



DEKONSTRUKSI STEREOTIP GENDER DALAM PERSPEKTIF LAKI-LAKI TERHADAP KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI LINGKUNGAN MILITER

Monica Viny Angraini¹, Muhtadi¹, Ria Wierma Putri¹, HS Tisnanta¹, Zulkarnain Ridlwan⁵

¹ Universitas Lampung, Indonesia

Corresponding Author: Monica Viny Angraini, Email : monicavinyangraini11@gmail.com

Received: April 20, 2026	Revised: April 23, 2026	Accepted: April 25, 2026	Online: April 27, 2026
--------------------------	-------------------------	--------------------------	------------------------

ABSTRAK

Kepemimpinan perempuan dalam institusi militer masih menghadapi tantangan serius akibat dominasi budaya maskulin yang melekat kuat, baik secara struktural maupun kultural. Stereotip gender terhadap perempuan sebagai pemimpin sering kali menjadi penghambat aktualisasi hak dan potensi mereka di lingkungan militer. Prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan gender telah menjadi bagian penting dalam kerangka hukum nasional dan internasional. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengangkat permasalahan yaitu mengenai pengaturan hukum nasional dan internasional menjamin prinsip non-diskriminasi gender dalam kepemimpinan militer dan pengaturan konstitusional dan peraturan perundang-undangan nasional menjamin prinsip kesetaraan gender dalam kepemimpinan militer di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data dianalisis secara kualitatif untuk mengkaji norma-norma hukum yang berlaku, baik dalam sistem hukum nasional seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI, serta regulasi lainnya, maupun instrumen hukum internasional seperti CEDAW dan ICCPR. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat landasan hukum yang cukup kuat dalam menjamin kesetaraan gender, namun implementasinya belum maksimal karena masih adanya bias struktural dan kultural yang tidak ditangani secara eksplisit dalam norma militer.

Katakunci: Kepemimpinan Perempuan, Stereotip Gender, Militer, Hukum Tata Negara Non-Diskriminasi.

Journal Homepage <https://ejournal.unisbajambi.ac.id/index.php/attasyrih/index>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

How to cite:

Viny Angraini, M., Muhtadi, M., Wierma Putri, R. ., Tisnanta, H., & Ridlwan, Z. (2026). Dekonstruksi Stereotip Gender Dalam Perspektif Laki-Laki Terhadap Kepemimpinan Perempuan Di Lingkungan Militer. *At-Tasyrih: Jurnal Pendidikan Dan Hukum Islam*, 12(1), 333–341. <https://doi.org/10.55849/attasyrih.v12i1.511>

Published by:

Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Islam Batang Hari

PENDAHULUAN

Sistem ketatanegaraan Indonesia prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi merupakan bagian esensial dari perlindungan hak asasi manusia sebagaimana diatur dalam konstitusi. Namun, dalam praktiknya, kesetaraan tersebut belum sepenuhnya terwujud, (Muhammad, et.al) khususnya dalam konteks kepemimpinan perempuan di institusi militer. Militer sebagai institusi negara yang identik dengan kekuatan, kedisiplinan, dan

komando hierarkis sering kali diasosiasikan dengan nilai-nilai maskulinitas.(Udasmore 2018;8) Konstruksi ini menjadikan posisi perempuan dalam lingkungan militer tidak hanya minoritas secara jumlah, tetapi terpinggirkan secara peran. Stereotip gender yang berkembang dalam institusi militer menciptakan tantangan serius terhadap partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan.(Hasanah et,al 2023) Perempuan cenderung dipandang kurang layak secara fisik, emosional, maupun ideologis untuk mengemban fungsi komando.

Persepsi tersebut tidak hanya bersumber dari struktur institusional, melainkan juga dari cara pandang mayoritas laki-laki yang mendominasi struktur kepemimpinan. Dalam konteks inilah, perspektif laki-laki terhadap kepemimpinan perempuan menjadi variabel penting dalam memahami keberlanjutan stereotip gender. Undang-undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28D ayat (1) dan (2) menjamin hak atas perlakuan yang sama di hadapan hukum serta hak atas kesempatan yang setara dalam bidang publik. Prinsip ini diperkuat oleh keberlakuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.(Risdiyanto.2017)

Pada tingkat internasional, komitmen Indonesia terhadap kesetaraan gender tercermin dari ratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Namun, masih adanya ketimpangan implementasi.(Ngelo dkk, 2025) Permasalahan yang dihadapi perempuan dalam institusi militer tidak hanya berupa hambatan struktural, tetapi juga bentuk resistensi kultural yang bersumber dari pola pikir patriarkal yang melekat dalam persepsi sebagian besar personel laki-laki. Dalam konteks hukum tata negara, keberadaan perempuan dalam posisi strategis di lembaga pertahanan negara mencerminkan sejauh mana negara menjalankan mandat konstitusionalnya dalam menjamin persamaan hak warga negara tanpa diskriminasi.

