan di ranah militer akan menunjukkan bahwa perempuan dapat menjadi pelindung, dan tidak selalu harus dilindungi (Timur, 2013).

Keterlibatan tentara perempuan di Indonesia dalam misi penjaga perdamaian PBB berjumlah kurang lebih 10%. Hal tersebut dinilai masih kurang mewakili kesetaraan gender dalam tubuh militer. Minimnya jumlah perempuan di tubuh militer disebabkan oleh (1) perempuan memiliki kemampuan berbahasa Inggris yang kurang baik dibandingkan tentara laki-laki; (2)

faktor tidak diizinkan oleh suami karena pada umumnya mereka telah menikah; (3) kurang didengar suaranya dalam mengambil keputusan; (4) budaya patriarkis yang menganggap bahwa perempuan harus mengutamakan tugasnya di rumah dalam mengurus anak dan suami (Timur F, 2012).

Sisi maskulinitas di dalam institusi militer dibahas dalam penelitian Drake (2006) yang membahas pandangan tentara laki-laki dan perempuan terhadap keterlibatan perempuan dan budaya maskulin di institusi militer. Analisis dilakukan terhadap *United States Air Force Academy* (USAFA) dan lembaga akademi lainnya. Penelitian ini mengungkapkan bahwa tentara laki-laki tidak menolak terhadap keberadaan tentara perempuan, melainkan memiliki kekhawatiran atas peran perempuan di militer. Mayoritas tentara perempuan setuju dengan budaya maskulin dalam militer. Mereka merasa lebih percaya dipimpin oleh laki-laki dan menilai bahwa perempuan kurang mampu memimpin dan akan menurunkan standar. Jika ada kesenjangan gender, maka perempuan sebagai kaum minoritas perlu beradaptasi dengan budaya dominan tersebut (Drake, 2006).

Di Indonesia, prajurit-prajurit perempuan terus berupaya agar mampu sejajar dengan kaum laki-laki. Di dalam keseharian dinas, mereka dituntut untuk dapat beradaptasi dengan dominasi laki-laki serta beradaptasi dengan lingkungan militer dan segala aspek maskulinitasnya. Di sisi lain, prajurit-prajurit perempuan juga dituntut untuk tidak menyampingkan perannya dalam mengatur urusan rumah tangga. Prajurit perempuan dituntut mampu bermulti peran (Arlan, 2016).

Studi lain mengenai perempuan di militer dilakukan Hoge, et al (2007). Penelitian ini mengungkapkan bahwa tentara perempuan ditempatkan pada tugas tempur namun tidak terlibat dalam pertempuran secara langsung karena perempuan mengalami tingkat depresi dan gangguan kecemasan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, termasuk gangguan stress *Pasca-Trauma/ Post Traumatic Stress Disor-*

der (PTSD). Akan tetapi, studi kasus lain yang dilakukan pada tentara Inggris dan Irak menunjukkan hasil yang berbeda. Studi pada sampel tentara AS yang melakukan tugas di Irak menunjukkan, 13% dari tentara laki-laki dan 12% dari tentara perempuan memenuhi kriteria penderita PTSD atau depresi. Studi yang dilakukan pada tentara Inggris menghasilkan data yang menunjukkan tingkat PTSD yang dialami perempuan adalah 26,7%, sedangkan pada laki-laki 19,8%. Hal ini menunjukkan bahwa tentara perempuan tidak selalu mengalami tingkat trauma dan depresi yang sangat tinggi. Data menunjukkan bahwa tingkat perbandingan PTSD yang dialami perempuan tidak terlalu jauh dari laki-laki, dan sangat mungkin bahwa risiko PTSD lebih berkaitan dengan intensitas dan frekuensi pengalaman tempur mereka, bukan berdasarkan jenis kelamin (Hoge, Clark, dan Castro, 2007).

Penelitian mengenai perempuan di dunia militer telah banyak dilakukan. Namun, pada umumnya penelitian sebelumnya menekankan pada aspek ketimpangan gender yaitu pembatasan peran perempuan dalam tugas kedinasan karena fisik dan kemampuan perempuan dinilai di bawah standar laki-laki. Selain itu, penelitian yang dilakukan lebih banyak dilakukan pada militer luar negeri, padahal perempuan di Indonesia juga berpartisipasi di ranah militer. Di sisi lain, Indonesia sudah mempunyai kebijakan mengenai kesetaraan dan keadilan gender yang berbentuk Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000. Referensi diterbitkannya Inpres tersebut mengacu pada UU No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Timur, 2009). Kebijakan gender yang telah dibuat tersebut seharusnya memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan keadilan gender di ranah pekerjaan.

Tentara perempuan dalam institusi militer adalah hal menarik untuk dianalisis dengan perspektif antropologi gender khususnya mengenai pola adaptasi sosial budaya yang dilakukan

tentara perempuan. Proses adaptasi terjadi ketika tentara perempuan masuk ke lingkungan kerja yang memiliki budaya berbeda dengan keadaan sebelumnya maupun dengan keadaan yang diharapkan tentara perempuan sebelumnya. Institusi militer merupakan institusi yang bersifat maskulin, yang sangat khas dengan dunia laki-laki. Penelitian mengenai proses dan pola adaptasi sosial budaya tentara perempuan di lingkungan kerja diharapkan dapat melengkapi studi militer dalam kaitannya dengan gender.

Artikel ini membahas mengenai proses adaptasi sosial dan budaya di dunia kerja yang dilakukan oleh tentara perempuan. Adaptasi sosial budaya yang menjadi fokus pembahasan adalah proses adaptasi yang dimulai sejak awal mula tentara perempuan memasuki lembaga kedinasan di mana ia bekerja yaitu Disjasad (Dinas Jasmani Angkatan Darat) yang berlokasi di Kota Cimahi. Pada saat memasuki gerbang awal pekerjaan di kedinasan tersebut, para tentara perempuan mengalami sebuah guncangan budaya atau *culture shock*. Mereka mengalami tahap transisi drastis dari budaya sebelumnya yang merupakan seorang warga sipil atau orang biasa lalu menjalani budaya baru sebagai seorang perempuan militer (Gudykunst dan Kim, 2003 dalam Si-matupang, et al 2015).

Kajian Pustaka

Gender

Gender adalah konstruksi sosial-budaya yang membedakan karakteristik laki-laki dan perempuan. Gender tidak hanya membicarakan perempuan, namun juga membicarakan laki-laki karena laki-laki secara langsung berpengaruh di dalam pembentukan realitas hidup perempuan (Abdullah, 2001).

Penerapan konsep gender di dalam lapangan pekerjaan seringkali mencerminkan ketimpangan peran (Nasikun dalam Abdullah, 2001). Perempuan hanya dapat memasuki sebagian kecil lapangan kerja dibandingkan dengan la-

ki-laki. Pembagian peran gender menempatkan perempuan di ranah domestik dan laki-laki di ranah publik. Hal tersebut memperlihatkan perbedaan wilayah kekuasaan yang ada di antara laki-laki dan perempuan. Ranah publik dianggap sebagai ranah yang lebih penting di dalam keseluruhan proses sosial dan perempuan cenderung tersubordinasi karena ia menempati ranah yang kurang penting (Nasikun dalam Abdullah 2001).

