

IMPLEMENTASI NILAI KESETARAAN GENDER DALAM KEBIJAKAN DAN KEGIATAN AKADEMIK ORGANISASI DI UIN DATOKARAMA PALU

Esy Kurniati Asiama, Fachriza Ariyadi, Muthia

Abstract

This study aims to analyze the implementation of gender equality values in institutional policies and the academic activities of student organizations at UIN Datokarama Palu. Employing a qualitative approach with a descriptive design, data were collected through in-depth interviews, participant observation, and document analysis of university regulations, student organizational structures, and ongoing academic programs. The findings indicate that UIN Datokarama Palu has established a foundation for gender-responsive policies through leadership commitment to preventing sexual violence, equitable access to scholarships regardless of gender, and the involvement of women in academic and organizational structures. However, the implementation of gender equality at the student organization level continues to face challenges, including patriarchal dominance in leadership positions, gender-role stereotypes reflected in the distribution of organizational responsibilities, and the limited availability of programs that promote equal participation. The study recommends strengthening gender mainstreaming through formal rector regulations, enhancing the role of a campus gender studies unit, and providing inclusive leadership training for student organizations.

Keywords: *gender equality, academic policy, student organization, gender mainstreaming, UIN Datokarama Palu*

PENDAHULUAN

Dalam Islam, kesetaraan gender dipandang sebagai perlakuan yang adil bagi pria dan wanita dalam hal nilai, hak, dan tanggung jawab. Dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) Nomor 5, kesetaraan gender juga menjadi bagian penting karena berkaitan dengan pemberdayaan perempuan, sehingga dapat dianggap sebagai salah satu unsur yang mendukung pembangunan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

QS. Al-Hujurat ayat 13 mengilustrasikan bahwa harga diri seseorang tidak ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan oleh tingkat ketakwaannya. Oleh karena itu, Islam mewujudkan prinsip dasar menegakkan kesetaraan di hadapan Allah. Selain itu, QS. Al-Baqarah ayat 30 menempatkan fungsi khalifah (pemimpin) di bumi sebagai amanah bagi semua, dan karena itu, bagi siapa saja, tanpa memandang gender. Setiap orang

seharusnya menegaskan kepemimpinannya, dan setiap orang bertanggung jawab atas kepemimpinan tersebut. Menurut Mufidah, Islam secara teologis berlandaskan pada kesetaraan, tetapi pelaksanaannya secara sosial sering terhambat oleh interpretasi budaya patriarki yang berlapis-lapis. Oleh karena itu, rekonstruksi pemahaman Islam yang bersifat kontekstual sangat penting agar dapat melakukan pelaksanaan kesetaraan substantif yang lebih besar secara kritis.¹

Pada tingkat nasional, Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional mengatur bahwa setiap kementerian dan lembaga pemerintah, termasuk perguruan tinggi negeri, perlu memasukkan sudut pandang gender dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi program. Namun, dalam praktiknya, keberhasilan kebijakan ini sangat bergantung pada komitmen pimpinan universitas. Di lingkungan pendidikan tinggi, kesetaraan gender tidak hanya berarti jumlah mahasiswa laki-laki dan perempuan yang seimbang, tetapi juga mencakup kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan, menempati posisi kepemimpinan, terlibat dalam organisasi, serta ikut mengambil keputusan di lingkungan kampus.

Pengarusutamaan gender adalah proses untuk mencapai kesetaraan gender dengan mengintegrasikan perspektif gender ke dalam kebijakan dan program di semua tingkat dan semua sektor suatu lembaga. Susilaningsih et al. menyebutkan dalam analisis mereka di IAIN Sunan Kalijaga, integrasi pengarusutamaan gender ke dalam pendidikan tinggi Islam, memiliki keunikannya sendiri mengingat integrasi nilai-nilai Islam dan tatanan sosial gender. Dua jenis pendekatan yang umum digunakan adalah *Women in Development* (WID), dan *Gender and Development* (GAD).² Penelitian oleh Ulya mengenai kebijakan kesetaraan gender dan pengarusutamaan gender di UIN Sunan Ampel Surabaya mengungkapkan bahwa otoritas telah menjadikan pengarusutamaan gender sebagai kebijakan, dan tantangan utamanya adalah budaya patriarki dalam organisasi, serta

¹Mufidah Ch. *Pengarusutamaan Gender pada Basis Keagamaan: Pendekatan Islam, Struktural, dan Konstruksi Sosial*. Malang: UIN Malang Press, 2009.

²Susilaningsih dkk. *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam: Baseline and Institutional Analysis for Gender Mainstreaming in IAIN Sunan Kalijaga*. Yogyakarta: Kerjasama UIN Sunan Kalijaga dan McGill-IAIN-Indonesia Social Equity Project, 2004.

kurangnya pendidikan sistematis tentang kebijakan tersebut di kalangan akademik.³ Temuan ini dapat menjadi referensi bagi perguruan tinggi Islam lainnya di Indonesia, termasuk UIN Datokarama Palu.