Stereotip gender dalam militer dijustifikasi oleh logika "efektivitas militer", seolah-olah maskulinitas merupakan prasyarat utama untuk memimpin dalam konteks pertahanan negara. Pandangan ini bertentangan dengan asas meritokrasi dan prinsip kesetaraan dalam hukum publik. Terhadap sejauh mana norma hukum nasional dan internasional mampu menjamin kepemimpinan perempuan dalam institusi militer bebas dari diskriminasi gender.

Perspektif hukum tata negara memandang isu ini sebagai bagian dari implementasi nilai-nilai demokrasi, perlindungan hak asasi manusia, dan *good governance* dalam sektor pertahanan. Penelitian ini mengkaji bagaimana peraturan-peraturan tersebut memberikan ruang hukum yang memungkinkan perempuan menduduki posisi strategis dalam militer, serta bagaimana stereotip gender diakomodasi atau ditentang oleh norma-norma hukum yang berlaku. Kelemahan regulasi yang bersifat netral gender secara tekstual, namun tidak mempertimbangkan ketimpangan struktural yang dialami perempuan, menjadi salah satu sorotan penting dalam penelitian ini. Afirmasi eksplisit yang tidak ada dalam kebijakan internal militer yang mengarah pada kesetaraan substantif menunjukkan bahwa norma hukum masih bersifat pasif dalam mendekonstruksi ketidaksetaraan yang sudah mengakar. Dalam sistem hukum nasional, pengaturan tentang perempuan dalam militer belum

menunjukkan keberpihakan yang progresif terhadap keadilan gender. Undang-Undang TNI misalnya, tidak secara tegas mengatur mekanisme promosi yang responsif gender.

Ketidakhadiran norma afirmatif tersebut menjadikan stereotip dan resistensi kultural terhadap kepemimpinan perempuan dibiarkan tumbuh, bahkan secara tidak langsung dilegitimasi oleh kebijakan internal militer yang minim intervensi hukum berbasis kesetaraan. Berdasarkan urgensi tersebut, diperlukan suatu dekonstruksi hukum melalui analisis yang tidak hanya melihat isi peraturan, tetapi juga mengevaluasi nilai-nilai yang membentuk, mendasari, dan seharusnya dibawa oleh hukum tersebut. Dengan demikian, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab dua permasalahan pokok, yaitu bagaimana pengaturan hukum nasional dan internasional menjamin prinsip non-diskriminasi gender dalam kepemimpinan militer dan bagaimana pengaturan konstitusional dan peraturan perundang-undangan nasional menjamin prinsip kesetaraan gender dalam kepemimpinan militer di Indonesia. Novelty dari penelitian ini yaitu argumentasi hukum tata negara yang mendorong rekonstruksi regulasi militer untuk menghapus stereotip gender secara substantif, serta menyarankan integrasi prinsip kesetaraan gender dalam kebijakan internal TNI sebagai langkah afirmatif konstitusional.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi analisis kualitatif yang berfokus pada dekonstruksi stereotip gender dalam perspektif laki-laki terhadap kepemimpinan perempuan di lingkungan militer. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya menelaah norma hukum positif, tetapi juga mengkaji bias kultural yang melekat dalam konstruksi maskulinitas institusi militer yang cenderung mereproduksi stereotip gender. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan nasional dan instrumen hukum internasional, serta bahan hukum sekunder berupa literatur ilmiah, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan isu gender dan militer. Analisis data dilakukan secara konseptual dan komparatif untuk mengidentifikasi kesenjangan antara norma hukum yang menjamin kesetaraan gender dengan realitas implementasi yang masih dipengaruhi budaya patriarki dan persepsi dominan laki-laki dalam struktur militer. Metode ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga evaluatif dan kritis dalam merumuskan rekonstruksi hukum yang lebih responsif terhadap keadilan gender secara substantif dalam kepemimpinan militer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Nasional Dan Internasional Menjamin Prinsip Non-Diskriminasi Gender Dalam Kepemimpinan Militer

Prinsip non-diskriminasi merupakan bagian fundamental dari sistem hukum Indonesia, sebagaimana termaktub dalam Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menjamin perlakuan yang sama di hadapan hukum serta hak atas kesempatan yang sama dalam pemerintahan. (Kurnia, 2015) Dalam konteks militer, jaminan

konstitusional dalam regulasi sektoral yang memastikan bahwa perempuan memiliki akses dan peluang yang sama untuk menjadi pemimpin dalam struktur TNI.

Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia tidak secara eksplisit mengatur tentang kesetaraan gender dalam kepemimpinan militer, namun Pasal 2 menegaskan bahwa TNI tunduk pada kebijakan politik negara yang demokratis, yang mencakup prinsip keadilan dan kesetaraan. (Malihah dkk, 2024) Ketidakjelasan norma afirmatif dalam UU TNI menyebabkan terjadinya kekosongan hukum (legal vacuum) dalam menjamin promosi dan kepemimpinan perempuan di tubuh TNI secara eksplisit.

Undang-undang TNI sebagai institusi negara menjalankan prinsip non-diskriminasi sebagaimana diamanatkan oleh hukum hak asasi manusia nasional dan internasional. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga menegaskan larangan diskriminasi dalam segala bentuk, termasuk berdasarkan jenis kelamin, dalam Pasal 3 dan Pasal 27. (Edwar, 2024) Ketentuan tersebut mewajibkan semua institusi negara, termasuk militer, untuk menjamin kesetaraan gender dalam pelaksanaan tugas dan jabatan.

Hukum internasional dalam prinsip non-diskriminasi ditegaskan dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW), yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. CEDAW secara tegas menyebutkan bahwa negara pihak wajib menghapus diskriminasi terhadap perempuan dalam kehidupan publik, termasuk dalam pengambilan keputusan dan posisi kepemimpinan. Pasal 7 CEDAW menyatakan bahwa negara wajib menjamin perempuan dapat berpartisipasi dalam formulasi dan pelaksanaan kebijakan publik serta menduduki posisi pemerintahan dan administratif.

Ratifikasi CEDAW menjadikan isinya bagian dari sistem hukum nasional yang mengikat. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia memiliki kewajiban hukum untuk memastikan perempuan memiliki peluang setara dalam kepemimpinan militer. Dalam praktiknya, belum ada aturan turunan atau kebijakan internal militer yang secara tegas mengatur affirmative action bagi perempuan untuk menembus posisi strategis dalam hierarki komando TNI. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum nasional-internasional dengan implementasi konkret dalam struktur militer.

Menurut teori hukum progresif Satjipto Rahardjo, hukum tidak boleh hanya menjadi norma tertulis, tetapi harus menjadi alat pembebasan yang mampu merespons ketimpangan sosial dan struktural yang nyata. Dalam konteks ini, hukum harus hadir sebagai alat dekonstruksi terhadap stereotip dan struktur patriarki yang menghambat partisipasi perempuan dalam kepemimpinan militer. (Setyawan, 2025) Teori keadilan John Rawls menekankan pentingnya "*fair equality of opportunity*", yakni setiap individu harus memiliki peluang yang sama untuk menempati posisi yang diinginkan, termasuk di bidang militer. Jika perempuan tidak diberi perlakuan afirmatif atau perlindungan hukum terhadap diskriminasi sistemik, maka keadilan substantif tidak akan tercapai, meskipun hukum terlihat netral. (Hartati, 2015)

Di beberapa negara lain, pengaturan afirmatif dalam angkatan bersenjata telah diberlakukan. Misalnya, militer Kanada dan Norwegia menerapkan sistem kuota dan promosi khusus untuk memastikan representasi perempuan dalam posisi strategis. Ketiadaan regulasi afirmatif di Indonesia menunjukkan bahwa prinsip kesetaraan masih ditafsirkan secara formalistik dan belum menyentuh keadilan substantif.

Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB/SDGs) mencantumkan komitmen terhadap kesetaraan gender sebagai agenda prioritas nasional. Agenda SDGs yang diadopsi Indonesia mensyaratkan pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*) di seluruh lembaga negara, termasuk militer. TNI sebagai lembaga pertahanan tidak ikut serta dalam pencapaian indikator kesetaraan gender, maka Indonesia berpotensi gagal memenuhi target SDGs tahun 2030, khususnya pada tujuan ke-5. Dalam perspektif hukum tata negara, ketimpangan representasi perempuan dalam posisi strategis militer dapat dilihat sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip *equality before the law* yang diatur dalam Pasal 28D UUD 1945.