Perempuan sebenarnya memiliki mobilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Mereka harus dapat berada di aneka tempat, seperti misalnya di pabrik, kantor, organisasi sosial, dan posisi penting dalam pemerintahan. Akan tetapi, letak dasar perempuan dianggap harus tetap berada di rumah untuk mengurus rumah tangga. Perempuan dianggap harus berada di samping suami, di jangkauan anak-anaknya, di lingkungan keluarga, dan di ajang pergaulan sekitarnya (Abdullah, 2001).

Perempuan di Lembaga Kedinasan Militer

Militer adalah sebuah organisasi kekuatan bersenjata yang bertugas menjaga kedaulatan negara. Militer memiliki tugas di bidang pertahanan dan keamanan negara yang berbentuk lembaga dan bukan merujuk pada entitas individu. Militer adalah pekerjaan yang bersifat non tradisional dalam struktur dan sistem organisasinya (Suryohadiprojo dalam Juliani, 2008).

Di Indonesia, keterlibatan perempuan di dunia militer sangat minim. Jumlah perempuan di dalam institusi militer perbandingannya jauh lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah laki-laki, termasuk dalam pengiriman pasukan perdamai PBB yang sangat minim bahkan kalah jumlah dibandingkan pasukan tentara perempuan Filipina. Keikutsertaan perempuan di dalam institusi militer Indonesia masih dibatasi baik pada masa perekrutan maupun pada ranah tugas (Satriani, 2016).

Tentara perempuan dan tentara laki-laki memi-

liki perbedaan peran di dalam tugas kedinasan militer yang mereka jalani. Konstruksi gender dalam militer masih menimbulkan banyak kesulitan bagi tentara perempuan (Aydt, 1998). Perempuan dianggap tidak layak mengambil peran tempur karena perempuan tidak memiliki standar yang sama dengan laki-laki. Anggapan ini menuntut perempuan di militer untuk berjuang merebut persamaan standar dengan tentara laki-laki (Aydt, 1998). Ironisnya, pada kenyataannya perempuan tetap tidak mampu mencapai standar yang sama dalam hal persyaratan dinas di institusi militer. Perempuan di institusi TNI AD misalnya, hampir tidak ada yang menjadi jenderal. Hal ini bukan berarti perempuan tidak berkompeten dalam melaksanakan tugas-tugas kemiliteran, melainkan karena perempuan dibatasi karirnya sehingga tidak pernah maksimal dan setara dengan laki-laki. Perbedaan, pembatasan, dan pengucilan berdasarkan jenis kelamin di dunia militer, dilakukan oleh petinggi militer (Irianto, 2014). Mereka membuat kebijakan bahwa perempuan lebih baik di rumah mengurus anak dan suaminya (Irianto, 2014).

Adaptasi Sosial Budaya

Adaptasi adalah proses ketika seseorang mengalami tekanan, penyesuaian diri, dan perkembangan. Seseorang dituntut untuk mampu menghadapi setiap tantangan saat menghadapi lingkungan yang baru agar dapat menjalankan fungsi di lingkungan barunya tersebut. Saat melakukan proses adaptasi, seseorang akan mendeteksi persamaan dan perbedaan dalam lingkungan baru secara bertahap (Gudykunst dan Kim, 2003 dalam Simatupang, et al 2015). Adanya kesamaan budaya asal dengan budaya baru adalah salah satu faktor paling penting dalam keberhasilan adaptasi (Jandt, 2007 dalam Simatupang, et al 2015).

Setiap individu harus menjalani proses adaptasi saat bertemu dengan orang lain atau saat berinteraksi dengan lingkungan dan budaya yang berbeda dengannya. Adaptasi terdiri atas dua tahap yaitu *cultural adaptation* dan

cross-cultural adaptation. *Cultural adaptation* merupakan proses dasar komunikasi dimana ada yang berperan sebagai penyampai pesan, penerima pesan, dan penengah atau orang ketiga sehingga terjadi proses *encoding* dan *decoding*. Proses tersebut diartikan sebagai tingkat perubahan yang terjadi ketika individu berpindah ke lingkungan yang baru. Proses pengiriman pesan dilakukan oleh orang lokal yang dapat dipahami oleh individu pendatang. Hal ini dinamakan enkulturasi.

Tahap yang kedua adalah *cross-cultural adaptation*. *Cross-cultural adaptation* mencakup tiga hal utama di antaranya akulturasi, dekul-turasi, dan asimilasi. Proses akulturasi terjadi ketika individu pendatang yang telah melalui proses sosialisasi mulai berinteraksi dengan budaya baru yang masih asing bagi dirinya. Seiring dengan berjalannya waktu, individu tersebut akan mulai memahami budaya yang baru namun masih memilih norma dan nilai budaya yang lama. Pola budaya yang lama memengaruhi individu dalam menjalani proses adaptasi dan hal ini disebut dengan dekul-turasi. Perubahan budaya tersebut memengaruhi psikologis dan perilaku sosial individu pendatang yang dipengaruhi oleh identitas dan norma serta nilai dari lingkungan yang baru. Pada proses ini, biasanya terjadi resistensi atau penolakan terhadap budaya baru tersebut, sehingga bukan tidak mungkin individu pendatang akan mengisolasi diri dari penduduk lokal. Tidak semua individu mampu merubah lingkungan lokal menjadi sesuai dengan keinginannya karena dominasi penduduk lokal yang mengontrol kelangsungan hidup sehari-hari, dan dapat memaksa individu pendatang untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Hal yang ketiga adalah tahap paling sempurna dalam adaptasi, yaitu asimilasi. Asimilasi adalah keadaan pendatang meminimalisir penggunaan budaya lama sehingga ia terlihat seperti layaknya penduduk lokal. Proses adaptasi budaya terjadi karena adanya kegiatan komunikasi individu pendatang dengan lingkungannya yang baru. Adaptasi antar budaya tercermin pada adanya kesesuaian an-

tar pola komunikasi pendatang dengan pola komunikasi yang diharapkan atau disepakati oleh masyarakat lokal dan sebaliknya. Adaptasi antar budaya terwujud apabila pola komunikasi pendatang sesuai dengan apa yang diharapkan dirinya dari lingkungan baru (Gudykunst dan Kim, 2003 dalam Utami, 2015).

Adaptasi sosial merupakan proses perubahan individu di lingkungannya dengan tujuan agar dapat memiliki fungsi di lingkungan sosialnya (Purwadarminta, 1990 dalam Andini, 2015) (Andini, 2015). Tahap-tahap adaptasi sosial meliputi proses mengatasi halangan-halangan yang dihadapi di lingkungan baru. Proses mengatasi hambatan dilakukan dengan cara menyesuaikan diri terhadap norma-norma yang sudah melembaga. Individu akan mengalami proses perubahan diri untuk menyesuaikan dengan situasi sosialnya. Penyesuaian diri yang dilakukan oleh individu yaitu dengan mengikuti peraturan yang berlaku di lingkungan sosialnya dan melakukan penyesuaian budaya setempat (Soekanto, 2009 dalam Tangkudung, 2014).

