

ANALISA KEBIJAKAN RESPONSIF GENDER DI LINGKUNGAN PERGURUAN TINGGI (STUDI KASUS DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN UPN VETERAN JAWA TIMUR)

Januari Pratama NurraTri Trisnaningtyas ¹, Firsty Chintya Laksmi Perbawani ²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Correspondent author: Januari.pratama.hi@upnjatim.ac.id
Surabaya 60294, Jawa Timur, Indonesia

Abstract

The purpose of this writing is to analyze and determine Gender Responsive Policy Analysis In The Higher Education Environment (Case Study Of Upn Veteran East Java Lecturer And Educational Personnel). The research method uses a mixed methods research approach with questionnaire data collection techniques and focus group discussions (FGD).

The research results show that although the policies within the UPN "Veteran" East Java are quite gender-responsive, they require further attention in several sectors. By integrating the insights gained from this research, it is hoped that UPN "Veteran" East Java can take meaningful steps to create a responsive and inclusive workplace. This research contributes to the growing discourse around gender-responsive policies in the academic environment, highlighting achievements and areas for improvement for the benefit of the entire academic community, especially for lecturers and education staff.

Keywords: Gender equality; gender mainstreaming; gender responsive; higher education; Sustainable development

Abstrak

Tujuan penulisan ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui Analisa Kebijakan Responsif Gender Di Lingkungan Perguruan Tinggi (Studi Kasus Dosen Dan Tenaga Kependidikan Upn Veteran Jawa Timur). Metode penelitian menggunakan pendekatan mix methods research dengan teknik pengumpulan data kuesioner dan focus group discussion (FGD).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kebijakan di lingkungan UPN "Veteran" Jawa Timur sudah cukup responsif gender namun memerlukan perhatian lebih lanjut di beberapa sektor. Dengan mengintegrasikan wawasan yang diperoleh dari penelitian ini, UPN "Veteran" Jawa Timur diharapkan dapat mengambil langkah berarti untuk menciptakan tempat kerja yang responsif dan inklusif. Penelitian ini berkontribusi pada wacana yang berkembang seputar kebijakan responsif gender di lingkungan akademik, menyoroti pencapaian dan bidang perbaikan untuk kepentingan seluruh komunitas akademik, khususnya bagi dosen dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci: Kesetaraan gender; Pembangunan berkelanjutan; Pengarusutamaan gender; Perguruan Tinggi, Responsif gender

PENDAHULUAN

Gender dapat dipahami sebagai sebuah konstruksi sosial akan peran, kedudukan, tanggung jawab, serta pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan (Wiasti, 2017). Berbeda dengan jenis kelamin yang merupakan fitrah manusia secara biologis, persepsi gender dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya dan lingkungan. Di lingkungan dengan budaya patriarki yang melekat erat, ketimpangan gender dimanifestasikan dalam dominasi peran laki-laki di berbagai sektor kehidupan utama seperti ekonomi, sosial, dan politik. Sebaliknya, perempuan memiliki akses yang terbatas pada sektor-sektor tersebut, misalnya terbatasnya akses dalam mengenyam pendidikan, keterbatasan peluang kerja dan jenjang karir, serta keterbatasan dalam partisipasi politik dan pembuatan kebijakan. Meskipun membaik dari tahun-tahun sebelumnya, tingkat ketimpangan gender di Indonesia masih tergolong tinggi, dibuktikan dengan menempati urutan ke-92 dunia dalam Indeks Kesenjangan Gender Global (GGGI) (World Economic Forum, 2022).

Tingginya kesenjangan gender yang terjadi di Indonesia menjadi urgensi untuk mewujudkan kesetaraan gender melalui pengarusutamaan gender (PUG) berdasarkan Inpres no. 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional (Kertati, 2021). Strategi PUG bukan dimaksudkan untuk menyaingi dan mengungguli, bahkan menggantikan peran laki-laki di sektor tertentu, melainkan memastikan setiap individu baik laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan, hak, dan kewajiban yang sama dalam berbagai aspek kehidupan. Berbagai penelitian terdahulu membuktikan bahwa meningkatnya Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) dan Indeks Pembangunan Gender (IPG) berbanding lurus dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan. Pada sektor ekonomi, perempuan menyumbang 37.22% dari total pendapatan nasional (Badan Pusat Statistik, 2020-2021). Pada sektor politik, pemberdayaan perempuan sangat diperlukan mengingat sebagian besar perempuan menjadi korban atas ketimpangan sosial, ekonomi dan politik. Keterlibatan perempuan dalam proses pembuatan kebijakan berperspektif gender akan menghasilkan kebijakan yang lebih tepat guna dan tepat sasaran sehingga dapat menyelesaikan akar permasalahan yang terjadi di masyarakat.

