

PERAN SERTA WANITA DALAM PROFESI PILOT/CO PILOT UNTUK MENDUKUNG KESETARAAN GENDER DI INDONESIA

THE ROLE OF WOMEN IN A PROFESSION PILOT / CO PILOT TO SUPPORT GENDER EQUALITY IN INDONESIA

Arman Mardoko

Badan Litbang Perhubungan
Jl. Medan Merdeka Timur No. 5 Jakarta Pusat 10110
[email: Arman_selu@yahoo.co.id](mailto:Arman_selu@yahoo.co.id)

Diterima: 5 Juni 2014, Revisi 1: 24 Juni 2014, Revisi 2: 8 Juli 2014, Disetujui: 21 Juli 2014

ABSTRAK

Peran wanita di bidang penerbangan sebagai wujud dari kesetaraan gender, diharapkan mampu serta dapat menjadi penerbang pesawat udara (pilot/co pilot). Tujuan pengkajian adalah untuk mengetahui sejauhmana peran serta wanita sebagai pilot/ co pilot, persepsi dari perusahaan angkutan udara dan penumpang yang berkaitan erat dengan kesetaraan gender. Lokasi survai di Bandar Udara Ahmad Yani - Semarang. Analisis yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif. Responden adalah penyelenggara bandar udara, perusahaan angkutan udara dan penumpang sebagai pengguna jasa angkutan udara. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa perusahaan angkutan udara telah mempunyai pilot/co pilot wanita, dalam penerimaan personel pilot/co pilot tidak terdapat kesetaraan gender. Responden penumpang secara umum setuju dengan profesi pilot/co pilot wanita. Jenis pesawat yang pantas diterbangkan oleh personel wanita adalah jenis pesawat sedang, waktu tempuh untuk pilot/co pilot wanita adalah 1 - < 2 jam, tujuan rute penerbangan adalah domestik.

Kata kunci: peran wanita, kesetaraan gender, pilot, co pilot, waktu tempuh.

ABSTRACT

The role of women in the field of aviation as a form of gender equality, and can be expected to pilot of air craft (pilot/co-pilot). The purpose of the assessment is to determine the extent of the participation of women as pilot/co-pilot, the perception of air transportation companies and passengers are strongly associated with gender equality. Location surveys at Ahmad Yani Airport-Semarang. The analysis is quantitative and qualitative. Respondents were organizers airports, air transport companies and passenger as users of air transport services. The results of the analysis showed that the air transport company already has a pilot/co-pilot women, the reception personnel pilot/co-pilot there is no gender equality. Respondents generally agreed with the passenger professional pilot/co-pilot women. Appropriate type of aircraft flown by female personnel is the type of aircraft being, travel time to the pilot/co-pilot is the first woman - < 2 hours, the purpose of the flight is domestic.

Keywords: the role of women, gender equality, a pilot, co pilot, travel time.

PENDAHULUAN

Kebutuhan sumber daya manusia di bidang transportasi selama ini sangatlah kurang, terutama bidang transportasi udara, khususnya pilot/co pilot. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, selama ini telah dilakukan perekrutan tenaga pria dan wanita oleh pihak pemerintah dan pihak pe-

rusahaan angkutan udara melalui pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh sekolah atau akademi penerbangan negeri dan swasta.

Kendala dan permasalahan dalam perekrutan sumber daya manusia tersebut adalah sedikitnya jumlah kelulusan dari profesi pilot/co pilot hal ini dikarenakan terbatasnya jumlah sekolah pen-

erbang yang terdapat di Indonesia. Dari jumlah kelulusan yang sedikit terdapat pula ketimpangan antara perbedaan jumlah pilot/co pilot pria dan wanita. Meskipun realitas di lapangan telah terdapat tenaga pilot/co pilot wanita, baik sebagai instruktur di sekolah penerbangan ataupun pilot/co-pilot.

Ketimpangan ini terjadi karena belum banyaknya para peserta didik/taruna wanita dalam mengikuti pendidikan. Diperlukan adanya sosialisasi dari pihak pemerintah atau *stakeholder* yang berkepentingan di bidang penerbangan untuk menjelaskan betapa dibutuhkannya tenaga wanita dalam bidang penerbangan disamping sebagai pramugari.

Dalam kenyataannya, masih ada diskriminasi dan perbedaan terhadap perempuan baik sebagai warga negara maupun sebagai manusia. Ini tergambar dalam pengakuan Indonesia di ranah Internasional bahwa memang terdapat diskriminasi dalam berbagai bentuk terhadap perempuan. Pengakuan tersebut dilakukan dengan ratifikasi Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Convention on Elimination of All Form of Discrimination Against Women/CEDAW*) dalam bentuk Undang-Undang No. 7 Tahun 1984.