Kontrol di dalam masyarakat dalam menyikapi perubahan lingkungan sosial terbagi menjadi dua pola, yakni *conformity* dan *deviation*. *Conformity* adalah proses penyesuaian diri dengan lingkungan masyarakat dengan cara patuh pada peraturan dan nilai-nilai yang ada di masyarakat. *Deviation* merupakan pola kebalikan dari *conformity*. *Deviation* merupakan adaptasi yang bersifat menyimpang. Perilaku menyimpang ini dilakukan terhadap peraturan-peraturan dan nilai-nilai masyarakat yang dinilai tidak sesuai dengan harapan (Soekanto, 1987).

Pola-pola adaptasi di antaranya yaitu *conformity*, *innovation*, *ritualism*, *retreatism*, dan *rebellion* (Soekanto, 1987). Pada pola adaptasi *conformity*, seseorang menerima nilai-nilai sosial budaya dan norma-norma yang ada dalam kelompok masyarakat. Hal ini terjadi karena mereka merasa cara-cara yang dibuat oleh lembaga nilai dan norma yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat untuk

mencapai nilai-nilai sosial budaya yang mereka cita-citakan. Pada pola adaptasi *innovation*, seseorang menerima nilai-nilai sosial budaya masyarakat namun tidak mengikuti cara-cara atau norma yang telah terlembaga. Cara-cara yang berlaku dirasa di luar batas dan kurang memadai bagi suatu kelompok masyarakat. Pada pola adaptasi *ritualism*, seseorang menolak nilai sosial budaya masyarakat tetapi tetap mengikuti cara-cara atau norma yang ada. Selanjutnya yaitu adaptasi *retreatism*. Pada pola adaptasi ini seseorang menolak nilai sosial budaya maupun cara-cara yang telah terlembaga. Mereka merasa nilai-nilai sosial budaya yang berlaku tidak dapat tercapai meskipun mereka mengikuti cara-cara yang telah dibuat oleh masyarakat. Meskipun demikian, mereka tidak melakukan cara-cara yang menyimpang. Konflik dalam diri setiap individu pun muncul dan mereka lebih memilih menarik diri. Sikap menarik diri ditunjukkan dengan sikap apatis terhadap keadaan sekarang. Pada adaptasi *rebellion*, mereka menolak semua unsur dan menghendaki nilai-nilai dan norma-norma yang baru. Mereka menolak dan berlaku ingin merubah nilai dan norma untuk diganti dengan peraturan-peraturan yang baru (Soekanto, 1987).

Saat individu melakukan adaptasi dengan lingkungan sosial yang baru, terdapat faktor-faktor yang memengaruhi proses adaptasi. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri sendiri (internal) maupun faktor dari luar diri (eksternal). Faktor internal di antaranya yaitu faktor watak, kecakapan, dan sikap. Faktor eksternal di antaranya yaitu perbedaan antara kebudayaan yang ditinggali sekarang dengan kebudayaan lama yang pernah ditinggali; pekerjaan dan latar belakang pendidikan atau pekerjaan sebelumnya; serta suasana lingkungan pekerjaan yang nantinya akan memengaruhi proses mudah dan tidaknya seseorang dalam beradaptasi (Brislin dalam Soelaeman, 2010). Faktor gender juga membedakan proses adaptasi perempuan dan laki-laki pada saat memasuki lingkungan sosial yang baru. Berkaitan dengan jangka waktu beradaptasi,

laki-laki lebih cepat menyesuaikan dibandingkan dengan perempuan. Hal ini sesuai dengan stereotip terhadap kedua jenis kelamin yang mana laki-laki lebih cepat menyesuaikan karena laki-laki memiliki jiwa petualang, sedangkan perempuan agak sulit beradaptasi karena terlalu terbawa emosi. Namun, cara mengatasi hambatan adaptasi tergantung dari sifat pribadi masing-masing (Tangkudung, 2014).

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode etnografi. Etnografi adalah suatu deskripsi mengenai kelompok kebudayaan dari sudut pandang pelaku budaya. Etnografi juga mengacu pada bentuk-bentuk penelitian sosial dengan ciri khas yang lebih menekankan eksplorasi terhadap hakikat atau sifat dasar fenomena sosial tertentu, bukan melakukan pengujian hipotesis atas fenomena (Denzin dan Lincoln, 2009).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Jasmani Angkatan Darat (Disjasad) yang berada di kota Cimahi, Jawa Barat. Pemilihan lokasi berdasarkan jumlah tentara perempuan yang lebih sedikit jika dibandingkan dengan laki-laki, yaitu berjumlah 24 dari jumlah keseluruhan staf yang berjumlah 190 tentara. Selain itu, jumlah 24 tentara perempuan terbagi menjadi tentara perempuan atlet dan bukan atlet. Hal ini adalah suatu kekhasan di lembaga kedinasan Disjasad yang tugas pokok dan fungsinya berkaitan dengan kebugaran dan kesehatan jasmani TNI AD. Unit analisis dalam penelitian ini adalah tentara perempuan yang berdinan di Dinas Jasmani Angkatan Darat (Disjasad) kota Cimahi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan terlibat dan tidak terlibat, wawancara, dan studi literatur. Pada saat melakukan pengamatan terlibat, peneliti terlibat secara langsung dengan situasi atau lingkungan dinas militer sehingga tidak ada jarak antara peneliti dengan tentara perempuan maupun objek yang diteliti

lainnya guna memahami cara hidup, bentuk interaksi, dan proses adaptasi tentara perempuan dari perspektif mereka sendiri. Pengamatan terlibat yang dilakukan yaitu dengan ikut serta ketika mereka latihan atlet di gor, makan siang di kantin, dan melihat kegiatan selama mereka bertugas, bersih-bersih, dan ikut berbincang di mess ketika istirahat dan pulang kerja. Ketika melakukan pengamatan terlibat pasif, saya menempatkan diri sebagai orang lain di luar mereka dan mengamati keseluruhan kegiatan, serta menginterpretasikan hasil dari pengamatan saya dan mencatatnya ke dalam catatan lapangan mengenai kebudayaan militer yang saya amati. Pada tipe pengamatan terlibat aktif, secara keseluruhan saya terlibat ke dalam komunitas tentara perempuan tersebut dan mengikuti kegiatan yang mereka lakukan tanpa menutupi identitas saya sebagai peneliti di lingkungan kerja mereka. Dengan merujuk pada tipe pengamatan terlibat moderat, saya mengikuti kegiatan dan memahami kegiatan yang mereka lakukan namun sewaktu-waktu saya memosisikan diri sebagai layaknya peneliti.

