

LAPORAN AKHIR

**TRANSFORMASI EDUKASI UNTUK MELAHIRKAN PEMIMPIN
MASA DEPAN
*COLLABORATIVE RESEARCH INITIATIVE (DRIVEN) 2022***



**JUDUL PENELITIAN
GENDER MAINSTREAMING DI PERGURUAN TINGG INDONESIA:
HARAPAN DAN KENYATAAN**

TIM PENELITI:

**DR. RISWANI, M.Ed.
RAHMITA BUDIARTININGSIH, S.E, M.Hum.
MUSA THAHIR, M.Pd.
DR. HAYADIN. M.Ag., M.Pd.
SUDIYONO, S.Psi., M.Pd.**

**INSTANSI PENGUSUL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan YME atas segala nikmat kesehatan dan kekuatan yang diberikan kepada kami peneliti dalam menyelesaikan penyusunan laporan penelitian ini. Penyusunan laporan penelitian ini merupakan kewajiban tim peneliti atas bantuan penelitian dan publikasi ilmiah Pusat Riset Pendidikan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) bekerjasama dengan Tanoto Foundation, dan The Conversation Indonesia dalam program Collaborative Research Initiative (DRIVEN) 2022.

Penelitian ini berjudul “*Gender Mainstreaming di Perguruan Tinggi Indonesia : Harapan dan Kenyataan*” dimaksudkan untuk menambah khasanah keilmuan dan pengembangan Perguruan Tinggi Responsive Gender (PTRG) menuju pencapaian target *Sustainable Development Goals (SDG’s)*. Kontribusi yang dapat diberikan penelitian ini adalah profil gender perguruan tinggi yang dapat digunakan untuk pengembangan perguruan tinggi responsive gender (PTRG) dan percepatan kesetaraan gender pada aspek tata kelola dan tridharma perguruan tinggi. Oleh karena itu tim penyusun menyampaikan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Pusat Riset Pendidikan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), Tanoto Foundation, dan The Conversation Indonesia, UIN Suska Riau, dan Universitas Riau dan semua pihak yang telah membantu proses penyelesaian penelitian ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, tim peneliti berharap semoga laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kemajuan bangsa dan negara. Kritik dan saran atas perbaikan kami harapkan.

Pekanbaru, 30 Desember 2022

Ketua Tim Peneliti

Dr. Riswani. M.Ed.



Tanoto
Foundation

THE
CONVERSATION
Indonesia

ABSTRAK

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
BAB II LITERATURE REVIEW	5
2.1. Pengertian Pengarusutamaan Gender (PUG).....	5
2.2. Kebijakan PUG	7
2.3. PUG dalam Pendidikan	8
2.4. Komitmen Pemerintah dalam Pelaksanaan PUG bidang Pendidikan	9
2.5. Konsep Operasional.....	13
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1. Rancangan Penelitian	17
3.2. Partisipan Penelitian	17
3.3. Pengumpulan Data	18
3.4. Pengolahan Data.....	19
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	20
4.1. Hasil.....	20
4.2. Pembahasan.....	48
BAB V PENUTUP	51
DAFTAR KEPUSTAKAAN	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Profil Partisipan Penelitian	15
Tabel 4.1	Profil Manajemen Berdasarkan Gender	18
Tabel 4.2	Jumlah Mahasiswa yang Masih Aktif 3 Tahun Terakhir	19
Tabel 4.3	Kualifikasi Pendidikan Dosen	20
Tabel 4.4	Jumlah Mahasiswa Berdasarkan Jurusan (Academic Program) UIN Suska Riau	21
Tabel 4.5	Jumlah Mahasiswa Berdasarkan Jurusan (Academic Program) Universitas Riau	23
Tabel 4.6	Jumlah Mahasiswa berdasarkan Organisasi Mahasiswa UIN Suska Riau	24
Tabel 4.7	Pengusul Dana Penelitian	26
Tabel 4.8	Penerima Dana Penelitian	27
Tabel 4.9	Jumlah Publikasi dan Sitasi UIN Suska Riau	27
Tabel 4.10	Pengusulan dana PkM	28
Tabel 4.11	Penerima dana PkM	29
Tabel 4.12	Jabatan Fungsional Dosen	30
Tabel 4.13	Pangkat dan Golongan Tenaga Kependidikan	31

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Profil Manajemen Berdasarkan Gender	19
Gambar 4.2	Jumlah Mahasiswa yang Masih Aktif 3 Tahun Terakhir	19
Gambar 4.3	Kualifikasi Pendidikan Dosen	20
Gambar 4.4	Jumlah Mahasiswa Berdasarkan Jurusan (Academic Program) UIN Suska Riau	22
Gambar 4.5	Jumlah Mahasiswa Berdasarkan Jurusan (Academic Program) Universitas Riau	23
Gambar 4.6	Jumlah Mahasiswa berdasarkan Organisasi Mahasiswa UIN Suska Riau	25
Gambar 4.7	Pengusul Dana Penelitian	26
Gambar 4.8	Penerima Dana Penelitian	27
Gambar 4.9	Jumlah Publikasi dan Sitasi UIN Suska Riau	28
Gambar 4.10	Pengusulan dana PkM	29
Gambar 4.11	Penerima dana PkM	29
Gambar 4.12	Jabatan Fungsional Dosen	30
Gambar 4.13	Pangkat dan Golongan Tenaga Kependidikan	31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Isu kesetaraan dan keadilan gender telah lama menjadi agenda internasional seperti SDG's, Planet 50:50 Beijing Platform for Action, CEDAW dan sebagainya (Parra-Martínez, Gutiérrez-Mozo, & Gilsanz-Díaz, 2021; Su, 2012; United Nations, UNESCO, 2014; Yang, 2016). Tidak saja memfokuskan pada upah dan perlakuan yang sama pada perempuan dan laki-laki di tempat kerja, sebagaimana yang diusung oleh gerakan gender tradisional, agenda ini juga memfokuskan pada perlakuan khusus untuk perempuan melalui Pengarusutamaan Gender (PUG) di seluruh proses kebijakan (Benschop & Verloo, 2015). Dalam konteks pembangunan Indonesia, pelaksanaan PUG di seluruh kementerian dan lembaga baik nasional maupun daerah didasari pada Instruksi Presiden No 9 Tahun 2000 (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2000)). Oleh karena itu, semua kementerian dan lembaga termasuk perguruan tinggi harus menjadikan PUG sebagai strategi untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional baik dalam bidang politik, ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan bidang lainnya.

PUG adalah sebuah proses untuk menilai implikasi dari setiap tindakan pembangunan yang direncanakan, termasuk legislasi, kebijakan atau program di semua bidang dan di semua tingkatan pada perempuan dan laki-laki (Bergqvist, Bjarnegard & Zettenberg, 2013; Bustelo, 2016). Ia menjadi penting karena menggabungkan prinsip dasar bahwa perempuan dan laki-laki mengalami kondisi dan kesempatan yang berbeda dalam hidup, memiliki kepentingan dan kebutuhan yang berbeda, dan dipengaruhi dengan cara yang berbeda oleh proses sosial, politik dan ekonomi, sebagai akibat langsung dari

gender mereka (Cavaghan, 2016). Harus diakui, dengan dijadikannya isu gender menjadi salah satu hal penting yang dicantumkan dalam berbagai dokumen perencanaan pembangunan khususnya di Indonesia, perlakuan terhadap perempuan di Indonesia banyak mengalami perubahan kearah yang lebih positif. Munculnya penetapan kuota perempuan di parlemen telah memberikan peluang lebih lanjut untuk melembagakan PUG dan meningkatkan partisipasi politik perempuan Indonesia dalam pengambilan keputusan regional.

Terlepas dari adanya perubahan positif sebagai akibat implementasi PUG yang akhirnya mendorong meningkatnya Indeks Pembangunan Gender (IPG) secara national, Indonesia masih berada pada level ke-9 dari sepuluh negara Asian dan termasuk satu dari tiga negara ASIAN dengan nilai IPG di bawah rata-rata dunia (Dina Nur Rahmawati, Alvina Clarissa, & Siska Ayu Tiara Dewi (2019). Pada level perguruan tinggi, implementasi kebijakan PUG juga terkesan berjalan lambat. Secara resmi, memang belum ada evaluasi menyeluruh terkait implementasi PUG di perguruan tinggi Indonesia, namun indikasi awal dapat dilihat adanya kekurangan data terpilah gender khususnya di perguruan tinggi yang ada di wilayah Riau Indonesia.

Kajian kritis terkait PUG sudah banyak dilakukan baik dalam hal pendefinisian, pemahaman, dan penerjemahan PUG ke dalam praktek nyata di organisasi dengan berbagai pendekatan. Eveline & Bacchi, 2010; Hankivsky & Mussell, 2018; Hunting & Hankivsky, 2020; Meier & Celis, 2011, & Meier, 2018. Konsep PUG dalam semua penelitian tersebut ditafsirkan secara berbeda dan digunakan untuk mengkonseptualisasikan PUG ke dalam realita organisasi. Perbedaan antara kerangka interpretatif, integratif dan transformatif telah digunakan untuk berteori pengarusutamaan gender dalam praktik (Lombardo, Meier, & Verloo, 2017). Pada konteks perguruan tinggi, Yang. (2016) menyelidiki bagaimana institusi pendidikan tinggi mengkonseptualisasikan dan menterjemahkan kebijakan pemerintah China. Ioanna Kitta & María-Cristina Cardona-Moltó (2022) mengevaluasi

pendidikan kesetaraan gender yang diajarkan pada mahasiswa; Verge, Tània, et al (2017) memfokuskan pada resistensi pengarusutamaan gender ke dalam kurikulum pendidikan tinggi di Spanyol. Peterson & Jordansson (2020) untuk mengeksplorasi implementasi pengarusutamaan gender di perguruan tinggi Swedia.

Singkatnya, penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi tantangan dan potensi PUG dengan konseptualisasi masing-masing organisasi baik menggunakan desain studi kasus, survey maupun wawancara. Bahkan, Peterson & Jordansson, 2020 mengeksplorasi bagaimana pemahaman terjemahan PUG sebagai proses organisasi, artikel ini juga membahas tentang pemahaman terjemahan PUG sebagai proses organisasi tapi fokus pada kendala yang ditimbulkan dari pemahaman terjemahan PUG dalam bentuk studi kasus eksploratif dengan pendekatan retrospektif. Pendekatan retrospektif menggunakan *tool gender* bertujuan untuk memindai sumberdaya (*resource scanning*) yang menandakan kapasitas PUG di dalam perguruan tinggi kemudian baru dieksplorasi kendala yang ditimbulkan dari pemahaman terjemahan PUG.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Ada dua rumusan masalah dalam penelitian, yaitu:

- a. Bagaimana kondisi riil kuantitas maupun kualitas terpilah perempuan dan laki-laki sebagai lapisan struktur perguruan tinggi yang meliputi manajemen dan sumber daya manusia yang ada di lingkungan dua perguruan tinggi Riau Indonesia?
- b. Pada aspek apa saja kendala muncul ketika pengambil kebijakan menerjemahkan PUG kedalam praktek nyata di lingkungan dua perguruan tinggi Riau Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memverifikasi kemunculan kesadaran dan kegiatan-kegiatan pengarusutamaan gender yang sudah dilakukan dan sumberdaya yang tersedia di lingkungan perguruan tinggi dan mengeksplorasi tantangan yang muncul dari pemahaman terjemahan PUG yang sudah dilakukan lingkungan dua perguruan. Diharapkan penelitian ini menghasilkan profil gender perguruan tinggi yang dapat digunakan untuk pengembangan Perguruan Tinggi Responsive Gender (PTRG) dan percepatan kesetaraan gender pada aspek tata kelola dan Tridharma perguruan tinggi. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi terhadap kajian gender dalam pendidikan tinggi.

BAB II

LITERATURE REVIEW

2.1. Pengertian Pengarusutamaan Gender (PUG)

PUG merupakan salah satu strategi untuk mencapai kesetaraan gender. Ia juga merupakan sebuah gerakan sosial yang bersifat global, yang dapat dikaitkan dengan perjuangan para aktivis feminis (Zalewski, 2010). Isu ini menarik perhatian dunia karena frekuensi kasus ketidakadilan perlakuan kepada perempuan masih sangat tinggi (Mehra & Gupta, 2006). Beberapa isu sensitif dalam perjuangan PUG, antara lain: kekerasan terhadap perempuan, perkawinan anak perempuan di bawah umur, akses minim perempuan ke posisi kepemimpinan, baik politik maupun ekonomi (UN, 2022), menghapus diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan, perdagangan perempuan dan eksploitasi seksual, serta kawin paksa. Secara imperatif memberikan pengakuan atas jasa perawatan yang tidak dibayar dari pekerjaan rumah tangga. Memastikan partisipasi perempuan dan kesempatan yang sama untuk kepemimpinan di semua tingkat pengambilan keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi dan publik. Memastikan akses ke kesehatan seksual dan reproduksi serta hak-hak reproduksi. Memberikan hak yang sama atas sumber daya ekonomi, serta akses ke kepemilikan dan kendali atas tanah dan bentuk properti lainnya, jasa keuangan, warisan dan sumber daya alam, sesuai dengan hukum nasional (UN, 2022).

Definisi yang komprehensif dinyatakan oleh lembaga sosial PBB (ECOSOC); *Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality* (Kwesiga & Ssendiwala, 2006).

Secara sederhana definisi tersebut menjelaskan bahwa PUG, merupakan suatu mekanisme, proses dan strategi untuk mencapai kesetaraan gender pada seluruh aspek kehidupan. Pada tingkat institusi pendidikan tinggi, maka PUG harus meliputi seluruh spektrum fungsi perguruan tinggi yakni pendidikan dan pengajaran, riset, dan pengabdian kepada masyarakat. Instrumen perubahan harus meliputi seluruh aspek yakni mahasiswa, dosen, staf dan pimpinan perguruan tinggi. Seluruh lingkungan organisasi harus mendapat perlakuan yang terukur yang berkaitan dengan PUG.

PUG bukan tujuan akhir, tetapi sebagai alat untuk mencapai kesetaraan gender. Tujuan dari PUG adalah untuk menjamin partisipasi perempuan sebagaimana halnya dilakukan oleh laki-laki dalam menentukan dan mempengaruhi kebijakan. Kesetaraan gender tidak sekedar bermakna persamaan jumlah perempuan atau laki-laki yang sama dalam urusan tertentu, juga tidak berarti memperlakukan perempuan dan laki-laki secara sama.

Beberapa program PUG yang esensial antara lain (UNSDG, 2019): 1) Pengumpulan data terpilah menurut jenis kelamin untuk mengungkapkan perbedaan terukur antara perempuan dan laki-laki dalam kaitannya dengan kemiskinan, pendapatan, pendidikan, kesehatan dan tingkat partisipasi, dan untuk membantu lebih memahami konteksnya; 2) Perlunya analisis gender dalam semua proses penyusunan program, untuk memahami perbedaan kualitatif yang berkaitan dengan perempuan dan laki-laki dalam konteks apa pun. Analisis gender berfungsi melihat perbedaan peran dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki, aset yang tersedia bagi mereka dan kontrol mereka atas ini (kekuasaan); 3) Melibatkan baik perempuan maupun laki-laki selama penyusunan program, perencanaan, pemantauan dan evaluasi untuk memastikan kebutuhan dan prioritas mereka yang berbeda dapat dipahami.

