

Analisis Peran Akademisi dalam Mendukung Implementasi terkait Kesetaraan Gender

Ria Cristin¹, Ana Waritsatul Firdaus², Indah Prabawati³, Firre An Suprpto⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Surabaya, Jl. Ketintang, Surabaya, Jawa Timur, 60231.
25040674104@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the role of academics in supporting the implementation of gender equality in the higher education sector within the framework of Sustainable Development Goals (SDGs) 5.1. The method used is a qualitative approach through literature studies utilizing data from books, scientific journals, and reports from official institutions such as the Statistics Indonesia (BPS) and the National Commission on Violence Against Women. The analysis was conducted using George C. Edward III's policy implementation theory, which includes aspects of communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The results of the study indicate that although gender equality policies have been formally formulated, their implementation still faces a gap between policy and practice in the field. This is evident in the persistence of gender bias in the learning process, male dominance in campus leadership, and weak implementation of sexual violence prevention policies. Academics have a strategic role as agents of change, implementers, advocates, social monitors, and role models in promoting gender equality. However, this role is not optimal due to structural and cultural barriers. Therefore, comprehensive efforts are needed through curriculum reform, strengthening the capacity of teaching staff, and strengthening institutional and monitoring systems to achieve substantive gender equality in higher education.

Keywords: gender equality, higher education, policy implementation, SDGs 5.1.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran akademisi dalam mendukung implementasi kesetaraan gender di sektor pendidikan tinggi dalam kerangka Sustainable Development Goals (SDGs) 5.1. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi literatur dengan memanfaatkan data dari buku, jurnal ilmiah, serta laporan lembaga resmi seperti BPS dan Komnas Perempuan. Analisis dilakukan dengan menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward III yang mencakup aspek komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kebijakan kesetaraan gender telah dirumuskan secara formal, implementasinya masih menghadapi kesenjangan antara kebijakan dan praktik di lapangan. Hal ini terlihat dari masih adanya bias gender dalam proses pembelajaran, dominasi laki-laki dalam kepemimpinan kampus, serta lemahnya implementasi kebijakan pencegahan kekerasan seksual. Akademisi memiliki peran strategis sebagai agen perubahan, implementator, advokat, pengawas sosial, dan role model dalam mendorong kesetaraan gender. Namun, peran tersebut belum optimal karena adanya hambatan struktural dan kultural. Oleh karena itu, diperlukan upaya komprehensif melalui reformasi kurikulum, penguatan kapasitas tenaga pendidik, serta penguatan sistem kelembagaan dan monitoring untuk mencapai kesetaraan gender secara substantif di perguruan tinggi.

Kata kunci: Kesetaraan gender, pendidikan tinggi, implementasi kebijakan, SDGs 5.1.

Copyright (c) 2026 Ria Cristin, Ana Waritsatul Firdaus, Indah Prabawati, Firre An Suprpto

✉ Corresponding author: Ria Cristin

Email Address: 25040674104@mhs.unesa.ac.id (Jl. Ketintang, Surabaya, Jawa Timur, 60231)

Received 12 Mei 2025, Accepted 18 Mei 2026, Published 25 Mei 2026

PENDAHULUAN

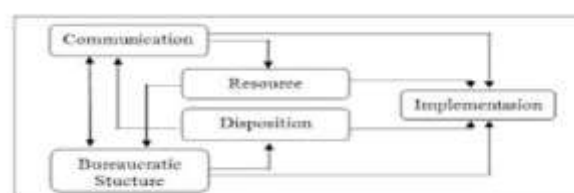
Pendidikan berasal dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dari kata dasar didik (mendidik), yaitu memelihara dan memberi latihan (ajaran dan pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Sedangkan pendidikan sendiri mempunyai pengertian proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses perbuatan dan cara mendidik. Dalam dunia pendidikan terdapat 1.273

kasus diskriminasi terkait kesetaraan gender berdasarkan data Komisi Nasional Perempuan pada tahun 2022 (Komnas Perempuan, 2022). Salah satu faktor diskriminasi perempuan dalam sektor pendidikan adalah budaya feodal patriarki yang menyebabkan tingginya angka putus sekolah pada perempuan di Indonesia (Az-Zahro, 2022). Faktor lainnya yaitu pandangan serta peran orangtua yang masih berpendapat bahwa tidak ada gunanya memberikan akses pendidikan bagi anak perempuan hingga ke perguruan tinggi (Az-Zahro, 2022).

Kesetaraan gender adalah pandangan bahwa semua orang harus mempunyai kesempatan, sumber daya, dan pengetahuan yang seimbang serta menerima perlakuan yang setara dan tidak diskriminasi berdasarkan identitas manusia yang bersifat kodrati. Pemerintah Indonesia menunjukkan komitmen kuat dalam mewujudkan kesetaraan gender di bidang pendidikan sebagai bagian dari agenda global United Nations melalui Sustainable Development Goals, khususnya pada SDGs 5 tentang kesetaraan gender. Komitmen ini juga selaras dengan visi pembangunan jangka panjang menuju Generasi Emas 2045. Namun demikian, tantangan masih nyata. Nilai Indeks Ketidaksetaraan Gender (GII) Indonesia yang masih berada di kisaran 0,459 pada 2022 menunjukkan bahwa kesenjangan belum sepenuhnya teratasi, terutama dalam partisipasi ekonomi dan politik yang akarnya sering berkaitan dengan akses dan pilihan pendidikan. Di beberapa daerah, budaya patriarki masih memengaruhi pandangan masyarakat bahwa perempuan tidak perlu menempuh pendidikan tinggi karena dianggap akan berfokus pada peran domestik.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi kesetaraan gender dalam dunia pendidikan untuk mengukur ketimpangan akses, partisipasi, dan capaian belajar antara laki-laki dan perempuan, sekaligus mendeteksi hambatan struktural maupun kultural seperti stereotip dan diskriminasi. Peran pemerintah dan akademisi juga sangat penting karena memiliki kewenangan dalam membuat kebijakan, menyediakan anggaran, serta melakukan pengawasan nasional untuk memastikan pendidikan yang adil serta berkelanjutan.

Teori implementasi kebijakan George C. Edward III (1980) menyatakan bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh empat sektor yang saling berkaitan antara lain komunikasi (*communication*), sumber daya (*resources*), disposisi (*disposition*) dan struktur birokrasi (*bureaucratic structure*) (Edward dalam Widodo, 2007:96-110). Keempat faktor saling berkaitan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan kebijakan publik. Teori ini relevan untuk menganalisis implementasi kebijakan kesetaraan gender dalam sektor pendidikan yang selaras dengan Sustainable Development Goals (SDGs 5).



Sumber: Widodo, 2011:107

1. Komunikasi (*communication*)

Menurut Edward III dalam Widodo (2007:97), komunikasi diartikan sebagai “proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan”. Dalam konteks kesetaraan gender di sektor pendidikan, komunikasi menjadi langkah awal yang sangat krusial. Kebijakan yang telah dirumuskan pemerintah tidak akan berjalan apabila tidak dipahami oleh pelaksana dalam kelompok sasaran. Menurut Edward III dalam Widodo (2007:97) komunikasi kebijakan memiliki beberapa dimensi yang dapat dikaitkan dengan konteks kesetaraan gender di sektor pendidikan, yaitu:

- a. Dimensi transmisi, yaitu penyampaian informasi kebijakan secara menyeluruh kepada sasaran kebijakan yaitu tenaga kependidikan, siswa hingga orang tua.
- b. Dimensi kejelasan, yaitu isi kebijakan harus mudah dipahami, tidak ambigu, serta menjelaskan tujuan dan mekanisme pelaksanaannya sehingga semua pihak dapat mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta dilaksanakan untuk mensukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien.
- c. Dimensi konsistensi, yaitu tidak adanya perubahan pesan yang membingungkan di tingkat birokrasi.

Misalnya, jika sekolah tidak memahami secara jelas bahwa kebijakan kesetaraan gender bertujuan untuk menghapus stereotip seperti “jurusan sains untuk laki-laki” atau “perempuan kurang cocok di bidang teknologi”, maka praktik diskriminatif bisa tetap berlangsung meskipun kebijakan sudah ada. Oleh karena itu, sosialisasi, pelatihan, serta integrasi nilai kesetaraan dalam kurikulum harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan.

2. Sumber Daya (*resources*)

Kebijakan yang baik tidak akan berjalan tanpa dukungan sumber daya yang memadai. Dalam implementasi kesetaraan gender di lingkungan pendidikan, sumber daya meliputi:

- a. Sumber Daya Manusia (SDM), seperti tenaga kependidikan yang memiliki pemahaman perspektif gender.
- b. Sumber Daya Anggaran, untuk mendukung pelatihan, kampanye sekolah ramah gender, serta penanganan kasus diskriminasi.
- c. Sumber Daya Fasilitas, seperti penyediaan ruang dan sarana yang aman serta setara bagi semua siswa.
- d. Sumber Daya Kewenangan, yaitu kejelasan otoritas sekolah dalam menangani kasus diskriminasi atau kekerasan berbasis gender.

Keterbatasan sumber daya seringkali menjadi alasan mengapa kebijakan hanya berhenti pada tataran administratif. Sekolah memiliki komitmen, tapi tanpa dukungan dana atau pelatihan yang memadai, implementasi tidak berjalan optimal.

3. Disposisi (*disposition*)

Menurut Edward III dalam Widodo (2007:104) dikatakan sebagai “kemauan, keinginan, kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan secara sungguh-sungguh sehingga

apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan”. Dalam konteks pendidikan, pelaksanaan kebijakan tenaga kependidikan dan birokrat pendidikan. Masalah yang sering muncul adalah bias patriarki atau stereotip gender yang melekat pada individu pelaksana. Misalnya, guru secara tidak sadar lebih mendorong siswa laki-laki untuk aktif dalam diskusi sains atau kepemimpinan, sementara siswa perempuan diarahkan pada peran yang lebih pasif. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan:

- a. Rekrutmen dan pengangkatan tenaga pendidikan yang memiliki perspektif kesetaraan.
- b. Pelatihan dan penguatan kapasitas secara berkala.
- c. Sistem insentif atau penghargaan bagi sekolah yang berhasil menerapkan prinsip kesetaraan gender.

4. Struktur Birokrasi (*bureaucratic structure*)

Struktur yang tidak efisien dapat menghambat implementasi kebijakan, meskipun komunikasi dan sumber daya sudah tersedia. Dalam sektor pendidikan, struktur birokrasi mencakup hubungan antara sekolah, dinas pendidikan, kementerian dan lembaga perlindungan anak. Permasalahan yang sering terjadi diantaranya:

- a. Prosedur pelaporan kasus diskriminasi yang berbelit
- b. Koordinasi yang lemah antar instansi
- c. Tidak adanya unit khusus yang menangani isu kesetaraan gender

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan desain deskriptif analitis yang berfokus pada analisis teks regulasi dan implementasi kebijakan keuangan publik. Metode penelitian yang diterapkan adalah studi kepustakaan (*library research*) atau studi dokumen, yang secara sistematis membedah berbagai instrumen hukum dan literatur akademik terkait tata kelola dana penanganan pandemi COVID-19 di Indonesia (Harahap et al., 2024). Pendekatan ini dipilih karena peneliti bermaksud untuk mengeksplorasi secara mendalam mengenai keselarasan antara regulasi yang ada dengan praktik penatausahaan anggaran dalam kondisi darurat, guna menemukan celah hukum maupun hambatan administratif yang terjadi di lapangan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini sepenuhnya merupakan data sekunder yang dikategorikan ke dalam tiga bahan hukum utama. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 yang menjadi payung hukum utama dalam stabilitas sistem keuangan saat pandemi. Bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur ilmiah terkini maupun bahan hukum tersier Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelusuri berbagai basis data jurnal ilmiah dan portal hukum resmi pemerintah. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis tahap reduksi data, penyajian data secara sistematis, serta penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDGs 5 membahas kesetaraan gender, salah satu tujuan dari PBB terkait 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) untuk mencapai kesetaraan gender, memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan, serta menghapus diskriminasi, kekerasan, pernikahan anak, dan praktik berbahaya pada tahun 2030. Tujuan dari SDGs 5 adalah untuk menjamin partisipasi setara dalam politik, ekonomi, dan hak reproduksi. Keinginan untuk menerapkan kesetaraan gender di lingkup pendidikan masih belum sepenuhnya berhasil karena adanya kesenjangan antara kebijakan yang dibuat dengan kenyataan yang terjadi. Beberapa contoh kesenjangan yang terjadi di perguruan tinggi:

1. Setelah terbitnya Permendikbud Ristek No.30 Tahun 2021 banyak kampus membuat kebijakan Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) di kampus akan tetapi, kenyataan yang terjadi di lapangan satgas sudah dibentuk namun belum aktif atau tidak independen. Banyak mahasiswa terutama perempuan yang menjadi korban enggan untuk melapor karena takut disalahkan atau identitasnya terbongkar. Hal ini berarti kebijakan kuat secara regulatif namun lemah dalam implementasi nya.
2. Tidak ada aturan khusus yang membatasi perempuan untuk menjadi rektor, dekan atau pejabat kampus akan tetapi kenyataan nya rektor, dekan dan pejabat kampus masih didominasi laki-laki sedangkan perempuan lebih banyak berada di posisi administratif atau dosen biasa. Kesenjangan yang dapat dilihat dari permasalahan ini adalah akses terbuka untuk semua gender tetapi kesempatan tidak secara struktural karena faktor budaya dan jaringan kekuasaan di lingkungan kampus.
3. Kurikulum sudah mendukung pembelajaran yang inklusif dan non-diskriminatif akan tetapi realitanya bidang STEM (*Science, Technology, Engineering, and Math*) seringkali didominasi oleh laki-laki, sementara ilmu sosial atau pendidikan didominasi perempuan. Hal ini menciptakan persepsi bahwa perempuan kurang mampu dalam bidang teknik/teknologi. Hal ini menunjukkan kesenjangan antara kurikulum yang sudah netral namun kenyataanya masih banyak bias secara kultural.

Melihat masih banyak kesenjangan antar gender, poin SDGs 5.1 dapat berperan sebagai upaya dalam menghapus atau mengakhiri semua bentuk diskriminasi terhadap perempuan dan anak perempuan dimanapun mereka berada terutama di dalam lingkup pendidikan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi diskriminasi gender di lingkup pendidikan perguruan tinggi yaitu:

1. Mengintegrasikan perspektif gender di materi, studi kasus atau isu-isu kesetaraan gender ke dalam mata kuliah yang diajarkan.
2. Menggunakan bahasa netral gender dengan cara menghindari bahasa bias gender dalam materi pengajaran, diskusi kelas, dan penyusunan buku ajar.
3. Dosen perlu memastikan partisipasi yang adil dan setara di dalam kelas baik bagi mahasiswa laki-laki maupun perempuan.
4. Melakukan sosialisasi kampus aman tanpa kekerasan dengan cara mengedukasi mahasiswa mengenai interaksi yang sehat, menghormati kesetaraan dan mengenali perilaku diskriminatif.

5. Membuka kesempatan bagi perempuan dalam pengambilan keputusan di universitas.

Peran akademisi dalam mendukung implementasi kesetaraan gender di perguruan tinggi merupakan faktor kunci dalam pencapaian target SDGs 5.1, khususnya dalam menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Akademisi tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai agen perubahan yang memiliki tanggung jawab dalam membentuk pola pikir kritis melalui pendidikan dan penelitian berbasis gender. Melalui kegiatan akademik, dosen dapat mengungkap ketimpangan struktural serta mendorong kesadaran mahasiswa terhadap pentingnya kesetaraan gender (UN Women, 2020). Namun demikian, dalam praktiknya, isu gender masih sering diposisikan sebagai masalah yang kurang penting dan belum menjadi arus utama dalam pengembangan ilmu pengetahuan (Subrahmanian, 2005). Selain itu, akademisi juga berperan sebagai implementator kebijakan dengan mengintegrasikan perspektif gender ke dalam kurikulum, metode pembelajaran, serta interaksi di kelas. Meskipun demikian, masih ditemukan adanya bias gender yang dilakukan secara tidak sadar oleh tenaga pendidik, seperti perbedaan perlakuan terhadap mahasiswa laki-laki dan perempuan dalam partisipasi akademik (Sadker & Zittleman, 2009).

Lebih lanjut, akademisi memiliki peran sebagai advokat kebijakan yang dapat mendorong lahirnya regulasi kampus yang responsif gender, termasuk dalam pencegahan dan penanganan diskriminasi serta kekerasan berbasis gender. Peran ini diperkuat oleh posisi akademisi sebagai pengawas sosial yang mampu mengkritisi kebijakan yang tidak efektif serta mengungkap praktik diskriminasi yang tersembunyi di lingkungan pendidikan (Acker, 1990). Namun, fungsi advokasi dan kontrol sosial ini sering kali belum berjalan optimal akibat keterbatasan ruang partisipasi, konflik kepentingan internal, serta lemahnya dukungan institusional. Di sisi lain, akademisi juga berperan sebagai role model yang memberikan teladan dalam menerapkan nilai-nilai kesetaraan melalui sikap dan perilaku sehari-hari di lingkungan kampus. Ketidakkonsistenan antara nilai yang diajarkan dan praktik yang dilakukan justru dapat memperkuat bias gender di kalangan mahasiswa. Oleh karena itu, meskipun akademisi memiliki posisi strategis dalam mendukung implementasi kesetaraan gender, peran tersebut masih menghadapi berbagai kendala struktural dan kultural. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi akademisi dalam mewujudkan kesetaraan gender masih bersifat parsial dan belum sepenuhnya mampu mendorong perubahan sistemik yang diperlukan untuk mencapai tujuan SDGs 5.1 secara optimal (UNDP, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi kesetaraan gender di perguruan tinggi dalam kerangka SDGs 5.1 masih menghadapi tantangan yang kompleks dan multidimensional. Meskipun kebijakan dan regulasi telah dirancang untuk menjamin prinsip non-diskriminasi, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara kebijakan yang bersifat normatif dengan praktik implementatif. Kesenjangan ini tercermin dalam berbagai aspek, seperti masih adanya bias gender dalam proses pembelajaran, dominasi laki-laki dalam

posisi kepemimpinan akademik, serta lemahnya efektivitas kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender di lingkungan kampus.

Selain itu, faktor budaya patriarki yang mengakar, keterbatasan kapasitas sumber daya manusia, serta lemahnya sistem pengawasan dan evaluasi turut menjadi hambatan utama dalam mewujudkan kesetaraan gender secara substantif. Dalam konteks ini, akademisi memiliki posisi strategis dan multifungsi, yaitu sebagai agen perubahan yang membentuk kesadaran kritis, sebagai implementator kebijakan yang menerjemahkan nilai kesetaraan ke dalam praktik pembelajaran, sebagai advokat yang mendorong kebijakan responsif gender, sebagai pengawas sosial yang mengkritisi ketimpangan, serta sebagai teladan dalam membangun budaya akademik yang inklusif.

Namun demikian, peran tersebut belum berjalan secara optimal karena adanya resistensi institusional, konflik kepentingan, serta belum terintegrasinya perspektif gender secara sistematis dalam sistem pendidikan tinggi. Akibatnya, implementasi kesetaraan gender cenderung masih bersifat parsial dan belum mampu menghasilkan perubahan struktural yang berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih komprehensif dan terintegrasi, meliputi reformasi kurikulum berbasis gender, peningkatan kapasitas tenaga pendidik melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan kelembagaan seperti unit khusus kesetaraan gender, serta penerapan sistem monitoring dan evaluasi berbasis data terpilah gender. Lebih lanjut, kolaborasi multipihak antara pemerintah, akademisi, dan masyarakat sipil menjadi faktor kunci dalam mempercepat pencapaian kesetaraan gender di sektor pendidikan. Dengan demikian, implementasi SDGs 5.1 tidak hanya berhenti pada komitmen normatif, tetapi mampu diwujudkan dalam bentuk perubahan nyata yang inklusif, adil, dan berkelanjutan di lingkungan perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Az-Zahro, F. (2022). Faktor budaya patriarki terhadap diskriminasi pendidikan perempuan di Indonesia. (Lengkapi nama jurnal, volume, dan halaman sesuai sumber asli).
- Badan Pusat Statistik. (2022). Indeks ketidaksetaraan gender (GII) Indonesia. <https://www.bps.go.id>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Komnas Perempuan. (2022). Catatan tahunan kekerasan terhadap perempuan. <https://komnasperempuan.go.id>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Sadker, D., & Zittleman, K. (2009). *Still failing at fairness: How gender bias cheats girls and boys in school and what we can do about it*. Scribner.
- Subrahmanian, R. (2005). Gender equality in education: Definitions and measurements. *International Journal of Educational Development*, 25(4), 395–407.

UNDP. (2022). Human development report 2022: Gender inequality index. <https://hdr.undp.org>

UNESCO. (2019). Gender equality in education. UNESCO Publishing.

UN Women. (2020). Gender equality in education. <https://www.unwomen.org>

Widodo, J. (2007). Analisis kebijakan publik: Konsep dan aplikasi analisis proses kebijakan publik. Bayumedia Publishing.