Teknik wawancara yang saya lakukan adalah teknik wawancara mendalam khas penelitian etnografi, yaitu dengan menjalin keakraban dengan tentara perempuan, menjadi bagian dari mereka, ikut serta dalam kegiatan, sehingga berkurangnya jarak antara peneliti dengan informan. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam dengan melakukan tanya jawab kepada tentara perempuan dan elemen-elemen lain di dalam institusi militer yang berkaitan dengan topik penelitian. Informan yang saya wawancarai adalah tentara perempuan, tentara laki-laki di lingkungan dinas yang sama, dan manajemen beserta pengurus Disjasad Kota Cimahi.

Studi literatur yang saya lakukan bertujuan untuk memperoleh data mengenai gender, perempuan dalam pekerjaan, jurnal dan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai militer, artikel yang berkaitan dengan TNI AD beserta dinas-dinas di dalamnya, teori-teori adaptasi so-

sial budaya dalam sosiologi dan antropologi, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Studi literatur saya lakukan pada saat, sebelum, dan sesudah saya melakukan penelitian lapangan di lokasi penelitian. Literatur yang saya gunakan sebagai rujukan di antaranya buku, jurnal, artikel, maupun skripsi, baik itu secara fisik maupun elektronik terutama yang dipublikasikan dalam sepuluh tahun terakhir.

Hasil dan Pembahasan

KOWAD di DISJASAD Cimahi

KOWAD di Disjasad Cimahi yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah delapan orang. Berdasarkan masa kerjanya, empat orang informan adalah para KOWAD baru dan belum memiliki jabatan; dan empat orang telah menduduki jabatan. Para KOWAD baru biasanya harus melewati sekitar dua bulan untuk mencapai sebuah jabatan karena harus melewati masa orientasi atau pengenalan dengan lingkungannya. Para KOWAD yang baru bertugas selama kurang dari satu tahun dikategorikan sebagai KOWAD junior, dan setelah melewati masa satu tahun disebut senior. Budaya senioritas KOWAD sangat memengaruhi bentuk interaksi dan adaptasi KOWAD junior dengan senior perempuan maupun laki-laki.

Sebanyak dua KOWAD yang terlibat dalam penelitian ini telah menikah, satu KOWAD sudah mempunyai anak, dan satu lagi belum mempunyai anak. Enam KOWAD masih berstatus lajang. Para KOWAD yang masih lajang cenderung memiliki cara adaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda dibanding KOWAD yang telah menikah. Para KOWAD lajang tidak memiliki masalah dalam hal membagi waktu antara karir tentara dengan kehidupan keluarga. Pembagian waktu bagi perempuan yang sudah dan belum menikah merupakan faktor penting yang memengaruhi interaksi sosial mereka dalam rangka proses adaptasi di kantor.

Sebanyak lima KOWAD yang menjadi informan dalam penelitian ini berasal dari keluarga militer. Orang tua yang bekerja di bidang militer berperan dalam membentuk dan memotivasi mereka dalam memilih karir sebagai tentara. KOWAD yang berasal dari keluarga militer cenderung mengetahui lebih dahulu budaya militer, sehingga membantu mereka dalam proses adaptasi.

Motivasi berkarir para KOWAD pun beragam, dapat dikelompokkan menjadi atlet dan non-atlet. Tujuh dari delapan KOWAD memiliki latar belakang atlet. Enam dari tujuh KOWAD tersebut menjalani seleksi melalui jalur atlet.

Jabatan Para KOWAD

Disjasad memiliki lima divisi jabatan di dalam struktur organisasinya, yaitu Dinas Pembinaan Fungsi (Disbinfung), Dinas Bina Semapta Jasmani (Disbinmaptajas), Sekretaris, Dinas Pengkajian dan Pengembangan (Disjinbang), dan Dinas Pembinaan Olah Raga (Disbinor). Dari kelima divisi tersebut hanya ada tiga divisi yang diisi oleh tentara perempuan yaitu Disbinmaptajas, Sekretaris, dan Disbinor. KOWAD yang mengisi jabatan Disbinmaptajas bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tes fisik bagi para calon tentara perempuan di seluruh Indonesia. KOWAD yang mengisi jabatan Disbinor bertugas melakukan pembinaan olah raga, khususnya olah raga beladiri para personil tentara.

Tugas jabatan KOWAD Disjasad mengisi pada ranah-ranah perempuan sesuai dengan peraturan tertulis sejak awal mula dibentuknya KOWAD. Mereka mengisi ranah-ranah administrasi, kesehatan, dan ranah tugas mereka hanya berkaitan dengan sesama personil perempuan. Hal ini berbeda dengan tugas tentara laki-laki yang ditempatkan di Batalyon (Kesatuan Tempur), bantuan tempur dan Ajen atau Ajudan Jenderal yang mengurus administrasi militer. Tentara laki-laki juga diprioritaskan untuk menghadapi

pi situasi perang, untuk menjaga pertahanan negara dan ditugaskan di lapangan.

“Perempuan itu di bagian pendukung atau di administrasi, perempuan khusus di dalam kantor, gak ada tugas lapangan seperti perang”. (Serda “O”, tentara laki-laki Disjasad).

Gender dalam Rekrutmen

Pada tahap tes fisik, peraturan penilaian dibedakan menurut jenis kelamin dan umur seperti dikemukakan oleh Kabag Tuud Sesdisjasad.

“Misalnya diadakan tes lari bagi perempuan dan laki-laki, menempuh jarak 3.200 meter dalam waktu 3 menit, maka laki-laki cukup dengan waktu tempuh 1 menit. Menempuh medan, medannya sama, hanya waktu yang membedakan. Contoh begini, kita akan mengadakan lintas medan jarak 5-8 kilometer dengan membawa beban dalam ransel minimal 5 kilogram termasuk senjata, helm, dan lainnya. Perempuan dan laki-laki sama beban maupun perlengkapannya, pada saat pelaksanaan medannya pun sama, namun pada penilaiannya yang berbeda.” (Mayor Caj. Suprpto, Kabag TUUD Sesdisjasad)

Pada rangkaian proses rekrutmen, aspek gender menjadi salah satu pertimbangan panitia seleksi meloloskan pelamar. Laki-laki dan perempuan melalui beberapa proses yang berbeda. Berbeda dengan laki-laki, setelah menjalani tahap keterampilan, perempuan menjalani tahap pelatihan etika dan protokol selama satu bulan. Mereka dilatih cara berdandan yang sesuai untuk ke kantor dan berdandan untuk ke pesta, cara berjalan dengan menggunakan sepatu berhak tinggi, tata cara beretika di meja makan, membawa acara di lapangan dan ruangan, serta belajar bahasa Inggris.