Perguruan tinggi Islam, termasuk Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, memiliki tanggung jawab ganda dalam isu ini: sebagai lembaga akademik yang menjunjung nilai ilmiah dan keadilan, sekaligus sebagai institusi keagamaan yang menafsirkan nilai-nilai Islam secara kontekstual. Namun dalam tataran praktis, norma budaya dan interpretasi keagamaan yang bersifat patriarkal kerap membentuk ketimpangan dalam relasi gender di lingkungan kampus Islam.⁴

UIN Datokarama Palu, yang sebelumnya berstatus sebagai IAIN Palu dan resmi bertransformasi menjadi universitas melalui Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021,⁵ merupakan perguruan tinggi Islam negeri terkemuka di Provinsi Sulawesi Tengah. Sebagai lembaga yang tengah bertumbuh dan memperkuat tata kelola kelembagaannya, UIN Datokarama Palu menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa transformasi institusional tersebut juga dibarengi dengan penguatan komitmen terhadap kesetaraan gender, baik dalam kebijakan formal maupun dalam praktik akademik sehari-hari.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa meskipun perguruan tinggi Islam telah menunjukkan kemajuan dalam hal partisipasi perempuan sebagai mahasiswa, namun hambatan struktural dan kultural dalam kepemimpinan organisasi kemahasiswaan serta representasi perempuan dalam posisi akademik strategis masih menjadi persoalan yang belum tuntas diatasi.⁶ Laki-laki cenderung mendominasi posisi ketua dalam organisasi kemahasiswaan, sementara perempuan lebih sering ditempatkan pada peran administratif atau sosial yang bersifat pendukung. Stereotip ini tidak hanya merugikan mahasiswa

³Ulya, Z. "Implementasi Kebijakan Kesetaraan dan Pengarusutamaan Gender UINSA Surabaya pada Fakultas Syariah dan Hukum." *Ijougs: Indonesia Journal of Gender Studies*, Vol. 4, No. 2 (2023). <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/ijougs/article/view/7146/3480>

⁴Mufidah Ch., *Pengarusutamaan Gender pada Basis Keagamaan: Pendekatan Islam, Struktural, dan Konstruksi Sosial* (Malang: UIN Malang Press, 2009), h. 23.

⁵Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

⁶Helaluddin H., H. Wijaya, dan I. Astika, "Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi," *Raheema: Jurnal Studi Gender dan Anak*, Vol. 9, No. 1 (2022), h. 5.

perempuan, tetapi juga menghambat pengembangan budaya akademik yang inklusif dan demokratis.

Berbagai kajian terdahulu tentang kesetaraan gender di perguruan tinggi Islam, sebagaimana diuraikan di atas, umumnya berfokus pada salah satu dari dua hal: kebijakan pengarusutamaan gender di tingkat institusi (misalnya di UIN Sunan Kalijaga dan UIN Sunan Ampel Surabaya), atau dinamika gender dalam organisasi kemahasiswaan secara terpisah. Sejauh penelusuran peneliti, belum ditemukan kajian yang secara khusus membahas implementasi nilai kesetaraan gender di UIN Datokarama Palu, terutama dalam konteks transformasi kelembagaan dari IAIN menjadi UIN yang baru terjadi pada tahun 2021. Celah penelitian (*research gap*) ini terletak pada tiga hal: pertama, ketiadaan kajian empiris tentang kesetaraan gender di UIN Datokarama Palu sebagai perguruan tinggi Islam yang relatif baru bertransformasi; kedua, minimnya kajian yang menganalisis kesetaraan gender secara simultan pada dua level yang berbeda namun saling terkait, yaitu level kebijakan institusional dan level praktik organisasi kemahasiswaan; dan ketiga, belum banyak kajian yang menempatkan teori konstruksi sosial Berger dan Luckmann sebagai alat analisis untuk membongkar bagaimana stereotip gender dibentuk dan dilanggengkan dalam ruang organisasi kemahasiswaan di kampus Islam.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada penggabungan dua level analisis tersebut dalam satu kerangka kajian yang sama, sehingga dapat dipetakan keterkaitan antara kebijakan formal dan praktik nyata di lapangan, sekaligus pada konteks institusi yang sedang membangun tata kelola barunya sebagai universitas. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara mendalam bagaimana nilai kesetaraan gender diimplementasikan dalam dua dimensi utama di UIN Datokarama Palu: pertama, pada level kebijakan institusional kampus; dan kedua, pada level praktik kegiatan akademik organisasi kemahasiswaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah sekaligus rekomendasi praktis bagi penguatan komitmen gender di lingkungan UIN Datokarama Palu. Secara lebih spesifik, penelitian ini berupaya menjawab tiga pertanyaan penelitian berikut: (1) Bagaimana kebijakan institusional UIN Datokarama Palu mengakomodasi nilai kesetaraan gender? (2) Bagaimana nilai kesetaraan gender diimplementasikan dalam organisasi kemahasiswaan? dan (3) Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat implementasi kesetaraan gender di kampus tersebut?