Peran wanita di bidang penerbangan sebagai wujud dari kesetaraan gender, diharapkan mampu dan dapat mengurangi adanya tindakan pelecehan atau untuk membantu dalam hal pemeriksaan di bandar udara jika terjadi adanya kasus kriminal, penyelundupan ataupun tindakan melawan hukum lainnya yang dilakukan oleh wanita, selama masih di lingkungan bandar udara.

Untuk itu dalam kajian ini, akan dilakukan telaah lebih lanjut mengenai persepsi dari pihak penyelenggara bandar udara, perusahaan angkutan udara, dan penumpang selaku pengguna jasa angkutan udara terutama tentang peran wanita dalam kesetaraan gender di bidang penerbangan di Indonesia.

Rumusan permasalahan kajian ini adalah apakah perusahaan angkutan udara yang terdapat di Indonesia sudah mempunyai pilot/co pilot wanita, bagaimana opini dari pengguna jasa terhadap peran serta wanita sebagai pilot/co pilot dalam mendukung kesetaraan gender di bidang penerbangan.

Tujuan pengkajian adalah untuk mengetahui sejauh mana peran serta wanita sebagai pilot/co

pilot, dan bagaimana persepsi dari perusahaan angkutan udara dan penumpang yang berkaitan erat dengan kesetaraan gender.

TINJAUAN PUSTAKA

Personel penerbangan, yang selanjutnya disebut personel, adalah personel yang berlisensi atau bersertifikat yang diberi tugas dan tanggung jawab di bidang penerbangan.

Berdasarkan Undang - Undang Nomer 1 tahun 2009 tentang Penerbangan, penerbangan diselenggarakan berdasarkan azas : manfaat; usaha bersama dan kekeluargaan; adil dan merata; keseimbangan, keserasian dan keselarasan; kepentingan umum; keterpaduan; tegaknya hukum; kemandirian; keterbukaan dan anti monopoli; berwawasan lingkungan hidup; kedaulatan negara; kebangsaan; dan kenusantaraan. Tujuan penerbangan adalah mewujudkan penyelenggaraan penerbangan yang tertib, teratur, selamat, aman, nyaman, dengan harga yang wajar, dan menghindari praktek persaingan usaha yang tidak sehat; memperlancar arus perpindahan orang dan/atau barang melalui udara dengan mengutamakan dan melindungi angkutan udara dalam rangka memperlancar kegiatan perekonomian nasional; membina jiwa kedirgantaraan; menjunjung kedaulatan negara; menciptakan daya saing dengan mengembangkan teknologi dan industri angkutan udara nasional; menunjang, menggerakkan, dan mendorong pencapaian tujuan pembangunan nasional; memperkuat kesatuan dan persatuan bangsa dalam rangka perwujudan Wawasan Nusantara; meningkatkan ketahanan nasional; dan mempererat hubungan antarbangsa.

Istilah "*gender*" dalam bahasa Indonesia dipinjam dari bahasa Inggris. Kalau dilihat dalam kamus, tidak secara jelas dibedakan pengertian kata *gender* dengan *seks*. Ungkapan *gender* sering diartikan dan/atau dipertentangkan dengan seks, yang secara biologis didefinisikan dalam kategori pria dan wanita. Secara umum, keduanya bisa diterjemahkan sebagai "jenis kelamin", tetapi konotasi keduanya berbeda. Seks lebih menunjuk kepada pengertian biologis, sedangkan *gender* pada makna sosial (Adam Kuper dan Jessica Kuper, 2000 dalam Khariri, 2009).

Dalam kenyataannya, masih ada diskriminasi dan perbedaan terhadap perempuan baik sebagai warga negara maupun sebagai manusia. Ini tergambar dalam pengakuan Indonesia di ranah Internasional bahwa memang terdapat diskriminasi dalam

berbagai bentuk terhadap perempuan. Pengakuan tersebut dilakukan dengan ratifikasi Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Convention on Elimination of All Form of Discrimination Against Women/CEDAW*) dalam bentuk Undang-Undang No. 7 Tahun 1984. Dimana dalam UU tersebut pemerintah Indonesia mempunyai kewajiban untuk mempromosikan, memenuhi dan melindungi hak-hak perempuan di berbagai bidang kehidupan sebagai individu dan sebagai anggota masyarakat. Dengan demikian Negara berkewajiban melakukan segala upaya untuk memberikan perlindungan, penjaminan dan pemenuhan hak untuk hidup aman, setara dan adil bagi warga negaranya, terutama bagi warga negara perempuan yang masih mengalami ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender di berbagai bidang kehidupan (Estu R. Fanani, 2011)

Perjuangan untuk mewujudkan kesetaraan gender bukanlah persoalan mudah sebagaimana membalikan telapak tangan. Masih butuh waktu yang panjang untuk benar-benar menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan, terutama di ranah publik seperti di bidang politik dan pemerintahan. Banyak faktor yang menjadi penghambat perempuan untuk memperoleh kesetaraan dan keadilan, baik kendala struktural maupun kendala kultural (Puji Astuti, 2012)