Tes lainnya yaitu tes keperawanan bagi pelamar perempuan. Berbeda dengan perempuan yang wajib mengikuti tes keperawanan, tidak

ada tes keperjakaan bagi pelamar laki-laki. Bagi pelamar laki-laki hanya disyaratkan untuk memiliki sifat intelektual. Tim seleksi akan menyelidiki calon tentara laki-laki dengan mencari tahu tempat tinggalnya. Tim mengumpulkan informasi mengenai latar belakang keluarga calon tentara laki-laki dan pendidikannya. Para tetangga di sekitar rumah calon tentara pun didatangi untuk mengumpulkan keterangan mengenai yang bersangkutan. Cara ini dilakukan sebagai alternatif dari ketidakmungkinan untuk melakukan tes keperjakaan bagi calon tentara laki-laki (News, 2015).

Gender dalam Penugasan di Disjasad

Para KOWAD Disjasad harus mampu berkegiatan dan memiliki kemampuan yang sama dengan tentara laki-laki. Tidak ada kegiatan khusus bagi KOWAD, mereka justru dilibatkan pada kegiatan yang sama dengan tentara laki-laki.

“Tugas perempuan itu sesuai jabatan dan selalu mengikuti program dari Disjas, ada kegiatan *mountaineering* mereka ikut, panjat tebing, perempuan juga harus bisa. Tidak ada kegiatan khusus KOWAD, tetapi perempuan dimaklumi dan tidak memaksakan kemampuan, kalo laki-laki harus bisa”- (Sertu “H”, Tentara laki-laki DISJASAD).

Adaptasi Sosial KOWAD Di Disjasad Cimahahi pada Masa Awal Karir

Proses adaptasi yang dilakukan setiap KOWAD berbeda satu sama lain meskipun mereka memiliki latar belakang yang sama, seperti latar belakang keluarga militer dan keatletan. Para KOWAD junior menyatakan bahwa mereka mengalami proses adaptasi yang tidak mudah dihadapi. Para KOWAD harus beradaptasi dengan pekerjaan di kantor sekaligus beradaptasi dengan rekan sesama KOWAD. Rata-rata KOWAD baru berupaya keras untuk tidak membuat kesalahan saat bekerja di awal masuk karena khawatir akan sanksi yang akan mereka

terima dari atasan dan juga dari KOWAD senior. Salah satu tentara laki-laki, Serda “O” (19 tahun) bercerita bahwa dirinya di tahun pertama ini masih segan dengan senior. Namun, ia tidak membiarkan keadaan canggung terus menerus melingkupinya. Ia berusaha untuk dapat berinteraksi tanpa ada jarak dengan senior. Strategi interaksi yang dilakukannya yaitu pada saat latihan atlet di gor. Begitupun dengan salah satu tentara laki-laki Sertu “H” (40 tahun), ia tidak merasakan ada jarak dengan tentara junior yang umurnya jauh dibawahnya karena seringkali berinteraksi ketika sesi latihan atlet.

Serda “R”, KOWAD yang mulai bertugas di Disjasad pada 2017 mengaku bahwa ia sering merasa takut melakukan kesalahan. Upaya yang dilakukan agar tidak melakukan kesalahan adalah mematuhi peraturan yang ada seperti berusaha mengenal senior dengan menebak nama. Selain itu, mereka berusaha bersikap baik pada semua rekan kerja, ramah, dan hormat pada senior.

Selain perasaan takut berbuat kesalahan di awal masa kerja, dunia militer yang lebih formal dan disiplin menuntut mereka untuk menyesuaikan diri. Meski para KOWAD yang awalnya atlet telah terbiasa disiplin, mereka menyadari bahwa dunia militer berbeda dengan dunia atlet. Militer adalah lembaga yang disiplin secara struktur organisasi dan budaya. Budaya militer yang menuntut untuk disiplin dan menghormati senior serupa dengan budaya atlet, akan tetapi terdapat beberapa perbedaan. Serda “R” menuturkan bahwa di militer, mereka dituntut untuk lebih sigap.

Kewajiban mengenal semua senior adalah budaya yang ditanamkan di Disjasad. Hal ini dilakukan agar semua rekan kerja saling mengenal dan berinteraksi layaknya seperti sebuah keluarga. Namun, para KOWAD baru biasanya merasakan kesulitan untuk mengenal para seniornya saat pertama kali masuk. Para senior sering bertanya untuk menguji apakah junior tersebut mengenali mereka atau tidak. Apabila junior tidak mengenal seniornya, maka ia akan

dihukum dengan cara melakukan *push up*.

Tidak semua KOWAD mengalami kesulitan dalam menghafal nama-nama para senior saat pertama masuk Disjasad. Hal ini dialami oleh Serda “N”, KOWAD yang sudah empat tahun berdinis. Ia juga dituntut untuk mengenali nama-nama personil pada saat pertama kali masuk lingkungan kerja. Namun, bagi Serda “N” pengalaman pertama tersebut tidak terlalu berat. Ia sangat menikmati masa-masa itu karena senior-senior banyak yang mengarahkan. Ia bercerita bahwa saat itu banyak senior yang sudah menikah sehingga senior-senior bersikap lebih dewasa. Ia juga mengaku pada saat awal masuk tidak merasa kaget karena sebelumnya sudah dilatih ketika pendidikan di Pusdik Kowad.

Selain kesiapan kedisiplinan dan interaksi sosial di dunia militer berbeda dengan dunia atlet, kesulitan lain yang dihadapi oleh KOWAD junior adalah kesulitan untuk membedakan sikap sipil dengan sikap militer. Gaya berbahasa tentara yang lebih formal adalah aspek yang membedakan budaya militer dengan budaya atlet.

“Awal mula menyesuaikan memang sangat susah. Karena kan dari awal mulanya kita dari sipil yang suka cengengesan dirubah ke anggota yang semuanya tuh harus diatur, dari cara berbicara, berperilaku, ya pastinya kagok. Tapi ya lama kelamaan dengan berjalannya waktu bisa menyesuaikan”. (Serda “N”, KOWAD Disjasad)

Baginya, pengalaman menjadi tentara layaknya masuk ke dunia baru. Ia merasa “kagok” saat masuk ke lingkungan barunya. Ia juga mengaku kaget melihat sikap tentara yang sangat berbeda dengan masyarakat sipil pada umumnya. Misal, pada saat masih menjadi warga sipil, Nevin bebas melakukan hal apapun. Ia bisa bangun tidur di siang hari dan mengerjakan sesuatu dengan bebas. Namun, setelah menjadi tentara ia dituntut menjadi disiplin karena semua hal yang dilakukan terjadwal dan terperinci.

Para KOWAD memiliki cerita masing-masing mengenai pengalaman yang tidak menyenangkan selama masa awal berdinis di Disjasad. Beberapa KOWAD bahkan mengaku pernah mengalami pengalaman buruk di awal karirnya. Semua KOWAD junior mengaku mengalami hal yang serupa yaitu mendapat teguran dan hukuman *push up* dari senior karena melakukan kesalahan.