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam bagaimana nilai kesetaraan gender diartikulasikan dan dipraktikkan dalam konteks sosial dan institusional yang spesifik di UIN Datokarama Palu, bukan sekadar mengukur frekuensi atau distribusi variabel secara statistik. Subjek penelitian adalah civitas akademika UIN Datokarama Palu yang terdiri dari: (1) pengurus organisasi kemahasiswaan di tingkat universitas dan fakultas, (2) dosen dan tenaga kependidikan yang terlibat dalam pengelolaan akademik, serta (3) mahasiswa aktif yang berpartisipasi dalam kegiatan akademik dan non-akademik. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: memiliki pengalaman langsung dalam pengelolaan kebijakan atau kegiatan akademik, bersedia berpartisipasi, dan dapat memberikan informasi yang kaya terkait isu gender di lingkungan kampus. Total informan yang dilibatkan sebanyak 24 orang, terdiri dari 9 laki-laki dan 15 perempuan, dengan rincian: 10 orang pengurus organisasi kemahasiswaan tingkat universitas dan fakultas, 6 orang dosen/tenaga kependidikan, dan 8 orang mahasiswa aktif, yang berasal dari organisasi kemahasiswaan seperti DEMA/SEMA Universitas/Fakultas, UKM dan himpunan mahasiswa program studi di lingkungan UIN Datokarama Palu. Penelitian lapangan dilaksanakan pada periode Februari–April 2026, dengan observasi partisipan berlangsung selama delapan minggu pada kegiatan rapat organisasi, seminar, dan forum kemahasiswaan yang relevan dengan isu gender. Tabel 1 menyajikan profil informan secara ringkas.

Tabel 1. Profil Informan Penelitian

Kategori Informan	Jumlah	Laki-laki/Perempuan	Organisasi/Unit Asal
Pengurus organisasi kemahasiswaan	10	3/7	DEMA/SEMA Universitas/Fakultas, UKM, HMPS
Dosen/tenaga kependidikan	6	3/3	FUAD, FDKI, FTIK, FEBI, FASYA, FSAINTEK
Mahasiswa aktif	8	3/5	DEMA/SEMA Universitas/Fakultas, UKM, HMPS
Total	24	9 / 15	—

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Data dikumpulkan melalui tiga metode utama. Pertama, wawancara mendalam (*in-depth interview*) semi-terstruktur yang dilakukan terhadap seluruh informan dengan panduan pertanyaan yang berfokus pada persepsi, pengalaman, dan evaluasi mereka terhadap implementasi kesetaraan gender di UIN Datokarama Palu. Kedua, observasi partisipan yang dilakukan selama kegiatan rapat organisasi kemahasiswaan, seminar akademik, dan forum kemahasiswaan lainnya untuk mengamati secara langsung pola interaksi gender dalam ruang-ruang tersebut. Ketiga, studi dokumentasi terhadap dokumen kebijakan dan kelembagaan yang relevan, antara lain: Statuta UIN Datokarama Palu Tahun 2025, Pedoman Akademik UIN Datokarama Palu Tahun 2026, SOP Seleksi Penerimaan Beasiswa Kartu Indonesia Pintar (KIP), Pedoman Ormawa 2024, Laporan PBAK Tahun 2025, dan program kerja organisasi kemahasiswaan periode 2025-2026, yang dipilih karena relevansinya dalam menggambarkan kerangka regulasi dan praktik tata kelola gender di kampus. Data dianalisis menggunakan model analisis Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi tahapan: kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan serta verifikasi kesimpulan.⁷ Validitas data dijamin melalui triangulasi sumber dan metode, serta *member checking* kepada informan kunci untuk memastikan akurasi interpretasi peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kebijakan Institusional UIN Datokarama Palu dalam Perspektif Gender

Berdasarkan studi dokumentasi dan wawancara dengan pejabat akademik, ditemukan bahwa UIN Datokarama Palu telah menunjukkan sejumlah langkah awal dalam membangun ekosistem kampus yang lebih responsif gender. Komitmen ini tampak paling nyata dalam pernyataan Rektor Prof. Dr. H. Lukman S. Thahir, M.Ag. yang secara eksplisit menekankan kebijakan nol toleransi terhadap kekerasan seksual di lingkungan kampus. Dalam sidang senat terbuka Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK) Tahun 2025, Rektor secara terbuka menyatakan bahwa tidak ada tawar-menawar bagi mahasiswa ataupun dosen yang melakukan kekerasan seksual.⁸ Komitmen ini sejalan dengan amanat

⁷Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 3rd ed. (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2014), h. 31.

⁸UIN Datokarama Palu, *Laporan PBAK Tahun 2025: Sambutan Rektor dalam Sidang Senat Terbuka Penutupan PBAK* (Palu: LP2M UIN Datokarama, 2025), h. 3.

