

# Jalan Terjal Menuju Perguruan Tinggi Responsif Gender: *Lesson Learned* Program Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender IAIN Metro

**Mufliha Wijayati**

Institut Agama Islam Negeri Metro  
muflihawijayati@metrouniv.ac.id

**Elfa Murdiana**

Institut Agama Islam Negeri Metro  
Elfa.murdiana@metrouniv.ac.id

**Agus Hamdani**

Institut Agama Islam Negeri Metro  
Agha\_ku70@metrouniv.ac.id

## **Abstrak:**

*Tulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengalaman IAIN Metro menuju Perguruan Tinggi responsif gender melalui intervensi kebijakan perencanaan dan penganggaran responsive gender (PPRG). Program ini dilaksanakan selama 3 tahun dari 2016 – 2018. Melalui observasi implementasi program, wawancara, dan pemetaan dokumen, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pengarusutamaan gender di IAIN Metro didukung oleh potensi personal, terbangunnya sistem yang kuat, pola relasi kuasa, dan budaya masyarakat setempat. Potret perjalanan IAIN Metro sebagai piloting Program Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender memungkinkan untuk diduplikasi di Perguruan Tinggi lain yang memiliki potensi dan kesamaan karakteristik.*

**Kata Kunci:** *kesetaraan gender; gender analysis pathway; PPRG; Perguruan Tinggi responsif gender.*

## **PENDAHULUAN**

Perguruan Tinggi memiliki peran penting dalam memasyarakatkan pemahaman kesetaraan dan keadilan gender melalui tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.<sup>1</sup> Melalui dharmanya, Perguruan

---

<sup>1</sup> Redaksi, "Peran Perguruan Tinggi Memasyarakatkan Keadilan Dan Kesetaraan Gender," Siaran Pers Nomor: B- 177/Set/Rokum/MP 01/09/2018, 2018,

Tinggi memainkan peran strategis dalam mentransmisikan pengetahuan, ideologi, norma juga nilai kesetaraan dan keadilan gender. Pemerintah melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) mengamanahkan pada Perguruan Tinggi untuk membantu membangun dan meningkatkan pemahaman mengenai kesetaraan dan keadilan gender. Melalui peran tridharmanya diharapkan mampu mereproduksi pengetahuan, sikap, dan perilaku adil gender di kalangan sivitas akademika. Untuk tujuan ini, KPPPA terus mendorong lahirnya Perguruan Tinggi responsif gender.

Sejumlah riset tentang kesetaraan gender di dunia pendidikan dan pelaksanaan program Pengarusutamaan Gender (PUG) pada umumnya menegaskan bahwa lembaga pendidikan dinilai kurang berhasil mensosialisasikan kesetaraan dan keadilan gender.<sup>2</sup> Persoalan budaya dan nilai-nilai yang dipegang oleh masyarakat masih dipandang sebagai tantangan utama internalisasi nilai-nilai keadilan gender.<sup>3</sup> Mengubah persepsi yang buta gender, netral gender, atau mungkin bias gender menjadi persepsi yang sensitif

---

<https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/1877/peran-perguruan-tinggi-memasyarakatkan-keadilan-dan-kesetaraan-gender>.

<sup>2</sup> Thohir Yuli Kusmanto, "Dinamika Pengarusutamaan Gender Pada Pendidikan Tinggi Islam," *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 2018, <https://doi.org/10.21580/sa.v12i3.2091>; Jill Bystydzienski et al., "The Leadership Role of College Deans and Department Chairs in Academic Culture Change," *Studies in Higher Education*, 2017, <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1152464>; Joy C. Kwesiga and Elizabeth N. Ssendiwala, "Gender Mainstreaming in the University Context: Prospects and Challenges at Makerere University, Uganda," *Women's Studies International Forum*, 2006, <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2006.10.002>; Tània Verge, Mariona Ferrer-Fons, and M. José González, "Resistance to Mainstreaming Gender into the Higher Education Curriculum," *European Journal of Women's Studies*, 2018, <https://doi.org/10.1177/1350506816688237>; Louise Morley, "Sister-Matic: Gender Mainstreaming in Higher Education," *Teaching in Higher Education*, 2007, <https://doi.org/10.1080/13562510701595267>.

<sup>3</sup> Syamsun Ni'am, "Pendidikan Perspektif Gender Di Indonesia (Menimbang Dan Menakar Peran Gender Dalam Pendidikan)," *EGALITA*, 2017, <https://doi.org/10.18860/egalita.v10i1.4537>; I. D.A. Nurhaeni and Y. Kurniawan, "Gender-Mainstreaming in Technical and Vocational Education and Training," in *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 2018 <https://doi.org/10.1088/1757-899X/306/1/012057>; Rosyidah, *Potret Kesetaraan Gender Di Kampus* (Aceh: UIN Ar Raniry, 2008).

gender, harus berhadapan dengan tantangan budaya, sistem akademik, dan juga birokrasi.<sup>4</sup> Persoalan komitmen pimpinan yang menjadi dukungan struktural terimplementasinya strategi pengarusutamaan gender menjadi faktor yang mempengaruhi lambannya PUG di beberapa lembaga pendidikan. Gender masih dipersepsikan sebagai program sektoral Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA), tidak didukung kebijakan pimpinan, keterbatasan SDM yang berperspektif gender, dan dipandang mengada-ada adalah beberapa hambatan implementasi pengarusutamaan gender di Perguruan Tinggi.<sup>5</sup>

Namun demikian, bukan berarti gender gagal diintegrasikan dalam pendidikan. Beberapa tulisan juga menunjukkan progress ketercapaian pengarusutamaan gender di bidang pendidikan pengajaran<sup>6</sup>, penelitian dan publikasi<sup>7</sup>, dan penganggaran dan perencanaan responsif gender (PPRG)<sup>8</sup>. Masing-masing lembaga pendidikan memiliki potensi dan hambatan yang berbeda-beda. Tulisan ini menghadirkan pengalaman khas IAIN Metro dalam

<sup>4</sup> Susilaningsih & Agus Najib, *Kesetaraan Gender Di Perguruan Tinggi Islam* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga & McGill IISEP, 2004).

<sup>5</sup> Rosyidah, *Potret Kesetaraan Gender Di Kampus*; Dkk. Jamaludin, *Cermin Kesetaraan Gender Di Universitas Malikussaleh: Baseline Study Dan Analisis Institusional Pengarusutamaan Gender Di Universitas Malikussaleh* (Aceh: Unimal Press, 2014); Najib, *Kesetaraan Gender Di Perguruan Tinggi Islam*; Sofiana & Triana, "Membangun Kampus ( STAIN Pekalongan) Yang Sensitif Gender," *Jurnal Muazah* 4, no. 2 (n.d.); Fadiah Machmud, "Pengarusutamaan Gender ( PUG ) Sector Pendidikan," *Jurnal Eklektika*, 2013.

<sup>6</sup> Morley, "Sister-Matic: Gender Mainstreaming in Higher Education"; Verge, Ferrer-Fons, and González, "Resistance to Mainstreaming Gender into the Higher Education Curriculum."

<sup>7</sup> Muhammad Alfatih Suryadilaga, "Ragam Kajian Gender Dalam Jurnal Keagamaan Islam Di Indonesia," *Musāwa Jurnal Studi Gender Dan Islam*, 2019, <https://doi.org/10.14421/musawa.2018.172.95-106>.

<sup>8</sup> Finnborg Salome SteinPórsdóttir, Thamar Melanie Heijstra, and Þorgerður Jennýjardóttir Einarsdóttir, "The Making of the 'excellent' University: A Drawback for Gender Equality.," *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 2017; Galuh Retno Widowati, Unti Ludigdo, and Ari Kamayanti, "Persepsi Penyusun Anggaran Mengenai Konsep Kebijakan Anggaran Responsif Gender," *Journal of Research and Applications: Accounting and Management*, 2016, <https://doi.org/10.18382/jraam.v2i1.67>; Kwesiga and Ssendiwala, "Gender Mainstreaming in the University Context: Prospects and Challenges at Makerere University, Uganda."

mengimplementasikan strategi pengarusutamaan gender melalui intervensi kebijakan PPRG. Dinamika pelaksanaan kebijakan PPRG di IAIN Metro menjadi alternatif pengalaman yang dapat dirujuk sebagai praktik baik atau dicegah dan dihindari untuk beberapa kegagalan yang dialami.