Sikap ‘senioritas’ para senior tidak hanya diterapkan di lingkungan dinas, namun juga di mess. “G” bercerita bahwa junior harus bersikap sopan dengan melakukan sikap hormat pada senior, misal, menyapa senior. Apabila junior melakukan kesalahan, maka sah saja bagi senior untuk menghukumnya langsung di tempat. Hukuman yang diterapkan diantaranya seperti menyuruh junior untuk melakukan *push up*. Ia juga pernah merasakan menjadi korban ‘senioritas’. Suatu ketika ia sudah selesai menyapu lantai mess. Namun, pintu mess terbuka sehingga angin masuk membuat dedaunan masuk ke dalam. Ia pun langsung ditegur senior karena menyapu dengan tidak bersih. Ia pun pernah ditegur senior karena tidur lebih dahulu sebelum para senior tidur.

Proses Adaptasi KOWAD Pindahan

Tidak semua pegawai baru di Disjasad berasal dari dunia non militer. Beberapa KOWAD di Disjasad sebelumnya berdinis di kesatuan lain dan kemudian berpindah tugas di Disjasad. Kelompok KOWAD yang demikian mengaku tidak mengalami kesulitan adaptasi karena mereka telah lama berdinis di militer. Serma “E” adalah salah satu KOWAD yang pindah tugas dari Kodiklat ke Disjasad.

Serma “E” merasakan perbedaan sifat orang-orang Disjasad dengan sifat para rekannya di tempat kerja sebelumnya. Namun, ia memaklumi karena pribadi setiap orang pasti berbeda. Ia juga menambahkan cerita pada saat dirinya berkarir di militer untuk pertama kali belasan tahun lalu. Ia mengaku tidak kaget memasuki dunia tentara karena di-

dikan keluarga sudah membiasakan budaya militer kepadanya. Serma “E” menjadi terbiasa bersikap disiplin dan tegas berkat didikan dari sang ayah yang juga seorang tentara.

Proses Adaptasi di Tengah Karir

Bentuk adaptasi di masa tengah karir berbeda dengan masa awal karir. Pada masa awal karir KOWAD berupaya untuk ‘diterima’ di lingkungan kerja oleh para senior. Pada masa tengah karir, adaptasi menekankan pada upaya untuk ‘bertahan’ dan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai jabatan yang diembannya. Pada masa ini, para KOWAD mengatur interaksinya dengan rekan seangkatan, beda angkatan, dan beda jenis kelamin.

Interaksi KOWAD dengan rekan satu angkatan pada umumnya merupakan bentuk interaksi yang paling akrab. Para KOWAD dapat berbagi cerita yang bersifat pribadi kepada sesama rekan satu angkatan. Hal ini salah satunya karena KOWAD junior lebih sering berinteraksi dengan teman-teman satu angkataannya dibanding dengan KOWAD yang berbeda angkatan.

Interaksi antar anggota KOWAD pada umumnya semakin berkurang intensitasnya seiring dengan selesainya masa orientasi. Serma “E” bahkan sudah jarang berinteraksi dengan KOWAD lain di luar kantor. Ia lebih memilih menjalani kehidupan rumah tangga dengan mandiri. Iahanya menghubungi teman kantornya apabila benar-benar membutuhkan bantuan.

Proses Adaptasi dalam Membagi Karir dengan Kehidupan Rumah Tangga

Karir sebagai tentara membuat Serma “E” menjadi tidak dapat bersosialisasi secara baik dengan tetangga-tetangga di lingkungan rumahnya. Serma “E” mendapat pandangan negatif dari tetangga-tetangga karena ia jarang keluar

rumah. Ia mengaku sulit mengatur waktu untuk berinteraksi dengan tetangga karena ia bekerja dari pagi hingga sore. Selain itu, jika ia mempunyai waktu senggang, ia lebih memilih membersihkan rumah, memasak, dan melakukan tugas lainnya sebagai seorang ibu.

Serda “N”, KOWAD yang baru menikah akhir tahun 2016 kemarin bercerita bahwa dulu sebelum menikah dan masih tinggal di mess, ia masih sering bermain dan membeli makan dengan teman satu mess. Berbeda dengan sekarang ketika sudah berkeluarga, keadaannya sudah berbeda dan tidak lagi seperti dulu karena harus pulang ke rumah untuk mementingkan tugas utama sebagai ibu rumah tangga.

Proses Adaptasi dengan Tentara Laki-laki

Pada umumnya, para KOWAD bercerita bahwa mereka tidak memperlakukan harus bergaul dengan siapapun di kantor. Mereka tidak hanya bergaul dengan sesama perempuan namun juga bergaul dengan rekan kerja laki-laki. Serda “N”, Serma “E”, Serda “R”, Serda “L”, Serda “B” dan Serda “I” berteman di lingkungan kerja tanpa membedakan jenis kelamin. KOWAD yang baru masuk mengakui bahwa mereka baru bisa bergaul dekat dengan sesama teman letingnya (teman satu angkatan) saja.

Serda “G” lebih senang bergaul dengan tentara laki-laki karena ia menilai bahwa laki-laki tidak membatasi pergaulan. Senior laki-laki tidak membedakan junior laki-laki atau perempuan. Mereka selalu bersifat terbuka terhadap siapapun dan menganggap semuanya adik.

Sertu “H” (40 tahun) adalah tentara laki-laki senior di Disjasad. Ia menceritakan bahwa para KOWAD Disjasad berinteraksi dengan baik dengan seluruh personil, termasuk dengan dirinya dan para senior.

Cara Mengatasi Hambatan dalam Proses Adaptasi

Beberapa KOWAD masih mengalami ham-

batan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Namun, mereka mempunyai cara khusus untuk mengatasi persoalan-persoalan tersebut. Serda “L”, Serda “B”, dan Serda “N” mengatasi hambatan-hambatan adaptasi dengan cara mengikuti peraturan yang ada. Mereka beranggapan bahwa lebih baik menuruti peraturan yang ada daripada mendapatkan hukuman. Selain itu, bersikap disiplin dan hormat pada senior juga diperlukan agar mereka mampu menyesuaikan dengan budaya dan pergaulan kantor. Pandangan mengenai disiplin dan hormat pada senior pun disetujui oleh tentara laki-laki. Junior harus selalu berusaha agar dapat dekat dengan senior yaitu dengan cara bersikap loyal dan sigap ketika menerima perintah.

Serda “N” justru berbeda dengan temannya yang lain yang berusaha untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungan sosial Disjasad. Ia tidak terlalu memperdulikan pergaulan di tempatnya bekerja. Ia memutuskan untuk menarik diri dari pergaulan kantor. Menurutnya, Disjasad hanya ruang untuk bekerja. Ia juga menganggap bahwa setiap pribadi manusia itu berbeda-beda sehingga tidak ingin bergaul lebih dekat.

Proses Adaptasi pada Peraturan Kelembagaan

Adaptasi anggota KOWAD pada peraturan kelembagaan termasuk ke dalam pola adaptasi konformitas dan ritualisme. Pola adaptasi yang dilakukan enam KOWAD Disjasad dapat dikaitkan dengan pola adaptasi konformitas. Enam KOWAD mengaku bahwa peraturan yang ada sudah sesuai dengan harapan mereka.

