

## MENUJU PERGURUAN TINGGI RESPONSIF GENDER: MENGUKUR KESIAPAN IAIN PONOROGO DALAM IMPLEMENTASI INDIKATOR PTRG MELALUI SWOT ANALYSIS

Irma Yuliani<sup>1</sup>, Isnatin Ulfah<sup>2</sup>.

IAIN Ponorogo

Email: irmayuliani82@iainponorogo.ac.id

### Abstract

The implementation of gender responsive indicators in higher education is still the homework for almost all campuses in Indonesia, including IAIN Ponorogo. In order toward a gender-responsive institution, there need to be stages that must be carried out by the campus. Through SWOT analysis, this article explains the readiness of IAIN Ponorogo to implement the gender responsive indicators in higher education. The four gender responsive indicators analyzed are the gender mainstreaming institution, gender-responsive in education, research and services, gender-responsive governance and budgeting, and a culture of zero tolerance towards men and women. This study utilized primary data in the form of interviews as well as secondary data in the form of gender responsive indicator in higher education, journal articles, regulations, and other relevant sources. This research shows that basically IAIN Ponorogo already has sufficient capital to realize itself as a gender-responsive higher education. If these capitals could not be managed properly by stakeholders, this research found potential obstacles to the realization of IAIN Ponorogo as a gender responsive higher education. Some important opportunities that are not owned by other tertiary institutions but are owned by IAIN Ponorogo are having a female chancellor with a good gender perspective. This condition indicates a sizable opportunity for IAIN Ponorogo to realize itself as a gender-responsive higher education.

**Keywords:** Gender Mainstreaming, Gender Responsive Higher Education, SWOT Analysis.

### Abstrak

Implementasi indikator perguruan tinggi responsif gender (PTRG) masih menjadi pekerjaan rumah hampir seluruh kampus di Indonesia, tak terkecuali IAIN Ponorogo. Untuk menuju perguruan tinggi responsif gender perlu ada tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh kampus. Melalui analisis SWOT artikel ini menjelaskan kesiapan IAIN Ponorogo dalam mengimplementasikan indikator PTRG. Empat indikator PTRG yang dianalisis adalah kelembagaan PSGA, tridarma perguruan tinggi responsif gender, tata kelola dan penganggaran responsif gender, serta budaya nir-kekerasan terhadap laki-laki dan perempuan. Penelitian ini memanfaatkan data primer berupa wawancara dan juga data sekunder berupa dokumen indikator PTRG, artikel jurnal, regulasi, dan juga sumber-sumber lain yang relevan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya IAIN Ponorogo telah memiliki modal yang memadai untuk mewujudkan diri menjadi perguruan tinggi responsif gender. Jika modal-modal tersebut tidak dapat diramu dengan baik oleh para pemangku kepentingan, penelitian ini menemukan potensi yang menghambat mewujudnya IAIN Ponorogo sebagai perguruan tinggi responsif gender. Beberapa peluang penting yang tidak dimiliki oleh Perguruan Tinggi lain namun dimiliki oleh IAIN Ponorogo adalah, memiliki rektor perempuan dengan perspektif gender yang baik. Kondisi ini menunjukkan peluang yang cukup besar bagi IAIN Ponorogo untuk mewujudkan diri menjadi perguruan tinggi responsif gender.

**Kata Kunci :** Pengarusutamaan Gender, Perguruan Tinggi Responsif Gender, Analisis SWOT

## PENDAHULUAN

Implementasi pengarusutamaan gender (PUG) dalam perguruan tinggi telah diamanatkan oleh pemerintah Indonesia melalui beberapa regulasi (Ummah, 2019; Yunus, 2015). Di antara regulasi-regulasi yang mengatur tentang pengarusutamaan gender adalah Intruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan, Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2006 tentang Tugas dan Fungsi PUG, Keputusan Jenderal Pendidikan Islam Nomor 5494 Tahun 2019, Keputusan Menteri Agama Nomor 571 Tahun 2020, dan Edaran Bersama tentang PUG. Tujuan pengarusutamaan gender pada perguruan tinggi tidak lain adalah membuka akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang setara antara civitas akademika laki-laki dan perempuan (Nurhamadah, 2016). Sehingga perguruan tinggi dapat menjadi wadah yang aman dan nyaman bagi seluruh warganya dalam melaksanakan kegiatan tridarma perguruan tinggi (Kusmanto, 2018).

Mewujudkan perguruan tinggi responsif gender bukanlah kerja yang mudah (Cardona-Moltó & Miralles-Cardona, 2022). Dibutuhkan upaya-upaya yang sinergis antara pemerhati isu kesetaraan gender di level grassroot hingga pemangku kebijakan di level atas (Nurhamadah, 2016; Ummah, 2019). Faktanya, paling tidak, hingga tahun akhir tahun 2022, belum ada perguruan tinggi yang secara tegas mengklaim dirinya sebagai perguruan tinggi responsif gender. Beberapa perguruan tinggi misalnya, baru menyatakan dan menjelaskan upaya-upaya menuju perguruan tinggi responsif gender seperti UIN Pekalongan dan IAIN Metro.