Kesetaraan perempuan dan laki-laki dimulai dengan dikumandangkannya 'emansipasi' di tahun 1950-1960-an. Setelah itu tahun 1963 muncul gerakan kaum perempuan yang mendeklarasikan suatu resolusi melalui badan ekonomi sosial PBB. Kesetaraan perempuan dan laki-laki diperkuat dengan deklarasi yang dihasilkan dari konferensi PBB tahun 1975, dengan tema *Women In Development* (WID) yang memprioritaskan pembangunan bagi perempuan yang dikembangkan dengan mengintegrasikan perempuan dalam pembangunan. Tahun 1992 dan 1993, studi Anderson dan Moser memberikan rekomendasi bahwa tanpa kerelaan, kerjasama, dan keterlibatan kaum laki-laki maka program pemberdayaan perempuan tidak akan berhasil dengan baik. Dengan alasan tersebut maka dipergunakan pendekatan gender yang dikenal dengan *Gender and Development* (GAD) yang menekankan prinsip hubungan kemitraan dan keharmonisan antara perempuan dan laki-laki (Herru Widyatmanti, 2009).

Pembedaan peran gender ini sangat membantu untuk memikirkan kembali tentang pembagian

peran yang selama ini dianggap telah melekat pada manusia perempuan dan laki-laki. Dengan mengenali perbedaan gender sebagai sesuatu yang tidak tetap, tidak permanen sehingga memudahkan untuk membangun gambaran tentang realitas relasi perempuan dan laki-laki yang dinamis yang lebih tepat dan cocok dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat. Dengan memisahkan perbedaan jenis kelamin biologis yang bersifat permanen dan statis itu tidak dapat digunakan sebagai alat analisis yang berguna untuk memahami relitas kehidupan dan dinamika perubahan relasi laki-laki dan perempuan. Perbedaan konsep gender secara sosial telah melahirkan perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakat. Secara umum adanya gender telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktivitas. Dengan demikian gender adalah perbedaan peran laki-laki dan perempuan yang dibentuk, dibuat dan dikonstruksi oleh masyarakat dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman (Dini Ampera, 2012).

Konsep penting yang perlu dipahami dalam rangka membahas hubungan kaum perempuan dan laki-laki adalah membedakan antara konsep *sex* (jenis kelamin) dan konsep *gender*. Pemahaman dan perbedaan antara kedua konsep tersebut sangat diperlukan dalam melakukan analisis untuk memahami persoalan-persoalan ketidakadilan sosial yang menimpa kaum perempuan. Hal ini disebabkan karena ada kaitan yang erat antara perbedaan gender (*gender differences*) dan ketidakadilan gender (*gender inequalities*) dengan struktur ketidakadilan masyarakat secara luas. Pemahaman atas konsep *gender* sangatlah diperlukan mengingat dari konsep ini telah lahir suatu analisis *gender*. Istilah *gender* digunakan berbeda dengan *sex*. *Gender* digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi sosial-budaya. Sementara *sex* digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologi. Istilah *sex* lebih banyak berkonsentrasi pada aspek biologi seseorang, meliputi perbedaan komposisi kimia dan hormon dalam tubuh, anatomi fisik, reproduksi, dan karakteristik biologis lainnya. Sementara itu, *gender* lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, psikologis, dan aspek-aspek non-biologis lainnya (Fatimah Zuhrah, 2013).

Konsep kesetaraan gender menurut Ratna Megawangi adalah menempatkan perempuan menurut

kodratnya, walaupun di sisi lain beliau juga memberikan peluang kiprah dalam dunia publik selama 'perempuan' tidak meninggalkan tugasnya sebagai seorang 'perempuan'. Ratna lebih menekankan sisi kodrat dalam relasi sosial antara laki-laki dan perempuan. Ratna menganggap bahwa pemikirannya adalah otokritik dari pemikiran *feminisme mainstream* yang menghasilkan kegagalan agenda feminisme itu sendiri seperti data-data statistik yang diajukannya yaitu meningkatnya angka perceraian, seks di luar nikah dan sebagainya (Asyari, 2009).

Konsep kesetaraan gender yang ditawarkan oleh Nasaruddin Umar cenderung mengangkat posisi perempuan setara dengan laki-laki dalam kehidupan sosial. Pemikiran Umar ini lebih mengarahkan pembahasannya pada penafsiran terhadap al-Qur'an dengan menggunakan perspektif keadilan gender dalam mengungkapkan relasi sosial antara laki-laki dan perempuan. Dengan mengemukakan observasi mendetail terhadap metode penulisan atau pembahasan dalam al-Qur'an yang bias gender dimaksudkan agar para mufassir menyadari adanya kekurangan atau kelemahan suatu budaya dalam menangkap seluruh pesan yang ingin disampaikan oleh Tuhan, sang pemberi wahyu (Asyari, 2009).