2.2. Kebijakan PUG

PUG secara politis, dicapai melalui Konferensi Internasional Perempuan di Beijing tahun 1995 sebagai bagian dari Landasan Aksi (*Platform of Action*). Adopsi politis pengarusutamaan gender menguatkan kesetaraan gender sebagai rezim internasional setelah pembentukan Komisi Status Perempuan (*the Commission on the Status of Women*) yang diprakarsai oleh seluruh negara anggota PBB (Siti Ruhaini Dzuhayatin, 2007). Pada konteks internasional kesetaraan gender bersifat mengikat secara moral dan hukum dalam mencapai indikator-indikator yang ditetapkan dalam Indeks Pembangunan Gender dan Indeks Pemberdayaan Gender yang secara paralel berkontribusi terhadap pencapaian Millenium Development Goals. Secara internal, ratifikasi atau pengesahan rezim internasional untuk diaplikasikan dalam suatu negara dapat memicu timbulnya konflik yang bersifat vertikal dan horizontal. Konflik vertikal terjadi antara pemerintah dan masyarakat karena pengesahan dilakukan atas tekanan internasional tanpa menerapkan secara substantif sehingga ketimpangan gender masih terus berlangsung.

Konflik pemerintah dan masyarakat pada kebijakan PUG juga terjadi di Indonesia terkait rumusan Rencana Undang-Undang Kesetaraan dan Keadilan Gender (RUU KKG) antara kelompok yang pro-pemerintah dan kalangan Islam yang menolaknya. RUU ini merupakan peningkatan status hukum dari Inpres no 9/2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) yang sepi kontroversi. Kebijakan ini merupakan tindakan afirmasi yang bersifat sementara menunggu sampai terbentuknya Undang-Undang. Seharusnya UU PUG ini disahkan lebih dahulu karena memberi kerangka dasar perlindungan dan pemberdayaan terutama perempuan. UU ini juga berfungsi memperluas UU No.7/1984 tentang penghapusan diskriminasi yang hanya terfokus pada perempuan menjadi UU yang mencakup diskriminasi terhadap siapapun, termasuk laki-laki dalam lingkup keluarga, masyarakat dan penyelenggaraan negara. (Dzuhayatin 2012).

Kebijakan PUG agar tidak menimbulkan konflik di masyarakat perlu adanya dukungan tingkat tinggi dari berbagai kalangan, seperti pemerintah, masyarakat, organisasi keagamaan dan partai politik. Dengan dukungan tinggi dari berbagai kalangan kebijakan PUG akan dapat dibuat suatu kebijakan melalui undang-undang yang dapat diaplikasikan tanpa adanya konflik atau penolakan oleh masyarakat (Bengtsson, 2011; Kwesiga & Ssendiwala, 2006; Verloo, 2001).

2.3. PUG dalam Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003). Pada undang-undang tersebut disebutkan bahwa peserta didik dalam hal ini laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk dapat mengembangkan potensi dirinya melalui pendidikan tanpa perbedaan. Kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia untuk berpartisipasi dalam berbagai bidang juga disebutkan pada Undang-Undang Dasar 1945 Bab X tentang warga negara, pasal 27 ayat (1) berbunyi, setiap warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu tidak kecualinya.

Kesamaan hak yang ada pada konteks PUG agar dapat diimplementasikan di satuan pendidikan memerlukan waktu melalui proses secara bertahap Verdonk, Benchop, De Heas, dan Lagro-Janssen (2008). Hal ini sebagaimana pengalaman di Universitas Radbound di Belanda bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi PUG ke dalam pendidikan kedokteran yang dibedakan menjadi tiga tingkatan yaitu: kebijakan, organisasi, dan budaya. Pada tingkat kebijakan perlu mendapat dukungan dari pimpinan fakultas dan seluruh sivitas.

Di tingkat organisasi melibatkan kebijakan pendidikan yang relevan, kurikulum khusus gender (misalnya; kursus pembelajaran berbasis masalah, kurikulum indisipliner dan prosedur untuk pengembangan dan evaluasi kurikulum), bantuan dari lembaga pendidikan dan penyelenggara kursus, dan infrastruktur komunikasi di sekolah disemua tingkatan. Pada tingkat budaya, adanya sosok yang menjadi agen perubahan yang memiliki nilai-nilai dan visibilitas yang melebihi para pemimpin fakultas. Orang-orang seperti itu harus memiliki kekuatan, sumber daya, dan waktu yang cukup, selain keterampilan komunikasi yang efektif dan antusiasme untuk memicu perubahan.

2.4. Komitmen Pemerintah dalam Pelaksanaan PUG bidang Pendidikan

Pemerintah Indonesia telah berkomitmen untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dengan bukti dikeluarkannya INPRES No.9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional yang menginstruksikan kepada seluruh pejabat negara, termasuk Gubernur dan Bupati/Walikota untuk melaksanakan PUG di seluruh wilayah Indonesia. PUG yang dimaksudkan adalah melakukan seluruh proses pembangunan mulai dari penyusunan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi yang berperspektif gender dengan melibatkan peran serta warga negara baik laki-laki maupun perempuan (Fauziah, 2016)

Departemen Pendidikan Nasional mengemban tugas yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 yang tertera pada Pasal 27, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa; Pasal 28 (1) bahwa setiap orang berhak untuk mengembangkan dirinya melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak atas pendidikan dan untuk memetik manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, untuk meningkatkan mutu kehidupannya dan untuk kebaikan seluruh umat manusia; Pasal 31 (1) bahwa setiap warga negara berhak menerima pendidikan; dan Pasal 31 (2) bahwa setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar, dan pemerintah wajib mendanai ini.

Pengarusutamaan Gender di bidang pendidikan mengacu pada arah dan strategi pembangunan pendidikan seperti tercantum pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586) dengan tujuan pembangunan pendidikan yang diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, mulai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.

Landasan kebijakan yang disusun oleh Departemen Pendidikan Nasional juga mengacu pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Ratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277) dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Seiring dengan era globalisasi total, maka isu kesetaraan gender menjadi isu global yang sangat relevan menyangkut keterpaduan antara kerjasama laki-laki dan perempuan di segala bidang. Sebagai komitmen global dalam upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender, Indonesia sebagai salah satu negara anggota UNESCO, telah menandatangani Kesepakatan Dakar mengenai Kebijakan Pendidikan Untuk Semua atau PUS (Education for All), yang di dalamnya mencanangkan beberapa hal penting berkenaan dengan target pencapaian kesetaraan gender dalam bidang pendidikan. Target kebijakan tersebut adalah: (1) Menjamin bahwa menjelang tahun 2015 semua anak, khususnya anak perempuan, anak-anak dalam keadaan yang sulit dan mereka yang termasuk etnik minoritas, mempunyai akses pada dan menyelesaikan pendidikan dasar yang bebas dan wajib dengan kualitas yang baik, (2) Mencapai perbaikan 50% pada tingkat keniraksaraan orang dewasa menjelang tahun 2015, terutama bagi kaum perempuan, dan akses yang adil pada pendidikan dasar dan pendidikan berkelanjutan bagi semua orang dewasa, dan (3) Penghapusan kesenjangan gender pada pendidikan dasar dan menengah

pada tahun 2005 dan mencapai kesetaraan gender dalam pendidikan pada tahun 2015 dengan fokus pada kepastian sepenuhnya bagi anak perempuan terhadap akses dalam memperoleh pendidikan dasar yang bermutu (Syamsiah Ahmad, 2013)

Seiring berakhirnya periode program *Millennium Development Goals* (MDGs) pada akhir tahun 2015, sekurangnya 193 kepala negara yang hadir melakukan sidang umum di PBB pada 25 September 2015 lalu secara resmi telah mengesahkan *Sustainable Development Goals* (SDGs) sebagai sebuah kesepakatan baru terhadap agenda pembangunan global untuk periode 2016-2030. Semangat perubahan ini dilandasi oleh kesadaran akan pentingnya menjaga kelangsungan hidup manusia dan lingkungan, tidak hanya untuk saat ini melainkan untuk generasi yang akan datang.

MDGs yang dirumuskan oleh negara-negara *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) dan para pakar beberapa lembaga internasional berbeda dengan SDGs yang melibatkan pemangku kepentingan yang lebih luas. Sejak awal, SDGs dibuat melalui proses partisipatoris yang sangat inklusif dengan cara konsultasi langsung dengan semua kalangan (pemerintah, masyarakat sipil, akademisi, pihak swasta, dan masyarakat filantropi) baik dari negara maju maupun berkembang. Hal tersebut berkontribusi pada adanya beberapa perbedaan penting antara MDGs dan SDGs, yaitu;

1. Pertama, SDGs dirumuskan berdasarkan prinsip-prinsip HAM, inklusivitas, dan antidiskriminasi.
2. Kedua, dalam hal agenda, SDGs tidak hanya berfokus pada upaya pemenuhan kebutuhan masa sekarang, tetapi juga memerhatikan kebutuhan masa yang akan datang atau berkelanjutan.
3. Ketiga, SDGs ditujukan untuk memastikan bahwa semua manusia dapat menikmati kehidupan yang sejahtera dan bahwa kemajuan ekonomi, sosial, dan teknologi terjadi selaras dengan alam/lingkungan.

4. Keempat, SDGs juga dirancang untuk mendorong perdamaian agar terwujud masyarakat adil dan inklusif yang bebas dari rasa takut dan kekerasan.
5. Kelima, SDGs mengutamakan kerja sama seluruh pemangku kepentingan.

MDGs dan SDGs juga berbeda dalam hal jumlah tujuan dan indikator. Sebelumnya, pada MDGs ada 8 tujuan dan 60 indikator. Pada SDGs, jumlah tersebut bertransformasi menjadi 17 tujuan dan 232 indikator (revisi terakhir dari UNStats pada Maret 2017). Di antara 17 tujuan pada SDGs, ada 4 yang benar-benar tidak ada pada MDGs, yaitu tujuan 9 (industri, inovasi, dan infrastruktur), tujuan 10 (mengurangi ketimpangan), tujuan 11 (masyarakat dan kota yang berkelanjutan), dan tujuan 16 (perdamaian, keadilan, dan institusi yang kuat).

Proses perumusan SDGs berbeda sekali dengan MDGs. SDGs disusun melalui proses yang partisipatif, salah satunya melalui *Myworld Survey* (<http://data.myworld2015.org>), sebuah survey yang dilakukan oleh PBB yang dibantu oleh beberapa lembaga yang menjadi mitra kerjanya. Survei yang diadakan sejak 2013 hingga 2015 ini mampu menjadi sebuah masukan berharga bagi Sekjen PBB dan para pemimpin dunia dalam merumuskan dan mengesahkan SDGs pada September 2015 lalu.

Salah satu perubahan penting yang mendasar yang dibawa oleh SDGs adalah adanya prinsip **“tidak ada seorangpun yang ditinggalkan”**. Selain itu, SDGs juga mengandung prinsip kesetaraan yang menekankan bahwa anta-negara dan antar-warga negara adalah sama atau setara. Kemudian, penerapan SDGs tidak memandang bulu, karena berlaku secara universal bagi negara-negara anggota PBB, baik negara maju, miskin, dan negara berkembang.

Ke 17 *goals* dari SDGs dapat dikelompokkan dalam empat pilar, yakni pembangunan manusia, pembangunan ekonomi, pembangunan lingkungan hidup, dan *governance*;

1. Pilar pembangunan manusia lekat dengan penyediaan pelayanan dasar sehingga tujuan SDGs yang dapat dikelompokkan dalam beberapa sektor

(kehidupan yang sehat, pemerataan kualitas pendidikan, pendidikan inklusif serta pembelajaran seumur hidup untuk semua, mengakhiri kemiskinan dan mencapai kesetaraan gender, serta memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan)

2. Tujuan SDGs pada pilar pembangunan lingkungan hidup antara lain memastikan ketahanan pangan dan gizi yang baik, mencapai akses universal ke air dan sanitasi, menjamin energi yang berkelanjutan, memastikan pola konsumsi dan produksi berkelanjutan, mengambil tindakan untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya, mengelola aset sumber daya alam secara berkelanjutan, mengelola ekosistem yang berkelanjutan dan menghentikan hilangnya keanekaragaman hayati.
3. Tujuan SDGs di pilar ekonomi yakni mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan pekerjaan yang layak untuk semua, membangun infrastruktur, mempromosikan industrialisasi yang inklusif dan berkesinambungan dan mendorong inovasi, membuat kota-kota dan pemukiman manusia inklusif, aman, ulet, dan berkelanjutan.
4. Di bidang *governance*, tujuan SDGs antara lain mengurangi kesenjangan dalam dan antar negara, memastikan masyarakat stabil dan damai, dan memperkuat cara pelaksanaan dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan berkelanjutan.

2.5. Konsep Operasional

Implementasi kebijakan PUG dalam sebuah organisasi akan menimbulkan perubahan manajemen di dalam organisasi. Bagaimana organisasi beradaptasi dan menanggapi faktor lingkungan eksternal yang menyebabkan organisasi berubah, dalam konteks ini lingkungan eksternal adalah kebijakan PUG dapat dianalisis dengan model terjemahan organisasi (Czarniawska & Sevón, 2011). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan model terjemahan organisasi yang mengacu pada (Peterson & Jordansson, 2020) sebagai kerangka teoritis. Selain menjelaskan

mengapa organisasi berubah dengan cara tertentu, model ini juga menjelaskan mengapa keputusan formal tidak selalu dilaksanakan sesuai rencana, mengapa inisiatif perubahan gagal dan kadang-kadang memiliki konsekuensi yang tidak berujung, dan bagaimana proses dan rutinitas organisasi informal dapat bekerja pada lintas tujuan ke struktur dan prosedur formal (Czarniawska & Joerges, 1996).

2.5.1. Pengertian organizational translation

Mengacu pada pendapat Czarniawska & Joerges (1996), Røvik (2007) memaknai terjemahan organisasi sebagai kegiatan konseptual di mana praktik organisasi diubah menjadi deskripsi generik (dekontekstualisasi) atau deskripsi generik (konsep manajemen) disesuaikan dengan konteks tertentu (kontekstualisasi). Sahlin & Wedlin, (2008) mendefinisikan terjemahan organisasi bagaimana kebijakan dan strategi yang abstrak dan global ditafsirkan, diubah, dimodifikasi, dibingkai ulang dan diedit oleh penerjemah (aktor pengambil kebijakan) ke dalam praktek yang disesuaikan dengan konteks lokal organisasi. Melalui tiga pengertian organizational **translation** dapat disimpulkan adanya ini mengisyaratkan tentang bagaimana konsep manajemen disebarluaskan di dalam organisasi.