Maraknya kasus-kasus yang diakibatkan oleh adanya relasi yang timpang antarwarga kampus, misalnya kasus kekerasan seksual yang dilakukan oleh laki-laki kepada perempuan, dosen kepada mahasiswa, pejabat senior kepada dosen tanpa jabatan, dan lainnya, menjadikan stabilitas kegiatan tri darma perguruan tinggi menjadi terganggu (Broecke & Hamed, 2008; Elindawati, 2021; Rusyidi dkk., 2019). Selain itu, kondisi lain seperti belum terpenuhinya sarana-prasarana yang responsif gender juga mengakibatkan munculnya ketimpangan beban kerja yang dirasakan oleh warga kampus tertentu (Indriyany dkk., 2021; Ummah, 2019). Misalnya, belum adanya ruang laktasi khusus bagi ibu hamil dan menyusui, masih bercampurnya toilet laki-laki dan perempuan, dan lain sebagainya. kondisi-kondisi seperti ini perlu diperhatikan lebih jauh agar tercipta akses yang setara dan lingkungan yang nyaman bagi seluruh warga kampus tanpa terkecuali (Cardona-Moltó & Miralles-Cardona, 2022).

Guna mewujudkan perguruan tinggi responsif gender, pada tahun 2019 kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) merangkul pusat studi gender dan anak (PSGA) dari beberapa perguruan tinggi untuk menyusun indikator Perguruan Tinggi Responsif Gender (PTRG). Aksi ini dilakukan sebagai respon atas instruksi presiden Nomor 9 Tahun 2000 yang

mengamanatkan terwujudkannya pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional. Selain itu, upaya penyusunan indikator PTRG juga dijadikan sebagai komitmen perguruan tinggi terhadap Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 84 Tahun 2008 untuk membangun pendidikan yang berlandaskan keseimbangan gender (Maulana, 2020).

Indikator PTRG yang disusun oleh KPPPA masih bersifat abstraksi yang membutuhkan pedoman atau petunjuk teknik yang lebih operasional. Indikator PTRG yang disusun oleh KPPPA perlu mendapatkan validasi berdasarkan pengalaman Perguruan Tinggi agar membumi dan implementatif. Situasi ini mendorong 8 perwakilan PSGA yang tergabung ke-dalam aliansi PSGA berkumpul dan berkomitmen untuk menyusun dokumen operasionalisasi indikator PTRG (Islamsantun, 2022). 8 perwakilan PSGA tersebut adalah IAIN Ponorogo, UIN Samarinda, UIN Surakarta, UIN Riau, IAIN Metro, UNISNU Jepara, UIN Semarang, dan UIN Pekalongan. Perjalanan 8 PSGA tersebut mendapat dukungan dari konsorsium NGO WE LEAD, untuk menyusun dan menyebarkan buku pedoman perguruan tinggi responsif gender berhasil disusun dan disebarluaskan. (Aida dkk., 2022).

IAIN Ponorogo sebagai salah satu perguruan tinggi yang tergabung dalam aliansi PSGA memiliki tanggungjawab yang cukup besar dalam mengimplementasikan indikator PTRG, di samping upayanya untuk menyelesaikan penyusunan indikator PTRG. Sepanjang sejarah kepemimpinan IAIN Ponorogo dianggap telah memberikan kesempatan yang setara untuk laki-laki dan perempuan dengan hadirnya perempuan sebagai rektor selama 3 kali kepemimpinan IAIN Ponorogo. Kondisi ini belum dapat dipastikan sebagai konsekuensi dari kebijakan yang mendorong pengarusutamaan gender di perguruan tinggi. Akan tetapi, kondisi yang telah berjalan di IAIN Ponorogo perlu diapresiasi dan dicarikan landasan yang formal dalam mendorong IAIN Ponorogo menuju perguruan tinggi responsif gender.

Penelitian ini adalah penelitian eksploratif yang didukung oleh data-data kualitatif seperti telaah literatur dan wawancara guna mendapatkan informasi *Strength, Weakness, Opportunities*, dan *Threats* yang dimiliki oleh IAIN Ponorogo dalam mewujudkan diri menjadi perguruan tinggi responsif gender. Pemilihan analisis SWOT sebagai pisau analisis dalam penelitian ini dikarenakan kemampuannya yang cukup akurat dalam memprediksi kelemahan yang kedepan perlu untuk dibenahi oleh perguruan tinggi serta mendorong kekuatan-kekuatan yang mereka miliki untuk menciptakan suatu nilai (Yunus, 2015).

Pembahasan dalam penelitian ini diawali dengan pemaparan indikator perguruan tinggi responsif gender yang telah disusun oleh aliansi PTRG bersama dengan NGO Rumah KitaB, We Lead, Hivos, dan Canada. Selanjutnya adalah pengumpulan informasi mengenai *Strength, Weakness, Opportunities*, dan *Threats* yang dihadapi oleh IAIN Ponorogo. Pengumpulan informasi pada tahap kedua ini dilakukan melalui studi literatur dan wawancara kepada beberapa

pejabat di lingkungan IAIN Ponorogo. Bagian ketiga adalah rekomendasi strategi yang dapat ditempuh IAIN Ponorogo dalam mewujudkan perguruan tinggi responsif gender, dan bagian terakhir adalah penutupan yang mengungkapkan kelemahan penelitian dan saran untuk penelitian yang akan datang.

## **KERANGKA TEORI**

Penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang implementasi perguruan tinggi responsif gender telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Dalam penelitian tersebut tidak disebutkan secara eksplisit penggunaan kata “perguruan tinggi responsif gender”, namun analisis secara parsial terhadap implementasi PUG telah dilakukan. Temuan dari penelitian yang ada umumnya menunjukkan belum adanya keberhasilan dalam program pengarusutamaan gender pada masing-masing lembaga (Kusmanto, 2018; Maulana, 2020; Ummah, 2019). Penelitian (Machmud, 2013; Ni’am, 2017; Soviana, 2012) menunjukkan hambatan-hambatan yang harus dihadapi perguruan Tinggi dalam pengarusutamaan gender, baik pada aspek kebijakan, struktural, maupun budaya. Penelitian lain membicarakan secara parsial keterkaitan PUG dan anggaran responsif gender (Wijayati dkk, 2022; Fithriyah, 2017; Farida, 2019) atau PUG dan ketersediaan sarana prasarana responsif gender (Ummah, 2019). Kondisi ini bisa terjadi karena dua kemungkinan, pertama karena belum adanya indikator yang pasti mengenai PUG baik dalam pendidikan pengajaran, pengelolaan sarana prasarana, hingga tata kelola, atau kedua karena realita yang memang menunjukkan minimnya kondisi suatu lembaga yang telah memenuhi unsur PUG.