Kesetaraan gender pada dunia penerbangan selama ini memang tidak mudah bagi perempuan untuk bersaing dan menggeluti dunia kerja yang sejak dahulu didominasi oleh kaum pria. Apalagi jenis pekerjaan tersebut sering dihubungkan dengan kemampuan fisik yang dianggap maskulin, salah satunya berprofesi sebagai pilot. Meskipun di Indonesia untuk profesi pilot masih didominasi oleh kaum pria, akan tetapi di lapangan telah terdapat wanita-wanita penjelajah langit seperti Ida Fiqriah, Agatha Asri Herini, Isma Kania Dewi, Sarah Kusuma, Allendia Traviana, Iin Irjayanti, Esther Gayatri Saleh, Fariana Dewi Djakaria dan Sekti Ambarwaty dapat membuktikan dirinya sebagai perempuan Indonesia yang tangguh dan mampu disejajarkan dengan kaum pria (Putri, 2012).

Di Indonesia, pada tahun 2010 telah dibuka sekolah pilot di Bali yang bernama *Bali International Flight Academy* (BIFA) oleh Ibu Tience yang merupakan salah satu pilot wanita di Indonesia. Pendirian BIFA ini berawal dari jumlah pilot yang berasal dari Indonesia tidak terlalu banyak, sedangkan perusahaan maskapai penerbangan di Indonesia sedang

berkembang pesat. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pilot, pihak maskapai harus merekrut pilot asing. *Bali International Flight Academy* (BIFA) sampai saat ini telah meluluskan sekitar 400 pilot dan lebih kurang 10 orang pilot adalah wanita yang sebagian besar sudah bekerja di maskapai penerbangan nasional (Reksa, F. A., 2014). , Tience Sumartini: Pilot Wanita Pertama Indonesia,

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam pengumpulan data dan informasi diperlukan beberapa teknik pengumpulan data. Adapun data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder.

Data primer dan data sekunder yang diperlukan dalam kajian ini antara lain data yang diperoleh secara langsung melalui opini perusahaan angkutan udara, dan pengguna jasa angkutan udara, yang menjadi obyek penelitian. Data primer yang dibutuhkan adalah

- a. Persepsi dari perusahaan angkutan udara
- b. Persepsi dari pengguna jasa angkutan udara

Data sekunder yang dibutuhkan antara lain:

- a. Data pilot/ co pilot wanita perusahaan angkutan udara di Indonesia.

Metode survai lapangan digunakan untuk mendapatkan data dari tempat yang dijadikan lokasi survai yaitu penyelenggara bandar udara, perusahaan angkutan udara di bandar udara, dan pengguna jasa angkutan udara. Survei lapangan ini dengan melakukan sebaran kuesioner baik untuk data primer maupun data sekunder.

Penetapan responden menggunakan *stratified sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam melakukan penelitian ini dengan responden sesuai dengan sumber datanya.

Model Analisis yang digunakan dalam kajian peran serta wanita sebagai pilot/co pilot di Indonesia adalah metode analisis kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan metode kualitatif merupakan suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi penyelidikan suatu fenomena sosial dan permasalahan manusia. Pada pendekatan ini, tim peneliti membuat suatu gambaran yang kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi

pada situasi yang terjadi saat ini (Creswell, 1998:15). Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2007: 3) mengemukakan bahwa metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kalimat tertulis maupun lisan dari orang-orang, organisasi dan perilaku yang diamati. Metode kuantitatif dilakukan dengan memperhatikan variabel-variabel yang digunakan dalam pengkajian kesetaraan *gender* di bidang penerbangan adalah sebagai berikut:

- tenaga wanita untuk pilot/ co pilot;
- jenis pesawat;
- jenis penerbangan (domestik dan internasional); dan
- lamanya penerbangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari survei dari penyelenggara bandar udara, perusahaan angkutan udara dan pengguna jasa angkutan udara di lokasi survei yaitu Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang.

Data primer ini diperoleh dari pihak penyelenggara bandar udara, perusahaan angkutan udara, pengguna jasa angkutan udara. Masing-masing berupa kuesioner yang berbentuk opini. Berikut ini

penjabaran hasil kuesioner untuk masing-masing responden.

- Kebijakan perusahaan angkutan udara dalam perekrutan pilot/ co pilot pada dasarnya adalah tidak ada perbedaan dengan pilot/co pilot pria dan sesuai juga dengan peraturan manajemen perusahaan.
- Dari pertanyaan, tenaga personel pilot/ co pilot yang dimiliki oleh perusahaan angkutan udara yang disurvei pada prinsipnya sudah mempunyai pilot/co pilot wanita, dengan jumlah yang bervariasi. Jumlah masing-masing pilot/co pilot yang ada pada masing-masing perusahaan dapat terlihat pada tabel 1.