Sementara itu, Perguruan Tinggi memiliki peranan yang signifikan dalam mewujudkan tercapainya kesetaraan gender di Indonesia. Bergerak di sektor pendidikan, kualitas sumber daya manusia yang melek pendidikan dianggap berbanding lurus dengan kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender. Selain itu, perguruan tinggi dapat menjadi *pilot-project* dalam mengimplementasikan kebijakan berperspektif gender, yang nantinya dapat diduplikasi di berbagai instansi pemerintah maupun non-pemerintah. Selanjutnya, tridharma Perguruan Tinggi dapat dimanfaatkan untuk mendorong kesetaraan gender di masyarakat

luas melalui program penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, kontribusi perguruan tinggi dalam mewujudkan kesetaraan gender di Indonesia sangat penting.

Namun, realitas menunjukkan bahwa masih terdapat ketimpangan gender di lingkungan Perguruan Tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan munculnya kasus pelecehan dan kekerasan sosial yang dilakukan oleh oknum sivitas akademika, dimana korban adalah mayoritas perempuan. Contoh lain adalah rasio laki-laki dan perempuan dalam menduduki jabatan struktural yang masih didominasi oleh laki-laki. Nihilnya perspektif gender dalam pembuatan kebijakan (*decision-making and decision-maker*) berdampak pada ketimpangan kesempatan yang dimiliki antara pegawai laki-laki dengan perempuan. Pegawai perempuan seringkali menjadi pihak yang dirugikan atas kebijakan Perguruan Tinggi yang dibuat oleh mayoritas laki-laki, seperti tidak adanya tunjangan keluarga bagi perempuan, tidak tersedianya fasilitas laktasi dan penitipan anak, minimnya fasilitas cuti yang diberikan, dll. Untuk itu, kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender perlu ditingkatkan di lingkungan Perguruan Tinggi untuk mendukung implementasi kebijakan responsif gender yang lebih komprehensif, sejalan dengan salah satu tujuan pembangunan berkelanjutan.

Kebijakan kampus responsif gender pada sivitas akademika UPNVJT dianalisa menggunakan beberapa konsep yang terkait dengan kesetaraan gender, antara lain konsep pembangunan berkelanjutan, konsep keamanan personal, serta konsep kesetaraan gender untuk memberikan pemahaman yang mendalam terhadap kasus yang diteliti. Menurut Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, pembangunan berkelanjutan merupakan upaya untuk menjamin keutuhan lingkungan hidup serta keselamatan, kesejahteraan dan kualitas hidup generasi masa kini dan masa depan yang dipadukan dalam tiga strategi utama pembangunan lingkungan, sosial, dan ekonomi (Fakultas Hukum UI, n.d.). Definisi tersebut mengaitkan hubungan banyak isu terkait, seperti kemiskinan, pemerataan, kesetaraan, kualitas lingkungan, keamanan, dan kontrol populasi (Chang, Chen, Hsu, Hu, & Tseng, 2015).

Gambar 1. Pilar pembangunan berkelanjutan



Sumber: penggambaran ulang oleh tim peneliti berdasarkan (Landiyanto & Wardaya, 2005)

Berdasarkan bagan diatas, pemberdayaan dan kesetaraan gender merupakan bagian dari pilar sosial yang terhubung erat dengan dua pilar lainnya. Pemberdayaan berdasarkan perspektif gender memungkinkan perempuan untuk memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki di sektor ekonomi serta berkontribusi dalam pertumbuhan ekonomi rumah tangga, daerah, nasional, dan global. Kesetaraan gender dimanifestasikan dalam beberapa indikator utama, antara lain menghapuskan segala bentuk diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan, menghilangkan segala praktik yang mengancam keselamatan perempuan, menghargai pekerjaan domestik melalui penyediaan layanan public dan kebijakan perlindungan sosial, serta memastikan akses universal terhadap hak kesehatan seksual dan reproduksi (Department of Economic and Social Affairs, 2012). Adapun keseluruhan target dan indikator tersebut dapat dicapai dengan melakukan reformasi untuk memberikan hak yang sama atas sumber daya ekonomi pada perempuan, meningkatkan penggunaan teknologi untuk mempromosikan pemberdayaan perempuan, serta mengadopsi dan memperkuat kebijakan dan undang-undang untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan (Purbantina, Trisnaningtyas, & Prasetyo, 2023).

Selanjutnya, dalam konsep keamanan personal, gender merupakan salah satu yang masih rentan mendapatkan jaminan keamanan. Maraknya kasus kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan memunculkan perasaan tidak aman bagi perempuan untuk berada di ruang publik. Selain itu, ketidakadilan secara sosial dan ekonomi menghambat pemenuhan *freedom from want* pada perempuan. Hal tersebut dimanifestasikan dalam upah yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan, beban ganda antara pekerjaan

rumah tangga dan pekerjaan kantor oleh perempuan, hingga sulitnya perempuan untuk menduduki jabatan tertentu pada sebuah instansi.