Permendikbudristek Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Perguruan Tinggi yang mewajibkan setiap perguruan tinggi membentuk satuan tugas dan mekanisme pelaporan yang aman bagi korban.⁹

Dalam bidang aksesibilitas akademik, UIN Datokarama Palu membuka kesempatan beasiswa yang tidak membedakan jenis kelamin, termasuk beasiswa Kartu Indonesia Pintar (KIP) yang menyasar mahasiswa dari kalangan ekonomi menengah ke bawah. Data partisipasi mahasiswa menunjukkan bahwa jumlah mahasiswi di UIN Datokarama Palu secara proporsional tidak kalah dengan mahasiswa laki-laki, mencerminkan keberhasilan kebijakan akses yang inklusif. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa upaya perluasan akses pendidikan yang dilakukan UIN Datokarama Palu telah mendukung terwujudnya kesetaraan gender dalam pendidikan tinggi melalui pemberian kesempatan, partisipasi, dan manfaat pendidikan yang setara bagi mahasiswa laki-laki maupun perempuan.¹⁰

Namun demikian, penelitian menemukan bahwa belum terdapat regulasi formal berbentuk peraturan rektor yang secara eksplisit dan komprehensif mengatur pengarusutamaan gender dalam seluruh aspek tata kelola universitas mulai dari rekrutmen dosen, pengangkatan pejabat, hingga penyusunan kurikulum. Hal ini menjadi celah kebijakan yang perlu segera diisi, mengingat pengarusutamaan gender yang efektif memerlukan lebih dari sekadar komitmen personal pimpinan, melainkan regulasi institusional yang mengikat dan sistematis.

Tabel 1. Ringkasan Kebijakan Gender di UIN Datokarama Palu

Aspek Kebijakan	Kondisi Eksisting	Status
Kebijakan anti-kekerasan seksual	Pernyataan rektor; komitmen verbal dalam PBAK 2025	Komitmen awal, belum terregulasi formal

⁹Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Peraturan Menteri Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi (Jakarta: Kemendikbudristek, 2021).

¹⁰Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, “Kemen PPPA Rangkul Sivitas Perguruan Tinggi Wujudkan Kesetaraan Gender”, 6 Desember 2019, diakses 20 Mei 2026, <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/siaran-pers/kemen-pppa-rangkul-sivitas-perguruan-tinggi-wujudkan-kesetaraan-gender> (diakses 10 Mei 2026).

Aspek Kebijakan	Kondisi Eksisting	Status
Akses beasiswa lintas gender	Beasiswa KIP dan beasiswa internal tanpa diskriminasi gender	Sudah berjalan baik
Pengarusutamaan gender formal	Belum ada peraturan rektor khusus pengarusutamaan gender	Belum ada
Unit/pusat studi gender	Sudah terbentuk secara resmi	Sudah ada
Keterlibatan perempuan dalam jabatan akademik	Ada dosen perempuan di beberapa posisi struktural	Parsial
Kurikulum berperspektif gender	Kajian gender ada di beberapa mata kuliah; belum sistematis	Parsial

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

B. Implementasi Kesetaraan Gender dalam Organisasi Kemahasiswaan

Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu arena penting pembentukan identitas kepemimpinan dan *civic literacy* mahasiswa. Helaluddin dkk. (2022) mencatat bahwa kendati jumlah mahasiswa perempuan terus meningkat secara signifikan di berbagai perguruan tinggi, representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan strategis organisasi kemahasiswaan masih jauh dari proporsional jika dibandingkan dengan jumlah tersebut.¹¹ Dalam praktiknya, laki-laki cenderung mendominasi jabatan puncak seperti ketua BEM atau presiden mahasiswa, sementara perempuan lebih sering mengisi atau ditempatkan pada posisi-posisi pendukung seperti sekretaris atau bendahara.

Fenomena ini dijelaskan melalui teori konstruksi sosial yang dikemukakan Berger dan Luckmann, yang menyatakan bahwa perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan lebih banyak dibentuk oleh norma budaya daripada faktor biologis.¹² Dalam konteks ini, kampus sebagai institusi pendidikan idealnya berperan aktif dalam meruntuhkan norma bias gender tersebut, namun dalam praktiknya seringkali justru turut mereproduksi pandangan tradisional tersebut, baik melalui pola kepemimpinan organisasi maupun interaksi akademik yang tidak kritis terhadap isu-isu gender.

¹¹Helaluddin H., H. Wijaya, dan I. Astika, “Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi,” h. 8.

¹²P. L. Berger dan T. Luckmann, *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge* (New York: Doubleday, 1966), h. 51.

Kajian terhadap struktur kepengurusan organisasi kemahasiswaan di UIN Datokarama Palu mengungkap pola yang konsisten dengan temuan penelitian serupa di perguruan tinggi Islam lainnya. Pada organisasi kemahasiswaan tingkat universitas, posisi ketua atau presiden mahasiswa secara berturut-turut didominasi oleh laki-laki. Pola serupa ditemukan pada organisasi kemahasiswaan di tingkat fakultas, di mana perempuan lebih banyak mengisi posisi sekretaris, bendahara, atau divisi yang dianggap bersifat "feminin" seperti bidang sosial dan kerohanian, sementara bidang kepemimpinan strategis, advokasi, dan hubungan eksternal lebih sering diisi oleh laki-laki. Sebagai gambaran, pada Tabel 3 menyajikan ringkasan komposisi kepengurusan organisasi kemahasiswaan berdasarkan gender untuk memperjelas pola tersebut secara konkret.