Data pada tabel 1 diperoleh dari perusahaan angkutan udara yang beroperasi di Bandar Udara Ahmad Yani – Semarang. PT. Lion Air, tidak menyerahkan data pilot/co pilot yang diminta, sehingga untuk pilot/co pilot wanita PT. Lion Air tidak tercatat.

- Selama ini tidak ada perlakuan khusus jika pilot/ co pilotnya seorang wanita, karena semua dalam bekerja sudah mengacu pada hasil *training* dan uji *proficiency check* dan

Tabel 1. Pilot/co Pilot Wanita pada Perusahaan Angkutan Udara

No.	Perusahaan Angkutan Udara	Jumlah Pilot/co pilot	Jenis Pesawat
1.	PT. Garuda Indonesia	14 orang	Airbus dan B 737
2.	PT. Sriwijaya Air	1 orang	Series B 737
3.	PT. City Link	2 orang	Series B 737
4.	PT. Kalika Air	2 orang	Series B 737
5.	PT. Trigana Air	2 orang	Series B 737
Jumlah		21	

Sumber: Perusahaan Angkutan Udara Bandara Ahmad Yani, Tahun 2014

kesehatan, jika hal tersebut dapat lulus dengan standar yang diberikan perusahaan, berlaku sama antara pilot laki-laki maupun wanita. Disamping itu semua sudah sesuai dengan SOP di masing-masing perusahaan.

- Wanita berperan dalam profesi pilot/ co pilot, pada prinsipnya semua perusahaan angkutan udara setuju, yang terpenting memiliki kapabilitas, cerdas, tangguh dan profesional dalam

pekerjaannya dan terutama harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Jenis pesawat yang diperuntukkan terhadap personel wanita tidak terdapat kekhususan, yang terpenting personel wanita tersebut telah menjalani pelatihan dan lulus uji.

- Permasalahan yang dihadapi personel pilot/ co pilot adalah masalah kodrat sebagai seorang wanita yang mengalami menstruasi (datang bulan) dan hamil sehingga diberikan cuti khu-

sus pada saat kejadian tersebut. Jadi hanya dua permasalahan tersebut yang dihadapi, disamping itu pilot/ co pilot wanita lebih rajin.

- f. Saran yang disampaikan oleh masing-masing perusahaan adalah
 - 1) Memberikan hak sebagai kodrat wanita kepada personal wanita, yaitu semacam cuti haid, cuti hamil sampai dengan pasca melahirkan;
 - 2) Para ahli diharapkan ikut melakukan observasi atau penelitian terhadap kondisi kerja pilot untuk melihat dampak kerja sebagai pilot/co pilot dari sisi waktu kerja yang tidak tetap, kerja penuh ketegangan, jadwal kerja sehari-hari, dan lain sebagainya untuk perkembangan ke depan bagi dunia penerbangan.
 - 3) Harus selalu profesional, cerdas, pandai, berakhlak baik, penuh rasa tanggung jawab yang tinggi dan tangguh.

Pengguna Jasa Angkutan Udara

Dalam kuesioner ini diberikan pertanyaan tentang persetujuan profesi pilot/ co pilot bagi wanita kepada pengguna jasa angkutan udara. Jenis pesawat, lama waktu tempuh, tujuan penerbangan bagi pilot/ co pilot wanita. Jumlah responden adalah 75 orang.

a. Profesi Pilot/ co pilot

Responden yang memberikan jawaban atas profesi pilot/co pilot dapat terlihat pada tabel 2 dan gambar 1. Terlihat bahwa dari 75 responden yang setuju dengan pilot/co pilot wanita sebanyak 59 orang atau 79% dan tidak setuju 16 orang atau 21%.

b. Jenis pesawat yang sesuai bagi pilot/ co pilot wanita

Responden yang memberikan pendapat atas jenis

Tabel 2. Profesi Pilot/ co Pilot Wanita

Nb	Profesi Pilot/ co Pilot Wanita	Jumlah	Ab
1	Setuju	59	79
2	Tidak Setuju	16	21
Jumlah		75	100

Sumber: Data Diolah, 2014



Sumber: Data Diolah, 2014

Gambar 1. Profesi Pilot/co Pilot Wanita

pesawat yang tepat untuk profesi pilot/co pilot wanita dapat terlihat pada tabel 3 dan gambar 2. Terlihat bahwa dari 75 responden, 8 responden atau 11 % dengan jenis pesawat kecil, 44 responden atau 59 % dengan jenis pesawat sedang, 7 responden atau 9 % dengan jenis pesawat besar, dan 16 responden 21 % tidak setuju.