Serda “I” dan Serda “G” memiliki sifat yang periang dan terbuka dalam berinteraksi. Mereka aktif dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja baik itu perempuan maupun laki-laki. Faktor internal yang mereka miliki seperti watak yang senang bergaul membuat mereka mudah bergaul dan beradaptasi. Mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan memandang secara positif peraturan-peraturan yang ada, sehingga meskipun

mereka mengalami hambatan saat memasuki lingkungan kerja, mereka dapat menerima nilai sosial budaya yang ada dan menaati segala bentuk peraturan Disjasad.

KOWAD lainnya melakukan pola adaptasi konformitas karena adanya faktor eksternal yaitu faktor latar belakang keluarga dan faktor latar belakang atlet. Dua orang KOWAD mengaku peraturan Disjasad tidak dijadikan suatu persoalan karena latar belakang keluarga militer menjadikan mereka tidak lagi kaget dengan budaya militer yang ada. KOWAD lainnya mengakui bahwa peraturan-peraturan Disjasad sudah sesuai dengan harapan mereka karena adanya faktor latar belakang atlet. Serda “R” menilai budaya militer tidak jauh berbeda dengan budaya atlet yang menjunjung tinggi kedisiplinan dan menghormati senior. Serda “B” juga tidak pernah menyesal masuk tentara. Menurutnya, dengan menjadi tentara nasibnya akan lebih baik. Karir seorang atlet biasanya akan berakhir suatu waktu karena cedera atau berakhir setelah masuk masa tuanya, dan setelah karir atletnya selesai maka tidak akan lagi memperoleh penghasilan. Hal ini berbeda dengan karir sebagai seorang tentara yang masa depannya terjamin karena gajinya sudah pasti. Serda “B” mengaku peraturan-peraturan tentara bukanlah sebuah masalah karena Serda “B” sudah disiplin saat dirinya memulai karir sebagai atlet.

Faktor gender juga memengaruhi para tentara perempuan melakukan pola adaptasi konformitas. Begitu banyak bias gender yang dialami oleh perempuan bahkan sejak tahap rekrutmen. Pada tahap rekrutmen, peran perempuan dibedakan dalam banyak aspek salah satu yang paling menonjol adalah tes keperawanan. Tes keperawanan membuat selaput dara mereka dipegang oleh dokter yang memeriksa. Mereka pun dibiarkan telanjang dan antar sesama perempuan dibiarkan melihat tubuh telanjang mereka satu sama lain. Para KOWAD mengiyakan bahwa mereka menjalani tes keperawanan namun tidak membuat mereka

memberontak menghadapi situasi tersebut. Mereka menilai bahwa hal tersebut sudah sesuai prosedur tahap rekrutmen yang harus dijalani oleh para calon KOWAD. Mereka juga meyakini bahwa tes keperawanan yang dijalani adalah sesuatu yang lumrah karena rekan kerja perempuan lain pun mengalami hal yang sama. Di sisi lain, menjadi seorang prajurit tentara adalah sudah menjadi cita-cita mereka yang membuat mereka akhirnya merasa selaras dengan budaya rekrutmen militer.

Para tentara perempuan juga mengalami tahap pendidikan yang berat. Aspek-aspek yang diterapkan pada perempuan sama dengan yang diterapkan pada laki-laki. Namun, adil gender diterapkan pada beberapa aspek, salah satunya adalah pada aspek "nilai". Perempuan tidak harus mencapai nilai yang sama seperti yang dicapai laki-laki. Aspek lainnya yaitu, perempuan akan dimaklumi dan tidak dipaksakan untuk dapat memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki. Hal tersebut membuat mereka tidak merasa kesulitan. Ranah penugasan mereka pun menempati ranah-ranah pendukung. Mereka tidak dilibatkan dalam tugas yang berat dan lebih sering mengisi tugas-tugas di dalam ruangan.

Berbeda dengan pola adaptasi konformitas yang dialami oleh enam orang informan sebelumnya, Serda "L" dan Serda "N" mengaku bahwa peraturan Disjasad tidak sesuai dengan harapan mereka. Berdasarkan teori adaptasi Merton (Soekanto, 1987), Serda "L" dan Serda "N" melakukan pola adaptasi ritualisme, yang mana seseorang menolak nilai sosial budaya masyarakat tetapi tetap mengikuti cara-cara atau norma yang ada. Sejak awal Serda "L" tidak berniat untuk menjadi tentara dan saat ini ia merasa menyesal telah masuk dunia militer. Namun, ia tidak membiarkan perasaan menyesalnya berlarut-larut. Saat menjalani pendidikan yang tegas dan ketat menjadikan dirinya menjadi pribadi yang lebih disiplin.

Faktor gender juga memengaruhi Serda "L" dan Serda "N" melakukan pola adaptasi ritualisme. Mereka mengalami kesulitan saat mengha-

dapi hari-harinya sebagai tentara. Kesulitan yang mereka hadapi bukan karena dinas tempat mereka bekerja mayoritas dan didominasi oleh laki-laki, melainkan karena faktor budaya militer yang tidak sesuai harapan dan penyesalan karena telah memilih menjadi seorang KOWAD. Bias gender yang mereka alami pada tahap rekrutmen hingga penugasan tidak menjadikan halangan mereka dalam melakukan proses adaptasi. Peraturan militer yang satu komando membuat mereka tetap harus menjalani peraturan yang ada meskipun tidak berdasarkan hati mereka.

Simpulan

Penelitian ini menemukan bahwa konsep gender diterapkan dalam seluruh proses tahap rekrutmen, tahap orientasi menuju jabatan, hingga tahap memangku jabatan dan menjalankan tugas kedinasan sehari-hari. Para KOWAD pun melakukan proses adaptasi di seluruh proses tersebut.

Konsep gender diterapkan pada tahap rekrutmen yang tercermin dalam syarat-syarat yang ditetapkan Disjasad untuk mengukur kemampuan fisik. Tes fisik pada awal masuk dilakukan secara berbeda antara laki-laki dan perempuan. Penerapan konsep gender yang menonjol adalah adanya tes keperawanan bagi calon KOWAD dan tes latar belakang sebagai pengganti tes keperjakaan bagi calon tentara laki-laki.

Konsep gender juga diterapkan pada ranah penugasan. Sejarah pembentukan KOWAD bertujuan untuk meningkatkan peran serta perempuan dalam dunia militer tetapi khusus bagi pemenuhan tugas-tugas yang bersifat feminin. Tugas-tugas feminin antara lain bidang penugasan administrasi dan rumah tangga di lembaga kedinasan. KOWAD mengurus persuratan, logistik, persiapan kegiatan seremonial, dan juga melakukan tes-tes fisik bagi tentara perempuan dari berbagai kesatuan.

Para KOWAD dilatih keterampilan yang menun-

jang tugas-tugas mereka dalam posisi feminin dan juga dilatih memahami etika dan protokoler selama satu bulan. Mereka juga dilatih cara ber-dandan yang sesuai dengan kepentingan penu-gasan mereka di ranah feminin. Pelatihan-pela-tihan demikian hanya diberlakukan bagi para KOWAD, tidak untuk tentara laki-laki.