2.5.2 Bagaimana Kebijakan dan Strategi di sebarluaskan

Eriksson-Zetterquist & Renemark (2016) menjelaskan bahwa proses penerjemahan dimulai dari perwujudan sebuah ide yang kemudian diterjemahkan kedalam tindakan dan praktek yang diulang-ulang sehingga mengarahkan pada pelebagaan ide tersebut dan arah baru untuk kegiatan organisasi. Penerjemah tidak harus mereproduksi ide asli dari kebijakan yang harus diterjemahkan. Ia harus melakukan interpretasi terutama jika ide tersebut membuka peluang interpretasi yang tinggi (Czarniawska & Joerges, (1996). Namun demikian, proses penerjemahan tetap dibatasi oleh norma, budaya, struktur, dan tradisi lokal, sehingga

proses penerjemahan tidak acak karena dibatasi oleh aturan, logika, dan prinsip terjemahan implisit (Andersen & Røvik, 2015; Øygarden & Mikkelsen, 2020; Røvik, 2016; Sahlin- Andersson, 1996).

2.5.2. Siapa yang Menerjemah

Mengacu pada (Sahlin-Andersson, 1996 (Røvik, 2016), penerjemah merupakan aktor pengambil kebijakan di dalam organisasi. Mereka merupakan individu yang memiliki peran strategis maupun operasional, seperti manajer, konsultan, dan rekan kerja yang berpartisipasi dalam proses penerjemahan pada berbagai tingkatan dalam organisasi. Untuk menjadikan kebijakan yang diterjemahkan itu berhasil, penerjemah harus memenuhi syarat, antara lain memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman tentang kebijakan yang akan diperkenalkan di dalam organisasi (Hankivsky, 2005). Ia juga harus memiliki pengaruh otoritas dan legitimasi yang kuat di dalam organisasi (Eriksson-Zetterquist & Renemark, 2016) jika ingin kebijakan yang diterjemahkan menjadi praktek baru yang stabil di dalam organisasi. Lebih lanjut, Øygarden & Mikkelsen, (2020) menyatakan, penerjemah harus memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan ide, mempengaruhi dan menumbuhkan kesiapan untuk berubah di kalangan anggota organisasinya. Kemampuan itu dapat digunakan untuk memperoleh dukungan terhadap kebijakan yang diterjemahkan sampai kelapisan bawah organisasi (Czarniawska & Joerges, 1996) dan menghadapi munculnya perlawanan dari kelompok yang mungkin kurang setuju dengan ide yang diterjemahkan Øygarden & Mikkelsen, 2020). Proses penerjemahan juga memiliki kemungkinan gagal karena tidak membawa perubahan organisasi yang sebenarnya. Hal ini ditandai dengan kebijakan dilakukan hanya dilakukan secara seremonial.

Penelitian yang menggunakan model penerjemahan organisasi sudah dilakukan oleh Eriksson-Zetterquist dan Renemark (2016) dan

Peterson & Jordansson (2020) untuk mengeksplorasi implementasi pengarusutamaan gender. Eriksson-Zetterquist dan Renemark (2016) mengevaluasi implementasi PUG pada dua program pemerintah. Peterson & Jordansson, 2020 mengeksplorasi bagaimana pemahaman terjemahan PUG sebagai proses organisasi, artikel ini juga membahas pada pemahaman terjemahan PUG sebagai proses organisasi tapi focus pada kendala yang ditimbulkan dari pemahaman terjemahan PUG

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini berusaha menggali bagaimana PUG sebagai sebuah kebijakan makro, diterjemahkan kedalam kebijakan mikro perguruan tinggi. Oleh karena itu, desain studi kasus eksploratif yang mengacu pada Pla-JuliÃn, Isabel; Guevara, Sandra (2020) dan pendekatan retrospektif digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan retrospektif dilakukan dengan menggunakan *gender equality policy* yang diadopsi dari Panduan Perguruan Tinggi Responsif Gender Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (M. Sholeh, et al, 2020). Tujuannya untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan PUG yang sudah dilakukan dan sumberdaya yang ada di lingkungan dua universitas tersebut yang diverifikasi. Hasil verifikasi dijadikan dasar untuk mengeksplorasi bagaimana PUG sebagai sebuah kebijakan makro, diterjemahkan kedalam kebijakan mikro perguruan tinggi.

3.2. Partisipan Penelitian

Penelitian ini melibatkan 20 partisipan dari dua perguruan tinggi di Riau Indonesia. Mereka merupakan pengambil kebijakan di tingkat universitas, fakultas dan lembaga. Mereka dianggap mengetahui dan terlibat dalam kebijakan PUG universitas, sehingga peneliti dapat mengeksplorasi dengan lebih mendalam terkait pemahaman, dan penerjemahan PUG oleh pengambil kebijakan. Untuk mendapatkan izin secara institusi, peneliti terlebih dahulu menghubungi pimpinan tertinggi universitas. Seterusnya, peneliti menghubungi partisipan dan bernegosiasi terkait keterlibatan mereka dalam penelitian ini. Tabel 3.1 menyajikan profil partisipan penelitian.

Tabel 3.1. Profil Partisipan Penelitian

Universitas	Pimpinan Universitas		Pimpinan Lembaga/Fakultas		Pimpinan Pusat Studi Gender		Total
	L	P	L	P	L	P	
Universitas A	3	2	1	1		1	8
Universitas B			2			1	12
Total							20

3.3. Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan alat penilaian gender dan wawancara semi-terstruktur. Alat penilaian gender digunakan untuk pemindaian sumberdaya (*resource scanning*) yang menandakan kapasitas PUG di dalam masing-masing perguruan tinggi secara terpilah dan persentase. Data yang dikumpulkan melalui *tool gender* meliputi: sumber daya manusia yang terdiri dari: profil manajemen berdasarkan, jumlah mahasiswa yang aktif 3 tahun terakhir, jumlah mahasiswa berdasarkan jurusan, kualifikasi pendidikan dosen, dan jumlah mahasiswa berdasarkan organisasi mahasiswa; penelitian: pengusul penelitian, penerima dana penelitian, publikasi yang disitasi, buku dan HKI yang dihasilkan; PkM : pengusul dana dan penerima PkM, pelibatan PkM, dan kerjasama antar lembaga; tata kelola: jabatan fungsional dosen, pangkat dan golongan tenaga kependidikan, partisipasi karyawan dalam pelatihan gender; integrasi gender dalam kegiatan akademik; materi-materi pendidikan terkait gender; narasumber pengarusutamaan gender; kebijakan layanan yang mendukung kesetaraan gender.

Instrumen wawancara semi-terstruktur digunakan untuk mengambil data pemahaman, dan penerjemahan PUG oleh partisipan ke dalam praktek nyata di perguruan tinggi menggunakan teori terjemahan organisasi (Peterson & Jordansson 2020). Wawancara dilakukan sebanyak dua kali. Wawancara pertama dimulai dari konfirmasi temuan *tool gender* dan diikuti oleh pertanyaan bagaimana pemahaman, dan penerjemahan PUG ke dalam praktek

nyata di perguruan tinggi. Wawancara kedua untuk mengkonfirmasi hasil wawancara yang pertama yang masih perlu penjelasan dari partisipan. Wawancara dilakukan secara individu, tujuannya gara partisipan dapat memikirkan serangkaian jawaban yang akan ditanyakan kepada mereka sesuai dengan rumusan penelitian (Fraenkel & Wallen, 2006). Wawancara berlangsung selama 30-45 menit pada setiap partisipan dan dilakukan pada bulan November 2022, Untuk memastikan validitas isi dan keandalan instrumen, kami melakukan diskusi dengan beberapa ahli di bidang gender dan pemeriksaan instrumen wawancara selama proses wawancara berlangsung dan memodifikasi pertanyaan jika harus menghasilkan pertanyaan baru (Silverman, 2005). Kami juga meminta persetujuan partisipan untuk merekam percakapan wawancara dengan alat perekam audio. Kemudian, data ditranskripsikan dan dicatat untuk menemukan tema yang spesifik.

3.4. Pengolahan Data

Analisis persentase digunakan untuk menganalisis temuan *tool gender*, analisis tematik digunakan untuk menganalisis data wawancara (Boyatzis, 1998; Silverman, 2005) yang disesuaikan dengan langkah-langkah Creswell dan Clark (2010). Kemudian, data dikodekan dan dikategorikan mengacu pada Guba dan Lincoln (2008). Proses transkripsi dan analisis data mengacu pada lima langkah Widodo (2014). Pertama, mendengarkan rekaman wawancara secara berulang-ulang untuk menemukan tema yang muncul dan memberikan interpretasi secara mendalam. Kedua, focus pada rincian informasi yang ada guna membangun data wawancara. Ketiga, mengomunikasikan kembali data wawancara dengan partisipan untuk mendapatkan makna yang mendalam dari data yang diperoleh. Keempat, merekonstruksi kembali data wawancara sesuai dengan respond partisipan secara otentik dengan realitas yang ada. Kelima, meminta partisipan memberikan umpan balik untuk keakuratan data yang disajikan dan diinterpretasikan guna menjamin kredibilitas data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Hasil dalam penelitian ini terbagi kepada dua. Hasil pemidaian yang dilakukan dengan menggunakan dari *tool gender* yang tujuannya untuk mengetahui kondisi riil kuantitas maupun kualitas terpilah perempuan dan laki-laki sebagai lapisan struktur perguruan tinggi yang meliputi manajemen dan sumber daya manusia yang ada dan wawancara semi terstruktur yang tujuannya untuk mengeksplorasi dalam hal apa kebijakan formal PUG menghadapi kendala implementasi.

4.1.1. Kondisi Riil Kuantitas maupun Kualitas Terpilah Perempuan dan Laki-laki Meliputi Manajemen dan Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui kondisi riil kuantitas maupun kualitas terpilah perempuan dan laki-laki yang meliputi manajemen dan sumber daya manusia, kami melakukan penilaian dengan menggunakan satu set *tool gender* yang kami adaptasi dan sudah dikembangkan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI (2020).

Ada sepuluh aspek pertanyaan tertutup di dalam tool gender tersebut dan tiga pertanyaan terbuka. Aspek tersebut terdiri dari : (1) Profil SDM: profil SDM berdasarkan gender, jumlah mahasiswa yang aktif pada tiga tahun terakhir, kualifikasi pendidikan dosen, jumlah mahasiswa berdasarkan prodi, jumlah mahasiswa berdasarkan organisasi mahasiswa; (2) Tercapainya lulusan yang mampu bersaing di berbagai sector; (3) Penelitian: pengusul dana penelitian, penerima dana penelitian, jumlah publikasi dan sitasi, jumlah buku yang dihasilkan, HKI, kualifikasi pendidikan dosen; (4) Budaya keramahan sosial dan mendisiminasikan pengetahuan bagi masyarakat: Pengusul dana pengabdian, penerima dana pengabdian; (5) Karya tridharma dan kerjasama:

pelibatan PkM, kerjasama antar lembaga; (6) Tata kelola: jabatan fungsional dosen, pangkat dan golongan tenaga kependidikan; (7) Partisipasi karyawan dalam pelatihan gender; (8) Integrasi gender dalam program akademik prodi dan pusat; (9) Materi-materi pendidikan yang terkait gender; (10) Narasumber pengarusutamaan gender.

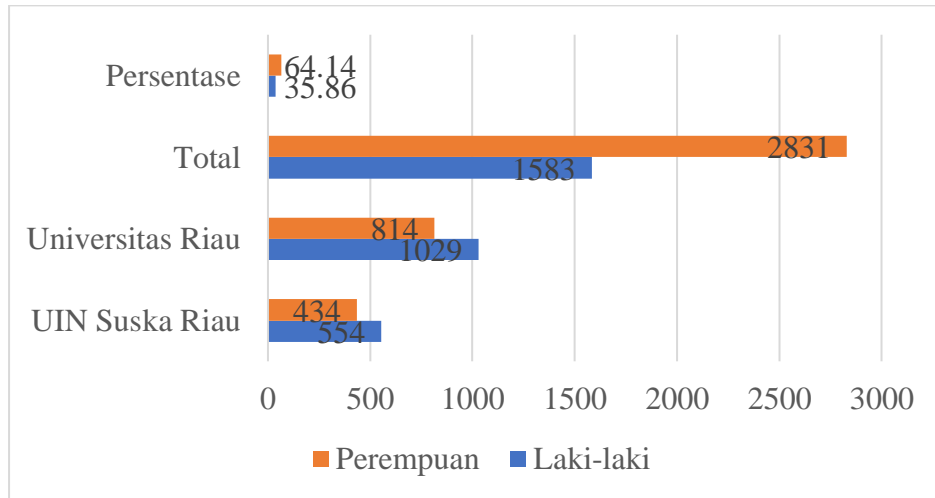
Pertanyaan terbuka terdiri dari (1) apakah perguruan tinggi memiliki kebijakan yang mendukung kesetaraan gender (2) Apakah perguruan tinggi memiliki program dan pelayanan yang mendukung kemajuan perempuan; dan (3) siapakah di lingkungan perguruan tinggi yang bertanggungjawab mempromosikan kesetaraan gender? dan kepada siapa mereka ini bertanggungjawab, dan (4) apakah sarana dan prasarana sudah responsive gender. Tujuan dari penialian ini adalah untuk memverifikasi kemunculan dan kesadaran gender dan kegiatan-kegiatan PUG yang sudah dilakukan dan sumberdaya yang ada di lingkungan perguruan tinggi. Dengan kata lain, penilaian ini merupakan pemindaian sumberdaya yang mungkin dibutuhkan untuk pelaksanaan kebijakan yang efektif.

Dari Hasil 10 aspek pertanyaan terbuka ada beberapa aspek yang tidak ada jawaban, seperti aspek no 2 pada item tercapainya lulusan yang mampu bersaing di berbagai sektor, aspek no 3 pada item jumlah buku, dan HKI yang dihasilkan; aspek no 5 karya tridharma dan kerjasama, item, kerjasama antar lembaga. Kekosongan tersebut disebabkan perguruan tinggi tidak memiliki data tersebut. Untuk lebih rincinya temuan penelitian dapat dilihat pada paparan berikut ini:

1. Profil Sumber Daya Manusia

Tabel 4.1. Profil Manajemen Berdasarkan Gender

Jenis Kelamin	UIN Suska Riau	Universitas Riau	Total	Persentase
Laki-laki	554	1029	1583	35,86
Perempuan	434	814	2831	64,16



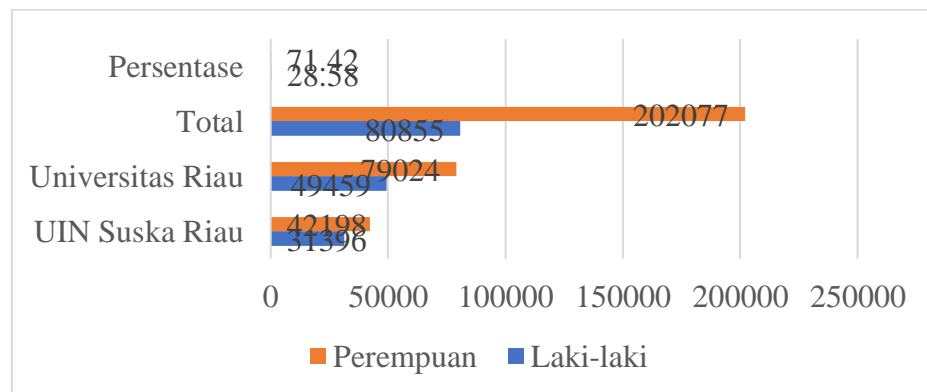
Gambar 4.1. Grafik Profil Manajemen Berdasarkan Gender

Pada Gambar 4.1 di atas, sumber daya manusia pada aspek manajemen berdasarkan jenis kelamin, disparitas gender juga masih terjadi. Ketimpangan antara laki-laki dan perempuan cukup menonjol. Hal ini menunjukkan laki-laki memperoleh kesempatan menduduki posisi-posisi tertentu dalam melakukan manajemen di perguruan tinggi lebih baik dari pada perempuan.

a. Jumlah mahasiswa yang masih aktif 3 tahun terakhir

Tabel 4.2. Jumlah Mahasiswa yang Masih Aktif 3 Tahun Terakhir

Jenis Kelamin	UIN Suska Riau	Universitas Riau	Total	Persentase
Laki-laki	31396	49459	80855	28,58
Perempuan	42198	79024	202077	71,42



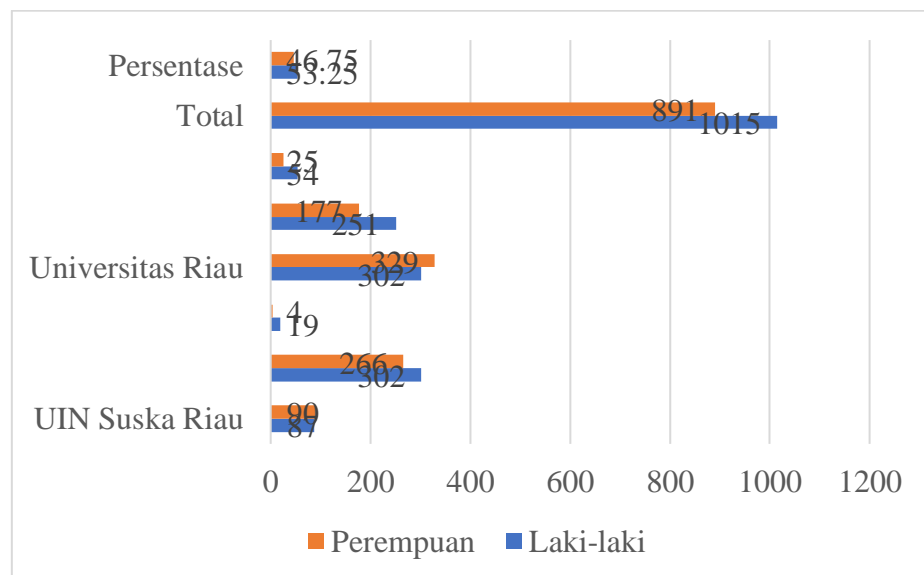
Gambar 4.2. Grafik Jumlah Mahasiswa yang Masih Aktif 3 Tahun Terakhir

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, dua perguruan tinggi (UIN Suska Riau dan UNRI) didominasi oleh mahasiswa perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat pendidikan formal khususnya perguruan tinggi, perempuan sudah mengambil peran. Namun demikian, keterlibatan perempuan di perguruan tinggi masih perlu dianalisa lebih lanjut, jurusan atau program studi manakah yang banyak diminati atau di dominasi oleh perempuan. Jika diperoleh informasi bahwa jurusan atau prodi yang dekat dengan stereotipe perempuan misalnya keibuan, penuh dengan jiwa sosial dan merawat misalnya, maka bisa dipastikan pada jurusan atau program studi keguruan, keperawatan, atau sosial budaya lebih banyak mahasiswa perempuan daripada laki-laki.

b. Kualifikasi pendidikan dosen

Tabel 4.3. Kualifikasi Pendidikan Dosen

Jenis Kelamin	UIN Suska Riau			Universitas Riau			Total	%
	S2/SP2	S3/P3	Profesor	S2/SP2	S3/P3	Prof.		
Laki-laki	87	302	19	302	251	54	1015	53,25
Perempuan	90	266	4	329	177	25	891	46,75

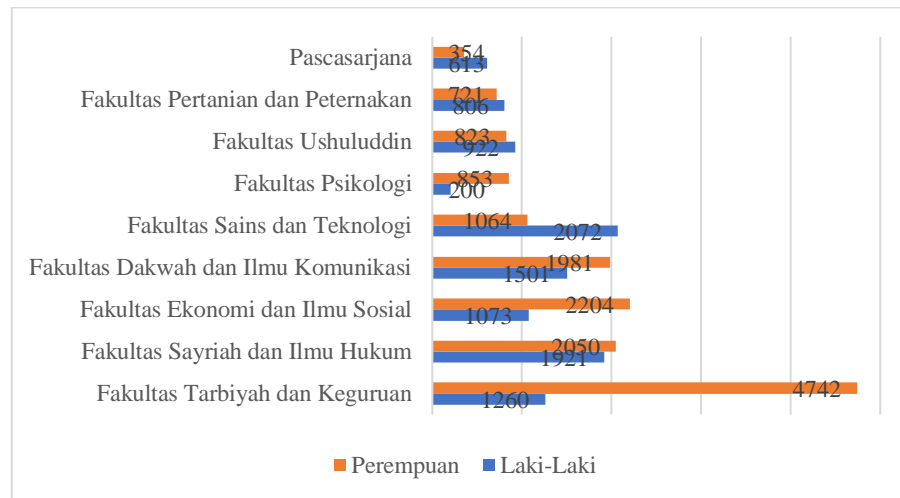


Gambar 4.3. Grafik Kualifikasi Pendidikan Dosen

- Pada Gambar 4.3 di atas, data mengenai kualifikasi pendidikan dosen berdasarkan jenis kelamin, disparitas gender juga masih terjadi meskipun tidak terlalu besar. Pada aspek kualifikasi ini, ketimpangan antara laki-laki dan perempuan terjadi pada umumnya disebabkan rendahnya minat perempuan untuk jenjang yang lebih tinggi meskipun kesempatan yang diberikan pihak perguruan tinggi sama antara laki-laki dan perempuan. Keputusan untuk sampai pada jenjang kualifikasi lebih tinggi pada perempuan sangat dipengaruhi oleh aspek sosial budaya dimana perempuan akan lebih mengutamakan keluarganya. Disamping itu, minimnya program studi untuk kualifikasi yang tinggi di Propinsi Riau menyebabkan perempuan enggan untuk mengikutinya.
- c. Jumlah mahasiswa berdasarkan jurusan (Academic Program) UIN Suska Riau

Tabel 4.4. Jumlah Mahasiswa Berdasarkan Jurusan (Academic Program) UIN Suska Riau

Fakultas	Laki-Laki	Persentase	Perempuan	Persentase	Total
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	1260	20,99	4742	79,01	6002
Fakultas Sayriah dan Ilmu Hukum	1921	48,38	2050	51,62	3971
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial	1073	32,74	2204	67,26	3277
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi	1501	43,11	1981	56,89	3482
Fakultas Sains dan Teknologi	2072	66,07	1064	33,93	3136
Fakultas Psikologi	200	18,99	853	81,01	1053
Fakultas Ushuluddin	922	52,84	823	47,16	1745
Fakultas Pertanian dan Peternakan	806	52,78	721	47,22	1527
Pascasarjana	613	63,39	354	36,61	967

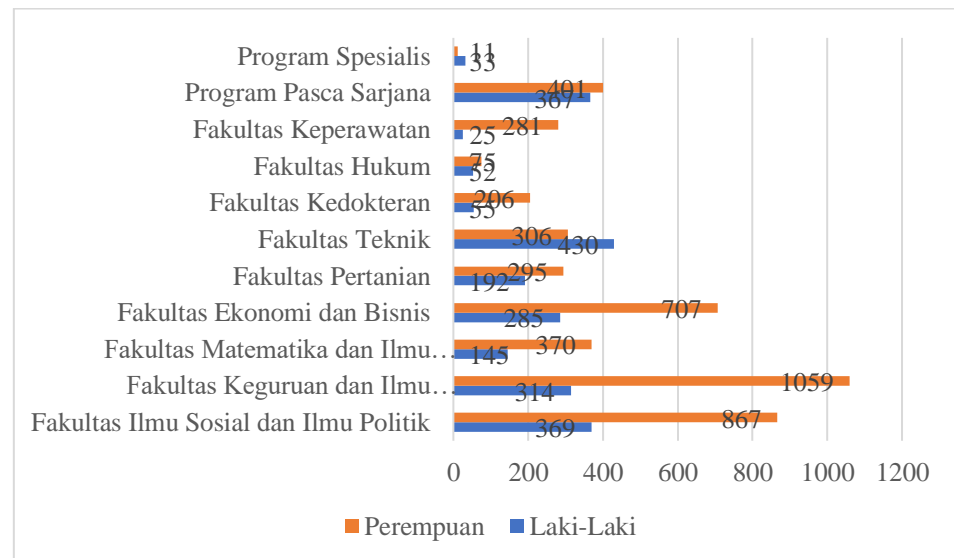


Gambar 4.4. Grafik Jumlah Mahasiswa Berdasarkan Jurusan (Academic Program) UIN Suska Riau

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, dominasi mahasiswa perempuan di UIN Suska Riau berada pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Pilihan kedua yang didominasi oleh mahasiswa perempuan adalah Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Selanjutnya Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi serta Fakultas Psikologi cenderung lebih banyak mahasiswa perempuan daripada laki-laki. Hal ini menggambarkan bahwa perempuan tetap akan lebih nyaman berada pada stereotipe yang melekat dirinya, bahwa bidang ekonomi, sosial, dakwah dan psikologi adalah yang lebih cocok untuknya, karena menggambarkan peran perempuan itu sendiri sebagai ibu. Disamping itu, anggapan bahwa perempuan tidak menyukai hitung-hitungan juga melekat pada dirinya, sehingga mereka tidak memilih Fakultas Sains dan teknologi.

Tabel 4.5. Jumlah Mahasiswa Berdasarkan Jurusan (Academic Program) Universitas Riau

Fakultas	Laki-Laki	Persentase	Perempuan	Persentase	Total
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	369	29,85	867	70,15	1236
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	314	22,87	1059	77,13	1373
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	145	28,16	370	71,84	515
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	285	28,73	707	71,27	992
Fakultas Pertanian	192	39,43	295	60,57	487
Fakultas Teknik	430	58,42	306	41,58	736
Fakultas Kedokteran	55	21,07	206	78,93	261
Fakultas Hukum	52	40,94	75	59,06	127
Fakultas Keperawatan	25	8,17	281	91,83	306
Program Pasca Sarjana	367	47,79	401	52,21	768
Program Spesialis	33	75	11	25	44



Gambar 4.5. Grafik Jumlah Mahasiswa Berdasarkan Jurusan (Academic Program) Universitas Riau

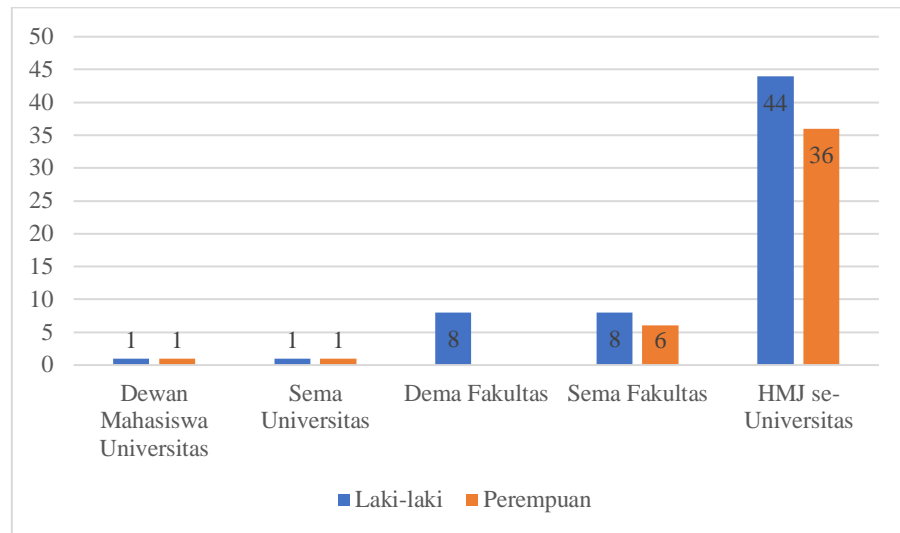
Demikian juga pada UNRI, dominasi mahasiswa perempuan juga pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta Fakultas

Keperawatan dan Fakultas Kedokteran. Menarik nya, pada Fakultas Matematika dan Statistik, mahasiswa perempuan mulai lebih banyak dari laki-laki. Berdasarkan grafik di atas, dapat kita amati bahwa pergeseran stereotipe perempuan diwilayah domestik (merawat, mendidik dan sosial) mulai bergeser. Gejala ini memperkuat penafsiran yang selama ini dipercaya kebenarannya bahwa keahlian bidang ilmu-ilmu keras seperti ilmu-ilmu keteknikan lebih dianggap cocok untuk laki-laki dan kurang cocok untuk perempuan karena karakteristik perempuan yang feminin dan lebih mudah dipengaruhi perasaan atau jiwa sosial. Stereotip ini tercipta bukan karena kebijakan pendidikan dari pemerintah, tetapi lebih ditentukan oleh cara berfikir tradisional yang dianut pada sebagian besar masyarakat Indonesia bahwa perempuan lebih diarahkan untuk memerankan fungsi domestik untuk mengurus keluarga dan anak-anak sedangkan laki-laki memerankan fungsi publik sebagai penopang kehidupan ekonomi keluarga.

- d. Jumlah mahasiswa berdasarkan organisasi mahasiswa UIN Suska Riau

Tabel 4.6. Jumlah Mahasiswa berdasarkan Organisasi Mahasiswa UIN Suska Riau

Organisasi	Laki-laki	Perempuan
Dewan Mahasiswa Universitas	1	1
Sema Universitas	1	1
Dema Fakultas	8	
Sema Fakultas	8	6
HMJ se-Universitas	44	36



Gambar 4.6. Grafik Jumlah Mahasiswa berdasarkan Organisasi Mahasiswa UIN Suska Riau

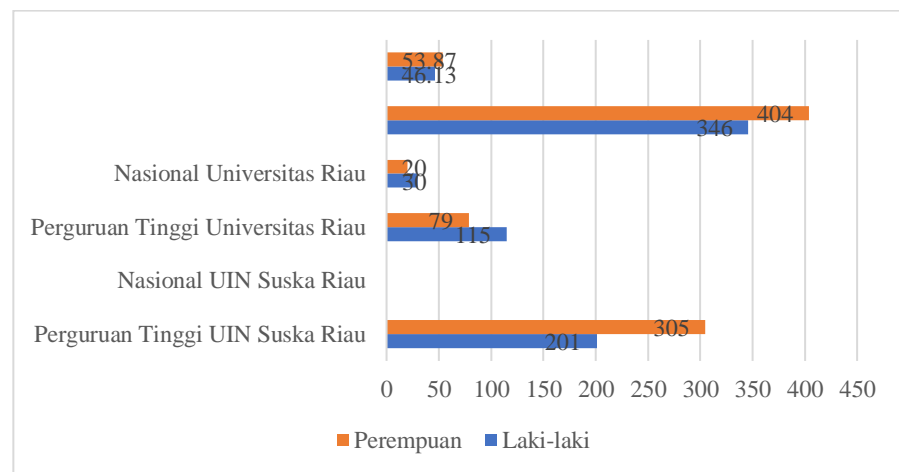
Dari Gambar 4.6 di atas diperoleh informasi bahwa organisasi yang ada di lingkungan kampus masih didominasi oleh laki-laki. Dilihat dari perspektif gender, hal ini masih belum memenuhi syarat adil gender. Ada beberapa anggapan dari anggota yang tergabung di dalam salah satu organisasi tertentu di tingkat program studi yang menyatakan bahwa sosok seorang pemimpin itu lebih diutamakan seorang laki-laki, adanya anggapan bahwa laki-laki adalah imam dan memiliki sifat tegas dan bertenaga, laki-laki lebih memiliki *people power*, laki-laki lebih kuat daripada perempuan. Padahal dalam konsep gender kesetaraan bukan dilihat dari fisik, akan tetapi dari sisi kompetensi dari masing-masing individu tanpa latar belakang sex atau jenis kelamin. Beberapa pernyataan tersebut sangat bertentangan dengan konsep gender. Berbicara mengenai Keadilan dan Kesetaraan Gender (KKG), seharusnya semua didasarkan atas kemampuan dan bukan secara fisik melainkan secara kompetensi dengan berdasarkan pertimbangan adil bagi seluruh individu.

2. Penelitian

a. Pengusul Dana Penelitian

Tabel 4.7. Pengusul Dana Penelitian

Jenis Kelamin	UIN Suska Riau		Universitas Riau		Total	%
	Perguruan Tinggi	Nasional	Perguruan Tinggi	Nasional		
Laki-laki	201		115	30	346	46,13
Perempuan	305		79	20	404	53,87



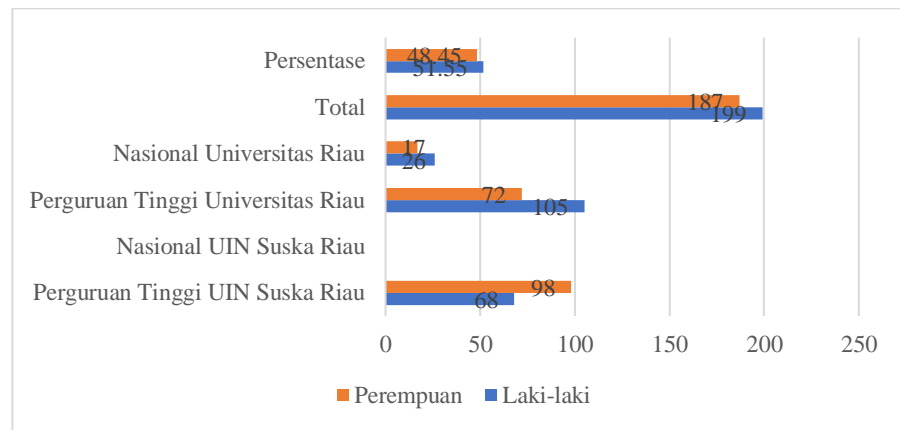
Gambar 4.7. Grafik Pengusul Dana Penelitian

Berdasarkan Gambar 4.7 di atas, menunjukkan bahwa 53,87% pengusul dana penelitian baik di UIN Suska Riau maupun Universitas Riau adalah perempuan, khususnya pada perguruan tinggi di UIN Suska Riau. Banyaknya perempuan terlibat sebagai peneliti menunjukkan terbukanya kesempatan adil dan setara bagi perempuan untuk menekuni sains dan teknologi. Disamping itu, dalam penelitian masih muncul stereotipe yang menyebutkan bahwa perempuan memiliki sifat lebih rinci, teliti, dan telaten, sehingga lebih memiliki waktu untuk melakukan penelitian yang bisa dimanfaatkan untuk kebaikan dan kesejahteraan manusia lewat riset sains dan teknologi.

b. Penerima Dana Penelitian

Tabel 4.8. Penerima Dana Penelitian

Jenis Kelamin	UIN Suska Riau		Universitas Riau		Total	%
	Perguruan Tinggi	Nasional	Perguruan Tinggi	Nasional		
Laki-laki	68		105	26	199	51,55
Perempuan	98		72	17	187	48,45



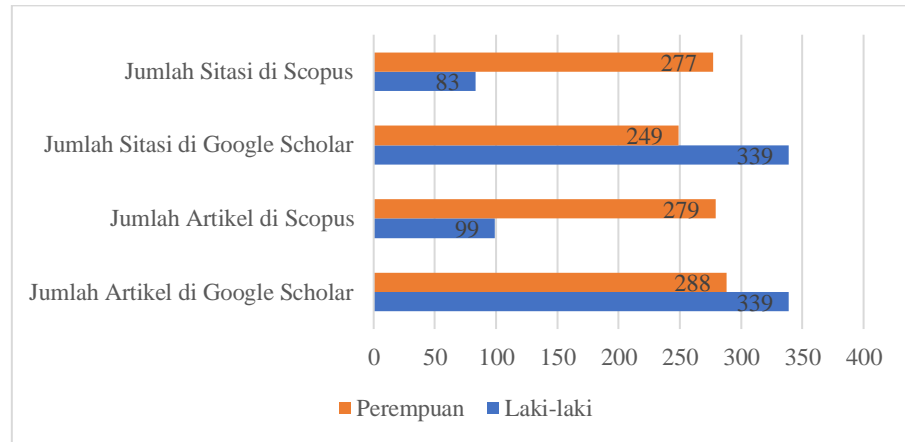
Gambar 4.8. Grafik Penerima Dana Penelitian

Namun dari sisi penerima dana penelitian masih didominasi oleh laki-laki, seperti yang terlihat pada grafik diatas, yaitu 51,55 % khususnya pada level perguruan tinggi di Universitas Riau. Hal ini bertentangan dengan jumlah pengusul dana peneliti yang diusung oleh perempuan.

c. Jumlah publikasi dan sitasi UIN Suska Riau

Tabel 4.9. Jumlah Publikasi dan Sitasi UIN Suska Riau

Kelompok	Laki-laki	Perempuan
Jumlah Artikel di Google Scholar	339	288
Jumlah Artikel di Scopus	99	279
Jumlah Sitasi di Google Scholar	339	249
Jumlah Sitasi di Scopus	83	277



Gambar 4.9. Grafik Jumlah Publikasi dan Sitasi UIN Suska Riau

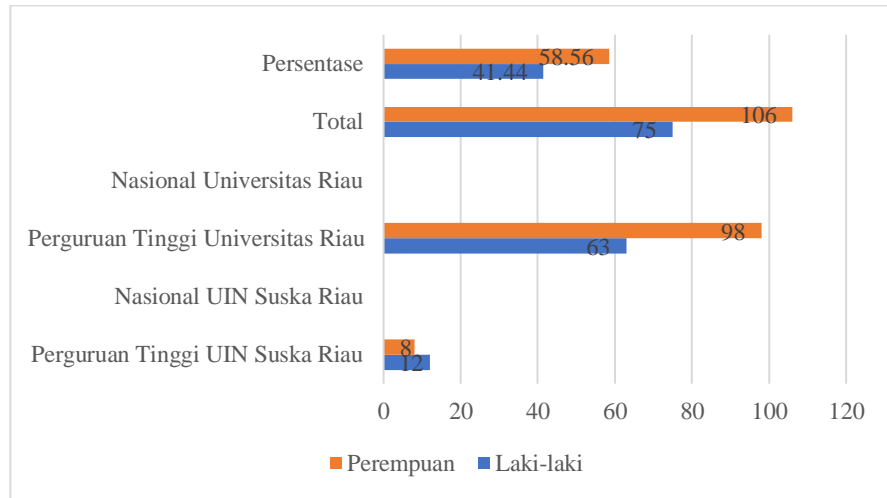
Dari Gambar 4.9 di atas diperoleh informasi bahwa dari sisi publikasi dosen di tingkat nasional (Google Scholar) dan jumlah sitasi masih didominasi oleh perempuan sedangkan di tingkat internasional (Scopus) dan jumlah sitasinya didominasi oleh laki-laki.

3. PkM (Budaya keramahan sosial dan mendisiminsi pengetahuan bagi masyarakat)

a. Pengusulan dana PkM

Table 4.10. Pengusulan dana PkM

Jenis Kelamin	UIN Suska Riau		Universitas Riau		Total	%
	Perguruan Tinggi	Nasional	Perguruan Tinggi	Nasional		
Laki-laki	12		63		75	41,44
Perempuan	8		98		106	58,56

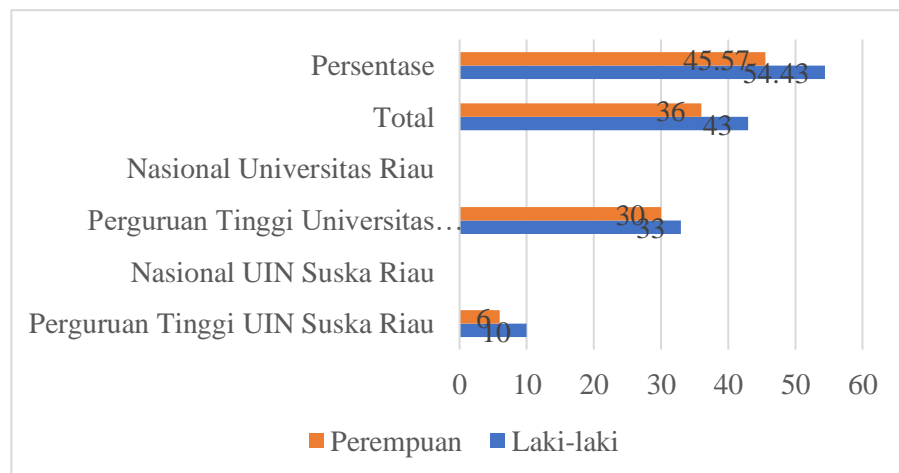


Gambar 4.10. Grafik Pengusul dana PkM

b. Penerima dana PkM

Tabel 4.11. Penerima dana PkM

Jenis Kelamin	UIN Suska Riau		Universitas Riau		Total	%
	Perguruan Tinggi	Nasional	Perguruan Tinggi	Nasional		
Laki-laki	10	0	33	0	43	54,43
Perempuan	6	0	30	0	36	45,57



Gambar 4.11. Grafik Penerima dana PkM

Berdasarkan Gambar 4.11 pengusul dan penerima dana PkM, diperoleh informasi bahwa lebih dari 50% pengusul dan penerima dana PkM di UIN Suska Riau dan Universitas Riau didominasi oleh laki-laki.

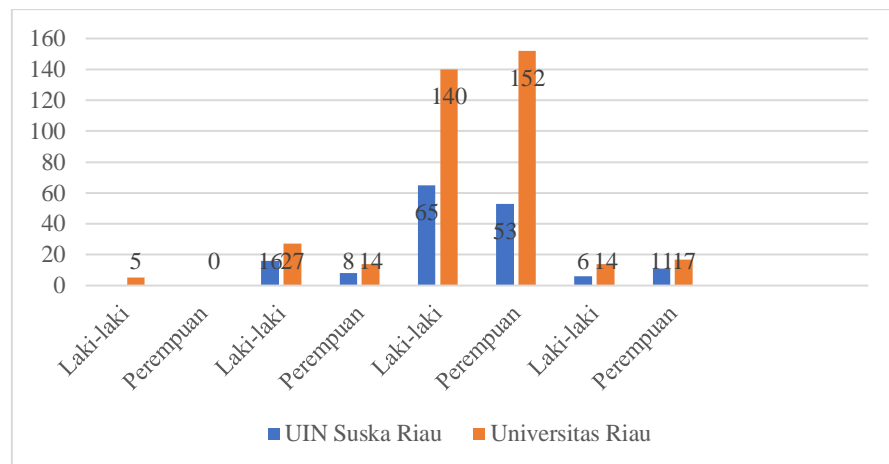
Hal ini dikarenakan laki-laki lebih banyak berperan sebagai tokoh masyarakat yang berhubungan langsung dengan program pengabdian dan berdasarkan tema program yang dijalankan masyarakat berjenis kelamin laki-laki merupakan sasaran utama dalam program pengabdian, sedangkan perempuan yang terlibat hanya beberapa yang aktif terhadap kegiatan saja.

4. Tata Kelola

a. Jabatan fungsional dosen

Tabel 4.12. Jabatan Fungsional Dosen

Universitas	Tenaga Pengajar		Asisten Ahli		Lektor		Lektor Kepala		Profesor	
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
UIN Suska Riau	9	9	78	81	225	219	77	47	19	4
Universitas Riau	586	505	91	93	231	197	179	155	54	25



Gambar 4.12. Grafik Jabatan Fungsional Dosen

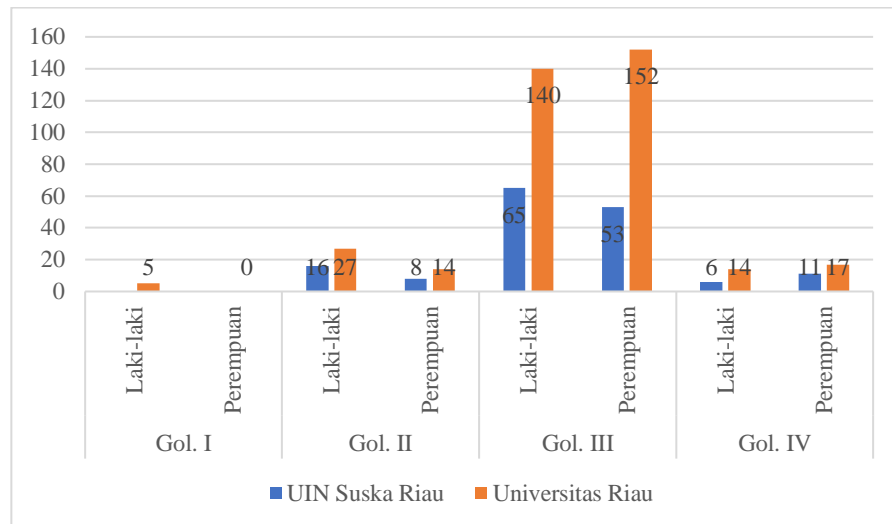
Berdasarkan Gambar 4.12 di atas diperoleh informasi bahwa jumlah dosen perempuan di UIN Suska Riau dan UNRI terlihat cukup berimbang. Hal ini memberikan dampak positif bahwa sudah semakin banyak perempuan yang memiliki jabatan fungsional tertinggi. Keterlibatan perempuan dalam jabatan fungsional yang tinggi bekerja

dan mencapai prestasi dibidangnya berkaitan dengan kedisiplinan, tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

b. Pangkat dan golongan tenaga kependidikan

Tabel 4.13. Pangkat dan Golongan Tenaga Kependidikan

Universitas	Gol. I		Gol. II		Gol. III		Gol. IV	
	L	P	L	P	L	P	L	P
UIN Suska Riau			16	8	65	53	6	11
Universitas Riau	5	0	27	14	140	152	14	17



Gambar 4.13. Grafik Pangkat dan Golongan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Gambar 4.13 di atas diperoleh informasi bahwa jumlah tenaga kependidikan perempuan di UNRI memiliki pangkat dan golongan cukup tinggi yaitu pada golongan III. Sementara untuk golongan I, II dan IV, perempuan juga mendominasi dengan jumlah yang lebih sedikit dibandingkan golongan III. Sedangkan di UIN Suska, tenaga kependidikan pada tiap-tiap golongan masih di dominasi oleh laki-laki.

c. Partisipasi karyawan dalam pelatihan gender

Partisipasi karyawan dalam pelatihan gender dikelompokkan pada tataran manajemen yang terdiri dari rektor, wakil rektor, dekan, wakil dekan dan kaprodi, lembaga struktural yang terdiri dari biro

administrasi umum, perencanaan, dan keuangan, biro administrasi akademik, kemahasiswaan, dan kerjasama, lembaga penjamin mutu, lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, unit pelaksana teknis, pusat perpustakaan, pusat pengembangan bahasa, pusat teknologi informasi dan pangkalan data, pusat pengembangan bisnis, dan lembaga struktural. Baik di UNRI maupun di UIN Suska Riau, tidak terdapat jumlah per item namun hanya secara garis besarnya saja di mana di UNRI, perempuan yang sudah mengikuti pelatihan gender sekitar 468 orang, dan laki-laki 210 orang sementara di UIN Suska Riau, perempuan 350 orang dan laki-laki 190 orang. Angka tersebut menunjukkan perempuan lebih banyak mengikuti pelatihan gender dari pada laki-laki.

5. Intergrasi Gender dalam Kegiatan Akademik (Jurusan) dan (Pusat Studi)

a. Jurusan yang Telah Mengintegrasikan Gender dalam Kurikulum

Sejak Tahun 2011, Jurusan Ilmu Ekonomi Program Studi Ekonomi Pembangunan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, telah menjadikan Mata Kuliah Gender dan Pembangunan sebagai Mata Kuliah Pilihan Bebas. Sejalan dengan pencapaian target Gender Action Plan (GAP) pada Proyek AKSI-ADB Universitas Riau, bahwasanya mata kuliah yang terintegrasi dengan gender responsif atau gender isu di Prodi-prodi S1 Universitas Riau sudah berjumlah tiga belas MK, yaitu Kewirausahaan, Budaya Melayu, Perkembangan Peserta Didik, Perkembangan Anak, Konseling Keluarga, Perlindungan Anak, Demografi, Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan, Pendidikan Pancasila, Pendidikan Kewarganegaraan, Hukum Perburuhan, Sosiologi Hukum, Hukum dan Hak Asasi Manusia serta Arsitektur Perilaku. Sebaran Mata Kuliah ini terdapat pada beberapa Fakultas. Sementara di UIN belum ada prodi yang mengintegrasikan gender dalam kegiatan akademik seperti yang dilakukan oleh UNRI.

Gender terintegrasi baru sebatas pada kegiatan pelatihan atau workshop yang diadakan oleh Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA) baik kepada dosen, pegawai maupun kepada mahasiswa.

b. Pusat yang Mengintegrasikan Isu-isu Kesetaraan Gender

UNRI mempunyai Pusat Studi Kependudukan dan Peranan Wanita (PSKPW). Sebelumnya bernama PSW atau Pusat Studi Wanita pada tahun 1990. Selanjutnya Pada tahun 2015, berdasarkan Surat Keputusan (SK) Rektor Universitas Riau Nomor: 17/UN19/KP/2015 tanggal 12 Februari 2015; Pusat Penelitian Kependudukan (PPK) digabung dengan Pusat Penelitian Peranan Wanita (P3W) menjadi; Pusat Studi Kependudukan dan Peranan Wanita (PSKPW). Sama seperti UNRI, UIN juga punya Pusat Studi Gender dan Anak yang disebut PSGA yang semula bernama Forum Studi Wanita (FSW) IAIN Susqa yang didirikan pada tahun 1989 dengan SK Rektor No. 665/R/1989 tanggal 5 Desember 1989. Selanjutnya ada tahun 1994 FSW IAIN Susqa ditingkatkan menjadi PSW IAIN Susqa dengan SK Rektor No. 68/R/1994 tanggal 14 November 1994. Seiring dengan perubahan status IAIN Susqa menjadi UIN Suska maka PSW IAIN Susqa pada awal tahun 2005 menjadi PSW UIN Suska Riau. Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur negara No. 278/8/PAN-RB/9/2012 tentang penataan organisasi dan tata kerja PTAIN, PSW UIN Suska Riau berubah nama menjadi PSGA.

6. Narasumber Pengarusutamaan Gender

Baik UNRI maupun UIN Suska Riau memiliki narasumber PUG yang berada di setiap fakultas. Pada umumnya mereka adalah dosen-dosen yang mendapat pelatihan melalui orientasi gender yang dilakukan oleh PSKPW atau PSGA maupun yang sudah mendapat pelatihan dan bersertifikat nasional sehingga ada yang sudah menjadi fasilitator gender Provinsi. Hanya saja narasumber ini didominasi oleh dosen perempuan.

7. Kebijakan dan Layanan yang Mendukung Kesetaraan Gender

UIN Suska sudah memiliki kebijakan dan layanan yang mendukung kesetaraan gender. Hal ini ditandai dengan adanya SK Nomor: 1680/R/2022 tentang Implementasi PUG di universitas, SK Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual melalui SK no 1681/R/2022, SOP Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan UIN Suska Riau, SK Gender Vocal Point PSGA LPPM UN Suska Riau. Demikian juga UNRI sudah memiliki kebijakan dan layanan yang mendukung kesetaraan dan keadilan gender. Diantara kebijakan dan layanan tersebut adalah SK Rektor UNRI No 4345/UN19/KPT/2021 tentang Pengangkatan Tim Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan UNRI, SK Rektor UNRI No 4131/UN19/KPT/2022 tentang pengangkatan ketua, sekretaris, bidang, dan anggota Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan UNRI Priode 2022-2024, dan SK Rektor UNRI No 3169/UN19/KPT/2022 tentang pengangkatan tim Gender Focal Point Universitas Riau Tahun 2022.

Program dan pelayanan yang mendukung kemajuan perempuan di kedua perguruan tinggi tersebut (UIN Suska Riau dan UNRI) tertuang terutama pada kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dimana pada kedua program tersebut ditawarkan kluster gender. Disamping itu melalui kegiatan yang dilakukan oleh PSGA dan PKSPW melalui kerjasama dengan LSM, perusahaan atau instansi pemerintah yang bergerak pada peningkatan peran masyarakat.

Sesuai dengan tupoksinya, maka pihak yang bertanggungjawab untuk mempromosikan kesetaraan dan keadilan gender adalah PSGA dan PKSPW yang bertanggungjawab kepada rektor melalui ketua LPPM. Disamping itu, promosi kesetaraan dan keadilan gender juga dilakukan oleh satuan tugas yang sudah di tunjuk oleh rektor yang bertanggungjawab juga kepada rector.

8. Sarana dan Prasarana yang Responsive Gender

Baik UIN Suska maupun UNRI pada gedung-gedung yang baru sudah memperhatikan kepentingan perempuan dan kelompok difabel walaupun tidak pada semua Gedung sudah ada ruangan penitipan anak dan pojok ASI.

Dari paparan data yang diperoleh melalui pemindaian sumberdaya (*resource scanning*) yang menandakan kapasitas PUG dalam kedua perguruan tinggi (UIN Suska dan UNRI) dengan menggunakan *tool gender* dapat disimpulkan bahwa kuantitas dan kualitas terpilah perempuan dan laki-laki baik pada aspek manajemen maupun sumberdaya manusia di berbagai lapisan struktur UIN dan UNRI masih rendah. Disparitas gender ditemukan hampir pada semua aspek manajemen dan sumberdaya manusia. Temuan ini menunjukkan bahwa PUG yang sudah diimplementasikan baik di UIN Suska Riau maupun di UNRI yang dimulai dengan didirikannya PSKPW dan PSGA belum mampu secara signifikan mendorong kemunculan kesadaran dan kegiatan-kegiatan yang menyumbangkan pengembangan dan pelaksanaan kebijakan kesetaraan dan keadilan gender di seluruh lingkungan universitas.

4.1.2. Aspek yang Mengalami Kendala dalam Implementasi PUG

Meskipun, kebijakan PUG bukanlah sebuah kebijakan baru pada lembaga pemerintah, namun tetap saja lembaga, dalam hal ini universitas negeri menghadapi permasalahan dalam implementasinya. Diantara aspek yang mengalami kendala dalam mengimplentasikan PUG adalah : kebijakan umum, kurikulum, dan monitoring dan evaluasi PUG. Kendala yang dihadapi oleh aspek ini dijelaskan pada bagian berikut.

1. Kebijakan Umum

Kebijakan umum terdiri dari : visi dan misi lembaga yang netral gender, kebijakan penerimaan mahasiswa netral gender, data dan

informasi terpilah universitas kurang mendapat perhatian, perencanaan dan penggaran universitas belum responsif gender.

Visi dan misi lembaga netral gender

Visi dan misi merupakan elemen yang penting dalam sebuah lembaga. Ia merupakan pernyataan tujuan atau kondisi yang diinginkan oleh lembaga. Oleh karena itu, jika kesetaraan dan keadilan gender sebagai tujuan lembaga ingin tercapai dengan baik maka sewajarnya kesetaraan dan keadilan gender tersebut tercantum pada visi dan misi lembaga. Tentu pernyataan tersebut disesuaikan dengan konteks kelembagaan. Mengacu pada visi dan misi itu, lembaga dapat menentukan isu strategis dan penyusunan program yang mengarah pada kesetaraan dan keadilan gender. Pada lembaga pendidikan, visi dan misi itu juga akan terimplementasi melalui kurikulum.

Kedua universitas belum menyatakan secara nyata keadilan dan kesetaraan gender pada visi dan misi universitas mereka, sebagai mana yang tampak dari ungkapan partisipan. Partisipan G1 mengungkapkan sebagai berikut :

“Keadilan dan kesetaraan gender belum dinyatakan secara nyata pada visi dan misi universitas. Oleh karena itu, skala dan prioritas kebijakan universitas belum fokus pada hal tersebut. Sebagai sebuah universitas Islam, visi dan misi universitas tidak bisa lari dari visi dan misi keislaman yang tema utamanya bagi universitas adalah pengintegrasian ilmu dan Islam. Dari semenjak lembaga ini berubah menjadi universitas pada tahun 2004 hingga sekarang, visi dan misi integrasi keilmuan tetap diusung. Hanya saja, ketika kesetaraan dan keadilan gender tidak tercantum pada visi dan misi, tidak berarti universitas tidak menanggapi isu kesetaraan dan keadilan gender. Universita serius dalam menanggapi isu tersebut. Hal ini dapat dilihat antara lain dari distrukturkannya pusat kajian gender dan anak (PSGA). Selanjutnya, walaupun

terkesan lambat, Rektor sudah menandatangani SK Nomor: 1680/R/2022 tentang implementasi PUG di universitas. Hanya saja karena masih baru jadi belum diimplementasikan secara komprehensif. Rektor juga sudah menandatangani SK Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual melalui SK no 1681/R/2022. Sama seperti SK PUG, SK ini masih baru jadi implementasinya belum bisa maksimal. Intinya universitas sangat mendukung PUG walaupun tidak dinyatakan pada visi dan misi universitas. Untuk mengubah visi dan misi butuh waktu dan keterlibatan banyak pihak,” (G1)

Permasalahan tidak tercantumnya kesetaraan dan keadilan gender pada visi dan misi universitas juga diungkapkan juga oleh partisipan G2. Beliau mengatakan:

“Hmm...memang isu kesetaraan dan keadilan gender tidak dicantumkan pada visi dan misi universitas dan bisa saja ini yang mengakibatkan implementasi PUG di universitas terkesan kurang optimal. Hal itu bukan berarti universitas tidak tanggap dengan isu tersebut. kami sangat tanggap apalagi dengan adanya bantuan ADB ke universitas kami, target-target PUG sudah didukung oleh beberapa program baik yang dilaksanakan langsung dibawah PIU AKSI ADB maupun terintegrasi di fakultas dan lembaga. Implementasi PUG akan semakin kuat dengan adanya Pusat Studi Kependudukan dan Peranan Wanita (PSKPW). Kami juga sudah mengeluarkan kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di lingkungan perguruan tinggi melalui pembentukan satuan tugas dan pengangkatan TIM Gender Focal Point. Kami yakin dengan bantuan ADB PUG akan terealisasi dengan baik. Itu semua kami lakukan untuk mendukung PUG. (G2).

Kelemahan tidak tercantumnya kesetaraan dan keadilan gender pada pernyataan visi dan misi universitas, telah membawa akibat pada kurang efektifnya implementasi PUG. Paling tidak data memperlihatkan dua akibat yang umum yang terjadi pada implementasi PUG universitas: PUG tidak menjadi skala prioritas dan implementasi PUG kurang optimal walaupun data menunjukkan masih besarnya ketimpangan gender di universitas dan implementasi PUG belum memiliki dasar hukum yang jelas. Di sisi lain universitas tidak bisa untuk melakukan perubahan visi dan misi secara serta merta karena membutuhkan waktu dan melibatkan banyak pihak.

Penyediaan Data dan Informasi Terpilah Kurang Optimal

Data dan informasi terpilah diperlukan sebagai *baseline* untuk penyusunan kebijakan dan program. Oleh karena itu, wajib bagi lembaga seperti perguruan tinggi memiliki data terpilah dan terintegrasi dalam jaringan sehingga mudah diakses bagi yang memerlukannya. Hasil penelitian menunjukkan tidak semua data yang ada di universitas merupakan data yang terpilah dan mudah diakses. Penyebab utamanya tidak ada aturan resmi dari universitas yang mewajibkan unit-unit di universitas memiliki data terpilah, sebagaimana yang disampaikan dalam Panduan Perguruan Tinggi yang Responsif Gender dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI. Salah satu respondent (G3) mengklaim sebagai berikut:

“universitas memahami bahwa data terpilah dan terintegrasi itu penting tidak saja untuk mendukung kebijakan PUG tapi juga untuk mendukung kebijakan lainnya. Universitas sudah mengarahkan semua unit melakukan pendataan secara terpilah, tapi ya...itu tadi, ada yang melakukan ada yang tidak. Seolah-olah mereka kurang memahami tentang pentingnya data terpilah. Kedepan universitas perlu kebijakan dalam bentuk aturan dan sanksi yang tegas dari rektor bahwa setiap unit wajib menyediakan data dan informasi

secara terpisah dan terintegrasi. Sepertinya universitas harus menekankan kembali tentang kebijakan data terpilah ini”(G3)

Salah satu universitas sudah memiliki data dan informasi terpilah walaupun masih ada kekurangan dan merasa optimis penyediaan data dan informasi akan terpenuhi dengan baik dengan adanya proyek AKSI -ADB di universitas. Hal ini tercermin dari ungkapan G4

“semua unit sebenarnya sudah mengetahui bahwa data dan informasi terpilah itu penting dan harus terintegrasi sehingga mudah diakses. Mungkin karena tidak ada sanksi dan aturan yang jelas untuk data terpilah dan terintegrasi sehingga ada sebagian data terpilah sulit untuk akses dan didapatkan. Dengan adanya proyek ADB yang mensyaratkan implementasi PUG, universitas sudah membenahi hal tersebut secara bertahap. Kami menyadari tidak mudah untuk mengumpulkan data terpilah apalagi menyangkut data alumni, butuh waktu dan dalam melakukan pelacakan dan penelusuran terhadap alumni, universitas sudah membentuk pusat tracer study. Begitu juga pada aspek data dan informasi terpilah lainnya seperti data disitasi karya dosen, universitas juga menghadapi kesulitan’ (G4)

Informasi dari G1 dan G6 ini menunjukkan bahwa data terpilah berdasarkan jenis kelamin belum tersedia dengan baik di kedua universitas, pada hal strategi percepatan PUG melalui penggunaan instrumen PPRG memerlukan data terpilah menurut jenis kelamin. Kurang lengkapnya data dan informasi terpilah karena tidak ada aturan yang mewajibkan bahwa unit-unit di universitas harus menyusun data dan informasi terpilah serta terintegrasi.

Gender Belum Terintegrasi dalam Perencanaan dan Anggaran Universitas

Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) merupakan strategi untuk percepatan PUG. Ia juga dapat dikatakan sebagai

instrumen untuk mengatasi munculnya perbedaan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat pembangunan bagi perempuan dan laki-laki. Tujuannya untuk mewujudkan perencanaan dan penganggaran yang lebih berkeadilan. Sayangnya strategi ini belum diadopsi oleh universitas. Hal ini dapat dilihat dari ungkapan G5 dan G 6 berikut ini.

“Universitas belum menggunakan instrumen PPRG dalam proses perencanaan dan penganggaran, disamping hal ini bukan sebuah kewajiban, terus terang masih banyak pengambil keputusan di universitas yang belum memahami tentang PPRG. Seingat saya, berapa tahun dulu universitas ada menyelenggarakan pelatihan PPRG bagi perencana dan keuangan baik di tingkat universitas maupun fakultas. Yacchh ...itu sepertinya sampai sekarang belum ada kelanjutannya. Sepertinya universitas harus memikirkan kembali soal PPRG” (G5)

Nada yang sama yaitu belum menggunakan instrumen PPRG dalam proses penyusunan perencanaan dan penggaran juga diungkapkan oleh partisipan G6, hanya saja penekannya berbeda, Seperti ungkapan G6 berikut ini:

“yang saya ketahui selama ini universitas memang belum menggunakan instrumen PPRG dalam menyusun perencanaan dan penggaran universitas. Hal ini wajar saja karena penggunaan instrumen PPRG dalam perencanaan dan penganggaran baru sebatas himbauan dari kementerian. Berbeda dengan instansi pemerintah daerah, PPRG sudah menjadi instruksi gubernur. Inshaallah dengan proyek ADB, universitas akan menggunakan instrumen PPRG dalam merencanakan dan memasarkan program. Kita sudah bentuk tim percepatan PPRG. (G6)

Data di atas kembali menunjukkan bahwa kendala utama dari tidak integrasi gender dalam perencanaan dan penganggaran universitas adalah

tidak ada aturan yang mewajibkan dan masih ada pengambil kebijakan yang belum memahami PPRG dengan baik.

Kebijakan Penerimaan Mahasiswa Baru Netral Gender

Mahasiswa adalah komponen universitas sebagai *agen of change* nilai, pengetahuan, sikap dan keterampilan ketika mereka berada di lingkungan masyarakat nantinya. Beragam seleksi ditawarkan kepada mereka untuk dapat memasuki perguruan tinggi yang mereka minati. Semua seleksi tersebut mengacu pada kebijakan yang sudah ditetapkan oleh kementerian dan perguruan tinggi. Seharusnya, beragam seleksi yang ditawarkan tersebut dapat mengatur keseimbangan jenis kelamin untuk belajar pada prodi tertentu sehingga dapat mencegah atau mengurangi terjadinya penumpukan jenis kelamin pada prodi tertentu pula. Data statistik mahasiswa yang aktif dalam 3 tahun terakhir menunjukkan adanya dominasi mahasiswa pada prodi-prodi tertentu pada dua universitas. Beberapa bentuk penyebab terjadinya penumpukan tersebut diungkapkan oleh partisipan G 7, G 8 , G 9 , dan G 10 sebagai berikut:

“ ada memang kecenderungan prodi-prodi tertentu didominasi oleh salah satu jenis kelamin. Mungkin ini disebabkan penerimaan mahasiswa dilakukan secara terbuka tanpa membatasi jenis kelamin. Universitas mengikuti kebijakan dari kementerian. Khawatir juga jika dibatasi akan menyalahi HAM, ha...Universitas juga tidak membuat kebijakan bagaimana mengatasi agar ada keseimbangan gender dalam pemilihan prodi-prodi tertentu.. (G7)

“secara umum fakultas ilmu pendidikan biasanya didominasi oleh mahasiswa perempuan setiap tahun penerimaan bahkan prodi seperti PIAUD dan PGMI perbandingan mahasiswa laki-laki dan perempuan bisa mencapai 1:7. Fakultas tidak bisa berbuat apa-apa karena fakultas hanya menerima mahasiswa hasil seleksi yang dilakukan oleh universitas” (G8)

Senada dengan G 7 dan G 8, G 9 dan G 10 mengungkapkan bahwa terjadinya penumpukan jenis kelamin tertentu pada program studi tertentu akibat dari kebijakan penerimaan mahasiswa baru netral gender yang mereka ungkapkan sebagai berikut:

“ sebenarnya dominasi salah satu jenis kelamin pada prodi-prodi tertentu terjadi di hampir semua universitas. Saya gak tau ini penyebabnya apa, mungkin kebanyakan perempuan kali ya, ha...ha..ha.... Universitas dan fakultas tidak punya kebijakan khusus (affirmative action) menghadapi ketidak seimbangan gender pada prodi-prodi tertentu. Inikan menyangkut pilihan orang yang tidak bisa kita intervensi. Universitas hanya mengacu pada kebijakan kementerian. Semua calon mahasiswa bebas mau memilih prodi apa saja, tidak ada diskriminasi baik jenis kelamin, agama dan etnis. Mereka bebas untuk bersaing satu sama lain (G 9)

“Dominasi salah satu jenis kelamin sulit dihindari karena universitas memberikan kesempatan yang sama pada semua calon mahasiswa untuk memilih prodi yang mereka sukai dan fakultas hanya menyalurkan apa yang dikirimkan oleh universitas kaprodi sesuai dengan pilihan mahasiswa” (G 10)

Terjadinya ketidak seimbangan jenis kelamin pada prodi-prodi tertentu terjadi di dua universitas yang diteliti. Universitas mengacu pada ketentuan kementerian dalam penerimaan mahasiswa baru dan pemilihan prodi adalah hak mahasiswa yang tidak bisa diintervensi oleh universitas. Data juga menunjukkan belum ada kebijakan dari kedua universitas mengatasi masalah tersebut.

Kurikulum Belum Terintegrasi Gender

Selain dari kebijakan umum yang kurang responsif gender, kurikulum juga merupakan tantangan yang dihadapi dalam implementasi PUG di perguruan tinggi karena belum sepenuhnya terintegrasi gender.

Nilai-nilai kesetaraan dan keadilan gender harus ditransfer kepada mahasiswa melalui kurikulum terintegrasi gender. Kurikulum ini dapat dalam bentuk mata kuliah tersendiri atau terintegrasi dengan mata kuliah lain. Kurikulum terintegrasi gender juga dapat disajikan melalui kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa. Melalui penggunaan kedua komponen kurikulum ini, transfer nilai keadilan dan kesejahteraan kepada mahasiswa akan menjadi lebih efektif dan efisien.

Salah satu universitas, yaitu UIN Suska Riau belum menjadikan kurikulum terintegrasi gender sebagai skala prioritas. Kurikulum yang ada masih netral gender. Kurikulum terintegrasi gender masih dalam tahap wacana yang belum ditindaklanjuti dengan tindakan walaupun sudah ada pelatihan penyusunan RPS berperspektif gender yang dilakukan oleh lembaga penggerak gender universitas yaitu Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA). Hal ini diungkapkan oleh partisipan G 11 sebagai berikut

“implementasi kurikulum berbasis gender belum ada landasan hukum yang kuat seperti surat keputusan rektor terhadap pemberlakuan kurikulum berbasis gender di universitas. Universitas juga belum memiliki pedoman implementasi kurikulum berperspektif gender. Ada sich..dasar hukum lain yaitu SK rektor terkait implementasi kebijakan PUG, tapi itu juga belum dilaksanakan bahkan belum disosialisasikan. RPS berperspektif gender yang sudah disusun masih menjadi dokumen yang tersimpan di arsip. Namun begitu, nilai-nilai keadilan dan kesetaraan gender tetap ditransfer ke mahasiswa melalui kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa yang dikoordinir oleh PSGA”

Perbedaan narasi ungkapan ditemukan pada UNRI yang menyatakan bahwa universitas sudah memiliki kurikulum terintegrasi gender yang sudah ditetapkan pada mata kuliah tertentu di semua fakultas. Hal ini diungkapkan oleh partisipan G 12 berikut ini:

“ nilai kesetaraan dan keadilan gender sudah lama dimasukkan dalam kurikulum sehingga menjadi mata kuliah tersendiri meskipun tidak pada semua fakultas, seperti di fakultas ekonomi dan fakultas sosial politik. Sekarang dengan adanya proyek ADB di universitas, gender sudah terintegrasi pada beberapa mata kuliah di fakultas, bahkan dalam program Permata Sari, Mata Kuliah Gender dan Pembangunan sudah ditawarkan oleh universitas ”

Munculnya kurikulum yang belum terintegrasi gender sebagai tantangan dalam implementasi PUG di universitas disebabkan oleh belum adanya dasar hukum terkait kurikulum tersebut. Dasar hukum yang lain yang dapat dijadikan sebagai dasar hukum belum disosialisasikan. Sementara di universitas yang sudah memiliki kurikulum terintegrasi gender karena adanya Gender Action Plan dari ADB untuk proyek AKSI.

2. Monitoring dan Evaluasi PUG

Monitoring dan evaluasi merupakan elemen terakhir yang sangat menentukan dalam implementasi sebuah program. Melalui kegiatan monitoring dan evaluasi akan didapat informasi tentang proses dan tahapan pelaksanaan program serta dapat diidentifikasi kendala dan tindakan intervensi yang diperlukan. Begitu juga halnya dengan implementasi PUG. Ia harus di monitoring dan dievaluasi. Melalui monitoring dan evaluasi yang komprehensif dan integrative akan dapat diketahui kesesuaian proses dengan apa yang direncanakan dan kesesuaian pencapaian tujuan.

Data menunjukkan universitas melakukan monitoring tapi tidak melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan PUG walaupun sesungguhnya PUG sudah diimplementasikan dengan didirikannya pusat kajian gender. Petikan wawancara dari G 12 berikut ini menyatakan hal tersebut.

“buat saat ini universitas belum memiliki mekanisme dan struktur pelaksanaan PUG yang jelas sehingga monitoring dan evaluasi terhadap PUG belum dilakukan secara komprehensif. Universitas

sudah punya pusat studi gender dan anak sebagai salah satu indikator implementasi PUG di perguruan tinggi, hanya saja universitas kurang melakukan evaluasi terhadap capaian pusat tersebut, tapi monitoring selalu dilakukan walaupun tidak secara langsung yaitu melalui kegiatan dan penganggaran yang diberikan kepada PSGA dan saya optimis kedepannya mekanisme monitoring dan evaluasi PUG akan jelas karena rektor sudah menandatangani SK implementasi PUG”

Pada universitas B, mekanisme dan struktur pelaksanaan PUG sudah ada sehingga monitoring juga sudah dilakukan. Sementara evaluasi dilaksanakan sesuai dengan pelaporan terhadap GAP dari Proyek AKSI ADB. Hal ini diungkapkan oleh G 12:

“dengan adanya ADB universitas sudah memiliki mekanisme dan struktur pelaksanaan PUG sehingga juga ada tahap monitoring dan evaluasi PUG, karena hal ini juga menjadi tujuan dari Proyek AKSI ADB. Bahkan di Universitas sudah ada Gender Fokal Point yang mempunyai tugas menjaga kelancaran Gender Action Plan Proyek AKSI ADB, termasuk kita akan monitoring dan evaluasi PSKPW juga, ha...ha... ” G 12

Dapat disimpulkan bahwa mekanisme dan struktur pelaksanaan PUG adalah point penting untuk dapat melakukan monitoring dan evaluasi PUG. Hanya saja point ini belum terpenuhi oleh salah satu universitas. Usaha yang dilakukan adalah menerbitkan SK implementasi PUG.

4.2. Pembahasan

Penelitian ini memperlihatkan ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan implementasi PUG di perguruan tinggi di Indonesia. Disparitas gender masih tinggi baik secara kuantitas maupun kualitas pada aspek manajemen dan sumber daya manusia. Implementasi kebijakan PUG

mengalami kendala pada aspek kebijakan umum, kurikulum, monitoring dan evaluasi. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya perbedaan pemahaman aktor pengambil kebijakan dalam menerjemahkan kebijakan PUG di lingkungan universitas dan intervensi dari lembaga bantuan yang berkompeten mempengaruhi implementasi PUG. Dapat dikatakan bahwa kebijakan PUG yang bertujuan untuk mempercepat keadilan dan kesetaraan gender di perguruan tinggi belum tercapai dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat FISTA (2016) bahwa tidak terpenuhinya hasil yang diharapkan dari kebijakan PUG merupakan kasus kegagalan policy.

Ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan implementasi kebijakan PUG ke dalam konteks nyata di perguruan tinggi, disamping merefleksikan kegagalan kebijakan PUG ia juga merefleksikan kondisi ketimpangan gender di perguruan tinggi masih berlangsung dan ketidaksiapan perguruan tinggi melakukan transformasi pendidikan tinggi dalam konteks global. Penerjemahan kebijakan PUG cenderung pada prinsip patuh pada budaya dan struktur lembaga dan hindari tantangan nilai dan kondisi kelembagaan (Benschop dan Verloo 2006) merupakan pernyataan penting tentang tantangan yang harus dihadapi dalam memenuhi misi keadilan dan kesetaraan gender dalam pendidikan tinggi. Adanya kondisi semacam ini (UN Women 2018; WBG 2019) dapat menjadi kekuatan yang memproduksi ketimpangan sosial (Ellen Kuhlmann, 2010) dan diskriminasi gender.

Hasil yang memperlihatkan ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dimungkinkan oleh aktor pengambil kebijakan lebih menekankan pendekatan pragmatis dalam implementasi kebijakan PUG. Tereksan tidak ada inisiatif dan interpretasi, hanya sekedar melaksanakan instruksi atasan tanpa mempertanyakannya (Lambardo, 2005; Peterson & Jordansson, 2022). Pada hal, pendekatan inisiatif dan interpretasi yang berbeda dapat disatukan dengan cara pragmatis (Andersen & Røvik, 2015; Squires, 2005). Lebih lanjut, Andersson et al (2018); Squires, (2005); Peterson & Jordansson, (2022) menegaskan bahwa dalam beberapa proses penerjemahan organisasi,

penggabungan PUG dengan konsep dan praktek yang berbeda yang ada di organisasi adalah hal yang biasa terjadi, karena mereka tidak selalu menantang hubungan kekuasaan struktural dan cultural dalam organisasi.

Penelitian tentang penerapan kebijakan PUG sebagai sebuah strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender (Lin & L'Orange, 2010) di perguruan tinggi telah memperlihatkan bagaimana aktor pengambil keputusan menerjemahkan strategi PUG pada konteks nyata perguruan tinggi (Hsingchen YANG, 2016), selain bagaimana lembaga pendidikan tinggi mengkonseptualisasikan dan mengorganisir arahan kebijakan implementasi GAP agar sesuai dengan konteks lokal (Peterson & Jordanson, 2022). Namun demikian, studi yang ada tidak melakukan evaluasi terlebih dahulu terhadap capaian PUG yang sudah diperoleh oleh pendidikan tinggi sebelum menyoroti bagaimana pengambil kebijakan menerjemahkan kebijakan PUG sebagai strategi percepatan kesetaraan dan keadilan gender. Penelitian ini memperlihatkan suatu ancaman yang serius di masa yang akan datang dalam dunia pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi akan memproduksi ketimpangan sosial melalui diskriminasi gender.

Atas hasil penelitian yang memperlihatkan ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan implementasi PUG di perguruan tinggi Indonesia dibutuhkan suatu tanggung jawab kelembagaan untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender di pendidikan tinggi. Disamping itu, adanya intervensi dari pihak luar yang berkompeten, dukungan dari aktor pengambil kebijakan juga sangat dibutuhkan (Bengtsson, 2011; Kwesiga & Ssendiwala, 2006; Verloo, 2001) untuk berhasil mencapai tujuan pengarusutamaan gender dalam tahapan adopsi dan adaptasi kebijakan PUG dalam lingkungan perguruan tinggi.

BAB V

PENUTUP

Ternyata kebijakan PUG yang sudah lebih dari dua dekade menjadi komitmen pemerintah Indonesia melalui Instruksi Presiden No 9 Tahun 2000 tentang PUG dalam pembangunan nasional, kurang terlaksana dengan baik di perguruan tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi PUG sangat ditentukan faktor bagaimana aktor pengambil kebijakan menerjemahkan kebijakan tersebut dan faktor bagaimana menerjemahkan kebijakan PUG tergantung pada pengetahuan dan pemahaman terhadap konsep- konsep gender dan PUG. Di samping itu adanya faktor lembaga donor yang menekankan PUG pada perguruan tinggi juga mempengaruhi pengambil kebijakan untuk konsisten dalam implementasi PUG.

Konsep terjemahan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini telah memungkinkan ditemukannya ruang penjelasan tentang bagaimana kebijakan PUG sebagai sebuah strategi tidak hanya menjadi jalan bagi percepatan keadilan dan kesetaraan gender di perguruan tinggi tetapi juga melanggengkan ketimpangan gender. Ideologi keadilan dan kesetaraan gender tidak akan tercapai karena lembaga pendidikan tinggi justru melanggengkan ketimpangan tersebut. Pada saat penerjemahan kebijakan berlangsung maka perguruan tinggi sekaligus memapankan ketimpangan tersebut. Sebagaimana yang dikatakan oleh Ivan Illich bahwa pendidikan harusnya dapat membebaskan tidak menciptakan segmentasi dalam masyarakat (Illich, 2010).

Studi ini terbatas pada tataran teoritis untuk menjelaskan bagaimana PUG diterjemahkan pada tataran implementasi di dua perguruan tinggi di Indonesia. Di sisi lain, PUG adalah sebuah kebijakan yang tidak saja harus diterjemahkan pada tataran teoritis tapi juga pada tataran praktis. Hanya saja, tidak semua praktisi yang terkait dengan kebijakan PUG memiliki pemahaman teoritis maupun praktis. Sejalan dengan itu, dibutuhkan suatu penelitian lanjutan yang melibatkan peneliti dan praktisi dalam bentuk penelitian partisipatif yang tidak hanya memfasilitasi

pengembangan teoritis tapi juga memberdayakan praktisi yang terlibat dalam penerjemahan dan implementasi PUG di perguruan tinggi. Dengan cara ini pemecahan masalah yang komprehensif memungkinkan untuk ditemukan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Andersen, H., & Røvik, K. A. (2015). Lost in translation: A case-study of the travel of lean thinking in a hospital. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1–9.
- Bengtsson, E. A. (2011). JÄMI (A Swedish commission for gender mainstreaming report). Retrieved from <http://www.jamiprogram.se/english/1-11-report-jami-a-swedish-com-mission-for-gender-mainstreaming/>
- Benschop Y and Verloo M (2015). Feminist organization theories: Islands of treasure. In: Mir R,
Benschop, Yvonne, and Mieke Verloo. 2006. “Sisyphus’ Sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations?” *Journal of Gender Studies* 15 (1): 19–33. doi:10.1080/09589230500486884.
- Wilmott H and Greenwood M (eds) *The Routledge Companion to Philosophy in Organization Studies*. New York: Routledge, pp.100–112.
- Bergqvist C, Bjarnegård E and Zetterberg P (2013) Analyzing failure, understanding success: *A Feminist and Gender Research* 21(4): 280–295.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. : Sage Publications
- Bustelo M (2016) Three decades of state feminism and gender equality policies in multi-governed Spain. *Sex Roles* 74(3): 107–120.
- Cavaghan R (2016) Bridging rhetoric and practice: New perspectives on barriers to gendered change. *Journal of Women, Politics and Policy*. Epub ahead of print 20 July 2016. DOI: 10.1080/1554477X.2016.1198209
- Waylen G (2014) Informal institutions, institutional change, and gender equality. *Political Research Quarterly* 67(1):212–223.
- Kwesiga, J. C., & Ssendiwalu, E. N. (2006). Gender mainstreaming in the university context: Prospects and challenges at Makerere University, Uganda. *Women’s Studies International Forum*, 29, 592–605.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2010). *Designing and conducting mixed methods research* (Edisi Ke-2). Thousand Oaks. CA: Sage.
- Czarniawska, B., & Joerges, B. (1996). Travels of ideas. In B. Czarniawska, and G. Sevón (Eds.), *Translating organizational change* (pp. 13–48). Berlin, New York: de Gruyter.
- Czarniawska, B., and Sevón, G. (Eds.). (2011). *Translating organizational change*. Berlin, New York: de Gruyter.
- Dina Nur Rahmawati, Alvina Clarissa, & Siska ayu Tiara Dewi (2019),

pembangunan manusia berbasis gender, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

<https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/44ac0-pembangunan-manusia-berbasis-gender->

Eriksson-Zetterquist, U., & Renemark, D. (2016). Can changes to gender equality be sustained?. *Gender, Work, and Organization*, 23(4), 363–378.

Eveline, J., & Bacchi, C. (2010). What are we mainstreaming when we mainstream gender? In C. Bacchi, and J. Eveline (Eds.), *Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory* (pp. 87–109). Adelaide: University of Adelaide Press.

FESTA. 2016. *Handbook on Resistance in Higher Education*. FESTA Consortium (Female Empowerment in Science and Technology Academia). <http://www.festa-europa.eu/public/handbook-resistance-gender-equality-academia>. January 7, 2019.

Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education* (Edisi ke-6). Toronto, ON: McGraw-Hill.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (2008). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. Dalam N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Editor), *The landscape of qualitative research* (hlm. 163-188). Thousand Oaks, CA: Sage.

Hankivsky, O., & Mussell, L. (2018). Gender-based analysis plus in Canada: Problems and possibilities of integrating intersectionality. *Canadian Public Policy*, 44(4), 303–316

Helen, P. and Birgitta, J. (2022) Gender mainstreaming in Swedish academia: translating policy into practice, *Journal of Gender Studies*, Volume 31, 2022 - Issue 1p. 87-100, 10.1080/09589236.2021.2004539

Hunting, G., & Hankivsky, O. (2020). Cautioning against the co-optation of intersectionality in gender mainstreaming. *Journal of International Development*, 32(3), 430–436

Ioanna Kitta & María-Cristina Cardona-Moltó (2022), Students' perceptions of gender mainstreaming implementation in university teaching in Greece, *Journal of Gender Studies*, Volume 31, 22-Issue 4, <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.2023006>

Kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (2000). Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional Dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah, Jakarta: KPP dan PA. <https://inlis.kemenpppa.go.id/opac/detail-opac?id=409>

Kwesiga, J. C., & Ssendiwala, E. N. (2006). Gender mainstreaming in the university context: Prospects and challenges at Makerere University, Uganda. *Women's Studies International Forum*.

Lombardo, E., Meier, P., & Verloo, M. (2017). Policy Making from a gender

- equality perspective. *Journal of Women, Politics & Policy*, 38(1), 1–19
- Lombardo, E., Meier, P., & Verloo, M. (2017). Policy making from a gender equality perspective. *Journal of Women, Politics & Policy*, 38(1), 1–19
- Mehra, R., & Gupta, G. R. (2006). Gender mainstreaming: making it happen. In *International Center for Research on Women* academia.edu.
- Meier, P., & Celis, K. (2011). Sowing the seeds of its own failure: Implementing the concept of gender mainstreaming. *Social Politics*, 18(4), 469–489. doi:10.1093/sp/jxr020
- Meier, P. (2018). The dilution of the ultimate goal? Lessons from gender mainstreaming. In *Mainstreaming integration governance* (pp. 171–189). Cham.: Palgrave Macmillan.

Øygarden, O., & Mikkelsen, A. (2020). Readiness for change and good translations. *Journal of Change Management*, 20(3), 220–246

Parra-Martínez, J.; Gutiérrez-Mozo, M.-E.; Gilsanz-Díaz, A. 2021, Inclusive Higher Education and the Built Environment. A Research and Teaching Agenda for Gender Mainstreaming in Architecture Studies. *Sustainability*, 13, 2565. <https://doi.org/10.3390/su13052565>

Pla-Julián, Isabel; Guevara, Sandra (2020). *Mainstreaming gender and sustainability jointly: a case study from a local government in Spain. Local Environment*, 25(3), 258–271. doi:10.1080/13549839.2020.1732314

R Mehra and G R Gupta, “Gender Mainstreaming: Making It Happen,” *International Center for Research on Women* ... (academia.edu, 2006), <https://www.academia.edu/download/6401728/mehraguptagendermainstreamingmakingithappen.pdf>.

Røvik, K. A. (2016). Knowledge transfer as translation: Review and elements of an instrumental theory. *International Journal of Management Reviews*, 18(3), 290–310.

Sahlin-Andersson, K. (1996). Imitating by editing success: The construction of organizational fields. In B. Czarniawska, and G. Sevón (Eds.), *Translating organizational change* (pp. 69–92). Berlin, New York: de Gruyter

Sholeh, M, et all, (2020) Panduan Perguruan Tinggi Responsif Gender, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia

Squires, J. (2005). Is mainstreaming transformative? Theorizing mainstreaming in the context of diversity and deliberation. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 12(3), 366–388.

Silverman, D. (2005). *Doing qualitat* (Edisi ke-2). Thousand Oaks-Los Angeles,

CA: Sage Publications.

- Siti Ruhaini Dzuhayatin (2007), Gender dalam “Tatanan Internasional dan Nasional” dalam Din Wahid dan Jamhari Makruf, Agama, Politik Global dan Hak-hak Perempuan, Jakarta: PPIM
- Su, C. L. (2012). Gaodeng jiaoyu he hingbie zhulihua: Jianyan he fansi [Higher education and gender mainstreaming: Examination and reflection]. *Gender Equity Education Quarterly*, 58, 9–12. Retrieved from https://www.gender.edu.tw/web/index.php/m5/m5_04_01_index/2?k=
- Verge, Tània; Ferrer-Fons, Mariona; González, & M José (2017). *Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum. European Journal of Women's Studies*, (), 135050681668823–. doi:10.1177/1350506816688237
- Verloo, M. (2001). Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation (IWM Working Paper No. 5). Retrieved from ResearchGate: <https://www.researchgate.net/publication/242539328>
- United Nations. *Sustainable Development Agenda*. Available online: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (accessed on 8 December 2022).
- UNESCO; World Education Forum. *Quality, Equitable and Inclusive Education and Lifelong Learning for All by 2030; Transforming Lives through Education*; UNESCO: Incheon, Korea, 2014.
- UNSDG, *GENDER MAINSTREAMING* (un.org, 2019), [https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-09/Gender Mainstreaming.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-09/Gender%20Mainstreaming.pdf).
- UN, *The Sustainable Development Goals Report 2019, United Nations Publication Issued by the Department of Economic and Social Affairs*, 2022.
- UN Women. 2018. Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. www.unwomen.org/sdg-report.
- UN, *The Sustainable Development Goals Report 2019, United Nations Publication Issued by the Department of Economic and Social Affairs*, 2022.
- WBG/World Bank Group. 2019. The Little Book on Gender Data 19. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31689/LDB-Gender-2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Widodo, H. P. (2014). Methodological considerations in interview data transcription. *International Journal of Innovation in English Language Teaching and Research*, 3(1), 101–107
- Yang, H. (2016), Transforming concepts into practices: Mainstreaming gender in higher education, *Asian Journal of Women's Studies*, 22:4, 392-413, DOI: 10.1080/12259276.2016.1242940
- Zalewski, M. (2010). “I don’t even know what gender is”: a discussion of the



Tanoto
Foundation

THE
CONVERSATION
Indonesia

connections between gender, gender mainstreaming and feminist theory. *Review of International Studies*. connections between gender, gender mainstreaming and feminist theory. *Review of International Studies*.