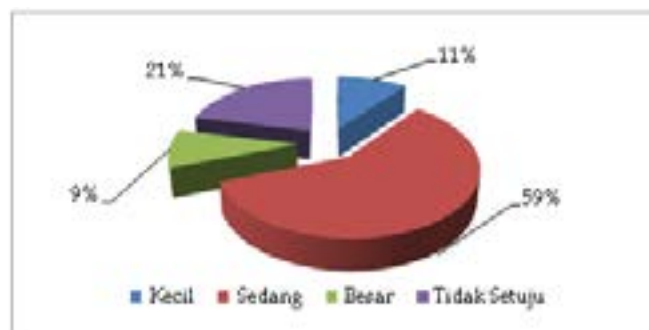
c. Waktu Tempuh

Responden yang memberikan pendapat atas waktu tempuh (lama penerbangan) untuk pilot/

Tabel 3. Jenis Pesawat Khusus Pilot/co Pilot Wanita

Nb	Jenis pesawat Pilot/ Co pilot wanita	Jumlah	Ab
1	Kecil	8	11
2	Sedang	44	59
3	Besar	7	9
4	Tidak Setuju	16	21
Jumlah		75	100

Sumber: Data Diolah, 2014



Sumber: Data Diolah, 2014

Gambar 2. Jenis Pesawat Khusus Pilot/co Pilot Wanita

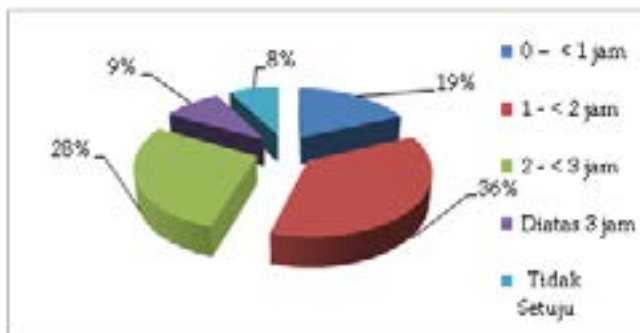
co pilot wanita dapat terlihat pada tabel 4 dan gambar 3. Terlihat bahwa dari 75 responden yang memberikan opininya tentang waktu tempuh bagi pilot wanita dapat dilihat pada tabel 4.

d. Tujuan Rute Penerbangan untuk Pilot/co Pilot Seorang Wanita

Tabel 4. Waktu Tempuh Pilot/co Pilot Wanita

No.	Waktu tempuh Pilot/Co Pilot Wanita	Jumlah	%
1	0 - < 1 jam	14	19
2	1 - < 2 jam	27	36
3	2 - < 3 jam	21	28
4	Diatas 3 jam	7	9
5.	Tidak Setuju	6	8
Jumlah		75	100

Sumber: Data Diolah, 2014



Sumber: Data Diolah, 2014

Gambar 3. Waktu Tempuh Pilot/co Pilot Wanita

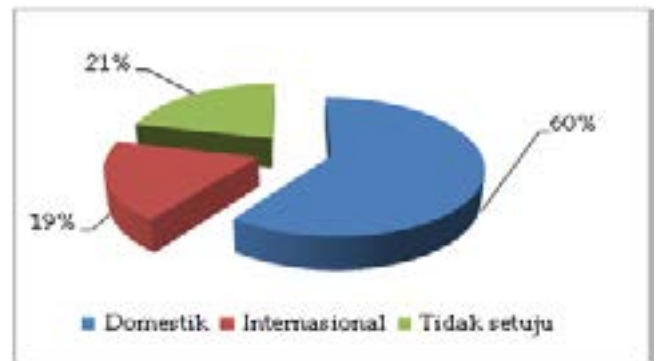
Responden yang memberikan opini tujuan rute penerbangan untuk pilot/co pilot wanita dapat terlihat pada tabel 5 dan gambar 4. Terlihat bahwa dari 75 responden yang memberikan opini tentang tujuan penerbangan Pilot/ Co Pilot wanita domestik 45 responden atau 60%, Internasional adalah 14 responden atau 19%, dan tidak setuju 16 responden atau 21%.

Dalam pelaksanaan perekrutan SDM pilot/ co pilot telah melalui prosedur dan persyaratan yang

Tabel 5. Tujuan Penerbangan Pilot/co Pilot Wanita

No.	Tujuan rute penerbangan Pilot/Co Pilot Wanita	Jumlah	%
1	Domestik	45	60
2	Internasional	14	19
3	Tidak setuju	16	21
Jumlah		75	100

Sumber: Data Diolah, 2014



Sumber: Data Diolah, 2014

Gambar 4. Tujuan Penerbangan Pilot/co Pilot Wanita

berlaku baik untuk personel pria dan wanita. Persyaratan yang dibutuhkan antara lain, fisik (tinggi badan), kesehatan (tidak buta warna, tidak menderita penyakit menular/ penyakit berbahaya, dan lain sebagainya yang relevan), dan kompetensi (lulusan yang sesuai dengan STPI Curug/ ATKP, Sekolah Pilot), nilai IPK, Lisensi dan sertifikat kompetensi). Standar untuk Avsec adalah lulusan SLTA, D3, dan S1 dengan tinggi badan minimal untuk laki-laki adalah 165 cm dan untuk perempuan adalah 160 cm. Dalam perekrutan ini tidak ada pembatasan gender antara personel pria dan wanita, yang terjadi adalah belum seimbangnya jumlah yang diterima antara personel pria dan wanita.