Artikel ini mengelaborasi argumentasi bahwa keberhasilan pengarusutamaan gender di Perguruan Tinggi sangat tergantung pada prakondisi budaya masyarakat, potensi personal, terbangunnya sistem yang kuat, dan pola relasi kerja yang setara dan kooperatif. Potret perjalanan IAIN Metro dalam menjalankan *piloting* Program Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) dalam kurun waktu 2016-2018 menjadi gambaran bagaimana 'jalan terjal' menuju kesetaraan gender di Perguruan Tinggi Islam bukan tidak mungkin dilalui.

Ada beberapa alasan mengapa implementasi PPRG di IAIN Metro menjadi penting untuk diperhatikan; Pertama, IAIN Metro adalah satu dari 12 PTKIN di Indonesia yang di tahun 2016 menjadi *pilot project* pendampingan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG). *Piloting* ini berlanjut di tahun 2017 dan 2018 dengan wilayah yang berbeda. Alasan kedua, IAIN Metro adalah Perguruan Tinggi Islam yang berada di daerah, yang pada umumnya keberadaannya tidak terlalu diperhitungkan. Nugraha (2011) dalam catatan refleksinya menyebutkan bahwa membangun kesetaraan gender tidak bisa dilakukan di daerah yang sangat terbelakang, miskin, dan masyarakatnya amat patriarki.<sup>9</sup> Meski tak terlalu terbelakang, tapi Lampung adalah provinsi termiskin ketiga di wilayah Sumatra. Selain itu, tradisi dan budaya patriarki di wilayah Sumatera juga relatif kuat terutama dalam praktek dan relasi perkawinan.<sup>10</sup> Maka, *gender mainstreaming* yang dilakukan IAIN Metro meniscayakan perjuangan dan energi ekstra mengingat kondisi *obyektif* Lampung secara geografis, sosiologis, dan juga

---

<sup>9</sup> Riant Nugroho, *Gender Dan Strategi Pengarus-Utamanya Di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011).

<sup>10</sup> Rina Martiara, *Nilai Dan Norma Budaya Lampung Dalam Sudut Pandang Strukturalisme* (Yogyakarta: Badan Penerbit ISI Yogyakarta, 2012).

budaya yang dihayati masyarakatnya terglong setengah siap, menurut kategorisasi Riant Nugroho.

Data-data yang ditampilkan dalam artikel ini didapatkan melalui observasi terlibat pada implementasi kebijakan PPRG sepanjang tahun 2016-2018. Olah dokumen dilakukan melalui dokumen kebijakan, dokumen perencanaan, dan laporan kegiatan. Wawancara mendalam terhadap pemangku kebijakan di bagian perencanaan, PSGA, dan dosen perempuan guna mengkonfirmasi data dari hasil observasi dan olah dokumen. Proses analisis data diawali dengan reduksi data yang tidak relevan dengan fokus kajian, sehingga paparan data melalui tabel atau kutipan wawancara dijadikan bukti atas argumentasi dan temuan penelitian. Kesimpulan diambil dengan meletakkan temuan spesifik di IAIN Metro pada konteks yang lebih umum mengenai ikhtiar mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender di Perguruan Tinggi.

Artikel ini terbagi dalam lima bagian; pertama pendahuluan yang menjelaskan urgensi dari penelitian dan argumentasi yang dibangun. Kerangka konseptual mengenai gender mainstreaming, gender analysis pathway (GAP) serta kondisi *obyektif* IAIN Metro, dari aspek unsur dosen, pegawai, pejabat dan mahasiswa dijelaskan pada bagian pembahasan. Pembahasan selanjutnya secara spesifik menjelaskan perjalanan program *Piloting* Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG), dan implikasinya terhadap kondisi akademik di IAIN Metro dalam kaca mata gender. Pembahasan bagian ini disertai dengan analisis kekuatan dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan program. Bagian terakhir adalah penutup dan berisi kesimpulan dan rekomendasi.

## **PEMBAHASAN**

### **Kerangka Konseptual**

#### **A. Gender sebagai sebuah Perspektif**

Gender sebagai sebuah istilah maupun konsep dibedakan dengan istilah seks atau jenis kelamin. Seks dimaknai sebagai perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan berdasarkan keadaan organ biologis, terutama yang terkait dengan prokreasi dan reproduksi

yang bersifat kodrati. Sementara Konsep gender merupakan ciri atau atribut yang dilekatkan pada manusia sebagai hasil dari pemahaman yang dibangun oleh konteks sosial dan budaya yang bersifat tidak permanen dan bisa dipertukarkan.<sup>11</sup> Perbedaan gender atau lebih tepatnya disebut dengan pembedaan gender di masyarakat tidak akan menimbulkan persoalan selama pembedaan tersebut tidak melahirkan ketimpangan dan ketidakadilan gender. Bentuk-bentuk ketimpangan gender bisa berupa kekerasan, beban ganda, subordinasi, marginalisasi, pelabelan negatif (*stereotype*)<sup>12</sup>. Konsekuensi dari pembedaan gender dan dampak negatifnya maka muncullah bipolaritas antara laki-laki dan perempuan dalam sifat maskulin-feminin, peran domestik-publik, dan posisi mendominasi-terdominasi.<sup>13</sup> Namun demikian manifestasi dari ketidakadilan gender tersebut, masing-masing tidak dapat dipisahkan, berkelit berkelindan, dan saling mempengaruhi.

Fenomena ketimpangan dan ketidakadilan di atas terbentuk oleh produk budaya dan sosial yang sudah cukup lama dan mengakar, sehingga menjadi fenomena yang *common* dan seolah-olah memang begitu adanya dan seharusnya. Persepsi yang seolah-olah mengendap di alam bawah sadar bahwa jika seseorang memiliki atribut biologis seperti penis (laki-laki) dan vagina (perempuan) maka hal itu secara otomatis menjadi atribut gender yang menentukan peran sosialnya di masyarakat.<sup>14</sup> Fenomena ketidakadilan tersebut dapat dianalisis dengan cara pandang terhadap dampak atribut gender seseorang yang memberinya kemungkinan untuk membangun kesempatan, peran sosial, dan interaksinya dengan atribut gender lainnya. Cara pandang inilah yang disebut dengan perspektif gender, sebuah perspektif yang memungkinkan untuk mengidentifikasi dan membedakan adanya

<sup>11</sup> Moh. Khuza'i, "Problem Definisi Gender: Kajian Atas Konsep Nature Dan Nurture," *KALIMAH*, 2012, <https://doi.org/10.21111/klm.v11i1.486>; Mansour Fakh, *Analisis Gender & Transformasi Sosial* (Yogyakarta: INSIST Press, 2012).

<sup>12</sup> Fakh, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*.

<sup>13</sup> Najib, *Kesetaraan Gender Di Perguruan Tinggi Islam*.

<sup>14</sup> Nasarudin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender: Perspektif Al-Qur'an* (Jakarta: Paramadina, 1999).

kesenjangan gender (gender gap), bias gender (gender bias), dan ketidakadilan gender (gender inequality) dalam masyarakat.<sup>15</sup>

### **B. Pengarusutamaan Gender (*gender mainstreaming*) sebagai sebuah Strategi.**

*Gender mainstreaming* secara literal dapat dipahami sebagai upaya untuk menjadikan perspektif gender sesuatu yang standar, umum, dan populer. *Mainstreaming* bukan sebuah pencapaian, melainkan strategi atau pendekatan untuk mencapai kesetaraan gender.<sup>16</sup> Proses untuk mengintegrasikan pertimbangan dan kebutuhan-kebutuhan khusus berbasis gender dalam sebuah program atau kebijakan adalah substansi dari strategi *gender-mainstreaming* yang muaranya sesungguhnya adalah mengubah arus utama sebuah kebijakan agar lebih sensitif dan responsif terhadap berbagai persoalan gender di masyarakat.<sup>17</sup>

Pedoman PUG dalam pembangunan nasional sebagai lampiran Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 menjelaskan pengertian PUG sebagai sebuah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender melalui dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program Pembangunan Nasional. Tujuannya adalah terlaksananya program pembangunan nasional yang berperspektif gender dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Kesetaraan gender didefinisikan sebagai kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan, keamanan nasional, dan kesamaan dalam menikmati

---

<sup>15</sup> Najib, *Kesetaraan Gender Di Perguruan Tinggi Islam*; Fakhri, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*.