Tabel 3. Komposisi Kepengurusan Organisasi Kemahasiswaan Berdasarkan Gender

Organisasi/Jabatan	Jumlah Laki-laki	Jumlah Perempuan	Persentase Perempuan
Ketua/Presiden Mahasiswa (tingkat universitas)	1	0	0%
Ketua organisasi (seluruh tingkat)	40	9	18,37%
Sekretaris/Bendahara (seluruh tingkat)	17	32	65,31%
Divisi sosial/kerohanian (tingkat fakultas)	9	29	76,32%
Divisi advokasi/hubungan eksternal (tingkat fakultas)	26	12	31,58%

Sumber: Diolah Peneliti berdasarkan data struktur kepengurusan organisasi kemahasiswaan di UIN Datokarama Palu (2026)

Pola tersebut dapat dibaca lebih tajam melalui tiga momen dialektika konstruksi sosial yang dikemukakan Berger dan Luckmann, yaitu eksternalisasi, objektivasi, dan internalisasi. Pada tahap eksternalisasi, asumsi bahwa laki-laki lebih cocok memimpin dan perempuan lebih cocok pada peran pendukung dihasilkan dan ditegaskan berulang kali melalui kebiasaan pemilihan pengurus, pola pengasuhan, dan interaksi sehari-hari di ruang organisasi. Kebiasaan ini kemudian mengalami objektivasi, yaitu proses ketika pembagian peran tersebut tidak lagi dipandang sebagai konvensi sosial, melainkan diterima sebagai "kewajaran" atau bahkan kebijaksanaan organisasi: jabatan ketua dianggap memang lebih "pas" untuk laki-laki, sementara jabatan sekretaris atau bendahara dianggap memang lebih

“pas” untuk perempuan. Pada tahap internalisasi, anggota organisasi, baik laki-laki maupun perempuan, turut menyerap dan mereproduksi kewajaran tersebut sehingga sebagian mahasiswi sendiri merasa kurang percaya diri atau merasa tidak pantas mencalonkan diri sebagai ketua. Dengan kerangka ini, stereotip gender dalam organisasi kemahasiswaan di UIN Datokarama Palu tidak dapat dipahami sekadar sebagai bias individual, melainkan sebagai hasil dari proses konstruksi sosial yang berlangsung secara terus-menerus dan saling menguatkan antara struktur organisasi, budaya kampus, dan kesadaran individu anggotanya.

Wawancara dengan mahasiswi yang aktif berorganisasi mengungkap sejumlah hambatan yang mereka rasakan. Pertama, adanya asumsi implisit bahwa kepemimpinan yang tegas, rasional, dan kuat identik dengan karakteristik laki-laki. Kedua, tekanan keluarga dan norma sosial masyarakat Sulawesi Tengah yang masih kuat dalam membatasi aktivitas perempuan di ruang publik, termasuk ruang organisasi. Ketiga, minimnya *role model* kepemimpinan perempuan yang dapat dijadikan referensi dan inspirasi bagi mahasiswi. Seorang informan perempuan menuturkan: “Saya ingin maju sebagai ketua, tapi banyak yang bilang perempuan lebih cocok jadi sekretaris. Padahal kemampuan saya tidak kalah.” Informan perempuan lain menambahkan: “Saat saya mencalonkan diri sebagai ketua himpunan, ada pandangan dari beberapa senior bahwa perempuan kurang bisa mengambil keputusan tegas dan memimpin organisasi. Saya harus membuktikan kapasitas kerja dua kali lipat lebih keras dibandingkan rekan laki-laki hanya untuk dianggap setara.”

Di sisi lain, sejumlah informan laki-laki pengurus organisasi mengakui bahwa tidak ada aturan formal yang melarang perempuan memimpin. Hambatan lebih banyak bersifat kultural dan tidak tertulis. Salah satu informan laki-laki menyatakan: “Kalau ditanya setuju atau tidak perempuan jadi ketua, ya saya setuju saja. Tapi terus terang, di rapat-rapat internal sering muncul guyonan atau komentar santai yang sebenarnya meragukan kemampuan perempuan memimpin forum besar.” Informan laki-laki lain menambahkan: “Saya baru sadar, kami sebagai pengurus laki-laki sering tanpa sengaja menempatkan perempuan di posisi sekretaris atau bendahara, bukan karena ada aturan, tapi karena sudah jadi semacam 'kebiasaan' organisasi dari periode-periode sebelumnya.” Hal ini sejalan dengan analisis konstruksi sosial gender yang dikemukakan dalam teori Berger dan

Luckmann, bahwa relasi gender dikonstruksi dan dilanggengkan melalui praktik sosial sehari-hari yang tampak natural, padahal sesungguhnya bersifat artifisial dan dapat diubah melalui intervensi pendidikan yang terencana.¹³