Personel yang diterima adalah telah dan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, baik untuk pria dan wanita. Selama ini tidak ada peraturan baku mengenai personel pilot/ co pilot yang ada hanya untuk ketentuan tinggi badan yaitu untuk pria tinggi badan minimal 165 cm dan wanita minimal 160 cm. Ini menunjukkan bahwa dalam penerimaan personel pilot/ co pilot tidak terdapat perbedaan gender antara pria dan wanita, yang terpenting adalah memenuhi semua persyaratan kelulusan penerimaan personel.

Berdasarkan hasil kuesioner di perusahaan angkutan udara di lokasi survai tentang tenaga pilot dan co pilot yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan angkutan udara di Indonesia, menunjukkan bahwa masing-masing perusahaan angkutan udara telah memiliki personel pilot/co pilot wanita. Perusahaan angkutan udara yang telah mempunyai pilot/ co pilot wanita membuktikan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam bidang penerbangan. Selama ini perusahaan angkutan udara tidak memberikan perlakuan khusus kepada pilot/co pilot

wanita, semua sudah mengacu pada hasil training dan uji *proficiency* check, kesehatan SOP yang berlaku di masing-masing perusahaan.

Perusahaan angkutan udara pada prinsipnya menghargai dan setuju dengan peranan personel wanita dalam profesi pilot/co pilot wanita, yang terpenting mempunyai kapabilitas, cerdas, tangguh dan profesional dalam pekerjaannya dan terutama harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan mempunyai akhlak yang baik.

Disamping itu, perusahaan angkutan udara tidak memberikan kekhususan untuk jenis pesawat yang diperuntukkan terhadap personel wanita, yang terpenting personel pilot/co pilot wanita ini telah menjalani pelatihan dan lulus uji penggunaan pesawat udara dan lamanya jam terbang. Ini membuktikan bahwa persoalan *gender* tidak menjadi persoalan di bidang penerbangan yang terpenting adalah kemampuan baik jasmani dan rohani dari personel pilot/ co pilot wanita.

Kekurangan daripada persamaan gender yang dihadapi oleh perusahaan angkutan udara jika pilot/co pilot seorang wanita adalah kodrat seorang wanita yang selalu mengalami menstruasi (datang bulan) dan hamil sehingga diberikan dispensasi pada saat kejadian tersebut. Kelebihannya adalah seorang pilot/ co pilot wanita biasanya lebih rajin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pengguna jasa angkutan udara setuju dengan adanya pilot/co pilot wanita sebanyak 59 responden atau 79%, dan 16 responden atau 21% tidak setuju. Hasil dari responden ini menunjukkan bahwa secara prinsip responden pengguna jasa angkutan udara tidak memperlakukan adanya personel wanita untuk pilot/co pilot. Jadi sudah saatnya sekarang peran serta wanita dalam bidang penerbangan khususnya pilot/co pilot, hal ini harus sudah menjadi perhatian semua pihak, terutama sekolah-sekolah atau akademi yang menghasilkan personel-personel tersebut, agar mempersiapkan penerimaan taruna baru harus memperhatikan komposisi jumlah pria dan wanita. Jangan sampai terjadi adanya perbedaan gender dalam penerimaan taruna atau taruni khususnya pilot/co pilot.

Di Indonesia, khususnya sekolah penerbangan Bali *International Flight Academy* (BIFA) telah diperlakukan penerimaan pilot pria dan wanita, sampai saat ini lebih kurang telah meluluskan 10 pilot wanita yang telah bekerja di maskapai penerbangan na-

sional.

Pemakaian jenis pesawat oleh pilot/ co pilot wanita dari 59 responden yang setuju adalah pesawat sedang 44 responden atau 59%, pesawat kecil 8 responden atau 11 % dan pesawat besar 7 responden atau 9%. Waktu tempuh untuk pilot/ co pilot wanita terbanyak di jarak tempuh 1 – 2 jam atau 36 %.

Tujuan rute penerbangan untuk pilot/co pilot wanita adalah domestik sebesar 45 responden atau 60 %. Dari hasil ini para responden masih memperhatikan kemampuan dan kodrat dari seorang wanita dalam pemilihan jenis pesawat yaitu pesawat udara sedang, misalnya jenis ATR 72, Airbus 319, Boeing 737 – 500, Boeing 737 – 400. Kenyataannya di lapangan dari pilot/co pilot wanita yang telah bekerja di perusahaan angkutan udara, pesawat udara yang digunakan adalah jenis Airbus dan Boeing 737 series 200, 300, 400 dan 800 NG. Waktu penerbangan juga sedang yaitu 1- < 2 jam, kemudian tujuan rute penerbangan yang dipilih adalah penerbangan domestik.