<sup>16</sup> OSAGI and United Nations, "Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming," *Gender Issues*, 2001; Kusmanto, "Dinamika Pengarusutamaan Gender Pada Pendidikan Tinggi Islam"; Najib, *Kesetaraan Gender Di Perguruan Tinggi Islam*.

<sup>17</sup> Nugroho, *Gender Dan Strategi Pengarus-Utamanya Di Indonesia*.

hasil pembangunan. Sementara keadilan gender dijelaskan sebagai sebuah proses (bukan suatu keadaan) yang merujuk pada keadilan sosial dengan memberikan kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan untuk merealisasikan hak dan potensinya dalam berkontribusi pada aktifitas politik, ekonomi, sosial, dan budaya serta sama-sama dapat menikmati hasilnya.<sup>18</sup>

Dalam pelaksanaan strategi PUG ini, ada beberapa komponen prasyarat yang harus diperhatikan, yaitu komitmen, kebijakan, kelembagaan, SDM, data gender, alat analisis, dan peran serta masyarakat. Indikator dari komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Indikator Prasyarat Pelaksanaan PUG**

No.	Variabel Sasaran	Indikator Sasaran
1.	Komitmen adanya PUG	Surat Keputusan/Edaran tentang PUG
2.	Tersedianya dokumen kebijakan responsif gender	Visi, misi, renstra, dan program kerja
3.	Kelembagaan	Berfungsinya pokja PUG
4.	Sumber Daya Manusia (SDM)	Tersedianya SDM yang menguasai analisis gender
5.	Data gender	Data terpilah terkait isu gender
6.	Alat Analisis	Terlembaganya alat analisis dalam proses perencanaan dan penyusunan kebijakan
7.	Peran serta masyarakat	Lembaga masyarakat dan tenaga ahli/pakar yang terlibat

Sumber: Panduan Umum PUG Bidang Pendidikan 2013

### **C. Gender Analysis Pathway (GAP) sebagai sebuah Alat Analisis.**

Sebagai sebuah strategi, PUG membutuhkan alat analisis untuk dapat mengidentifikasi adanya kesenjangan gender. Analisis gender bekerja untuk menemukan dan mengenali bentuk-bentuk kesenjangan maupun ketidakadilan berikut dengan faktor penyebabnya, untuk kemudian membantu merumuskan program yang diharapkan mampu membuahkan pencapaian kesetaraan dan keadilan gender.<sup>19</sup> Dalam kajian gender, model-model analisis

<sup>18</sup> Najib, *Kesetaraan Gender Di Perguruan Tinggi Islam*.

<sup>19</sup> Widjajanti M Santoso, *Penelitian Dan Pengarusutamaan Gender*: (Jakarta: LIPI Press, 2016); Fakhri, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*.



gender cukup beragam; diantaranya yaitu Analisis Harvard, Analisis Moser, Analisis Longwe, Analisis Naila Kabeer, dan Analisis Pathway. GAP adalah model analisis yang digunakan pemerintah melalui Badan Perencana dan Pembangunan Nasional (Bappenas) untuk membantu (khususnya) bagi para perencana dalam mengintegrasikan PUG dalam perencanaan kebijakan/program/proyek/kegiatan untuk pembangunan manusia. Intervensi kebijakan dengan menggunakan analisis gender pathway pada perumusan dan pelaksanaan program, akan membantu perencana mengidentifikasi apakah laki-laki dan perempuan memperoleh akses yang adil dan setara terhadap sumber daya dengan berpartisipasi secara seimbang, memiliki kontrol secara setara dan memperoleh manfaat secara adil sebagai hasil dari pelaksanaan program.<sup>20</sup>

Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender dapat dilihat pada adanya indikator terbukanya akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan bagi laki-laki dan perempuan sekaligus. PUG di ranah pendidikan sebagai sebuah strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, harus dibuktikan dengan aspek gender yang benar-benar tercermin dan terpadu dalam empat fungsi utama manajemen program setiap instansi/lembaga ataupun organisasi, yaitu perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi.<sup>21</sup> Tiga konsep tentang gender, pengarusutamaan gender dan gender analysis pathway diaplikasikan untuk melihat bagaimana pengalaman IAIN Metro menjalankan program *piloting* PPRG yang menjadi bagian dari upaya menjadikan gender sebagai arus utama pelayanan pendidikan bagi masyarakat.

## Diskusi

Upaya pencapaian kesetaraan dan keadilan gender dalam sejarahnya telah dilakukan dengan berbagai strategi. Pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*) adalah sebuah strategi

<sup>20</sup> Nugroho, *Gender Dan Strategi Pengarus-Utamanya Di Indonesia*.

<sup>21</sup> Penyusun, "Kajian Satu Dekade Pengarusutamaan Gender Pendidikan Di Indonesia: Ringkasan Eksekutif," 2013; Santoso, *Penelitian Dan Pengarusutamaan Gender*:

alternatif yang diterima secara global untuk mempromosikan kesetaraan gender, yang sebelumnya telah diawali dengan strategi *Women in Development* (WID) dan *Women and Development* (WAD). Berkaitan dengan strategi PUG pada ranah pendidikan, Negara telah berkomitmen untuk menjalankan rekomendasi Deklarasi Dakar tahun 2000 dan Deklarasi Millenium PBB tahun 2000 yang lebih populer dengan *Millenium Declaration Goals* (MDGs)<sup>22</sup>. Dua komitmen global yang “berwajah perempuan”, karena berkaitan dengan persoalan kemiskinan, kesehatan, pendidikan, lingkungan dan juga kesetaraan gender.<sup>23</sup>

Merespon kebijakan PUG, Kementerian Agama mengeluarkan Permenag No. 11 tahun 2006 tentang Pelaksana Tugas dan Fungsi Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Departemen Agama. Salah satu produk Pokja PUG Kemenag adalah lahirnya CLD KHI (Counter Legal Draft - Kompilasi Hukum Islam) yang pada akhirnya dibekukan oleh Said Agil Munawwar selaku Menteri Agama. Aturan ini selanjutnya diperbarui melalui KMA No 571 tahun 2020 tentang Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender pada Kementerian Agama. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam yang menaungi Perguruan Tinggi Islam membuat beberapa kebijakan penting seperti Pembentukan Pokja PUG, menetapkan *focal point* gender, pembentukan jaringan PSW/PSGA, alokasi anggaran melalui *affirmation action* untuk dosen perempuan dan penelitian kluster khusus gender.

### **A. Kondisi Obyektif IAIN Metro yang ‘Berwajah Perempuan’**

Secara spesifik kondisi obyektif IAIN Metro di tiga tahun terakhir ini (2016-2019), menunjukkan gejala wajah perempuan. Di level mahasiswa, data terakhir berdasarkan registrasi dan pembayaran UKT semester gasal tahun 2019, jumlah mahasiswa IAIN Metro didominasi oleh mahasiswi dengan komposisi 70:30. Demikian

<sup>22</sup> UNESCO, “World Education Forum 2015. Final Report,” 2015, 72, <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002437/243724e.pdf>.

<sup>23</sup> Saparinah & Tapi Omas Ihromi Sadli, “Sepuluh Tahun Convention Watch: Apakah Ini Sejenis Arloji?,” in *Berbeda Tapi Setara: Pemikiran Tentang Kajian Perempuan*, ed. Imelda Bachtiar (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2010), 525-6.

halnya dengan jumlah Dosen IAIN Metro juga menunjukkan gejala yang kurang lebih sama. Jumlah dosen perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan dengan dosen laki-laki. Namun jika dipilah berdasarkan jenjang karir disparitasnya masih terasa dan pada posisi jabatan karir lektor dan lektor kepala misalnya, jumlah dosen perempuan tertinggal jauh dari dosen laki-laki (10-18/20-33). Di jenjang karir akademik di bawahnya: asisten ahli-calon dosen mulai ada perimbangan jumlah dosen perempuan dengan perbandingan (43-32). Artinya, dari unsur dosen dan mahasiswa IAIN Metro adalah Perguruan Tinggi berwajah 'perempuan', sebagaimana tampak dalam tabel berikut.