Dari sisi program kegiatan akademik organisasi, penelitian menemukan bahwa diskusi isu gender masih bersifat insidental dan tidak terstruktur. Belum ada program pelatihan kepemimpinan yang secara khusus menyoroti pemberdayaan perempuan atau memperkenalkan perspektif gender dalam konteks kepemimpinan organisasi. Hal ini berbeda dengan temuan di HMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang telah memiliki program terstruktur seperti forum diskusi gender, kampanye kesadaran, latihan kader studi gender, dan latihan khusus KOHATI yang terbukti efektif meningkatkan kesadaran dan praktik kesetaraan gender di kalangan anggota organisasi.¹⁴

C. Faktor Pendukung Implementasi Kesenjangan Gender

Penelitian mengidentifikasi beberapa faktor yang mendukung implementasi nilai kesetaraan gender di UIN Datokarama Palu. Pertama, komitmen pimpinan universitas yang secara aktif menyuarakan penolakan terhadap kekerasan seksual dan diskriminasi dalam mendorong lingkungan akademik yang bebas dari diskriminasi dan kekerasan berbasis gender menjadi modal institusional yang penting. Kepemimpinan yang responsif terhadap isu kesetaraan gender berkontribusi dalam membentuk budaya organisasi yang lebih inklusif dan mendukung partisipasi seluruh sivitas akademika. Laporan UNESCO menunjukkan bahwa kepemimpinan yang sensitif terhadap gender memiliki peran strategis dalam menciptakan transformasi kelembagaan menuju pendidikan yang lebih setara dan inklusif.¹⁵

Kedua, keberadaan beberapa dosen perempuan yang aktif dalam kajian gender termasuk yang mempresentasikan penelitian tentang kesetaraan gender di pendidikan Islam dalam forum ilmiah nasional turut memperkuat legitimasi akademik terhadap pentingnya

¹³ P. L. Berger dan T. Luckmann, *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, h. 60.

¹⁴ I. Oktavia, "Peran Organisasi Islam dalam Pengarusutamaan Kesenjangan Gender di Kampus UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Studi Deskriptif pada Anggota HMI UIN Bandung" (Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2024), h. 60.

¹⁵ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), *Global Education Monitoring Report 2025: Women Lead for Learning* (Paris: UNESCO Publishing, 2025). <https://doi.org/10.54676/DEOD4878> (diakses 10 Mei 2026).

kesetaraan gender di lingkungan perguruan tinggi. Representasi perempuan dalam ruang akademik berfungsi sebagai teladan (*role model*) yang dapat meningkatkan partisipasi dan kepercayaan diri mahasiswa dalam mengembangkan kapasitas akademiknya.¹⁶ Ketiga, meningkatnya kesadaran mahasiswa terhadap isu kesetaraan gender yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi, media sosial, dan akses terhadap berbagai diskursus global mengenai hak asasi manusia. Hal ini sejalan dan turut mendorong penerimaan terhadap nilai-nilai kesetaraan dalam kehidupan kampus.¹⁷ Selain itu, lingkungan perguruan tinggi Islam di UIN Datokarama Palu yang menjunjung nilai keadilan, penghormatan terhadap martabat manusia, dan prinsip kesetaraan dalam pendidikan dapat menjadi landasan normatif yang mendukung penguatan implementasi nilai kesetaraan gender di lingkungan kampus. Dengan demikian, implementasi nilai kesetaraan gender di UIN Datokarama Palu tidak hanya didorong oleh kebijakan kelembagaan, tetapi juga oleh dukungan aktor akademik, perubahan sosial di kalangan mahasiswa, dan nilai-nilai keislaman yang berorientasi pada keadilan.

D. Faktor Penghambat Implementasi Kesetaraan Gender

Di samping faktor pendukung, penelitian juga menemukan sejumlah hambatan struktural dan kultural yang signifikan. Dari sisi struktural, belum adanya regulasi formal pengarusutamaan gender dan belum maksimalnya kinerja unit kelembagaan yang bertanggung jawab atas isu gender menjadikan implementasi bersifat tidak sistematis dan bergantung pada inisiatif personal. Dari sisi kultural, norma budaya lokal masyarakat Sulawesi Tengah yang masih menganut pandangan hierarkis tentang peran gender terbawa ke dalam ruang organisasi kampus dan sulit dinetralisir tanpa intervensi yang disengaja dan terstruktur. Selain itu, pemahaman tentang kesetaraan gender yang masih terbatas di kalangan pengurus organisasi kemahasiswaan menyebabkan reproduksi stereotip gender dalam pembagian peran dan kesempatan berorganisasi.

¹⁶ Harriet A. Marshall and Jennifer Lynch, "Women and Leadership in Higher Education: A Systematic Review of the Literature," *Social Sciences* 12, no. 10 (2023): 555, <https://doi.org/10.3390/socsci12100555>

¹⁷ United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), *Annual Report 2020–2021* (New York: UN Women, 2021), <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/annual-report-2020-2021> (diakses 10 Mei 2026).