Pada kenyataannya di lapangan banyak wanita-wanita yang telah menjadi pilot/co pilot dengan waktu tempuh penerbangan antara 1 – 3 jam dan terdapat pula rute penerbangan internasional seperti ke Malaysia dan Singapura.

KESIMPULAN

Selama ini tidak terdapat perbedaan gender dalam hal perekrutan personel pilot/co pilot, semuanya mengikuti persyaratan yang berlaku dan yang direkrut adalah yang memenuhi persyaratan tersebut. Perusahaan angkutan udara pada umumnya telah mempunyai tenaga personel khusus pilot/co pilot wanita, antara lain PT. Garuda Indonesia, PT. Sriwijaya, PT. City Link, PT. Kalstar, PT. Trigana Air.

Opini penumpang terhadap profesi pilot/co pilot adalah 1) responden yang setuju dengan profesi pilot/co pilot adalah 59 orang (79%) dan yang tidak setuju adalah 16 orang (21%), 2) jenis pesawat yang sesuai dengan pilot/co pilot wanita adalah sebagai berikut 8 orang (11%) pesawat kecil, 44 orang (59%) pesawat sedang, 7 orang (9%) pesawat besar, dan 16 orang (21%) yang tidak setuju dengan pilot/co pilot wanita, 3) waktu tempuh untuk pilot/co pilot wanita sebagai berikut untuk waktu tempuh

0 - < 1 jam : 14 orang (19%), 1 - < 2 jam : 27 orang (36%), 2 - < 3 jam : 21 orang (28 %), diatas 3 jam : 7 orang (9%), dan yang tidak setuju 6 orang (8%), 4) tujuan rute penerbangan untuk pilot/co pilot wanita dengan tujuan domestik adalah 45 orang (60%), tujuan internasional adalah 14 orang (19%) dan tidak setuju 16 orang (21%).

Perlu adanya sosialisasi mengenai profesi untuk personel pilot/co pilot, di sekolah-sekolah setingkat SMU, sehingga dapat menarik minat siswa-siswi wanita. Diperlukan adanya penambahan sekolah penerbangan khususnya pilot/ co pilot di Indonesia dan diprioritaskan juga menerima wanita yang telah memenuhi persyaratan dan prosedur yang berlaku. Pilot/co pilot wanita harus selalu profesional, cerdas, pandai, berakhlak baik, penuh rasa tanggung jawab yang tinggi dan tangguh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan terima kasih kepada Bapak Kolonel CpmPriyo Jatmiko selaku General Manager Bandar Udara Achmad Yani Semarang, Ibu Shinta selaku AMC (Air Movement Controller), dan Bapak I Wayan Ova Arantika selaku *Passenger Services Team Leader* di Bandar Udara Achmad Yani Semarang yang telah membantu penulis selama pelaksanaan survei.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhari, 2009, *Kesetaraan Gender Menurut Nasaruddin dan Ratna Megawangi (Studi Komparasi Pemikiran Dua Tokoh)*, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta
- Creswell, J. W. 1998. *Qualitatif Inquiry and Research Design*. Sage Publications, Inc: California
- Dini Ampera, 2012, *Kajian Kesetaraan Gender Dalam Pendidikan Di Sekolah Dasar Mitra PPL PGSD*, Jurnal Tabularasa PPS Unimed; Vol 9, No. 2,

Desember 2012, www.unimed.ac.id.

- Estu R. Fanani, 2011, *Kesetaraan Gender: Kondisi Perempuan Yang Perlu Diwujudkan*, Buletin Perempuan Bergerak Edisi I, Januari-Maret 2011.
- Fatimah Zuhrah, 2013, *Konsep Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Islam*, www.kemenag.go.id,
- Herru Widyatmanti, 2009, *Perempuan dan Kesetaraan Gender*, Pusdiklat Pajak, www.bppk-depkeu.go.id.
- Khariri, 2009, *Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Islam : Reinterpretasi Fiqih Wanita*, Jurnal Studi Gender dan Anak, www.portalgaruda.org,
- Moleong, J, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Penerbit Rosda, Bandung
- Puji Astuti, 2012, *Peluang PNS Perempuan Dalam Memperoleh Jabatan Struktural : Studi Kualitas Kesetaraan Gender Di Pemerintahan Kota Semarang*, Undip Semarang, www.ejurnal.undip.ac.id.
- Putri. V., 2012, *Mengenal 9 Srikandi Penerbang Indonesia*, www.kompasiana.com.
- Reksa, F. A., 2014, *Tience Sumartini: Pilot Wanita Pertama Indonesia*, fikrilosophy.blogspot.com.
- Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi PBB tentang Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, Sekretariat Negara, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan, Sekretariat Negara, Jakarta.