Para KOWAD melakukan aneka bentuk adap-tasi terhadap dunia militer. Secara umum, para KOWAD melakukan pola adaptasi konfor-mitas dan ritualisme di dalam upaya mereka menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan di lingkungan militer yang harus mereka taati sejak awal mula mereka mengikuti proses rekrutmen hingga penugasan di jabatan saat ini.

Pola adaptasi konformitas dipilih para KOWAD karena mereka menganggap bahwa budaya or-ganisasi di Disjasad sudah sesuai dengan hara-pan mereka sebagai seorang tentara perempuan. Faktor-faktor yang membantu proses adapta-si mereka antara lain adalah peraturan militer yang satu komando, dan peraturan tertulis mau-pun peraturan tidak tertulis yang menuntut para personilnya untuk menuruti peraturan tersebut. Para KOWAD takut mendapat teguran dan hu-kuman dari senior serta atasan apabila melang-gar peraturan yang ada. Faktor lain yang turut membantu proses adaptasi konformitas adalah faktor lingkungan. Sikap para senior yang baik dan jauh dari kesan “galak” seperti stigma dari masyarakat tidak mereka temui di lingkungan kerja. Faktor latar belakang keluarga juga turut memberikan sumbangan dalam proses adaptasi.

Selain pola adaptasi konformitas, sebagian KOWAD memilih pola adaptasi ritualisme. pola adaptasi ritualisme dipilih beberapa KOWAD dalam upaya menyesuaikan diri di lingkungan kerja. Dua dari delapan KOWAD menolak nilai sosial budaya yang ada dalam dinas mereka teta-pi tidak menunjukkan sikap penolakan secara eksplisit. Mereka tetap mengikuti cara-cara serta peraturan yang ada di tempatnya bekerja meski-pun dalam hati mereka tidak setuju.

Posisi KOWAD sebagai personil dengan jum-lah minoritas di Disjasad membuat mereka berupaya keras melakukan adaptasi sebaik mungkin dengan lingkungan yang notabene maskulin. Namun, mereka beruntung karena dunia maskulin di Disjasad tidak memberikan tekanan yang keras dan memojokkan mereka. Para KOWAD dapat berinteraksi sosial dengan semua rekan kerja secara baik dan jauh dari tekanan. Sikap senioritas yang didapat para KOWAD junior tidak bersifat sangat keras dan hanya sebagai tujuan untuk membangun keakra-ban diantara senior dan junior, serta untuk mem-bantu para KOWAD junior beradaptasi. Ham-batan melakukan proses adaptasi yang dialami para KOWAD tidak terletak pada interaksi so-sial mereka dengan rekan kerja laki-laki tetapi lebih pada peraturan militer yang harus mereka taati.

Daftar Pustaka

- Abdullah, I. (2001). *Seks, Gender dan Reproduksi Kekuasaan*. Yogyakarta: Tarawang Press.
- Andini, Y. (2015). Studi Pola Adaptasi Sosial Anak Autis pada Sekolah Inklusif. *Jurnal Pendidikan Khusus*, 1-8.
- Arlan, S. (2016, April 21). Prajurit Wanita TNI: Kartini Masa Kini Dengan Multi Peran. tniad.mil.id.
- Aydt, H. (1998). *The Social Construction of Gender in the Military and Resistance to the Integration of Women*. University Honors Program.
- Carreiras, H. (2006). *Gender and The Military: Women in The Armed Forces of Western Democracies*. New York: Routledge.
- Denzin, N., dan Lincoln, Y. (2009). *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta: Pusta-ka Belajar.
- Drake, M. (2006). Ambivalence at The Acade-mies: Attitudes Toward Women in The Military at The Federal Service Acade-mies. *Social Thought & Research*, 43-68.
- Egnell, R., Hojem, P., dan Berts, H. (2014). *Gen-der, Military, Effectiveness, and Organi-zational Changes (The Swedish Model)*.

- UK: Palgrave Macmillan.
- Fatah, I. (2011, April 26). *Pesan Direktur Topografi TNI AD*. Retrieved from TNI Angkatan Darat: <https://tniad.mil.id/2011/04/pesan-direktur-topografi-tni-ad/>
- Gerungan. (1986). *Psikologi Sosial*. Bandung: Eresco.
- Hassan, N. (2005). Hubungan antara Faktor-Faktor Individu dan Tugas Jabatan terhadap Timbulnya Psikopatologi Profil Kepribadian Anggota Korps Wanita Angkatan Darat (KOWAD) KODAM IV/Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hoge, C., Clark, J., dan Castro, C. (2007). Commentary: Women in Combat and The Risk of Post-Traumatic Stress Disorder and Depression. *International Journal of Epidemiology*, 327-329.
- Irianto, S. (2014, April 21). *Mengapa Hampir Tidak Ada Perempuan Jadi Jenderal?* Retrieved from jurnalperempuan.org.
- Juliani, E. (2008). *Militer dan Politik: Studi tentang Kelompok Pendukung dan Penentang terhadap Penghapusan Dwi Fungsi ABRI Tahun 1998-2001*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Kamus Internasional. (2017). Retrieved 01 23, 2017, from kamus-internasional.com
- News, D. (2015, Mei 14). Tes Keperawanan Taruni Militer Disorot Dunia, Ini Penjelasan TNI.
- Satriani, S. (2016, November 30). *Catatan Diskusi "Memeringati HUT TNI ke-71 Menuju TNI Profesional"*. Retrieved from Pusat Penelitian Politik: <http://www.politik.lipi.go.id/kegiatan/1103-catatan-diskusi-memeringati-hut-tni-ke-71-menuju-tni-profesional-2>
- Simatupang, O., Lubis, L., & Wijaya, H. (2015). Gaya Berkomunikasi dan Adaptasi Budaya. *Jurnal Komunikasi ASPIKOM*, 2(5), 314-329.
- Soekanto, S. (1987). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Soelaeman, M. (2010). *Ilmu Budaya Dasar*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Tangkudung, J. (2014). Proses Adaptasi Menurut Jenis Kelamin dalam Menunjang Studi Mahasiswa FISIP Universitas Sam Ratulangi. *Acta Diurna*, 1-11.
- Timur, F. (2009, September 30). Perempuan dalam Sektor Keamanan Indonesia. *Security Studies Update*.
- Timur, F. (2011, Oktober 30). Opening Military Roles for Women. *The Jakarta Post*.
- Timur, F. (2012). Women and Peacekeeping Missions.
- Timur, F. (2013). *Creating a World Sans Violence, One Step at a Time*. FitriBintang.com.
- Timur, F., Cooper, R., dan Matthews, R. (2016). *Women in Ground Close Combat*. FitriBintang.com.
- Utami, L. (2015). Teori-Teori Adaptasi Antar Budaya. *Jurnal Komunikasi*, 7(2), 180-197.