Sebagai lembaga negara yang berada di bawah Presiden selaku Panglima Tertinggi, kebijakan internal TNI seharusnya selaras dengan arah kebijakan konstitusional negara yang demokratis dan menjunjung hak asasi manusia. Kurangnya harmonisasi antara konstitusi, undang-undang, dan kebijakan teknis di tubuh militer menunjukkan lemahnya *political will* untuk mengimplementasikan prinsip non-diskriminasi secara utuh. Salah satu kendala implementasi adalah masih kuatnya budaya patriarki dalam institusi militer, yang membentuk resistensi terhadap kepemimpinan perempuan. Ketiadaan peraturan yang menegaskan representasi perempuan dalam jenjang komando menyebabkan stereotip seperti “perempuan tidak layak memimpin di medan tempur” tetap mengakar. Pendekatan hukum yang bersifat *transformative affirmative action* perlu diterapkan melalui revisi atau penambahan norma pada Undang-Undang TNI dan peraturan pelaksanaannya.

Pengaturan Hukum Nasional Dan Internasional Menjamin Prinsip Non-Diskriminasi Gender Dalam Kepemimpinan Militer Dan Bagaimana Pengaturan Konstitusional Dan Peraturan Perundang-Undangan Nasional Menjamin Prinsip Kesetaraan Gender Dalam Kepemimpinan Militer Di Indonesia

Prinsip non-diskriminasi merupakan asas fundamental dalam sistem hukum nasional dan internasional yang menempatkan semua warga negara dalam posisi setara di hadapan hukum, tanpa terkecuali atas dasar jenis kelamin. Dalam konteks nasional, Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menjadi dasar konstitusional bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan.

Norma tersebut mencakup jaminan bagi perempuan untuk mengakses posisi strategis di semua sektor negara, termasuk sektor pertahanan dan keamanan yang selama ini didominasi oleh laki-laki. Keadilan gender dalam militer tidak dapat diwujudkan tanpa adanya sistem hukum yang eksplisit menjamin kesetaraan akses terhadap jabatan strategis, termasuk kepemimpinan tingkat tinggi.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara tegas melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin sebagaimana tertuang dalam Pasal 3 dan 27, yang menjadikan hak untuk berpartisipasi dalam pemerintahan sebagai hak asasi. (Kania, 2015) Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI tidak memuat klausul eksplisit tentang afirmasi kesetaraan gender dalam struktur komando, namun Pasal 2 menyatakan bahwa TNI tunduk pada kebijakan negara yang demokratis, yang mengandaikan penghormatan terhadap hak asasi dan kesetaraan.

Ketidakhadiran ketentuan afirmatif ini menyebabkan pembiaran terhadap stereotip gender yang berkembang dalam institusi militer dan menghambat promosi perempuan ke posisi kepemimpinan. (Azmy, 2024) Dalam lingkup internasional, prinsip non-diskriminasi ditegaskan melalui ratifikasi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) oleh Indonesia melalui UU No. 7 Tahun 1984. Pasal 7 CEDAW secara khusus mewajibkan negara untuk menjamin perempuan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan menduduki jabatan publik, termasuk dalam militer.

Indonesia telah memiliki dasar hukum internasional yang mengikat untuk menjamin kesetaraan gender dalam kepemimpinan, termasuk di sektor militer. Tetapi perwujudan dari norma-norma ini dalam bentuk peraturan teknis di lingkungan militer masih sangat terbatas, bahkan hampir nihil dalam bentuk affirmative action atau kebijakan internal yang berpihak pada perempuan.

Menurut teori hukum Satjipto Rahardjo, hukum bukan hanya kumpulan aturan tertulis, tetapi harus menjadi sarana transformasi sosial yang adil. Dalam hal ini, hukum seharusnya mendobrak struktur patriarkal di militer. Kegagalan negara dalam mengatur secara eksplisit keterwakilan perempuan di militer merupakan bukti lemahnya kemauan politik dan kelembagaan untuk menjalankan amanat konstitusi dan hukum internasional. Sebagai negara hukum, Indonesia seharusnya memastikan setiap norma konstitusi dan hak asasi manusia diterapkan dalam setiap sektor, termasuk sektor yang bersifat tertutup dan hirarkis seperti militer.