Gambar 2. Konsep keamanan manusia



Sumber: (Inter-American Institute of Human Rights, 2010)

Berdasarkan ilustrasi diatas, salah satu strategi untuk mencapai keamanan manusia, khususnya keamanan personal dalam hal ini adalah melalui perlindungan (*protection*) dan pemberdayaan (*empowerment*). Strategi pemberdayaan dilakukan dengan sistem *bottom-up* melibatkan masyarakat dan *stakeholder* lain seperti instansi, komunitas dan lembaga non-pemerintah dalam upaya mencapai keamanan manusia. Selain itu, strategi perlindungan juga perlu dilakukan secara *top-bottom* melalui kebijakan dan produk Undang-Undang pemerintah yang bersifat inklusif melindungi semua pihak. Kombinasi strategi yang dilakukan dengan penuh kesadaran oleh semua pihak akan menghasilkan masyarakat yang lebih inklusif dengan kualitas kehidupan yang lebih baik.

Dalam konsep kesetaraan gender sendiri, terdapat 4 aspek yang digunakan untuk mewujudkan kesetaraan gender, yaitu akses, partisipasi, manfaat, dan kontrol (Fithriyah, 2017). Akses merujuk kepada kesempatan dalam memperoleh hak atas sumber daya yang tersedia, sedangkan partisipasi mengacu kepada peran serta keterlibatan dalam memperoleh sumber daya, pengambilan keputusan, dan menentukan proses pemecahan masalah. Selanjutnya, kontrol diartikan sebagai keleluasaan dalam menggunakan haknya secara berdaya dan bertanggungjawab. Terakhir, perlunya jaminan bahwa suatu kebijakan atau program akan menghasilkan manfaat yang setara bagi laki-laki maupun perempuan. Keempat indikator yang telah dijelaskan diatas menjadi dasar untuk mewujudkan kesetaraan gender. Bukan hanya perempuan yang mengupayakan pemenuhan hak-hak dasarnya agar setara, tetapi perlu kesadaran atas urgensi dan manfaat kesetaraan gender oleh setiap individu di berbagai lapisan masyarakat.

METODOLOGI

Dalam melaksanakan rangkaian penelitian, *mix methods* digunakan sebagai metodologi penelitian dengan menggabungkan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk memperoleh hasil yang komprehensif (Byrman, 2006). Analisa kebijakan kampus responsif gender dianalisa menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara terstruktur dan focus group discussion (FGD). Kuesioner dan wawancara terstruktur dilakukan dengan teknik *cluster random sampling* yang memungkinkan untuk mengambil sampling responden dari masing-masing fakultas dan unit pelayanan terpadu (UPT)/biro yang terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan. Selanjutnya, FGD dilakukan untuk menggali informasi lebih dalam mengenai implementasi kebijakan responsif gender dengan informan perwakilan masing-masing satu orang dosen dan satu orang tendik dari fakultas dan UPT/biro yang ada di lingkungan UPN "Veteran" Jawa Timur.

Penelitian ini memperoleh respon dari 64 partisipan yang terdiri dari 46 dosen (71.9%) dan 18 staf administrasi (29.1%) di tujuh fakultas dan sembilan biro/UPT di lingkungan UPN "Veteran" Jawa Timur. Survei berbasis kuesioner digunakan, dengan responden menilai tingkat kesetaraan gender dalam tujuh kebijakan utama kampus. Survei ini menggunakan skala 1 sampai 5 untuk mengukur kesetaraan. Selanjutnya, FGD dilaksanakan menggunakan cluster random sampling yang terdiri dari 30 peserta dosen dan tenaga kependidikan perwakilan dari masing-masing fakultas dan biro/UPT. Pada sesi FGD, informasi yang lebih mendalam mengenai persepsi kebijakan kampus responsif gender didiskusikan dan dianalisa secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan Responsif Gender dalam Dunia Pendidikan

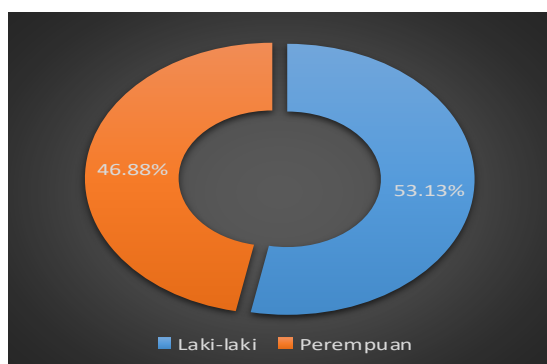
Isu gender memiliki daya tarik tersendiri dalam dunia pendidikan, utamanya pasca globalisasi. Di tataran global, banyak tulisan yang mencoba membagi konsepsi apa itu pendidikan responsif gender. *United Nations International Children's Emergency Fund* (UNICEF) dalam laporan terbarunya yang berjudul "Gender-Responsive Digital Pedagogies: A Guide for educators" mendeskripsikannya sebagai pengakuan dan respons terhadap ketidaksetaraan gender dalam menerapkan kegiatan, kebijakan, dan program edukasi (UNICEF, 2022). *International Network for International Network for Advancing Science and Policy* (INASP) juga menambahkan definisi dari pedagogi responsif-gender sebagai kebutuhan belajar pelajar pria dan wanita yang terus merefleksikan sadar gender agar kesetaraan bisa dicapai (Chapin & Warne, 2020)