Penelitian ini mencoba untuk mengisi *gap research* dari penelitian yang ada, dengan menggunakan indikator PTRG sebagai acuan untuk menilai kesiapan IAIN Ponorogo dalam implementasi PUG. Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan sisi lebih dan juga kurang bagi IAIN Ponorogo dalam implementasi PUG. Pengayaan analisis melalui SWOT analysis juga berguna untuk memetakan kekuatan dan kelemahan yang ke depan harus diantisipasi dan dikembangkan guna menciptakan nilai responsif gender yang lebih baik.

Bagian yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan indikator PTRG yang melibatkan indikator kelembagaan PSGA, Tridarma perguruan tinggi responsif gender, tata kelola responsif gender, dan juga budaya nir-kekerasan terhadap laki-laki dan perempuan sebagai indikator penilaian PUG di perguruan tinggi. Pada penelitian sebelumnya, sebagian besar yang ada belum menggunakan pendekatan yang utuh seperti PTRG dan objek analisis masih dilakukan secara parsial.

## **METODE**

Penelitian ini termasuk penelitian eksploratif yang didukung oleh data-data kualitatif seperti telaah literatur dan wawancara guna mendapatkan informasi *Strength, Weakness, Opportunities, dan Threats* yang dimiliki oleh IAIN Ponorogo dalam mewujudkan diri menjadi perguruan tinggi responsif gender. Pembahasan dalam penelitian ini akan dimulai dengan pemaparan indikator perguruan tinggi responsif gender yang telah disusun oleh aliansi PTRG bersama dengan NGO Rumah KitaB, We Lead, Hivos, Jass, dan Canada. Selanjutnya adalah pengumpulan informasi mengenai *Strength, Weakness, Opportunities, dan Threats* yang dihadapi oleh IAIN Ponorogo. Pengumpulan informasi pada tahap kedua ini dilakukan melalui studi literatur dan wawancara kepada beberapa pejabat di lingkungan IAIN Ponorogo. Bagian ketiga adalah rekomendasi strategi yang dapat ditempuh IAIN Ponorogo dalam mewujudkan perguruan tinggi responsif gender.

## **TEMUAN PENELITIAN**

### **Analisis SWOT Implementasi Indikator PTRG di IAIN Ponorogo**

Implementasi menuju perguruan tinggi responsif gender membutuhkan upaya yang berkelanjutan dan saling bersinergi antar unit dan seluruh warga kampus (Ernita, 2014; Febrianti dkk., 2020; Indriyani dkk., 2021; Maulana, 2020; Murniati & Zayzda, 2021). Adapapun implementasi indikator PTRG di IAIN Ponorogo yang dianalisis terdiri dari empat indikator, yaitu kelembagaan responsif gender, tri darma perguruan tinggi responsif gender, tata kelola dan penganggaran responsif gender, serta budaya nir-kekerasan terhadap laki-laki dan perempuan (Aida dkk., 2022). Indikator kelembagaan responsif gender mengukur bahwa dalam mewujudkan perguruan tinggi yang responsif gender setidaknya harus memiliki, 1) Pusat Studi Gender dan Perlindungan Anak atau Pusat Studi Wanita; 2) memiliki data profil gender perguruan tinggi; serta 3) adanya peraturan rektor tentang implementasi pengarusutamaan gender (PUG) di perguruan tinggi.

Pada bagian tridharma perguruan tinggi responsif gender, indikator ini mengukur bahwa kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat harus mempertimbangkan gender sebagai arus utama. Indikator yang ketiga adalah tata kelola dan penganggaran responsif gender. Indikator ini mengukur keterlibatan tata pamong dan kepemimpinan, kerjasama untuk advokasi isu gender; serta penganggaran yang mempertimbangkan keadilan gender dalam pelaksanaannya. Pada bagian terakhir indikator PTRG berisi tentang budaya nir-kekerasan terhadap laki-laki dan perempuan. Keberadaan indikator ini bertujuan untuk menciptakan strategi yang tepat dalam kegiatan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.

Indikator PTRG di atas perlu untuk dianalisis secara mendalam. Hal ini bertujuan agar user atau perguruan tinggi bisa memprediksi kekurangan dan kelebihan yang mereka miliki dalam mewujudkan diri menjadi perguruan tinggi

responsife gender. Sebagai upaya dalam mencari strategi yang paling relevan, penelitian ini mencoba menganalisis implementasi PTRG di IAIN Ponorogo melalui analisis SWOT. Analisis SWOT merupakan singkatan dari *Strengths* (Kekuatan), *Weaknesses* (Kelemahan), *Opportunities* (Peluang), dan *Threats* (Ancaman). Faktor kekuatan dan kelemahan mengacu pada faktor internal yang dimiliki oleh sebuah organisasi/institusi. Sedangkan faktor peluang dan tantangan berasal dari lingkungan eksternal organisasi (Yunus, 2015).

Analisis SWOT diyakini mampu mendeteksi kelemahan yang ke depan perlu untuk dibenahi oleh kampus serta mendorong kekuatan-kekuatan yang mereka miliki untuk menciptakan suatu nilai. Pada bagian analisis peluang dan ancaman, analisis SWOT akan membantu organisasi memanfaatkan peluang yang dapat diambil guna mewujudkan sebuah tatanan yang lebih baik, serta memitigasi ancaman dan menyusun upaya-upaya yang dapat meminimalisir dampak buruk dari suatu kebijakan atau program kerja (Agustina dkk., 2021; González-Sánchez dkk., 2021).

Adapun hasil wawancara yang dilakukan bersama rektor IAIN Ponorogo mengenai *strengths* (kekuatan), *weaknesses* (kelemahan), *oportunities* (peluang), dan *threats* (ancaman) secara rinci dapat dilihat melalui uraian di bawah ini (E. Muafiah, komunikasi pribadi, 2022):

#### 1. Kelembagaan PSGA

Indikator kelembagaan PSGA meliputi, 1) adanya Pusat Studi Gender dan Perlindungan Anak atau Pusat Studi Wanita; 2) memiliki data profil gender perguruan tinggi; serta 3) adanya peraturan rektor tentang implementasi pengarusutamaan gender (PUG) di perguruan tinggi (Aida dkk., 2022). Adapun uraian hasil analisis SWOT pada Implementasi Indikator Kelembagaan PSGA di IAIN Ponorogo adalah sebagai berikut:

##### Strength/Kekuatan:

- a. Sebagian besar ketua PSGA IAIN Ponorogo yang pernah menjabat adalah SDM yang berperspektif gender dan memiliki modal keilmuan yang mumpuni di bidang gender
- b. Kaderisasi telah dilakukan melalui gender focal point, gender focal point yang dimaksud di sini adalah pejabat dan atau staf yang membantu pusat studi gender dan anak dalam pelaksanaan program-program kerjanya, terutama dalam hal pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.
- c. IAIN Ponorogo sudah memiliki profil gender dan SK PUG sebagai landasan implementasi PTRG yang diterbitkan pada tahun 2022

##### Weakness/Kelemahan:

- a. Belum terdapat mekanisme pengangkatan yang jelas di struktur PSGA. sejauh ini proses pengangkatan kepala PSGA didasarkan pada pemilihan langsung oleh rektor dengan mempertimbangkan kapabilitas dan

- pengalaman calon kepala PSGA di bidang pemberdayaan perempuan dan anak, baik secara ilmiah maupun advokasi lapangan
- b. SK PUG dan profil gender di IAIN Ponorogo baru disusun tahun 2022 awal kuartal ke-empat, sehingga keduanya baru dapat dijadikan sebagai acuan untuk pelaksanaan program kerja pada tahun yang akan datang.

#### Opportunities/Peluang:

- a. Banyaknya tawaran kerjasama dari institusi lain baik yang bersifat pemerintahan maupun lembaga swadaya/organisasi/NGO. seperti kerjasama dengan pemerintah kabupaten Ponorogo, kerjasama dengan organisasi masyarakat di wilayah Ponorogo, hingga beberapa kerjasama antar perguruan tinggi dan NGO seperti Rumah KitaB dan lain sebagainya.
- b. PSGA IAIN Ponorogo termasuk ke dalam 8 perguruan tinggi yang dipercaya sebagai penyusun dokumen operasionalisasi indikator PTRG. Kedudukan ini cukup strategis bagi PSGA IAIN Ponorogo, melalui perannya dalam penyusunan dokumen PTRG ia berkesempatan untuk menularkan beberapa praktik baik yang layak untuk diadopsi oleh perguruan tinggi yang lain. Selain itu, keberadaannya yang cukup diakui bisa menjadi sarana dalam memperluas jaringan kerjasama.

#### Threats/Ancaman:

- a. Belum memiliki SOP ataupun aturan main yang jelas mengenai kerjasama dengan pihak eksternal, sejauh ini kerjasama hanya dilakukan melalui prosedur yang sederhana dengan mensyaratkan surat permohonan kerjasama dan memberikan balasan kesediaan ataupun tidak. Screening terhadap bentuk-bentuk kerjasama yang mempertimbangkan pengarusutamaan gender belum menjadi prasarat bagi kerjasama di IAIN Ponorogo.
- b. Gender focal point yang telah dibentuk oleh PSGA masih lemah pelatihan, sehingga ketika ada tawaran untuk mengisi atau mengadvokasi kegiatan di luar, PSGA IAIN Ponorogo masih kekurangan SDM yang mumpuni.

## 2. Tridarma Perguruan Tinggi

Ruang lingkup indikator tri darma perguruan tinggi yang akan dianalisis selanjutnya yaitu meliputi, 1) pendidikan & pengajaran responsif gender dan inklusi sosial, 2) penelitian responsif gender dan inklusi sosial, dan 3) pengabdian masyarakat responsif gender dan inklusi sosial (Aida dkk., 2022) Adapun hasil wawancara yang dilakukan bersama rektor IAIN Ponorogo mengenai strengths (kekuatan), weaknesses (kelemahan), oportunities (peluang), dan threats (ancaman) secara rinci dapat dilihat melalui uraian di bawah ini (E. Muafiah, komunikasi pribadi, 2022):

#### Strength/Kekuatan:

- a. Rencana strategis (Renstra) IAIN Ponorogo telah mengakomodir nilai kesetaraan gender pada tridharma perguruan tinggi
- b. Mata kuliah "Gender dan Inklusi Sosial" di IAIN Ponorogo telah menjadi mata kuliah dasar umum di program studi tertentu
- c. Pelatihan untuk penyusunan RPS responsif gender juga dilakukan secara rutin oleh IAIN Ponorogo melalui PSGA
- d. IAIN Ponorogo telah mengafirmasi dosen perempuan yang sedang hamil dengan cara mengurangi beban SKS pada mata kuliah dan diberikan kesempatan mengajar di lantai bawah
- e. IAIN Ponorogo membuka kesempatan yang sama bagi seluruh calon peneliti yang hendak meneliti isu gender dan inklusi sosial
- f. Pedoman pelaksanaan pengabdian monodisiplin juga mendorong terlaksananya pengabdian masyarakat responsif gender, meski hal ini tidak dijelaskan secara eksplisit

Weakness/Kelemahan:

- a. IAIN Ponorogo belum memiliki pedoman spesifik yang mengatur integrasi perspektif gender dalam kurikulum
- b. Belum terdapat juknis spesifik yang mengatur kuota penelitian yang bertemakan gender
- c. Belum terdapat juknis spesifik yang mengatur pengabdian masyarakat bertemakan gender
- d. Masih minimnya pelatihan pengabdian masyarakat berbasis advokasi terhadap korban kekerasan seksual

Opportunities/Peluang:

- a. Himbaun kementerian agama terkait penggunaan anggaran minimal 5% dari anggaran BOPTN dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengelola program kerja yang dapat mendorong pengarusutamaan gender dalam pendidikan, penelitian, dan juga pengabdian kepada masyarakat.
- b. Renstra IAIN Ponorogo yang telah mengakomodir nilai gender dapat dijadikan sebagai landasan untuk menyusun dokumen pendukung yang dapat mengakselerasi PUG pada tridharma, misalnya penyusunan juknis penelitian dan pengabdian masyarakat responsif gender, penyusunan RPS dan buku ajar responsif gender, dan lain sebagainya.

Threats/Ancaman:

PTRG belum menjadi indikator penilaian akreditasi perguruan tinggi, sehingga pelaksanaan indikator PTRG di IAIN Ponorogo juga masih bersifat voluntary. Tidak jauh berbeda dengan perguruan tinggi lain, kondisi ini akhirnya mengakibatkan perlambatan pada program pengarusutamaan gender di IAIN Ponorogo.

3. Tata Kelola & Monitoring/evaluasi yang meliputi penganggaran responsif gender

Ruang lingkup indikator tata kelola dan penganggaran responsif gender yang akan dianalisis selanjutnya yaitu meliputi, 1) tata pamong dan kepemimpinan responsif gender; 2) kerjasama untuk advokasi isu gender; dan 3) penganggaran responsif gender dan inklusi sosial (Aida dkk., 2022). Adapun hasil wawancara yang dilakukan bersama rektor IAIN Ponorogo mengenai strengths (kekuatan), weaknesses (kelemahan), oportunities (peluang), dan threats (ancaman) tentang Implementasi Indikator tata kelola dan penganggaran responsif gender di IAIN Ponorogo adalah sebagai berikut (E. Muafiah, komunikasi pribadi, 2022):

#### Strength/Kekuatan:

- a. Rektor IAIN Ponorogo adalah perempuan, jabatan strategis di lingkungan IAIN Ponorogo juga banyak diisi oleh pejabat perempuan
- b. IAIN Ponorogo tidak menghalangi perempuan untuk mengisi jabatan tertentu
- c. IAIN Ponorogo telah memiliki fasilitas tertentu yang dapat mendorong terpenuhinya sarana prasarana yang responsif gender, seperti: ruang laktasi yang dilengkapi dengan bed, alat pendingin untuk menyimpan ASI, tangga masjid Dar As-Salikin yang responsif gender, serta memperhatikan ukuran tinggi tangga agar ramah terhadap seluruh pengguna.

#### Weakness/kelemahan:

- a. Terdapat kekosongan penanggungjawab PPRG pada selang waktu tertentu, yaitu dari tahun 2019 hingga sekarang, sehingga kondisi ini mengakibatkan penggaran dan perencanaan responsif gender di IAIN Ponorogo saat ini tidak beracuan pada GAP dan GBS.
- b. Sarana prasarana responsif gender dan inklusif pada umumnya mahal

#### Opportunities/Peluang:

IAIN Ponorogo merupakan kampus terbesar dan satu-satunya kampus negeri di kabupaten Ponorogo, maka besar kesempatan untuk mendorong kerjasama yang inklusif antara IAIN Ponorogo dengan pemerintah kabupaten ponorogo khususnya pada program implementasi PUG.

#### Threats/Ancaman:

- a. IAIN Ponorogo pernah bekerjasama dengan NGO tertentu ketika menyelesaikan kasus kekerasan seksual, namun karena IAIN Ponorogo belum memiliki aturan kerjasama yang memadai mengakibatkan IAIN Ponorogo tersudutkan pada kondisi-kondisi tertentu.
- b. IAIN Ponorogo sebagai satuan dari lembaga pendidikan yang terikat (merupakan PTKIN), memiliki gerak yang terbatas untuk menjalankan program tertentu karena terkendala oleh logika anggaran
- c. Pengadaan sarana prasarana yang responsif gender dan inklusi sosial cenderung mahal, sedangkan sebagai Satker, IAIN Ponorogo belum memiliki kebebasan untuk mengatur keuangannya sendiri

#### 4. Budaya Nir-Kekerasan Terhadap Laki-laki dan Perempuan

Ruang lingkup indikator budaya nir-kekerasan terhadap laki-laki dan perempuan yang akan dianalisis selanjutnya meliputi 1) adanya SK/Peraturan rektor yang mengatur tentang pencegahan dan penanganan kekerasan seksual (KS) di perguruan tinggi; 2) memiliki mekanisme pencegahan dan penanganan kekerasan seksual seperti adanya Unit Layanan Terpadu; serta 3) melaksanakan kegiatan yang mendorong sosialisasi anti kekerasan seksual di perguruan tinggi (Aida dkk., 2022). Adapun hasil wawancara yang dilakukan bersama rektor IAIN Ponorogo mengenai strengths (kekuatan), weaknesses (kelemahan), oportunities (peluang), dan threats (ancaman) tentang Implementasi Indikator budaya nir-kekerasan terhadap laki-laki dan perempuan adalah sebagai berikut (E. Muafiah, komunikasi pribadi, 2022):

##### Strength/Kekuatan:

- a. IAIN Ponorogo telah memiliki Peraturan Rektor Nomor 1 Tahun 2022 tentang pencegahan dan penanganan kekerasan seksual sebagai landasan pelaksanaan program dan penindakan apabila terjadi kasus Kekerasan Seksual.
- b. IAIN Ponorogo telah memiliki Unit layanan terpadu yang diberi nama "IAIN Ponorogo Care" dan berdiri sejak bulan Juni Tahun 2022.
- c. Selama ini program kegiatan PSGA di IAIN Ponorogo banyak yang telah berorientasi pada penguatan perspektif gender bagi civitas akademika IAIN Ponorogo, diantaranya yaitu Workshop Penguatan Kapasitas GFP dalam PPKS di Perguruan Tinggi TA 2021, Seminar & Sosialisasi Draft Peraturan Rektor IAIN Ponorogo tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di IAIN Ponorogo TA 2021, Seminar & Launching Peraturan Rektor tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di IAIN Ponorogo TA 2021, Workshop Penulisan Artikel Ilmiah Berperspektif Gender Bagi Dosen Iain Ponorogo TA 2021, Seminar Strategi Pencegahan Kekerasan Seksual Di Pondok Pesantren Di Ponorogo TA 2022, Workshop Metodologi Penelitian Berperspektif Gender Bagi Mahasiswa TA 2021, Workshop Penulisan RPS Berpekspektif Gender Bagi Dosen Baru IAIN Ponorogo TA 2022, dan Seminar nasional membedah UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual TA 2022.

##### Weakness/Kelemahan:

- a. Belum tersedia aturan main yang memadai terkait penanganan kekerasan seksual apabila bekerjasama dengan lembaga lain
- b. SDM/kader yang dapat membantu penanganan kekerasan seksual di lingkungan IAIN Ponorogo masih belum tersisir dengan baik,
- c. SDM yang diorientasikan untuk menangani kekerasan seksual belum memiliki keterampilan/kapasitas yang memadai

- d. ULT IAIN Ponorogo masih minim kerjasama dengan lembaga/unit lain dalam hal penanganan dan recovery korban kekerasan
- e. Sistem pelaksanaan penanganan belum memadai
- f. Pelaksanaan kegiatan yang berupa sosialisasi pencegahan dan penanganan kekerasan seksual masih terkendala dengan administrasi keuangan, sehingga pelaksanaan kegiatan belum mampu terlaksana dengan maksimal

#### Opportunities/Peluang:

Dukungan dari pemerintah dalam bentuk regulasi merupakan peluang dan momentum yang sangat tepat untuk menggencarkan sosialisasi pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual di IAIN Ponorogo, misalnya pada tahun 2022 Pendis melalui KMA Nomor 73 Tahun 2022 turut mendukung kegiatan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di satuan pendidikan Islam.

#### Threats/Ancaman:

- a. Kasus kekerasan seksual semakin masif, jika hal ini tidak ditangani dengan baik maka dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam kegiatan belajar mengajar
- b. Jika IAIN Ponorogo tidak mampu mengelola kasus Kekerasan Seksual dengan baik, maka akan meningkatkan intervensi masyarakat luar terhadap IAIN Ponorogo
- c. Nama baik IAIN Ponorogo akan tercemar jika tidak mampu merespon kasus Kekerasan Seksual dengan cepat dan dengan penanganan yang benar

## PEMBAHASAN

### Strategi Alternatif Implementasi Indikator PTRG di IAIN Ponorogo

Berdasarkan hasil analisis SWOT, didapatkan beberapa alternatif strategi yang dapat mendorong percepatan implementasi indikator PTRG di IAIN Ponorogo:

#### 1. Strategi S-O (Strengths - Opportunities)

Strategi S-O merupakan strategi yang diambil dengan mengoptimalkan kekuatan yang dimiliki oleh organisasi untuk memanfaatkan peluang yang ada. Adapun uraian strategi S-O yang dapat diimplementasikan oleh IAIN Ponorogo sebagai berikut.

- a. Pemangku kepentingan di lingkungan IAIN Ponorogo harus lebih serius dalam merespon dan mengimplementasikan Intruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan, Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2006 tentang Tugas dan Fungsi PUG, Keputusan Jenderal Pendidikan Islam Nomor 5494 Tahun 2019, Keputusan Menteri Agama Nomor 571 Tahun 2020, dan Edaran Bersama tentang PUG. Selain itu, SK PUG yang telah disahkan oleh rektor IAIN Ponorogo juga dapat menjadi landasan kuat dalam pengimplementasian PUG. Salah satu wujud keseriusan pemangku kepentingan adalah dengan

melakukan mapping program-program serta kebutuhan sarana prasarana yang dapat mendorong percepatan PUG di IAIN Ponorogo.

- b. Mempergunakan sumber daya keuangan dengan berlandaskan GAP (gender analysis pathway) dan GBS (gender budget statement) juga solusi yang strategis dalam mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang selama ini belum memenuhi unsur adil gender. Rupanya sejauh ini IAIN Ponorogo masih sepi dalam penggunaan dua alat ini, alat GAP dan GBS belum menghasilkan manfaat yang signifikan dalam mendeteksi penganggaran yang responsif gender.
  - c. Bagian ketiga adalah penguatan perspektif gender pada sumber daya manusia. Berdasarkan data pilah gender di IAIN Ponorogo, dapat dikatakan jumlah dosen laki-laki dan perempuan hampir dapat dikatakan setara. Perbandingan 52% laki-laki dan 48% perempuan bukanlah angka yang menunjukkan ketimpangan yang signifikan. Harusnya peluang ini dapat menjadi kekuatan tersendiri bagi IAIN Ponorogo dalam mendorong percepatan PUG. Oleh karena itu, penguatan perspektif adil gender perlu dilakukan melalui berbagai kegiatan dan maupun program kerja.
2. Strategi W-O (Weaknesses - Opportunities)

Strategi ini bertujuan untuk meminimalisir kelemahan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Adapun uraian strategi W-O yang dapat diimplementasikan oleh IAIN Ponorogo yaitu:

- a. Memperkuat koordinasi antar pemangku kepentingan meliputi pejabat rektorat, kepala unit/lembaga, dan juga dekanat, agar keseluruhan dari mereka mengetahui dan dapat menerima PUG sebagai landasan penting pelaksanaan kegiatan di masing-masing unit/lembaga dan fakultas
  - b. Memberikan pelatihan kepada kepala unit/lembaga dan juga para dekan dalam menyusun perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan program kerja yang responsif gender
3. Strategi S-T (Strengths - Treat)

Strategi ini bertujuan untuk memanfaatkan kekuatan organisasi untuk mengatasi ancaman yang ada. Adapun uraian strategi S-T yang dapat diimplementasikan oleh IAIN Ponorogo yaitu:

- a. IAIN Ponorogo melalui PSGA perlu melakukan pengkaderan yang serius terhadap gender focal point (GFP). Selain itu GFP yang ada juga perlu diberikan pelatihan yang memadai. Sebab, kondisi GFP hari ini adalah penentu keberhasilan PSGA di masa yang akan datang.
- b. IAIN Ponorogo melalui modal Rencana Strategis (RENSTRA) yang telah mengakomodir nilai kesetaraan gender perlu diterjemahkan ke dalam berbagai program, artinya IAIN Ponorogo harus membiasakan diri untuk menjadikan prinsip "Adil gender" sebagai landasan dalam pelaksanaan program. Agar, jika PTRG menjadi salah satu indikator wajib pada akreditasi institut, maka IAIN Ponorogo tidak kesulitan untuk menyesuaikan diri.

4. Strategi W-T (Weaknesses - Treat)

Strategi ini mencoba meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman yang ada. Adapun uraian strategi W-T yang dapat diimplementasikan oleh IAIN Ponorogo yaitu:

- a. IAIN Ponorogo harus mengimplementasikan “Peraturan Rektor tentang pencegahan dan penanganan kekerasan seksual” dengan tegas. Sehingga untuk dapat mengelola kasus KS dengan baik, maka sarana prasarana, aturan main, dan juga kerjasama dengan pihak-pihak tertentu perlu direncanakan secara sistematis sejak sekarang.
- b. IAIN Ponorogo harus segera memberikan pelatihan mengenai GAP dan GBS kepada bagian perencanaan, seluruh kepala unit/ lembaga, dan juga dekanat agar program kerja yang terencana di masa yang akan datang berangsur-angsur telah mempertimbangkan prinsip adil gender.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis SWOT pada studi di atas, pada dasarnya IAIN Ponorogo telah memiliki modal yang cukup besar dalam mewujudkan diri menjadi perguruan tinggi responsif gender. Akan tetapi jika modal-modal tersebut tidak dapat diramu dengan baik oleh para pemangku kepentingan, maka kondisi yang ada justru dapat menghambat perjalanan IAIN Ponorogo menuju perguruan tinggi responsif gender. Beberapa peluang penting yang tidak dimiliki oleh Perguruan Tinggi lain namun dimiliki oleh IAIN Ponorogo adalah, memiliki rektor perempuan dan diyakini memiliki perspektif gender yang baik. Kondisi ini menunjukkan peluang yang cukup besar bagi IAIN Ponorogo untuk mewujudkan diri menjadi perguruan tinggi responsif gender. Meski demikian, penelitian ini masih menunjukkan beberapa kelemahan, di antaranya adalah bersifat mono-kasus, artinya lesson learned yang diambil dari penelitian ini hanya berasal dari satu perguruan tinggi. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan pendekatan multi-kasus beberapa perguruan tinggi di Indonesia, sehingga hasil yang diperoleh dapat menjadi acuan yang lebih valid dan terdistribusi merata bagi perguruan tinggi lain untuk menemukan kekurangan diri dan membenahi kekurangan guna mewujudkan diri menjadi perguruan tinggi responsif gender.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih diucapkan oleh penulis kepada pihak-pihak yang telah memberikan informasi berupa data-data yang digunakan dalam penelitian.

## **PERNYATAAN KONTRIBUSI PENULIS**

Penelitian hanya dilakukan oleh Irma Yuliani sebagai penulis utama dan Isnatin Ulfah sebagai penulis kedua.

## **REFERENSI**

Agustina, I. F., Mursyidah, L., & Sukmana, H. (2021). Gender responsive implementation in village government. *Proceedings of the 1st*

International Conference of Education, Social and Humanities (INCESH 2021), 581, 99–202.

- Aida, N., Hidayati, D. L., Murdiana, E., Hamidatur, R., Hanafi, I., Yuliani, I., Khasan, U., Fithriyyah, M. U., Wijayati, M., Fadhilah, N., Khoiriyah, R., Andriyani, S., Rofiah, S., Rahmawati, T., & Mayasari, L. D. (2022). *Dokumen operasionalisasi indikator perguruan tinggi responsif gender (Jakarta Indonesia)*. Rumah KitaB.
- Broecke, S., & Hamed, J. (2008). Gender gaps in higher education participation: An analysis of the relationship between prior attainment and young participation by gender, socio-economic class and ethnicity (Munich Personal RePEc Archive No. 578942011-001). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/e578942011-001>
- Cardona-Moltó, M. C., & Miralles-Cardona, C. (2022). Education for gender equality in teacher preparation: Gender mainstreaming policy and practice in spanish higher education. Dalam J. A. Boivin & H. Pacheco-Guffrey (Ed.), *Advances in Educational Marketing, Administration, and Leadership* (hlm. 65–89). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8025-7.ch004>
- Elindawati, R. (2021). Perspektif feminis dalam kasus perempuan sebagai korban kekerasan seksual di Perguruan Tinggi. *Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama*, 15(2), 13. <https://doi.org/10.46339/al-wardah.xx.xxx>
- Ernita, A. (2014). *Perilaku komunikasi guru [Repository]*.
- Farida, S. I. (2018). Anggaran responsif gender sebagai suatu instrumen negara untuk pemenuhan hak perempuan di Indonesia. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2).
- Febrianti, N., Abdulkarim, A., Malihah, E., & Fitriasaki, S. (2020). Analisis muatan kajian gender pada buku teks pendidikan kewarganegaraan di perguruan tinggi. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 10(1), 70–77. <https://doi.org/10.21067/jip.v10i1.4328>
- Fithriyah, F. Indonesia's Experience: Implementing Gender Responsive Planning and Budgeting. *Indonesian Journal of Development Planning*, 1(1), 59-75.
- González-Sánchez, G., Olmo-Sánchez, M. I., & Maeso-González, E. (2021). Challenges and Strategies for Post-COVID-19 Gender Equity and Sustainable Mobility. *Sustainability*, 13(5), 2510. <https://doi.org/10.3390/su13052510>

- Indriyany, I. A., Hikmawan, M. D., & Utami, W. K. (2021). Gender dan pendidikan tinggi: Studi tentang urgensitas kampus berperspektif gender. *JiIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 55-72. <https://doi.org/10.14710/jiip.v6i1.9376>
- Islamsantun. (2022). Aliansi PSGA seluruh Indonesia membangun sinergi dengan kementerian PPPA. [Islamsantun.org. https://islamsantun.org/peristiwa/aliansi-psga-seluruh-indonesia-membangun-sinergi-dengan-kementerian-pppa/](https://islamsantun.org/peristiwa/aliansi-psga-seluruh-indonesia-membangun-sinergi-dengan-kementerian-pppa/)
- Kusmanto, T. Y. (2018). Dinamika pengarusutamaan gender pada pendidikan tinggi Islam. *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 12(3), 303. <https://doi.org/10.21580/sa.v12i3.2091>
- Machmud, F. Pengarusutamaan Gender (Pug) Sektor Pendidikan. *Eklektika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Pendidikan*, 1(2), 119-136.
- Maulana, B. S. (2020). Implementasi pengarusutamaan gender dalam kurikulum fakultas syariah. *Jurnal Equalita*, 2(2), 18.
- Muafiah, E. (2022). Analisis SWOT implementasi indikator PTRG di IAIN Ponorogo [Komunikasi pribadi].
- Murniati, T., & Zayzda, N. A. (2021). Penyusunan profil gender dan inklusi sosial di perguruan tinggi (studi di Universitas Jenderal Soedirman). *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Papers*, 10.
- Ni'am, S. (2017). Pendidikan Perspektif Gender Di Indonesia (Menimbang dan Menakar Peran Gender dalam Pendidikan). *EGALITA*, 10 (1). <https://doi.org/10.18860/egalita.v10i1.4537>
- Nurhamadah. (2016). Analisis kebijakan dan program kegiatan di PTAI responsif gender. *Jurnal Al-Maiyyah*, 9(2), 205-227.
- Rusyidi, B., Bintari, A., & Wibowo, H. (2019). Experience and knowledge on sexual harassment: A preliminary study among Indonesian university students. *Share: Social Work Journal*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.24198/share.v9i1.21685>
- Sofiani, T. (2012). Membangun Kampus (STAIN Pekalongan) yang Sensitif Gender. *MUWAZAH: Jurnal Kajian Gender*, 4(2).
- Ummah, N. I. (2019). Pengelolaan sarana prasarana pendidikan responsif gender: Studi di iain jember. *An-Nisa': Jurnal Kajian Perempuan dan Keislaman*, 12(2), 137-158. <https://doi.org/10.35719/annisa.v12i2.14>
- Wijayati, M., Murdiana, E., & Hamdani, A. (2022). Jalan Terjal Menuju Perguruan Tinggi Responsif Gender: Lesson Learned dari Piloting Program

Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender di IAIN Metro. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, 3(1).

Yunus, R. (2015). Strategi pembangunan melalui pengarusutamaan gender (analisis SWOT pada program gender watch di Kabupaten Gresik). *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 1(2), 94-111.