Teori keadilan John Rawls relevan dalam membongkar persoalan ini, terutama dalam prinsip "*fair equality of opportunity*" yang mewajibkan negara menciptakan kondisi setara secara substantif, bukan hanya formal. Dalam sistem yang maskulin seperti militer, perlakuan netral secara hukum tanpa tindakan afirmatif justru memperkuat diskriminasi struktural terhadap perempuan. Regulasi militer yang bersifat "*gender-neutral*" dalam teks justru memproduksi ketimpangan karena tidak mengakomodasi realitas ketimpangan sosial yang sudah ada. (Brahmasari, 2009) Dalam praktiknya, perempuan masih sangat jarang diangkat sebagai pemegang komando utama atau posisi strategis lain dalam militer, padahal tidak terdapat larangan hukum yang membatasi hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan yang ada tidak cukup kuat untuk membongkar stereotip atau resistensi institusional terhadap kepemimpinan perempuan. Perpres Nomor. 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) memasukkan kesetaraan gender sebagai salah satu target utama nasional. Kebijakan spesifik dari sektor pertahanan tidak secara aktif mendukung pencapaian target SDGs tersebut, termasuk dalam meningkatkan keterwakilan perempuan dalam posisi strategis. Implementasi SDGs

adalah bagian dari komitmen global yang sudah dikonversi ke dalam kebijakan nasional dan wajib dipatuhi oleh semua sektor, termasuk TNI. (Judiasih, 2022) Perspektif hukum tata negara, ketiadaan pengaturan afirmatif dapat dikritisi sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip dasar negara hukum dan tanggung jawab negara untuk menjamin kesetaraan.

Kepemimpinan perempuan dalam militer bukan semata-mata isu struktural, tetapi merupakan indikator sejauh mana negara menjalankan amanat konstitusinya secara utuh dalam semua sektor kehidupan publik. Reinterpretasi terhadap Undang-Undang Dasar 1945 dengan pendekatan progresif, bahwa hak atas kesetaraan gender perlu mencakup pula partisipasi perempuan dalam struktur komando TNI.

Reformasi hukum dalam militer tidak hanya menyangkut struktur organisasinya, tetapi juga paradigma yang dibentuk oleh hukum dalam memaknai kepemimpinan dan otoritas. Hukum harus berfungsi sebagai alat rekayasa sosial yang mendorong institusi militer untuk meninggalkan paradigma lama yang maskulin dan diskriminatif. Sebagai contoh, beberapa negara seperti Kanada, Australia, dan Swedia telah menetapkan kebijakan hukum internal untuk memastikan kesetaraan gender dalam komando militer melalui *affirmative recruitment* dan *mentorship leadership*. (Musa dkk, 2021)

Indonesia masih terbatas pada norma umum yang tidak mampu memaksa institusi militer untuk melakukan perubahan struktural terhadap ketimpangan gender. Menurut teori feminisme hukum, sistem hukum sering kali mereproduksi dominasi patriarkal jika tidak didesain untuk merespons ketimpangan struktural yang telah berlangsung lama. Dalam konteks ini, TNI sebagai institusi yang beroperasi di bawah perintah eksekutif, yang diarahkan oleh kebijakan negara berdasarkan asas kesetaraan, sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 dan 28 UUD 1945. Harmonisasi hukum antara peraturan perundang-undangan yang bersifat umum dengan aturan teknis internal TNI, selaras dengan prinsip non-diskriminasi dan keadilan gender. Hal ini dapat dilakukan dengan merevisi Undang-Undang TNI agar mencakup prinsip kesetaraan dalam promosi jabatan, serta menyusun Peraturan Panglima TNI yang menjamin rekrutmen, pelatihan, dan promosi berdasarkan meritokrasi yang adil.

KESIMPULAN

Pengaturan hukum nasional dan internasional menjamin prinsip non-diskriminasi gender dalam kepemimpinan militer. Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta ratifikasi terhadap CEDAW melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 memberikan landasan konstitusional dan yuridis yang kuat bagi penghapusan diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam institusi militer. Implementasi di tingkat sektoral, khususnya dalam Undang-Undang TNI, belum mengakomodasi prinsip afirmatif yang mampu menembus hambatan struktural dan stereotip gender. Norma-norma hukum yang bersifat netral secara tekstual, tetapi tidak responsif terhadap ketimpangan yang telah mengakar secara kultural dan institusional dalam tubuh militer. Akibatnya, peluang perempuan untuk menduduki jabatan strategis di lingkungan TNI masih sangat terbatas dan bergantung pada kehendak