Pendekatan pedagogi responsif gender bertujuan untuk mengakui norma sosial dan adanya ketidaksetaraan kekuasaan dalam bekerja dan penggunaan fasilitas di dalam kampus; sehingga diharapkan pendekatan ini mampu membangun kesadaran agar terhindar dari stereotip dan bias gender dalam pengajaran dan kegiatan pembelajaran (Chapin & Warne, 2020). Mengambil contoh di Ethiopia, kesenjangan antara jumlah siswa wanita dan pria di tahun 2011 adalah 56,9% dibanding 75%. Tingkat literasi siswa wanita lebih rendah dua kali lipat dibandingkan dengan siswa pria (Abraha, Dagneu, & Seifu, 2019). Sedangkan di Eropa, yang bisa dikatakan sebagai model atau kiblat bagi kesetaraan gender, juga masih banyak sekali kesenjangan gender dalam dunia pendidikannya. Angka peneliti perempuan di lembaga-lembaga riset di Eropa hanya 36% saja per tahun 2014. Di level pimpinan kelembagaan dengan level profesor, perempuan hanya mendapat kursi sebanyak 24% saja (Bencivenga & Drew, 2020). Angka tersebut menunjukkan bahwa urgensi untuk menanamkan kampus yang responsif gender menjadi isu yang sangat penting.

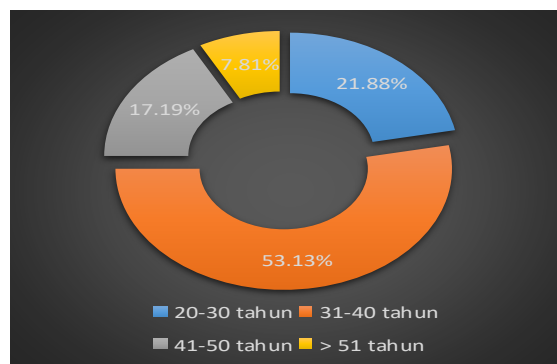
Analisa Kebijakan Responsif Gender di Lingkungan UPN “Veteran” Jawa Timur

Penelitian ini melibatkan partisipasi dari 64 responden yang telah mengisi kuesioner, terdiri dari 71.9% dosen dan 28.1% tenaga kependidikan di lingkungan UPNVJT. Dalam hal distribusi gender, sekitar 53.1% dari responden adalah pegawai perempuan, sedangkan 46.9% merupakan pegawai laki-laki. Berdasarkan rentang usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 31-40 tahun, yang mencapai 53.1% dari total responden. Selanjutnya, sebanyak 21.9% dari responden berada dalam kelompok usia 20-30 tahun, 17.2% berusia 41-50 tahun, dan 7.8% berusia lebih dari 51 tahun. Inisiasi awal menunjukkan bahwa pegawai perempuan memiliki antusiasme sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai laki-laki ketika membahas isu gender. Selain itu, distribusi usia menunjukkan bahwa pegawai dalam usia produktif secara profesional maupun reproduksi menaruh perhatian lebih terhadap isu ini, dibandingkan dengan rentang usia pegawai yang belum menikah atau memasuki usia lanjut.

Gambar 3.1. Distribusi berdasarkan jenis kelamin



Gambar 3.2 Distribusi berdasarkan usia



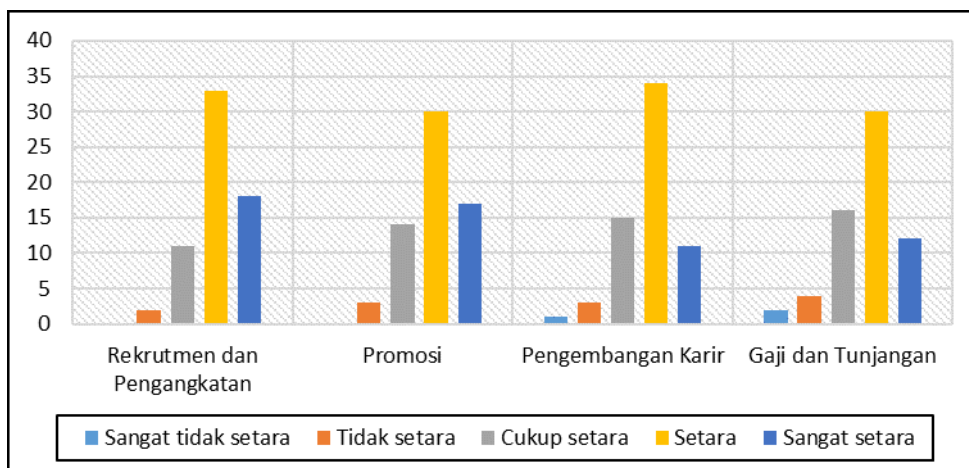
Sumber: Data tim peneliti (2023)

Sementara itu, persebaran responden berdasarkan fakultas atau satuan kerja akademik menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Sebanyak 26.6% dari responden berasal dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (FISIP), sementara 15.6% berasal dari Fakultas Ilmu Komputer. Selanjutnya, 9.4% dari responden berasal dari Fakultas Hukum, 7.8% dari Fakultas Teknik, 6.3% dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), 7.8% dari Fakultas Arsitektur dan Desain (FAD), 3.1% dari Fakultas Pertanian (FP), dan 22.1% dari berbagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) serta Biro di lingkungan UPN "Veteran" Jawa Timur.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai persepsi dosen dan tenaga kependidikan terhadap kebijakan responsif gender di Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur. Kebijakan yang dianalisa meliputi aspek-aspek seperti rekrutmen dan pengangkatan, promosi, pengembangan karir, gaji dan tunjangan, penanganan kasus pelecehan, fasilitas kerja, dan kesejahteraan pegawai. Evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan ini selanjutnya menggambarkan kesetaraan gender dan inklusifitas di UPNVJT. Pada komponen pertama, kebijakan rekrutmen dan pengangkatan dosen dan tenaga kependidikan tidak boleh bias gender untuk mencapai nilai setara. Pada komponen kedua, kebijakan promosi mencakup perlakuan yang adil dalam penilaian kinerja dan pertimbangan keberagaman gender dalam promosi.

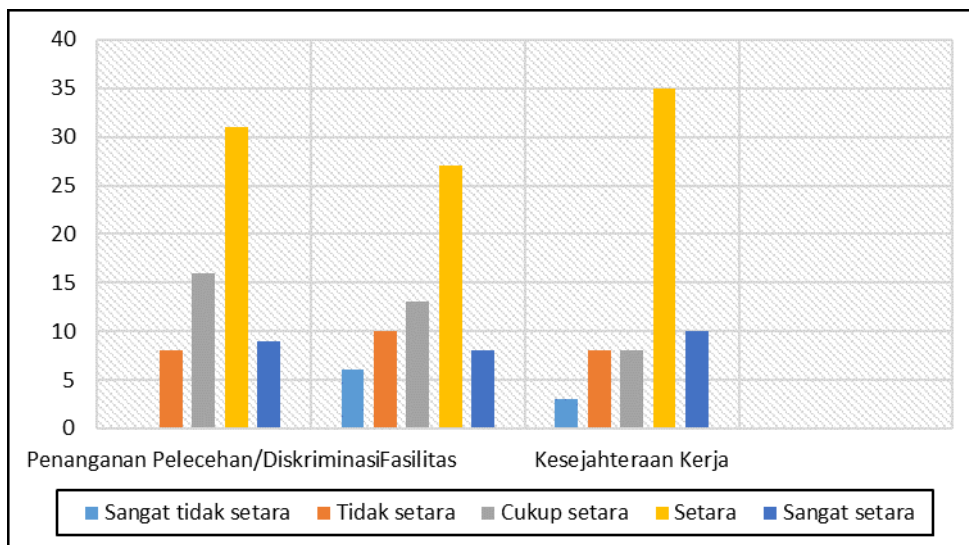
Komponen ketiga mengenai kebijakan pengembangan karir termasuk memastikan laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang setara dalam pengembangan karir dan menduduki posisi tertentu di lingkungan kampus. Komponen kelima menggarisbawahi kejelasan prosedur pengaduan yang jelas mengenai kasus pelecehan atau diskriminasi, serta menuntut perlakuan yang adil terhadap korban. Komponen keenam menyoroti fasilitas yang ramah gender dan inklusif bagi seluruh pegawai, termasuk ketersediaan jalur khusus difabel, toilet laki-laki dan perempuan yang terpisah, ruang laktasi, dll. Terakhir, komponen ketujuh menganalisa kesetaraan kesejahteraan kerja bagi dosen dan tenaga kependidikan, misalnya terkait hak cuti dan fleksibilitas kerja dengan mempertimbangkan kebutuhan gender. Ketujuh komponen tersebut selanjutnya dievaluasi menggunakan skala penilaian 1-5, dimana skala 1 berarti "sangat tidak setara" dan skala 5 berarti "sangat setara". Berikut adalah gambaran persepsi responden mengenai tujuh komponen kebijakan yang diuji:

Gambar 4. Persepsi kebijakan responsif gender 1



Sumber: Data tim peneliti (2023)

Gambar 5. Persepsi kebijakan responsif gender 2



Sumber: Data tim peneliti (2023)

Pertama, terkait dengan rekrutmen dan pengangkatan baik dosen maupun tenaga kependidikan, mayoritas responden memberikan penilaian "sangat setara", yaitu sebesar 33 responden. Angka ini mencerminkan pandangan tentang tingkat kesetaraan yang dianggap sudah signifikan. Sebanyak 17 responden (26.6%) menyatakan proses rekrutmen sudah sangat setara. Sementara itu, pada skala yang lebih kecil responden menilai proses rekrutmen pegawai di UPN "Veteran" Jawa Timur cukup setara (10 responden), serta tidak setara (sebanyak 2 responden). Hasil ini membuka ruang perbaikan dalam proses rekrutmen pegawai yang mungkin masih bias gender dalam sebagian kecil aspek.

Kedua, sebanyak 30 responden (46.8%) menyatakan bahwa kebijakan promosi dan kenaikan pangkat dosen serta tenaga kependidikan sudah setara. Angka tersebut diikuti dengan 16 responden (25%) yang memberikan penilaian sangat setara dan 13 responden

(20.3%) menilai cukup setara dalam aspek yang sama. Hal tersebut tercermin dari proporsi laki-laki dan perempuan yang menduduki jabatan struktural mulai dari wakil rektor, dekan, hingga koordinator program studi dan kepala lembaga cenderung seimbang. Artinya, laki-laki maupun perempuan memiliki akses yang sama dalam jenjang karir, baik secara struktural maupun fungsional. Meskipun demikian, sebanyak 3 responden (4.6%) menyatakan bahwa promosi dan kenaikan pangkat pegawai UPN "Veteran" Jawa Timur tidak setara.

Ketiga, pada komponen kesetaraan dalam pengembangan karir, penelitian menunjukkan tren grafik yang serupa dengan kedua komponen sebelumnya. Perlu diperhatikan bahwa dalam aspek pengembangan karir, terdapat 1 responden (1.5%) yang menilai sangat tidak setara. Sebagian kecil lainnya, sebanyak 3 responden (4.6%) menyatakan tidak setara, meskipun mayoritas responden memberikan penilaian cukup setara (23.4%), setara (53.1%), bahkan sangat setara (17.1%). Sekali lagi, hasil ini memberikan ruang evaluasi bagi pengembangan karir pegawai berdasarkan kemampuan dan etos kerja, bukan berbasis gender dan senioritas.

Keempat, dalam hal gaji dan tunjangan, 11 responden (17.1%) menilai sangat setara, 30 responden (46.8%) menilai setara, 15 responden (23.4%) menilai cukup setara. Selebihnya, sebanyak 4 responden (6.25%) dan 2 responden (3.12%) menyatakan gaji dan tunjangan dosen serta tenaga kependidikan tidak setara dan sangat tidak setara. Namun, alasan ketidaksetaraan tersebut ternyata tidak berbasis gender, melainkan karena proporsi kerja dan apresiasi yang diwujudkan dalam bentuk tunjangan tidak sesuai.

Kelima, sebanyak 30 responden (46.8%) memilih skala 4, mencerminkan persepsi mereka bahwa kebijakan ini mencapai tingkat kesetaraan yang memadai. Sebanyak 16 responden (25%) memilih skala 3, yang mengindikasikan pandangan bahwa tingkat kesetaraan dalam kebijakan ini masih cukup dapat diterima. Meskipun dalam jumlah yang lebih kecil, 9 responden (14%) memberikan penilaian tertinggi dengan memilih skala teratas, menggambarkan pandangan bahwa kebijakan ini sudah sangat setara. Namun, sejumlah 7 responden (10.9%) memilih skala 2 yang menggambarkan pandangan bahwa ada ketidaksetaraan yang perlu diperhatikan dalam kebijakan ini.

Keenam, yaitu mengenai penyediaan fasilitas dan aksesibilitas yang setara untuk sivitas akademika berdasarkan gender, penilaian juga menunjukkan keragaman pandangan. Meskipun mayoritas responden, yaitu sebanyak 27 responden (42.1%), memilih skala 4 yang mengindikasikan bahwa kebijakan ini telah mencapai tingkat kesetaraan yang memadai, terdapat sejumlah 8 responden (12.5%) yang memilih skala 5, menyatakan bahwa kebijakan ini sudah sangat setara. Namun, ada pula 12 responden (18.75%) yang memilih skala 3 dan 9 responden (14%) yang memilih skala 2, menunjukkan bahwa masih ada pandangan tentang ketidaksetaraan dalam aspek ini.

Ketujuh, pada kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan kerja bagi dosen dan tenaga kependidikan, hasil penilaian kembali menunjukkan variasi pandangan. Meskipun 34 responden (53.1%) memilih skala 4 dan 10 responden (15.6%) memilih skala teratas, yang menunjukkan bahwa mayoritas merasa bahwa kebijakan ini mencapai tingkat kesetaraan yang memadai, terdapat 10 responden (15.6%) yang memilih skala 2, menggambarkan pandangan bahwa ada ketidaksetaraan dalam kebijakan ini.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa dalam banyak aspek kebijakan, mayoritas responden merasa bahwa kesetaraan gender telah dicapai atau mendekati pencapaian yang memadai. Meskipun demikian, terdapat pandangan yang beragam dan adanya ruang untuk perbaikan dalam beberapa aspek tertentu guna memastikan bahwa kesetaraan gender benar-benar terwujud di lingkungan kampus.

Peningkatan Fasilitas dan Kesadaran Bersama untuk Mewujudkan Inklusivitas

Menindaklanjuti analisa persepsi dalam kuesioner kebijakan kampus responsif gender di lingkungan UPN "Veteran" Jawa Timur, para responden diberikan pertanyaan terbuka melalui kuesioner dan sesi FGD untuk memahami penerapan kebijakan tersebut secara mendalam. Pertanyaan terbuka kuesioner meliputi tiga pertanyaan, yaitu gambaran singkat mengenai penerapan kesetaraan gender di UPN "Veteran" Jawa Timur, pengalaman menghadapi atau menemukan kasus ketidaksetaraan gender, serta rekomendasi untuk meningkatkan kesetaraan gender bagi dosen dan tenaga kependidikan. Adapun dalam sesi FGD pertanyaan mencakup gambaran mengenai kesetaraan gender di satuan kerja masing-masing responden, inovasi yang perlu dilakukan untuk mewujudkan kesetaraan gender, serta mekanisme untuk mewujudkan lingkungan akademik yang aman dan inklusif.

Secara keseluruhan, tercapai konsensus bahwa meskipun kebijakan yang ada di UPN "Veteran" Jawa Timur tidak bias gender, namun terdapat ruang untuk peningkatan dan perbaikan dalam beberapa aspek. Misalnya, hampir separuh responden memberikan saran mengenai perbaikan fasilitas yang ramah gender dan difabel. Pentingnya ruang laktasi, fasilitas penitipan anak (*day care*), toilet dan tempat wudhu yang didesain sesuai kebutuhan gender, serta fasilitas penunjang difabel seperti *lift*, *guiding blocks*, dan *ramp* (bidang landai) untuk dapat menunjang proses belajar mengajar di perguruan tinggi.

Selain ramah gender, fasilitas yang tersedia juga harus mempertimbangkan faktor kegunaan, kemudahan, kenyamanan, kemandirian, dan kelembagaan untuk mewujudkan inklusivitas (Hikmah, Yusuf, & Sianturi, 2020). Selanjutnya, penelitian membuktikan bahwa adanya ruang laktasi dan tempat penitipan anak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas tersebut dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang dan nyaman sehingga dapat mengurangi angka ketidakhadiran sebesar 20-30% dan angka pergantian karyawan sebesar 37-60% (Childcare Council, 2014). Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh RT, salah satu dosen Fakultas Arsitektur dan Desain:

“...kita dituntut untuk datang jam setengah delapan untuk absen gitu, padahal itu kan berat ya yang pertama untuk ibu-ibu kalau harus meninggalkan anaknya di pagi hari gitu kan. Itu pasti banyak drama gitu, dan kalau ada fasilitas yang memang mendukung untuk ibu dan anak seperti daycare itu kan pasti akan lebih mempermudah gitu dalam menjaga anak, kemudian dalam bekerja ibu-ibu akan lebih fokus gitu...”
(RT, 2023).

Lebih lanjut lagi, meskipun sebanyak 26 dari 64 responden mengakui tidak memiliki pengalaman kasus ketidaksetaraan gender di kampus, namun seluruh responden pada FGD sepakat bahwa perlu ada kelembagaan yang kuat serta alur yang jelas dalam penanganan kasus diskriminasi atau pelecehan. Sebagian besar responden menyampaikan bahwa kesadaran akan kesetaraan gender pada tataran dosen dan tendik masih rendah, terutama bagi mereka yang berusia lanjut. Salah satu responden yang merupakan tenaga kependidikan dari Fakultas Pertanian menyampaikan sering mendapatkan gurauan yang bernada seksis dari lawan jenis, dimana gurauan tersebut dianggap biasa karena kurangnya pemahaman terhadap perilaku *verbal abuse*. Untuk itu, salah satu strategi dan inovasi yang dapat dilakukan oleh UPN “Veteran” Jawa Timur adalah memastikan kesadaran kolektif akan kesetaraan dan pengarusutamaan gender di lingkungan akademik. Misalnya dengan mengadakan workshop etika berkomunikasi di lingkungan kerja, menempel poster himbuan untuk tidak bergurau yang mengandung SARA atau bernada seksis dan diskriminatif, dll.

Terdapat keterkaitan antara penanganan kasus pelecehan dan diskriminasi dengan strategi inovasi responsif gender di lingkungan UPN “Veteran” Jawa Timur. Salah satu tenaga kependidikan di Rektorat menyampaikan bahwa Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (Satgas PPKS) memiliki fungsi yang krusial dalam hal ini. Selain alur aduan yang jelas, civitas akademika di lingkungan UPN “Veteran” Jawa Timur mengharapkan agar kehadiran Satgas PPKS lebih “terlihat” untuk memberikan rasa aman dalam beraktivitas di lingkungan kampus. Dalam hal ini, UPNVJT belum memiliki tupoksi yang jelas serta alur yang transparan membuka ruang untuk perbaikan secara substantif di masa mendatang.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, penelitian ini menemukan bahwa meskipun kebijakan di lingkungan UPN “Veteran” Jawa Timur sudah cukup responsif gender namun memerlukan perhatian lebih lanjut di beberapa sektor. Dengan mengintegrasikan wawasan yang diperoleh dari penelitian ini, UPN “Veteran” Jawa Timur diharapkan dapat mengambil langkah berarti untuk menciptakan tempat kerja yang responsif dan inklusif. Penelitian ini berkontribusi pada

wacana yang berkembang seputar kebijakan responsif gender di lingkungan akademik, menyoroti pencapaian dan bidang perbaikan untuk kepentingan seluruh komunitas akademik, khususnya bagi dosen dan tenaga kependidikan.

REFERENSI

- Abraha, M., Dagne, A., & Seifu, A. (2019). Gender Responsive Pedagogy: Practices, Challenges & Opportunities -A Case of Secondary Schools of North Wollo Zone, Ethiopia. *Journal of Education, Society and Behavioral Science*, 30, 1-17.
- Badan Pusat Statistik. (2020-2021). *Sumbangan Pendapatan Perempuan (Persen), 2020-2021*. Retrieved from Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/indicator/40/467/1/sumbangan-pendapatan-perempuan.html>
- Bencivenga, R., & Drew, E. (2020). Toward a Gender-Sensitive University. In E. Drew, & S. Canavan, *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* (p. 177). London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Byrman, A. (2006). Integrating Quantitative and Qualitative Research: How is it Done? *Qualitative Research*, 6(1). doi:<https://doi.org/10.1177/1468794106058877>
- Chang, D.-S., Chen, S.-H., Hsu, C.-W., Hu, A., & Tseng, G.-H. (2015). Evaluation Framework for Alternative Fuel Vehicles; Sustainable Development Perspective. *Sustainability*.
- Chapin, J., & Warne, V. (2020). *Gender Responsive Pedagogy in Higher Education: a Framework*. England: INASP.
- Childcare Council. (2014, 07). *Why Should Employers Care? Relationship Between Productivity and Working Parents*. Retrieved from Early Care & Learning Council: <https://childcarecouncil.com/wp-content/uploads/2014/07/Why-Should-Employers-Care-ECLC.pdf>
- Fithriyah. (2017, April). Indonesia's Experience: Implementing Gender Responsive Planning and Budgeting. *Jurnal Perencanaan Pembangunan*, 1(1).
- Hikmah, T. L., Yusuf, M., & Sianturi, R. (2020). Kriteria Pengembangan Kampus Ramah Disabilitas di Universitas Airlangga. *Jurnal Teknik ITS*, 9(2).
- Kertati, I. (2021). Analisis Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks Pemberdayaan Gender (PDG) Kota SURakarta. *Public Service and Governance Journal*.
- Purbantina, A., Trisnaningtyas, J., & Prasetyo, P. (2023). *Project Based Learning untuk Pembangunan Berkelanjutan*. Surabaya: Nas Media.
- RT. (2023). FGD Analisa Kebijakan Kampus Responsif Gender di UPNVJT. (J. P. Trisnaningtyas, Interviewer)
- UNICEF. (2022). *Gender-Responsive Digital Pedagogies: A Guide for Educators*. Kingdom of Netherland: UNICEF.
- Wiasti, N. M. (2017, September). Mencermati Permasalahan Gender dan Pengarusutamaan Gender (PUG). *Sunari Penjor: Journal of Anthropology*, 1(1).
- World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report 2022*. Switzerland: World Economic Forum.