**Tabel 2. Distribusi Data Gender IAIN Metro**

UNSUR	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
Mahasiswa	2.593 (30%)	6.056 (70%)	8.659
Dosen	74 (47%)	83 (53%)	157

Sumber: Data Diolah (2018)

Di bidang manajerial, posisi strategis rektor, direktur, dan dekan banyak ditempati oleh dosen perempuan. Termasuk juga 14 anggota senat institut, 8 di antaranya adalah dosen perempuan. Kondisi obyektif ini, tentu menimbulkan pertanyaan apakah di saat pimpinan sebagai pengampu kebijakan dan pemegang kontrol dipegang oleh perempuan, responsifitas dan sensitifitas gender otomatis melekat pada kebijakan dan program yang dilaksanakan?.

Berdasarkan kajian hasil riset, Mulia (2014) menyatakan bahwa perempuan dinilai lebih interpersonal, cenderung bisa mendengarkan lebih baik sebagai keterampilan yang dapat membuat orang lain merasa nyaman dan penting. Perempuan juga cenderung dilekati dengan atribut feminine yang lebih kooperatif, relatif sabar, lebih telaten, teliti, dan lebih memerhatikan hal-hal kecil dan rumit serta kolejal.<sup>24</sup> Model-model kepemimpinan di atas menurut Mulia relevan bagi dunia pendidikan yang diharapkan mampu melahirkan manusia kritis, inovatif yang mampu memandang semua manusia

<sup>24</sup> Musda Mulia, "Kepemimpinan Perempuan Di Kampus," *Jurnal Perempuan*, 2014.

sebagai makhluk Tuhan yang bermartabat dan harus dihormati.<sup>25</sup> Lies Marcoes dalam sebuah artikel juga menegaskan bahwa keterwakilan perempuan dalam unsur pimpinan penting guna memastikan setiap kebijakan Perguruan Tinggi mengakomodasi keadilan gender.<sup>26</sup>

Dalam konteks kepemimpinan, tetap saja keberhasilan pemimpin perempuan merujuk pada ketegasan, berani mengambil keputusan, pertimbangan rasionalitas yang biasa dilekatkan sebagai atribut laki-laki.<sup>27</sup> Seorang pemimpin perempuan harus memberdayakan potensi maskulinitas dan femininitasnya sekaligus dalam menjalankan kepemimpinannya. Apa yang dinarasikan Mulia sebagai karakter kepemimpinan perempuan di atas justru melanggengkan *labelling* bahwa perempuan itu lebih bisa mendengar, harus sabar, dan teliti, dan tidak demikian dengan laki-laki. Sementara desakan Marcoes untuk mendorong kepemimpinan perempuan di Perguruan Tinggi menjadi sangat relevan ketika dikaitkan dengan pengalaman khas perempuan yang memang secara biologis berbeda, atau dalam beberapa kasus juga berbeda secara sosial dan kultural. Dalam konteks untuk memastikan kebijakan dan programnya responsif gender, maka tidak berhenti pada keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan tetapi bagaimana seorang pemimpin perempuan juga memiliki sensitifitas terhadap keadilan dan kesetaraan gender.

Indikator wajah perempuan kedua terletak pada kuantitas SDM perempuan. Meskipun selisih jumlah dosen laki-laki dan perempuan tidak terlalu berjarak, juga partisipasi dosen perempuan di jajaran pimpinan kampus relatif tinggi, namun dari sisi karir

<sup>25</sup> Mulia; Rita Srihasnita RC Dian Hirma, Imran Agus, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dosen Dan Karyawan Universitas XX Di Kota Padang," *Menara Ekonomi*, 2018.

<sup>26</sup> Lies Marcoes, "Kampus Tak Punya Perspektif Adil Gender, Saatnya Perempuan Memimpin," *Tirto.Id*, 2019.

<sup>27</sup> Bayu Nurrohman and Gilang Ramadhan, "Kepemimpinan Perempuan Di Masa Krisis: Studi Kasus Bupati Serang Dalam Penanganan Covid-19," *Ijd-Demos*, 2020, <https://doi.org/10.37950/ijd.v2i3.67>; Asep Kurniawan, "Gender Di Masa Krisis: Telaah Refleksi Kepemimpinan Perempuan Dan Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Perempuan," *Equalita: Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 2021, <https://doi.org/10.24235/equalita.v3i1.8378>.

akademik angka disparitasnya masih relatif tinggi. Terutama pada posisi jenjang lektor kepala. Secara administratif dan kelembagaan tidak ada pembatasan untuk kenaikan pangkat bagi dosen laki-laki maupun perempuan. Hambatan pencapaian jenjang karir ini lebih pada rendahnya motivasi dan regulasi yang mensyaratkan pendidikan doktoral, atau publikasi artikel di jurnal internasional bereputasi. Kendala ini tidak hanya dikeluhkan dosen perempuan tapi juga dosen laki-laki. Namun, motivasi dosen perempuan untuk menapaki karir akademik dosen cenderung lemah sebatas menjalani proses alamiah tanpa target dan percepatan. Kondisi ini diperburuk dengan adanya pelanggaran beban ganda (*double burden*) bagi perempuan yang pada level tertentu masih dirasakan sebagai kendala untuk lebih produktif di ranah akademik.

**Tabel 3. Pernyataan Responden**

Pernyataan	Responden	Coding
Kalau di rumah baru bisa pegang laptop malam, nunggu bujang-bujang tidur, baru buka laptop ga sampe 5 menit akunya ikutan tidur.	WH-2018	Double-Bourden
Ntah lah, kayaknya udah menthok lektor “tanpa kepala”, mau S3 biayanya rebutan dengan anak, mau nulis scopus juga ga sanggup aku.... malas nulisnya, apalagi bayarnya mahal, belum lagi kalo ketemu jurnal predator.	NH-2000	Syarat publikasi yang berat
Aku suka lupa urus naik pangkat, untungnya suka ada peringatan dari kepegawaian kalau sudah waktunya naik pangkat. Tapi tetep aja, nunggu deadline baru disusun. Karena waktunya mepet ya udah ikut periode besoknya.	MW-2006	tidak menjadi target
Ternyata aku yang polos dengan dunia perjurnalan, jadi emang bayarnya mahal gitu ya...jadi makin malas urus naik pangkat. Biar begini ajalah.	SR-2016	Syarat publikasi yang berat

---

Aku bisa nulis di kampus, tapi harus ND-1999 Double-bourden rebutan dengan kerjaan kantor. Kalo di rumah mah boro-boro. Pulang kampus, beberes rumah langsung tepar aja.

---

Sumber: Data Diolah (2018)

Beberapa kendala yang tersajikan dalam tabel wawancara di atas menunjukkan hambatan yang disebabkan oleh ketimpangan gender<sup>28</sup> yang membuat progresitas jabatan akademik dosen perempuan berjalan lambat. Persoalan gender, meski secara kuantitas jumlah dosen perempuan dengan dosen laki-laki berimbang, namun disparitas jabatan akademik masih lebih banyak diisi dosen laki-laki.

Data-data tersebut terkait unsur mahasiswa, dosen dan juga pegawai, menegaskan akan 'wajah perempuan' IAIN Metro. Apalagi jika dibandingkan dengan data penelitian Cyti Daniela Aruan yang dikutip Marcoes, tentang Sumber Daya Manusia dan Gender pada Pendidikan Tinggi Indonesia, bahwa kesenjangan antara dosen laki-laki dan dosen perempuan pada jenjang karir akademiknya relatif masih tinggi. Pada level lektor kepala misalnya perempuan hanya berjumlah 35% dan pada level guru besar perempuan hanya berjumlah 20%.<sup>29</sup> Di lingkungan Perguruan Tinggi Islam lain seperti UIN Yogyakarta, UIN Ar-Raniry, atau di IAIN Pekalongan sebagaimana dinarasikan dalam pendahuluan juga masih menunjukkan disparitas yang cukup tinggi antara dosen laki-laki dan perempuan.<sup>30</sup> Dalam konteks yang lebih luas, situasi ini menggenjala di banyak kepemimpinan ruang publik yang strategis.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Santoso, *Penelitian Dan Pengarusutamaan Gender*; Marcoes, "Kampus Tak Punya Perspektif Adil Gender, Saatnya Perempuan Memimpin."

<sup>29</sup> Marcoes, "Kampus Tak Punya Perspektif Adil Gender, Saatnya Perempuan Memimpin."

<sup>30</sup> Jamaludin, *Cermin Kesetaraan Gender Di Universitas Malikussaleh: Baseline Study Dan Analisis Institusional Pengarusutamaan Gender Di Universitas Malikussaleh*; Najib, *Kesetaraan Gender Di Perguruan Tinggi Islam*; Triana, "Membangun Kampus (STAIN Pekalongan) Yang Sensitif Gender."

<sup>31</sup> Nur Iman Subono, "Femocrat: Kritik Feminis Dan Representasi Birokrasi," *Jurnal Perempuan* 75 75, no. 2 (n.d.): 7-18; Iswachyu Dhaniarti, Ani Wulandari, and Ikhsan Setiawan, "Kajian Gender Leadership and Inequality Pada Perguruan

Maka, tidak berlebihan jika dikatakan, bahwa IAIN Metro memiliki potensi pra-kondisi lebih ‘perempuan’ dibandingkan dengan Perguruan Tinggi Islam lainnya. Meskipun niscaya untuk diinsyafi bahwa wajah ‘perempuan’ tidak selalu berbanding lurus dengan sensitifitas dan responsifitas gendernya.

### **B. *Piloting* Program Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender**

Sejak 2016-2018 IAIN Metro menjadi bagian dari implementasi kebijakan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) Kementerian Agama Republik Indonesia. Program tersebut masih berjalan di tahun 2019 sebagai program lanjutan di internal IAIN Metro. Kebijakan PPRG di IAIN Metro dapat dijelaskan sebagai bagian ikhtiar mengarus-utamakan gender dalam program layanan pendidikan tinggi melalui intervensi kebijakan perencanaan. Kata berhasil mengacu pada beberapa indikator *hard-impact* yang relatif terukur.

Berdasarkan laporan kegiatan PPRG bahwa ada tiga tahapan pelaksanaan program PPRG yang dilaksanakan di IAIN Metro. Tahun pertama, 2016 adalah sosialisasi dan pendampingan PPRG di lingkungan satuan kerja IAIN Metro. Tahun kedua, 2017 melaksanakan program sosialisasi dan pendampingan PPRG di Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota wilayah Provinsi Lampung. Dan di tahun 2018 IAIN Metro mengawal program Monitoring dan Evaluasi Implementasi PPRG di enam PTKIN yang melaksanakan PPRG di tahun 2016.

Bersama 12 PTKIN terpilih dari 57 PTKIN di bawah Kementerian Agama, IAIN Metro menjadi *pilot project* program PPRG tahun 2016. IAIN Metro menjadi salah satu PTKIN penggerak untuk melakukan sosialisasi, promosi, dan pendampingan proses perencanaan dan penganggaran responsif gender di tingkat internal satker. Kelebihan dari program ini adalah adanya intervensi kebijakan dari perencanaan untuk ‘memaksakan’ analisis gender dalam setiap program yang diusulkan. Secara substantif analisis gender menjadi

---

Tinggi Di Indonesia,” *Jurnal Darussalam; Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 2017.

ranah pusat kajian gender, yang dalam perjalanan perjuangannya PSGA seringkali menjadi unit pinggiran dan lemah otoritasnya.<sup>32</sup> Maka, saat program internalisasi nilai-nilai kesetaraan gender dikemas dengan kebijakan regulatif bersama perencanaan, program ini dirasakan lebih otoritatif dan memiliki daya paksa.<sup>33</sup>

*Piloting* ini dilaksanakan dengan mengirim Tim PPRG IAIN Metro dari PSGA dan bagian Perencanaan untuk mengikuti Training of Trainer (ToT) PPRG. Para Trainer ini diberi mandat untuk melakukan sosialisasi PPRG kepada para pimpinan dan pengelola kegiatan bersama Tim PPRG Kementerian Agama RI. Tahap selanjutnya adalah melakukan pendampingan penyusunan rencana program dengan melakukan analisis gender model Gender Analysis Pathway (GAP) dan menyertakan Gender Budget Statement (GBS). *Output* dari kegiatan ini adalah tersusunnya 10 dokumen GAP, GBS, dan KAK yang dipresentasikan bersama tim dari 12 PTKIN. Tim penyusun GAP dan GBS di program 2016 disepakati sebagai *focal point* gender yang menjadi duta untuk mensosialisasi dan mengawal internalisasi PPRG di satuan kerja masing-masing mulai dari Jurusan, Sub-Bagian, dan UPT di lingkungan IAIN Metro.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan PPRG di IAIN Metro, pada tahun 2017, IAIN Metro kembali ditunjuk menjadi salah satu *leading sector* pendampingan PPRG pada Kantor kementerian Agama di Provinsi Lampung. Ada empat Provinsi lain yang juga menjadi pilot project program PPRG; yaitu Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Gorontalo, dan Makasar. Pola sosialisasi dan pendampingannya yang dilakukan relatif sama, diawali dengan sosialisasi dan Training of Trainer bagi para Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama dan staf perencana yang diproyeksikan sebagai

<sup>32</sup> Triana, "Membangun Kampus ( STAIN Pekalongan) Yang Sensitif Gender"; Najib, *Kesetaraan Gender Di Perguruan Tinggi Islam*.

<sup>33</sup> Finnborg S. Jónasdóttir et al., "Money Talks: Gender Budgeting in the University of Iceland," *Veftímaritið Stjórnmal Og Stjórnsýsla*, 2016, <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2016.12.1.9>; Puji Lestari and Machya Astuti, "Model Komunikasi Dalam Sosialisasi Pengarusutamaan Gender Dan Anggaran Responsif Gender Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2010; Widowati, Ludigdo, and Kamayanti, "Persepsi Penyusun Anggaran Mengenai Konsep Kebijakan Anggaran Responsif Gender."



*person in charge* (PIC) PPRG di kantor wilayahnya. Masing-masing PTKIN memiliki wilayah kerja yang berbeda-beda sesuai daya jangkau dan kondisi geografis wilayah. IAIN Metro menjangkau 3 Kantor kementerian agama kabupaten/kota dan satu Kantor wilayah Kementerian Agama Bandar Lampung. Karena program ini tidak berhenti pada proses sosialisasi semata namun sampai pada tahap pendampingan dan monitoring penganggaran dengan analisis gender di setiap program yang diusulkan.

Dalam pelaksanaannya, program sosialisasi dan pendampingan PPRG di Kantor kementerian Agama tentu berbeda responnya dengan sosialisasi yang dilakukan di Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi relatif terbuka dengan berbagai wacana, meskipun resistensinya tetap saja ada. Program PPRG di Kantor Kementerian Agama, respon resistensinya relatif lebih kuat, mengingat wacana gender tidak terlalu familiar atau bahkan isu-isu gender termasuk wacana sensitif yang cenderung diabaikan atau dihindari.<sup>34</sup> Tapi program PPRG ini paling tidak sudah melampaui proses sosialisasi dan pengenalan perspektif gender dalam proses perencanaan dan penganggaran di wilayah kantor Kementerian Agama Bandar Lampung dan wilayah di empat provinsi lainnya.

Pada tahun 2018, IAIN Metro kembali mendapat amanah untuk melakukan pendampingan penyusunan dokumen PPRG, sekaligus evaluasi terhadap pelaksanaan PPRG pada 6 dari 12 PTKIN angkatan pertama yang melaksanakan PPRG di tahun 2016. Enam PTKIN yang menjadi target monitoring adalah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, UIN Sunan Ampel Surabaya, UIN Alauddin Makassar, IAIN Gorontalo, IAIN Jember dan IAIN Madura. Sementara implementasi PPRG IAIN Metro dimonitoring dan dievaluasi oleh tim monitoring dari UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

---

<sup>34</sup> Siti Halimah and Humaidah Hasibuan, "RESPONS TOKOH ORMAS ISLAM TERHADAP PERAN PUBLIK PEREMPUAN," *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2019, <https://doi.org/10.30821/miqot.v42i2.596>; Ach. Tijani, Ach. Tijani, and Mulyadi Mulyadi, "Gender Dalam Perbincangan Islam Dan Tradisi Lokal: Studi Penelusuran Karakteristik Wacana Gender Di Indonesia," *Raheema*, 2018.

Tim PPRG IAIN Metro dan beberapa focal point gender dilibatkan untuk mengevaluasi dan memonitoring implementasi PPRG di enam PTKIN tersebut. Tim menelaah Kerangka Acuan Kerja (KAK) berikut dengan GAP dan GBSnya, untuk memastikan gender budgeting telah menjadi bagian dari perencanaan program. PPRG sejatinya bukan menyediakan anggaran khusus gender, tetapi lebih kepada mewujudkan keadilan dan kesetaraan bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh akses, berpartisipasi, mengontrol dan menikmati manfaat dari hasil program/kegiatan. Penyusunan dokumen PPRG (KAK-GAP-GBS) secara teknis menjadi sangat penting untuk memastikan apakah program mempertimbangkan kebutuhan masing-masing jenis kelamin yang pada gilirannya dapat meminimalisir kesenjangan dan mewujudkan keadilan serta kesetaraan gender dalam bidang pendidikan Islam.<sup>35</sup>

Selain itu, Tim juga memonitoring pada level realisasi anggaran dan kegiatan yang berkaitan dengan PPRG. Hasil evaluasi dari realisasi anggaran PPRG masih relatif rendah dengan nilai rata-rata sebesar 53,9%. Bukan angka yang terlalu buruk untuk sebuah kerja awal yang ‘membongkar’ kemapanan (status quo). Hal yang menggembirakan adalah hasil evaluasi pelaksanaan PPRG di IAIN Metro dinilai relatif bagus oleh Tim Monitoring dari UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, sebesar 87,5% yang secara kuantitatif meneguhkan keseriusan pelaksanaan PPRG di IAIN Metro.

#### **D. Implikasi Program PPRG terhadap Kondisi Akademik IAIN Metro**

Untuk mengatakan program PPRG di IAIN Metro berhasil, tentu membutuhkan waktu yang lebih lama untuk membuktikannya. Bukan hal yang mudah untuk mengevaluasi secara mendasar sampai

---

<sup>35</sup> Santoso, *Penelitian Dan Pengarusutamaan Gender*; Fithriyah Fithriyah, “Indonesia’s Experience: Implementing Gender Responsive Planning and Budgeting,” *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 2017, <https://doi.org/10.36574/jpp.v1i1.9>; Syarifah Ida Farida, “Anggaran Responsif Gender Sebagai Suatu Instrumen Negara Untuk Pemenuhan Hak Perempuan Di Indonesia,” *JIMF (JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA)*, 2019, <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2541>.

pada level perubahan budaya gender yang terbangun.<sup>36</sup> Tiga tahun adalah waktu yang relatif singkat untuk sebuah perubahan. Apalagi perubahan yang sifatnya mendasar sampai pada taraf ideologi yang menjiwai sebuah program. Tapi paling tidak, ada beberapa hal yang layak dikemukakan sebagai evidence yang menguatkan argument bahwa ‘jalan terjal’ PPRG di IAIN Metro telah melewati beberapa fase dengan beberapa pencapaian. Jalan panjang ini akan tetap dilalui untuk sebuah kesetaraan dan keadilan dalam memberikan layanan pendidikan pada masyarakat.

Ada beberapa perubahan setelah program PPRG dijalankan di IAIN Metro, baik secara kelembagaan, kebijakan manajerial, ketersediaan sarana prasarana dan secara substantif berkaitan dengan isu-isu gender.

### 1. Dukungan dan kepercayaan terhadap PSGA.

Keberadaan PSGA IAIN Metro, seperti PSGA di banyak PTKIN maupun PTU di Indonesia, sebagaimana dikemukakan oleh Sofiana, cenderung dianggap sebagai pelengkap organisasi Perguruan Tinggi,<sup>37</sup> Keberadaannya sebatas menunjukkan bahwa PSGA itu ada. Persoalan dampak dan implikasi keberadaannya tidak menjadi perhatian para pengampu kebijakan. Peran dan fungsi PSGA sebagai pusat kajian, sebatas menjadi even-organizer pelaksana kegiatan yang berlabel gender melalui kegiatan sosialisasi dan seminar-seminar yang cenderung bersifat seremonial dan massal.

Saat IAIN Metro dengan kondisi *obyektifnya* terpilih sebagai pilot project program PPRG, maka pilihan ini adalah bentuk pengakuan dari bagian Perencanaan Dirjen Pendidikan Islam (Pendis) Kementerian Agama RI bahwa IAIN Metro layak menjadi model/percontohan. Pengakuan ini secara bersamaan adalah

---

<sup>36</sup> Kwesiga and Ssendiwala, “Gender Mainstreaming in the University Context: Prospects and Challenges at Makerere University, Uganda”; Margit Schratzenstaller, “The Implementation of Gender Responsive Budgeting in Austria as Central Element of a Major Budget Reform,” in *International Conference at the Vienna University of Economics and Business Gender Responsive Budgeting: Theory and Practice in Perspective November 6 – 8, 2014*, 2014.

<sup>37</sup> Triana, “Membangun Kampus (STAIN Pekalongan) Yang Sensitif Gender.”

sebuah tantangan dan momentum untuk menunjukkan bahwa gender dan pusat kajiannya adalah bagian penting dari sebuah lembaga pendidikan tinggi (Islam). Lembaga kajian adalah DNA kelahiran PSGA/PSW di awal kelahirannya.<sup>38</sup> Pemilihan kembali IAIN Metro sebagai leading sector PPRG di Kanwil Kemenag (2017) dan Tim monitoring evaluasi pelaksanaan PPRG di enam PTKIN (2018), kembali meneguhkan pengakuan terhadap keberhasilan kolaborasi Tim Perencana dan Tim PSGA IAIN dalam program PPRG di lingkungan Kementerian Agama RI.

Pengakuan akan eksistensi PSGA IAIN Metro juga diperkuat dengan adanya permohonan kepada IAIN Metro untuk menjadi fasilitator program PPRG dari UIN Ar Raniry Aceh, IAIN Salatiga, IAIN Cirebon, dan IAIN Ponorogo.

## **2. Usulan program dengan analisis gender dan gender budget statement**

Ketika gender budgeting mulai disosialisasikan melalui program pendampingan PPRG, PSGA dan sub bagian perencana IAIN Metro sebagai leading sector program mengevaluasi usulan program kerja agar tidak lagi sebatas pengulangan program lama dengan modifikasi seperlunya. Analisis gender membantu mengidentifikasi program berdasarkan analisis kebutuhan yang tergambar dalam pembuka wawasan. <sup>39</sup>Maka, muncullah program-program baru yang aktual dan dibutuhkan stakeholder baik di internal kampus maupun dari masyarakat pada umumnya. Tentu bukan persoalan sederhana untuk merubah tradisi memodifikasi program lama menjadi program baru di tahun berikutnya dalam proses usulan program. Secara bertahap, dalam setiap tahunnya dilakukan analisis gender terhadap rencana program di beberapa unit, satuan kerja, dan fakultas di lingkungan IAIN Metro. Tim PPRG dan focal point

<sup>38</sup> Pudjiwati Sajogyo, "Latar Belakang Perlunya Pendirian Pusat Studi Wanita Dalam Lingkungan Perguruan Tinggi," 1991; Saparinah Sadli, "Studi Wanita: Pengembangan Dan Tantangannya," in *Berbeda Tetapi Setara: Pemikiran Tentang Kajian Perempuan*, ed. Imelda Bachtiar (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2010), xxvi+506.

<sup>39</sup> Santoso, *Penelitian Dan Pengarusutamaan Gender*; Darwanis, "Analisis Anggaran Responsif Gender Sebagai Percepatan Pencapaian Target MDGs," *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 2015, <https://doi.org/10.18202/jamal.2015.12.6038>.

gender melakukan pendampingan dalam proses analisis gender dan penyusunan GAP - GBS sebagai bagian dari KAK/proposal kegiatan.

Di tahun 2019, PSGA melakukan sosialisasi dan pendampingan PPRG pada organisasi intra kampus dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Meski pernah dilibatkan pada sosialisasi di tahun 2016, tapi pendampingan baru dilaksanakan di tahun 2019. Diharapkan usulan program dari organisasi kemahasiswaan di tahun 2020 sudah melibatkan analisis gender yang mengakomodir kebutuhan berbeda masing-masing gender.

### **3. Kajian isu-isu gender semakin terbuka dibincang.**

Kajian gender terhadap berbagai isu-isu baik dalam konteks akademik ilmiah, maupun dalam konteks pemberdayaan masyarakat, seringkali mendapat respon negatif dan resisten. Kajian gender adalah kajian pinggiran yang tidak begitu menarik untuk dikaji. Sebagai contoh, di tahun 2010-2014, penelitian dosen IAIN Metro berkaitan dengan isu-isu perempuan dengan perspektif gender masih sangat terbatas untuk tidak mengatakan tidak ada. Sosialisasi wacana gender secara massif melalui program pendampingan PPRG dan program-program baru dari PSGA telah mampu membuka kran diskusi tentang wacana gender di IAIN Metro. Perlu penelitian lebih lanjut mengenai fenomena ini secara mendalam, seberapa besar pengaruh PPRG terhadap pengembangan wacana gender di IAIN Metro. Tapi paling tidak, gender tidak lagi menjadi 'makhluk' asing yang tabu atau diam-diam dibicarakan, tanpa menafikan resistensi dan penolakan beberapa pihak terhadap kajian-kajian berperspektif gender. Beberapa kerjasama juga telah dilakukan PSGA dan fakultas syariah dengan Lembaga swadaya masyarakat (LSM) seperti Rahima, Damar (Bandar Lampung), Fahmina Institute (Cirebon) dan Yayasan Rumah Kita Bersama (Rumah KitaB) untuk pengembangan kajian dan advokasi gender di IAIN Metro.

#### **4. Pembangunan sarana dan prasarana dengan mempertimbangkan kebutuhan khusus gender.**

Hal lain yang yang tampak nyata dari implikasi program PPRG adalah wajah bangunan fisik IAIN Metro yang lebih responsif gender, yang menjamin pemenuhan kebutuhan perempuan, laki-laki dan kelompok rentan lainnya. Sekedar menyebut contoh adalah konstruksi anak tangga yang ramah gender, pemisahan toilet bagi laki-laki dan perempuan, ruang khusus laktasi, fasilitas wudhu yang relatif tertutup, akses tangga bagi difabel adalah beberapa fasilitas baru atau direnovasi di beberapa gedung di lingkungan IAIN Metro. Perubahan-perubahan ini, merupakan eksekusi dari hasil analisis gender terhadap ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan dan pendukung pendidikan dengan mempertimbangkan kebutuhan khusus gender dan kelompok rentan lainnya.

Empat implikasi program PPRG yang dinarasikan di atas merupakan *hard impact* atau dampak inderawi yang bisa diobservasi secara kasat mata. Artikel ini tidak mengelaborasi secara mendalam mengenai *soft-impact* yang berkaitan dengan sensitifitas gender dalam relasi kerja dan relasi akademik.

#### **PENUTUP**

Bahwa tiga tahun perjalanan PPRG di IAIN Metro adalah amanah sekaligus tantangan. Amanah atas pengakuan eksistensi IAIN Metro sebagai salah satu PTKIN yang dinilai layak untuk mengemban tugas sebagai pilot project PPRG, Pendampingan PPRG di Kementerian Agama Kabupaten Kota wilayah Lampung, dan menjadi tim evaluasi dan monitoring implementasi PPRG di 6 PTKIN. Sebagai pendamping atau bahkan Tim evaluasi, maka implementasi PPRG di tingkat internal niscaya dilakukan secara maksimal. Apa yang telah dilakukan IAIN Metro dalam program PPRG tentu jauh dari sempurna. Tapi IAIN Metro telah mendayagunakan potensi yang ada untuk memaksimalkan terlaksananya program PPRG sebagai bentuk intervensi kebijakan menuju kesetaraan dan keadilan gender di PTKIN.

Potensi kondisi *obyektif* IAIN Metro yang 'berwajah perempuan' terutama di tingkat pimpinan yang sangat strategis untuk pengambilan keputusan (kontrol), adalah modal sosial yang IAIN Metro miliki. Meski korelasi kepemimpinan perempuan terhadap mewujudnya keadilan dan kesetaraan gender masih bisa diperdebatkan, tapi paling tidak, kondisi IAIN yang 'berwajah perempuan' memberikan spirit, afirmasi, dan legitimasi dalam realisasi program.

Kekuatan personal pada "struktur tengah" dalam hal ini Tim PPRG yang digawangi ketua PSGA dan Kasubag Perencanaan merupakan kekuatan sekaligus kelemahan. Menjadi kekuatan ketika soliditas Tim PPRG bersama focal point gender bersinergi untuk memperjuangkan pelaksanaan program dari proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Namun, kekuatan personal ini justru bisa menjadi titik lemah, ketika sistem PPRG belum terbangun dengan baik. Jika sistem kuat, siapapun yang menjadi person in charge (PIC), maka perjuangan menuju kesetaraan gender di PTKIN melalui PPRG akan terus berjalan, meski penggantian personil terjadi. Selain itu, sikap terbuka sebagian pimpinan, dosen, karyawan dan mahasiswa untuk menerima wacana gender adalah kekuatan yang mendukung terlaksananya PPRG di IAIN Metro. Meskipun, respon negatif atau apatis masih muncul dari sebagian dosen juga karyawan.

Berkaitan dengan kondisi *obyektif* yang berpeluang menjadi hambatan di antaranya adalah rumusan visi misi isu strategis dan beberapa kebijakan yang bersifat netral gender. Dokumen netral gender tidak akan menimbulkan ketimpangan selama dia menjadi dokumen semata, namun pada tataran implementasi akan ada peluang ketidakberpihakan terhadap kebutuhan-kebutuhan gender.

Persoalan payung hukum juga menjadi salah satu kendala legitimasi program PPRG. Instruksi Presiden, Peraturan Menteri Agama, mengenai Pengarusutamaan gender telah ada. Namun, mengenai implementasi PPRG, meniscayakan payung hukum

yang bersifat instruktif dan operasional dari Direktur Jenderal Pendidikan Islam dan lebih spesifik dibreakdown dalam peraturan rektor. Demikian halnya dengan legitimasi tim Person in Charge (PIC) dan focal point gender yang belum diberi mandat khusus oleh rektor melalui SK Rektor untuk mengawal PPRG.

Perjalanan menuju kesetaraan dan keadilan gender di PTKIN adalah perjalanan panjang dan terjal. Namun sepanjang apapun jalan, tetap harus dilalui untuk mendekati pada tujuan. Selalu ada pelajaran dari sebuah perjalanan. Pun dalam tiga tahun perjalanan PPRG di IAIN Metro.

### DAFTAR RUJUKAN

- Bystydzienski, Jill, Nicole Thomas, Samantha Howe, and Anand Desai. "The Leadership Role of College Deans and Department Chairs in Academic Culture Change." *Studies in Higher Education*, 2017. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1152464>.
- Darwanis. "Analisis Anggaran Responsif Gender Sebagai Percepatan Pencapaian Target MDGs." *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 2015. <https://doi.org/10.18202/jamal.2015.12.6038>.
- Dhaniarti, Iswachyu, Ani Wulandari, and Ikhsan Setiawan. "Kajian Gender Leadership and Inequality Pada Perguruan Tinggi Di Indonesia." *Jurnal Darussalam; Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 2017.
- Dian Hirma, Imran Agus, Rita Srihasnita RC. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dosen Dan Karyawan Universitas XX Di Kota Padang." *Menara Ekonomi*, 2018.
- Fakih, Mansour. *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: INSIST Press, 2012.



- Farida, Syarifah Ida. "Anggaran Responsif Gender Sebagai Suatu Instrumen Negara Untuk Pemenuhan Hak Perempuan Di Indonesia." *JIMF (JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA)*, 2019. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2541>.
- Fithriyah, Fithriyah. "Indonesia's Experience: Implementing Gender Responsive Planning and Budgeting." *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 2017. <https://doi.org/10.36574/jpp.v1i1.9>.
- Halimah, Siti, and Humaidah Hasibuan. "Respons Tokoh Ormas Islam Terhadap Peran Publik Perempuan." *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2019. <https://doi.org/10.30821/miqot.v42i2.596>.
- Jamaludin, Dkk. *Cermin Kesetaraan Gender Di Universitas Malikussaleh: Baseline Study Dan Analisis Institusional Pengarusutamaan Gender Di Universitas Malikussaleh*. Aceh: Unimal Press, 2014.
- Jónasdóttir, Finnborg S., Þorgerður Einarsdóttir, Tamar M. Heijstra, and Gyða Margrét Pétursdóttir. "Money Talks: Gender Budgeting in the University of Iceland." *Veftímaritið Stjórnmal Og Stjórnsýsla*, 2016. <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2016.12.1.9>.
- Khuza'i, Moh. "Problem Definisi Gender: Kajian Atas Konsep Nature Dan Nurture." *KALIMAH*, 2012. <https://doi.org/10.21111/klm.v11i1.486>.
- Kurniawan, Asep. "Gender Di Masa Krisis: Telaah Refleksi Kepemimpinan Perempuan Dan Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Perempuan." *Equalita: Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 2021. <https://doi.org/10.24235/equalita.v3i1.8378>.

- Kusmanto, Thohir Yuli. "Dinamika Pengarusutamaan Gender Pada Pendidikan Tinggi Islam." *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 2018. <https://doi.org/10.21580/sa.v12i3.2091>.
- Kwesiga, Joy C., and Elizabeth N. Ssendiwala. "Gender Mainstreaming in the University Context: Prospects and Challenges at Makerere University, Uganda." *Women's Studies International Forum*, 2006. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2006.10.002>.
- Lestari, Puji, and Machya Astuti. "Model Komunikasi Dalam Sosialisasi Pengarusutamaan Gender Dan Anggaran Responsif Gender Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2010.
- Machmud, Fadiah. "Pengarusutamaan Gender ( PUG ) Sector Pendidikan." *Jurnal Eklektika*, 2013.
- Marcoes, Lies. "Kampus Tak Punya Perspektif Adil Gender, Saatnya Perempuan Memimpin." *Tirto.Id*, 2019.
- Martiara, Rina. *Nilai Dan Norma Budaya Lampung Dalam Sudut Pandang Strukturalisme*. Yogyakarta: Badan Penerbit ISI Yogyakarta, 2012.
- Morley, Louise. "Sister-Matic: Gender Mainstreaming in Higher Education." *Teaching in Higher Education*, 2007. <https://doi.org/10.1080/13562510701595267>.
- Mulia, Musda. "Kepemimpinan Perempuan Di Kampus." *Jurnal Perempuan*, 2014.
- Najib, Susilaningsih & Agus. *Kesetaraan Gender Di Perguruan Tinggi Islam*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga & McGill IISEP, 2004.
- Ni'am, Syamsun. "Pendidikan Perspektif Gender Di Indonesia (Menimbang Dan Menakar Peran Gender Dalam Pendidikan)." *EGALITA*, 2017. <https://doi.org/10.18860/egalita.v10i1.4537>.

Nugroho, Riant. *Gender Dan Strategi Pengarus-Utamanya Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.

Nurhaeni, I. D.A., and Y. Kurniawan. "Gender-Mainstreaming in Technical and Vocational Education and Training." In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 2018. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/306/1/012057>.

Nurrohman, Bayu, and Gilang Ramadhan. "Kepemimpinan Perempuan Di Masa Krisis: Studi Kasus Bupati Serang Dalam Penanganan Covid-19." *Ijd-Demos*, 2020. <https://doi.org/10.37950/ijd.v2i3.67>.

OSAGI, and United Nations. "Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming." *Gender Issues*, 2001.

Penyusun. "Kajian Satu Dekade Pengarusutamaan Gender Pendidikan Di Indonesia: Ringkasan Eksekutif," 2013.

Redaksi. "Peran Perguruan Tinggi Memasyarakatkan Keadilan Dan Kesetaraan Gender." Siaran Pers Nomor: B- 177/Set/Rokum/MP 01/09/2018, 2018. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/1877/peran-perguruan-tinggi-memasyarakatkan-keadilan-dan-kesetaraan-gender>.

Rosyidah. *Potret Kesetaraan Gender Di Kampus*. Aceh: UIN Ar Raniry, 2008.

Sadli, Saparinah. "Studi Wanita: Pengembangan Dan Tantangannya." In *Berbeda Tetapi Setara: Pemikiran Tentang Kajian Perempuan*, edited by Imelda Bachtiar, xxvi+506. Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2010.

Sadli, Saparinah & Tapi Omas Ihromi. "Sepuluh Tahun Convention Watch: Apakah Ini Sejenis Arloji?" In *Berbeda Tapi Setara: Pemikiran Tentang Kajian Perempuan*, edited by Imelda Bachtiar, 256-71. Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2010.

Sajogyo, Pudjiwati. "Latar Belakang Perlunya Pendirian Pusat Studi Wanita Dalam Lingkungan Perguruan Tinggi," 1991.

Santoso, Widjajanti M. *Penelitian Dan Pengarusutamaan Gender*: Jakarta: LIPI Press, 2016.

Schratzstaller, Margit. "The Implementation of Gender Responsive Budgeting in Austria as Central Element of a Major Budget Reform." In *International Conference at the Vienna University of Economics and Business Gender Responsive Budgeting: Theory and Practice in Perspective November 6 – 8, 2014*, 2014.

SteinPórsdóttir, Finnborg Salome, Thamar Melanie Heijstra, and Þorgerður Jennýjardóttir Einarsdóttir. "The Making of the 'excellent' University: A Drawback for Gender Equality." *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 2017.

Subono, Nur Iman. "Femocrat: Kritik Feminis Dan Representasi Birokrasi." *Jurnal Perempuan* 75 75, no. 2 (n.d.): 7–18.

Suryadilaga, Muhammad Alfatih. "Ragam Kajian Gender Dalam Jurnal Keagamaan Islam Di Indonesia." *Musāwa Jurnal Studi Gender Dan Islam*, 2019. <https://doi.org/10.14421/musawa.2018.172.95-106>.

Tijani, Ach., Ach. Tijani, and Mulyadi Mulyadi. "Gender Dalam Perbincangan Islam Dan Tradisi Lokal: Studi Penelusuran Karakteristik Wacana Gender Di Indonesia." *Raheema*, 2018.

Triana, Sofiana &. "Membangun Kampus ( STAIN Pekalongan) Yang Sensitif Gender." *Jurnal Muazah* 4, no. 2 (n.d.).

Umar, Nasarudin. *Argumen Kesetaraan Gender: Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina, 1999.

UNESCO. "World Education Forum 2015. Final Report," 2015, 72. <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002437/243724e.pdf>.

- Verge, Tània, Mariona Ferrer-Fons, and M. José González. "Resistance to Mainstreaming Gender into the Higher Education Curriculum." *European Journal of Women's Studies*, 2018. <https://doi.org/10.1177/1350506816688237>.
- Widowati, Galuh Retno, Unti Ludigdo, and Ari Kamayanti. "Persepsi Penyusun Anggaran Mengenai Konsep Kebijakan Anggaran Responsif Gender." *Journal of Research and Applications: Accounting and Management*, 2016. <https://doi.org/10.18382/jraam.v2i1.67>.