struktural yang bias gender. Dalam konteks hukum tata negara, tidak adanya pengaturan afirmatif yang tegas di sektor militer merupakan bentuk ketidakkonsistenan antara norma konstitusional dan realitas pelaksanaannya. Negara seharusnya menjamin prinsip keadilan substantif, tidak hanya formalitas kesetaraan, dengan mengadopsi kebijakan afirmatif dan merumuskan instrumen hukum yang mendukung kesetaraan substantif bagi perempuan di posisi kepemimpinan militer. Hal tersebut selaras dengan teori hukum progresif dan prinsip keadilan distributif John Rawls yang mendorong negara untuk memperbaiki ketimpangan akses melalui regulasi yang adaptif dan transformatif. Reformasi hukum dan kebijakan internal TNI perlu dilakukan untuk memastikan bahwa prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan gender tidak hanya menjadi wacana hukum, tetapi realitas institusional dalam sistem pertahanan negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmy, A. S. (2024). *Gender dan politik*. Prenada Media.
- Baiduri, I., Hasanah, N., Maulana, F., & Anshori, M. I. (2023). Gender dan kepemimpinan: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 179-204.
- Brahmasari, I. A. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) dan isu gender. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(2).
- Edwar, M. (2024). Hambatan Penegakan HAM Terhadap Kesetaraan Gender Di Dunia Kerja Dalam Budaya Patriarki. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik| E-ISSN: 3031-8882*, 2(1), 380-387. DOI: <https://doi.org/10.62379/0jax1s04>
- Hartati, S. (2015). *Pemberdayaan Tenaga Kerja Perempuan Melalui Pembangunan Hukum Yang Berperspektif Gender (Studi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Kota Tegal, Kabupaten Tegal, Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, Universitas Borobudur).
https://www.bpk.go.id/assets/files/attachments/attach_page_1652255145.pdf
<https://www.idea.int/sites/default/files/publications/perempuan-di-parlemen-bukan-sekedar-jumlah.pdf>
- Judiasih, S. D. (2022). Implementasi kesetaraan gender dalam beberapa aspek kehidupan bermasyarakat di Indonesia. *ACTA DIURNAL Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan*, 5(2), 284-302. Doi: <https://doi.org/10.23920/acta.v5i2.904>
- Kania, D. (2015). Hak asasi perempuan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 12(4), 716-734. DOI: <https://doi.org/10.31078/jk1243>
- Kurnia, T. S. (2015). Mahkamah Konstitusi dan Hak Untuk Bebas Dari Perlakuan Diskriminasi. *Jurnal Konstitusi*, 12(1), 21-42. Doi: <https://doi.org/10.31078/jk1212>
- Malihah, L., Zabidi, H., Atkia, N., Apifah, N. N., & Haryanti, P. (2024). Kepemimpinan Perempuan dan Kesetaraan Gender: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1094-1103. DOI: <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.4904>
- Muhammad, X., & Pratama, D. Tinjauan Yuridis terhadap Implementasi Prinsip Demokrasi dan Perlindungan HAM dalam Sistem Hukum Nasional berbasis Nilai-

-
- Nilai Islam (Juridical Review of the Implementation of Democratic Principles and Human Rights protection in the National Legal System Based on Islamic Values).
- Musa, A. E. Z., Latiep, I. F., Herlina, A., Toatubun, M., & Furwanti, R. (2023). *Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi*. Nas Media Pustaka. Hlm 49-50
- Ngelo, F. M. Z., Albertha, W., Azkia, T. A., Najwa, Y., & Lutter, A. N. W. (2025). Analisis Efektivitas Rezim Internasional Cedaw Dalam Implementasinya Di Indonesia. *Jurnal Humaniora dan Sosial Sains*, 2(1), 87-97.
- Risdianto, D. (2017). Perlindungan Terhadap Kelompok Minoritas Di Indonesia Dalam Mewujudkan Keadilan Dan Persamaan Di Hadapan Hukum. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 6(1), 125-142. Doi: <http://dx.doi.org/10.33331/rechtsvinding.v6i1.120>
- Setyawan, V. P. (2025). Hukum yang Membebaskan: Sintesis Hukum Progresif dan Humanisme Yuridis. *Legal Advice Journal Of Law*, 2(1), 45-54. DOI: <https://doi.org/10.51454/jq94z825>
- Udasmoro, W. (2018). *Dari Doing ke Undoing Gender: Teori dan praktik dalam kajian feminisme*. Ugm Press.
-

Copyright Holder :

© Monica Viny Angraini, et.al. (2026).

First Publication Right :

© At-Tasyrih Jurnal Pendidikan dan Hukum Islam

This article is under:

