

- PERGURUAN TINGGI RESPONSIF GENDER - PTRG AWARD 2022

PENGUATAN KELEMBAGAAN PSGA DAN KEBIJAKAN PTRG MENUJU PTKI BERKEADILAN GENDER

● Policy brief ini disusun berdasarkan hasil Kajian Bersama antara Forum PSGA PTKI, Balai Litbang Agama Semarang, dan Pusat Riset Pendidikan Badan Riset dan Inovasi Nasional

Penyusun:

Mazaya Fikrotul Aimmah - Yulinar Aini Rahmah - Yuyun Libriyanti - Arif Gunawan Santoso - Istiadah - Irma Riyani - Ahmad Syarifin - Maula Qorri 'Aina - Ningsih Fadhillah - Nashriyah - Witriani - Aprilian Ria Adisti - Alfisyah Nurhayati - Musafak - M. Khusnul Muna - Miftakhurrozaq

DITUJUKAN KEPADA:

- Direktorat Diktis Kemenag
- Pimpinan PTKI:
 - Rektor/Wakil Rektor
 - LP2M
 - PSGA
- Forum PSGA PTKI

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pengarusutamaan Gender (PUG) di PTKI menghadapi persoalan struktural, kultural, dan personal yang menghambat efektivitas kebijakan, meskipun mandat nasional dan global telah mendorong tercapainya kesetaraan gender, lingkungan akademik yang aman, serta implementasi PTRG dan PPKS. Analisis menunjukkan bahwa kelembagaan PSGA masih lemah karena tidak tercantum dalam ortaker, minim dukungan anggaran, struktur tidak memadai, serta tumpang tindih peran dengan Satgas PPKS. Pada tingkat budaya, resistensi sivitas akademika, bias agama, budaya patriarkal, dan rendahnya literasi gender memperparah kesenjangan antara regulasi dan praktik. Secara personal, beban kerja berlebih, minimnya pelatihan, serta penunjukan pimpinan PSGA berbasis preferensi non-kompetensi menyebabkan implementasi PUG tidak berkelanjutan. Untuk menjawab persoalan tersebut, terdapat dua alternatif kebijakan: penguatan sensitivitas dan kapasitas PUG bagi pimpinan dan SDM kampus; serta penguatan kebijakan dan struktur PSGA melalui penegasan mandat, pembentukan unit pendukung, integrasi PUG ke Renstra, optimalisasi Forum PSGA, dan penguatan mekanisme PTRG termasuk ARG dan PTRG Award. Subjek yang berperan menyelesaikan masalah mencakup Kementerian Agama, PTKI, pimpinan kampus, PSGA, Satgas PPKS, dan Pokja PUG di tingkat pusat maupun perguruan tinggi.

PENDAHULUAN

Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan mandat nasional yang dituangkan dalam berbagai regulasi (Undang-undang Nomor 7 Tahun 1994, Inpres Nomor 9 Tahun 2000, KMA Nomor 571 Tahun 2020), selain juga menjadi komitmen global Indonesia melalui Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs), khususnya SDG 5 tentang Kesetaraan Gender dan SDG 4 tentang Pendidikan Berkualitas. Di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI), mandat ini diterjemahkan melalui dorongan menciptakan Perguruan Tinggi Responsif Gender (PTRG) dan kebijakan lain seperti Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS). Keseluruhan kebijakan tersebut menempatkan PTKI pada posisi strategis dalam memastikan lingkungan akademik yang aman, inklusif, dan berkeadilan gender.

Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA) memainkan peran kelembagaan yang sangat penting dalam pengarusutamaan gender di PTKI, tidak hanya dalam kurikulum dan penelitian, tetapi juga dalam kebijakan operasional kampus termasuk PPKS. Efektivitas PSGA secara langsung mencerminkan komitmen institusi terhadap nilai-nilai kesetaraan dan keadilan sosial (Clavero & Galligan, 2021; Vergeet. al., 2018). Konteks historis menunjukkan bahwa penguatan kelembagaan PSGA (dari sebelumnya Pusat Studi Wanita/PSW) sering kali berbanding lurus dengan peningkatan dukungan moral dan material dari lembaga induk, seperti yang dilaporkan di beberapa PTKN (BLAS, 2023). Oleh karena itu, kemampuan Kepala PSGA untuk menggerakkan mandatnya sangat bergantung pada legitimasi internal dan kompetensi yang diakui.

Meskipun upaya PUG di tingkat nasional telah diintensifkan selama dua dekade terakhir, pencapaian Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) di Indonesia masih menunjukkan hasil yang belum optimal. Data makro menunjukkan bahwa rata-rata IDG dari tahun 2010 hingga 2020 adalah 71.39, jauh dari rasio kesetaraan sempurna (100). Kesenjangan ini tercermin dari rendahnya keterwakilan perempuan di parlemen (di bawah 30%) dan dalam angkatan kerja profesional (sekitar 40%), yang keduanya gagal mencapai tingkat paritas 50% (BPS, 2024).

Hasil pengolahan data menunjukkan adanya kesenjangan yang besar antara kebutuhan kebijakan dan implementasi di tingkat kampus. Efektivitas PSGA cukup terhambat oleh krisis prioritas pimpinan dan keterbatasan anggaran, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara komitmen normatif dan dukungan sumber daya institusional. Selain persoalan kelembagaan, problem kultural juga menjadi tantangan nyata dalam menjalankan peran transformasional PSGA. Bila kondisi ini tidak ditangani, PTKI akan terus menghadapi hambatan dalam mencapai tata kelola yang responsif gender, penanganan kasus kekerasan berbasis gender dan seksual (KBGS) yang tidak optimal, minimnya mutu pembelajaran dan budaya yang berkeadilan, serta kurangnya kontribusi terhadap SDGs.

Kesenjangan antara regulasi dan praktik lapangan menunjukkan perlunya perubahan mendasar. PSGA tidak dapat bekerja secara optimal tanpa penguatan institusi, anggaran tidak memadai, SDM tidak dilatih, dan struktur pendukung tidak dibangun. *Policy brief* ini menyajikan analisis masalah dan alternatif kebijakan berbasis temuan kualitatif serta kuantitatif hasil FGD, wawancara, dan survei nasional untuk memperkuat PSGA sebagai pilar strategis PTRG di PTKI.

DESKRIPSI MASALAH

● Kondisi Struktural

Secara umum, hampir semua PTKI telah memiliki PSGA atau unit sejenis, tetapi tidak semua memiliki dasar hukum yang kuat. Hasil kualitatif menunjukkan bahwa PSGA tidak disebut secara eksplisit dalam ortaker kampus dan mayoritas tidak punya cantolan program dalam indikator kinerja Rektor maupun Renstra kampus. Hampir seluruh temuan menunjukkan bahwa persoalan paling mendasar adalah lemahnya struktur kelembagaan PSGA dengan beberapa indikasi utama sebagai berikut.

- ▶ **Posisi PSGA tidak berada pada level strategis**, umumnya (89% responden) di bawah LP2M sehingga akses ke pengambil keputusan terbatas.
- ▶ **Tidak ada sub-struktur yang memadai dalam bentuk tim kerja**, dimana hanya 42,5% (20 responden) mengaku memiliki struktur, 5 diantaranya hanya terdiri atas kepala dan sekretaris tanpa anggota, sisanya (57,5%) hanya ada Kepala menyebabkan beban kerja bertumpuk pada Kepala PSGA.
- ▶ **Ortaker dan kebijakan kampus seperti Renstra mayoritas tidak mengakomodir** PSGA dan PUG di tengah berbagai regulasi yang mengamanatkan PSGA sebagai penggerak kebijakan, sehingga kurang legitimasi.

- **Beban kerja tumpang tindih antara PSGA dan Satgas PPKS** dimana 29,7% responden menyatakan Kepala PSGA masih menjadi Ketua Satgas PPKS, tidak selaras dengan Kepdirjen Pendis No. 1143 Tahun 2024, selain masih menangani isu disabilitas, parenting, dan isu sosial lain tanpa dukungan formasi staf, sehingga PSGA juga disibukkan dengan layanan teknis menyebabkan overload job Kepala PSGA.
- **Anggaran tidak mandiri**, sering bergabung dengan unit lain, bahkan di beberapa kampus tidak ada alokasi khusus menjadi masalah yang paling banyak muncul (*mean* 0,2978).
- **Fungsi administratif lebih dominan** karena keterbatasan kapasitas dan kewenangan.
- **Tidak terdapat unit pelaksana dan penanggung jawab PTRG di tingkat pusat**, sehingga minim monitoring dan evaluasi.

Dampak dari indikasi di atas adalah kinerja PSGA menjadi tidak stabil, sulit melakukan perencanaan jangka panjang, program berjalan sporadis dan tidak terukur. Keberlanjutan program menjadi sangat tergantung pada kepemimpinan individu (PSGA, LP2M, dan Rektorat), bukan sistem kelembagaan. Fungsi substantif, seperti analisis kebijakan gender, pengembangan studi dan advokasi, pendampingan unit lain, serta pengawasan implementasi PTRG, berubah menjadi sekadar fungsi administratif pengumpulan bukti semata. Pada tingkat sistem, lemahnya struktur ini menghambat pencapaian PUG secara nasional, menciptakan ketimpangan antar-PTKI, serta mengurangi akuntabilitas kampus dalam menjalankan mandat SDGs. Tidak adanya unit penanggung jawab di tingkat pusat menambah panjang lemahnya monitoring dan evaluasi terhadap implementasi PTRG.

● Kondisi Kultural

Beberapa kampus menghadapi resistensi terhadap isu gender dengan melihat sikap sivitas akademika, iklim kampus, kesiapan budaya, dukungan pimpinan, dan program-program yang mencerminkan upaya perubahan perilaku/budaya responsif gender. Permasalahan kultural yang ditemui antara lain:

- **Resistensi terhadap isu gender masih ditemui di kalangan sivitas akademika.** 39 responden menyatakan resistensi muncul karena anggapan di kalangan sivitas bahwa isu gender tidak relevan dengan akademik (14 suara), bertentangan dengan nilai budaya/agama (13 suara), dan dianggap beban administratif (12 suara).
- **Budaya patriarki yang mengakar di komunitas lokal PTKI**, berbenturan langsung dengan implementasi PUG/PPKS. Di beberapa tempat, kultur patriarki sangat kuat, ada anggapan bahwa isu gender adalah "kerjaan perempuan saja", masih terbiasa dengan candaan seksis; butuh waktu bertahap dan kerja-kerja kolaboratif untuk mengubahnya.
- **PSGA tidak ditolak secara frontal, tetapi dihadapkan dengan pengabaian (*passive resistance*).** Ini lebih sulit dilawan daripada penolakan terbuka karena menunjukkan kurangnya urgensi di benak sivitas akademika.
- **Kebijakan insersi gender pada mata kuliah, penelitian dan pengabdian dinilai masih minim** dan belum secara masif membentuk budaya Tridharma berkeadilan gender.
- **Dukungan pimpinan masih terbatas pada konteks administratif normatif** dan prioritas pimpinan dinilai kurang (masalah yang banyak muncul dengan *mean* 0,2765) karena PSGA tidak dianggap strategis (*mean* 0,5957). Ekosistem kerja belum mendukung, padahal di beberapa kampus ekosistem kerja sangat mendorong kualitas kinerja PSGA di tengah keterbatasan sumber daya.

Permasalahan kultural di atas dapat menciptakan hambatan psikologis, sosial, dan institusional yang signifikan dalam transformasi kampus, dimana isu gender dipandang sebagai ancaman nilai agama dan budaya sehingga sivitas cenderung menolak integrasi perspektif gender dalam tata kelola dan Tridharma. Perlu upaya internalisasi dan pemahaman yang masif bagi seluruh elemen kampus.

● Kondisi Personal

Permasalahan struktural dan kultural memberikan dampak bagi SDM di internal PSGA khususnya bagi Kepala PSGA. Dalam praktiknya, Kepala PSGA menghadapi beberapa permasalahan diantaranya:

- **Kepemimpinan berbasis aktivisme sebagai sebuah aset sekaligus kerentanan**, dimana idealisme dan komitmen pribadi menggantikan insentif finansial atau *project based*. Keberlanjutan program juga disanksikan saat terjadi pergantian Kepala PSGA.
- **Proses pengangkatan mayoritas Kepala PSGA atas penunjukan langsung oleh rektor (61,7%)** yang memungkinkan pemilihan didasarkan pada pertimbangan informal, bukan pada kompetensi sensitivitas gender.

● Kondisi Personal

Permasalahan struktural dan kultural memberikan dampak bagi SDM di internal PSGA khususnya bagi Kepala PSGA. Dalam praktiknya, Kepala PSGA menghadapi beberapa permasalahan diantaranya:

- ▶ **Kepemimpinan berbasis aktivisme sebagai sebuah aset sekaligus kerentanan**, dimana idealisme dan komitmen pribadi menggantikan insentif finansial atau *project based*. Keberlanjutan program juga disanksikan saat terjadi pergantian Kepala PSGA.
- ▶ **Proses pengangkatan mayoritas Kepala PSGA atas penunjukan langsung oleh rektor (61,7%)** yang memungkinkan pemilihan didasarkan pada pertimbangan informal, bukan pada kompetensi sensitivitas gender.
- ▶ **Kualifikasi pendidikan Kepala PSGA perlu diimbangi dengan penunjang pelatihan yang memadai**, dimana 41.3% Kepala PSGA berasal dari disiplin ilmu yang secara inheren relevan untuk isu GENSIA/PPKS dan 34.8% telah bergelar Doktor. Namun, hanya 30,4% yang telah mengikuti pelatihan berbasis GENSIA menunjukkan tingginya kebutuhan pelatihan bagi Kepala PSGA.
- ▶ **Kepala PSGA sering *double-commitment*** dan kerja-kerja PSGA sering kali terabaikan, sebab memprioritaskan pekerjaan yang dianggap memiliki *reward* lebih.

Kendala profesionalisme SDM tersebut menyebabkan SDM PSGA tidak bisa mengawal dengan baik kualitas implementasi PUG-PPKS. Selain itu, bertumpuknya tugas yang diemban Kepala PSGA yang berimplikasi pada program PSGA yang tidak berkelanjutan.

● Indikator Kritis PTRG

Diantara 9 indikator PTRG yang ditetapkan Kementerian PPPA, ada 3 indikator kritis yang perlu dukungan kebijakan dalam implementasinya.

Indikator Kritis	Rata-Rata Tanggung Jawab (Q22)	Rata-Rata Kinerja (Q23)	Kesenjangan	Implikasi
Perencanaan Pembangunan (Q23h)	4	2	+2.00 (Gap Terbesar)	Isu PPRG adalah yang paling sulit diimplementasikan, meskipun kepedulian tinggi.
Pendidikan Responsif Gender (Q23d)	4	3	1	Implementasi kurikulum dan RPS PUG masih berada di tahap sedang/normatif.
Tata Kelola PT (Q23g)	4	3	1	Struktur administrasi belum sepenuhnya responsif gender.

Tabel Analisis Deskriptif per Indikator dan Sintesis EFA, mengungkapkan adanya Kesenjangan Kinerja Struktural (*The Structural-Performance Gap*).

Sejumlah variabel memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap capaian maupun penghambat PTRG.

Faktor Pendukung

Ketersediaan Dokumen Responsif GENSIA		Anggaran dan Dukungan Fasilitas	
RPS Responsif GENSIA	0.789	Akses anggaran memadai	0.693
SOP Responsif GENSIA	0.720	Diversifikasi sumber pendanaan	0.370–0.550
Data terpilah	0.717	Pelaksanaan Program dan Layanan	
Kelengkapan dokumen GENSIA lainnya	0.500–0.700	Efektivitas kebijakan PPKS	0.789
Struktur dan Legalitas PSGA		Pimpinan dan PSGA aktif	0.520–0.720
PSGA dgn SK/Renstra	0.789	Layanan PPKS responsif	0.440–0.620
Keterlibatan PSGA dlm perumusan kebijakan	0.683	Tridharma perspektif gender	0.280–0.600
Kelengkapan dasar hukum PSGA	0.500–0.640	Kemitraan & Kolaborasi Eksternal	
		Kemitraan eksternal	0.300–0.500

Faktor Penghambat

Resistensi Budaya & Minim Pemahaman		Hambatan Struktural & Tata Kelola	
Minim kolaborasi internal	–0.390	Hambatan koordinasi dan struktur kelembagaan	–0.520 s/d –0.600
Ketiadaan aturan formal	–0.336	Hambatan Anggaran & Administrasi	
Budaya organisasi tidak mendukung	–0.069	Ketidakjelasan sumber anggaran	–0.662
PSGA tidak dianggap strategis	–0.348	Komitmen pimpinan rendah	–0.367
Lemahnya Regulasi Kampus		Proses administrasi panjang	–0.295
Tumpang tindih kewenangan	–0.224	Kendala administrasi keuangan	–0.172
Dokumen kelembagaan yang lemah	–0.190		
Tidak adanya SOP	–0.169		
Lemahnya regulasi nasional	–0.060		
Ketiadaan aturan kampus yang mewajibkan peran PSGA	–0.125		

REKOMENDASI KEBIJAKAN

Policy brief ini merumuskan 2 alternatif kebijakan disertai dengan rekomendasi yang diharapkan diintervensi oleh pemangku kebijakan dalam rangka penguatan kelembagaan PSGA menuju Perguruan Tinggi Responsif Gender.

1. Penguatan Gender Mainstreaming di Level Pimpinan PTKI dan SDM PUG

Rekomendasi ini ditawarkan untuk menangani resistensi dan rendahnya sensitivitas pimpinan terhadap isu PUG yang dapat dilakukan melalui:

- Pelatihan Wajib Sensitivitas Gender untuk rektor, WR, dekan, ketua lembaga.
- Mekanisme formal penunjukan Ketua PSGA berbasis kompetensi, bukan preferensi personal, salah satunya dengan pengetatan persyaratan pelatihan berbasis gender.
- Pelatihan berjenjang SDM PSGA–PPKS–sivitas kampus: Sosialisasi PUG dan PPKS, Pelatihan Satgas PPKS, Pelatihan GENSIA lanjutan.
- Integrasi evaluasi PUG ke sistem penjaminan mutu kampus.

Implikasi:

- Kesadaran kolektif pada level strategis sehingga lahir kebijakan yang lebih responsif gender.
- Mutu kepemimpinan PSGA meningkat sehingga program lebih terarah, berkelanjutan, dan tidak bergantung pada aktivisme individual.
- Kapasitas SDM dan koherensi program lintas-unit meningkat dan kesalahan implementasi dapat diminimalisir.
- PUG tidak lagi bersifat seremonial atau sporadis karena terikat pada mekanisme audit mutu.

2. Penguatan Kebijakan dan Struktur PSGA

Rekomendasi ini ditawarkan untuk menangani legalitas dan ketimpangan kebijakan-implementasi, serta struktur dan kewenangan yang lemah pada kelembagaan PSGA dengan cara:

- Mensosialisasikan dan menggerakkan Pokja PUG di tingkat pusat dan kampus sebagaimana amanat KMA 571/2020.
- Menambahkan fungsi gender pada Subdit yang telah ada dan membentuk Subtim khusus yang bertanggung jawab mengawal implementasi PTRG.
- Revisi Renstra PTKI: memasukkan isu PUG menjadi salah satu indikator kinerja.
- Penegasan fungsi PSGA sebagai lembaga GENSIA (tidak dibebani isu difabel/pelaksana teknis PPKS; harus ada unit terpisah) dan sistem koordinasi lintas-unit (PSGA-Satgas PPKS, PSGA-ULD, PSGA-struktural).
- Memperkuat dan mengoptimalkan peran Forum PSGA PTKI melalui dukungan sumber daya.
- Penguatan kebijakan PTRG, khususnya terkait Anggaran Responsif Gender (ARG) dan mendorong indikator gender dalam sistem akreditasi lembaga pendidikan.
- Menjadikan PTRG Award sebagai agenda formal nasional dengan perbaikan sistem dan proses.

Implikasi:

- Tersedianya mekanisme koordinasi vertikal-horizontal dan regulasi berjalan dengan arah yang jelas.
- Memberikan alur birokrasi formal yang memperkuat legitimasi program.
- Mendorong keterlibatan lintas-unit dan tanggung jawab kesetaraan gender terdistribusi secara institusional.
- Kolaborasi lintas-unit menjadi lebih efektif dan mengurangi tumpang tindih tugas.
- PUG menjadi agenda strategis, bukan program tambahan, karena melekat pada perencanaan.
- Memberikan insentif moral dan struktural bagi pimpinan kampus untuk lebih serius mengawal kebijakan kesetaraan gender.

REFERENSI

- Badan Pusat Statistik. (2024). Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) 2024. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDY4Izl=/indeks-pemberdayaan-gender-idg-.html>.
- Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang bekerja sama dengan Badan Riset dan Inovasi Nasional. (2023). Deteksi Dini dan Mitigasi Kekerasan Seksual di Perguruan Tinggi Keagamaan. Disampaikan pada Seminar Hasil Pengukuran “Deteksi Dini dan Mitigasi Kekerasan Seksual di Perguruan Tinggi Keagamaan” Yogyakarta, 20 November 2023.
- Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang bekerja sama dengan Forum PSGA PTKI Badan Riset dan Inovasi Nasional. (2025). Resume Laporan Hasil Kajian Penguatan Kelembagaan PSGA dalam Rangka Optimalisasi PTRG. Disampaikan pada Audiensi Hasil di Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam, Jakarta, 20 November 2025.
- Clavero, S., & Galligan, Y. (2021). Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12658>.
- Verge, T., Ferrer-Fons, M., & González, J. (2018). Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum. *European Journal of Women's Studies*, 25, 101 - 86. <https://doi.org/10.1177/1350506816688237>.