Hambatan struktural yang ditemukan di UIN Datokarama Palu sejalan dengan temuan Ulya bahwa ketiadaan regulasi formal pengarusutamaan gender di tingkat institusi menjadi salah satu faktor paling determinan dalam menghambat implementasi yang sistematis dan berkelanjutan.¹⁸ Tanpa payung hukum kelembagaan yang mengikat, komitmen terhadap kesetaraan gender sangat rentan terhadap pergantian kepemimpinan dan tidak memiliki mekanisme akuntabilitas yang jelas. Hal ini diperparah oleh kondisi unit kelembagaan yang belum berfungsi secara optimal, sehingga isu gender tidak mendapatkan penanganan yang terstruktur melainkan bergantung sepenuhnya pada inisiatif individu tertentu yang memiliki kepedulian personal terhadap isu tersebut.

Dari sisi kultural, hambatan yang dihadapi UIN Datokarama Palu tidak dapat dilepaskan dari konteks sosiobudaya masyarakat Sulawesi Tengah yang secara historis menempatkan laki-laki dalam posisi kepemimpinan publik, sementara perempuan lebih banyak ditempatkan dalam ranah domestik. Norma ini tidak bersifat eksplisit atau tertulis, namun justru karena itulah ia lebih sulit diidentifikasi dan dilawan. Berger dan Luckmann menjelaskan bahwa norma-norma sosial yang telah terinternalisasi secara mendalam cenderung tampak sebagai sesuatu yang alamiah dan *taken for granted*, sehingga individu yang tumbuh dalam lingkungan tersebut kerap tidak menyadari bahwa norma tersebut sesungguhnya merupakan konstruksi sosial yang bersifat historis dan dapat diubah.¹⁹ Dalam konteks kampus, norma patriarkal ini terbawa masuk melalui mahasiswa yang datang dari latar belakang budaya tersebut dan kemudian direproduksi secara tidak sadar dalam praktik berorganisasi sehari-hari.

Terbatasnya pemahaman tentang kesetaraan gender di kalangan pengurus organisasi kemahasiswaan merupakan hambatan yang bersifat kognitif sekaligus praksis. Susilaningsih dkk. mengingatkan bahwa persoalan gender di perguruan tinggi Islam tidak semata-mata bersifat struktural, tetapi juga berkaitan erat dengan konstruksi pengetahuan dan kesadaran yang dimiliki oleh para aktor di dalamnya.²⁰ Ketika pengurus organisasi

¹⁸ Z. Ulya, "Implementasi Kebijakan Kesetaraan dan Pengarusutamaan Gender UINSA Surabaya pada Fakultas Syariah dan Hukum," *Ijous: Indonesia Journal of Gender Studies*, Vol. 4, No. 2 (2023), h. 42.

¹⁹ P. L. Berger dan T. Luckmann, *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge* (New York: Doubleday, 1966), h. 54–60.

²⁰ Susilaningsih dkk., *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam: Baseline and Institutional Analysis for Gender Mainstreaming in IAIN Sunan Kalijaga* (Yogyakarta: Kerjasama UIN Sunan Kalijaga dan McGill-IAIN-Indonesia Social Equity Project, 2004), h. 18.

tidak memiliki perspektif gender yang memadai, mereka tidak hanya gagal mendorong kesetaraan, tetapi secara aktif meskipun tidak disengaja mereproduksi dan melanggengkan stereotip yang ada. Trisnawati dan Widiensyah menambahkan bahwa stereotip gender dalam pembagian peran organisasi berdampak jangka panjang karena membentuk persepsi mahasiswa tentang apa yang "layak" dan "tidak layak" dilakukan oleh perempuan dalam ruang publik akademik, yang pada gilirannya memengaruhi pilihan karier dan keterlibatan sipil mereka pascakampus.²¹

Ketiga hambatan ini struktural, kultural, dan kognitif saling memperkuat satu sama lain dan membentuk apa yang oleh beberapa sarjana gender disebut sebagai *gender trap*, yaitu perangkat gender di mana absennya regulasi membiarkan budaya patriarkal bertahan, budaya patriarkal menghambat tumbuhnya kesadaran gender, dan rendahnya kesadaran gender pada gilirannya melemahkan dorongan untuk membentuk regulasi yang lebih tegas. Memutus rantai ini memerlukan intervensi simultan pada ketiga level tersebut: penerbitan regulasi formal sebagai sinyal institusional, program literasi gender yang berkelanjutan sebagai intervensi kognitif, serta penciptaan ruang-ruang afirmatif dalam organisasi kemahasiswaan sebagai intervensi kultural dari bawah.

Tabel 2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kesetaraan Gender

Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
Komitmen pimpinan kampus dalam anti-kekerasan seksual	Belum ada regulasi formal pengarusutamaan gender
Aksesibilitas beasiswa tanpa diskriminasi gender	Dominasi patriarkal dalam struktur organisasi kemahasiswaan
Keberadaan dosen perempuan aktif di kajian gender	Norma budaya lokal yang masih hierarkis-patriarkal
Peningkatan kesadaran gender di kalangan mahasiswa	Minimnya program pelatihan kepemimpinan inklusif
Lingkungan kampus Islam yang berprinsip keadilan	Belum maksimalnya kinerja unit/pusat studi gender
Dukungan regulasi nasional (Inpres No. 9/2000)	Kurangnya sosialisasi perspektif gender dalam organisasi

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

²¹ O. Trisnawati dan S. Widiensyah, "Kesetaraan Gender terhadap Perempuan dalam Bidang Pendidikan di Perguruan Tinggi," *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol. 13, No. 1 (2022), h. 83

E. Menuju Kampus Berkeadilan Gender

Temuan penelitian ini menempatkan UIN Datokarama Palu pada fase awal perjalanan menuju institusi yang berkeadilan gender. Komitmen anti-kekerasan dan keterbukaan akses adalah langkah awal yang penting, namun belum cukup untuk mewujudkan pengarusutamaan gender yang substantif. Sebagaimana dikemukakan dalam kajian tentang ketimpangan gender di pendidikan tinggi, fasilitas fisik dan kebijakan yang sadar gender harus dibangun secara bersamaan dengan perubahan budaya dan komitmen pimpinan yang konsisten dan terstruktur.²²

Mengacu pada konsep GAD (*Gender and Development*), transformasi yang diperlukan bukan sekadar meningkatkan jumlah perempuan dalam posisi tertentu, melainkan mengubah relasi dan struktur gender secara menyeluruh termasuk cara pandang terhadap kepemimpinan, distribusi kekuasaan dalam organisasi, dan nilai-nilai yang dijunjung dalam budaya akademik kampus.²³ Upaya ini memerlukan kerja sama multipihak antara pimpinan universitas, dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa, dengan dukungan kebijakan yang terstruktur dan berkelanjutan.

Kajian terkini menegaskan bahwa mahasiswa yang terlibat aktif dalam organisasi atau komunitas yang mengusung nilai inklusivitas cenderung menunjukkan sikap yang lebih terbuka terhadap peran setara.²⁴ Ini mengimplikasikan bahwa penguatan program kegiatan organisasi yang berperspektif gender bukan hanya relevan untuk kepentingan kesetaraan itu sendiri, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pengembangan karakter dan kepemimpinan mahasiswa secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi nilai kesetaraan gender di UIN Datokarama Palu masih berada pada tahap inisiasi. Secara kebijakan, komitmen anti-kekerasan seksual dan aksesibilitas beasiswa yang inklusif merupakan pencapaian positif,

²²The Conversation Indonesia, "Mengatasi Ketimpangan Gender di Pendidikan Tinggi: Perlu Fasilitas Fisik Sadar Gender," 12 Maret 2024, <https://theconversation.com/mengatasi-ketimpangan-gender-di-pendidikan-tinggi-perlu-fasilitas-fisik-sadar-gender-224763> (diakses 10 Mei 2026).

²³Susilaningih dkk., *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam*, h. 22.

²⁴O. Trisnawati dan S. Widiansyah, "Kesetaraan Gender terhadap Perempuan dalam Bidang Pendidikan di Perguruan Tinggi," *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol. 13, No. 1 (2022), h. 83.

namun belum didukung oleh regulasi formal pengarusutamaan gender yang komprehensif dan peran unit kelembagaan yang secara khusus menangani isu gender. Secara praktis, organisasi kemahasiswaan masih menunjukkan pola dominasi patriarkal dalam struktur kepemimpinan dan belum memiliki program terstruktur yang mendorong partisipasi setara laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian merumuskan beberapa rekomendasi strategis. Pertama, pimpinan UIN Datokarama Palu perlu segera menerbitkan Peraturan Rektor tentang Pengarusutamaan Gender yang memberikan kerangka hukum dan operasional yang mengikat bagi seluruh unit kerja universitas. Kedua, meningkatkan kinerja dan peran Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA) sebagai lembaga yang secara spesifik bertanggung jawab atas penelitian, advokasi, dan penguatan kapasitas gender di lingkungan kampus. Ketiga, pengintegrasian perspektif gender dalam kurikulum secara sistematis dan lintas disiplin, tidak hanya pada program studi tertentu. Keempat, penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan inklusif dan *gender-aware* bagi pengurus organisasi kemahasiswaan sebagai upaya transformasi budaya organisasi dari bawah. Kelima, penetapan target proporsi kepemimpinan perempuan minimal 30% dalam struktur organisasi kemahasiswaan resmi sebagai kebijakan afirmasi yang terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, E. F., & Musslifah, A. R. Kesadaran Kesetaraan Gender di Lingkungan Perguruan Tinggi. *Jurnal Asosiatif*, Vol.3, No.1, (2024)
- Berger, P. L., dan Luckmann, T. *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. New York: Doubleday, 1966.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Depag RI, 2005.
- Harriet A. Marshall and Jennifer Lynch, "Women and Leadership in Higher Education: A Systematic Review of the Literature," *Social Sciences* 12, No. 10 (2023): 555, <https://doi.org/10.3390/socsci12100555>
- Helaluddin, H., H. Wijaya, dan I. Astika. "Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi." *Raheema: Jurnal Studi Gender dan Anak*, Vol. 9, No. 1 (2022). <https://jurnaliainpontianak.or.id/index.php/raheema/article/view/1664/0>

- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/285278/inpres-no-9-tahun-2000> (diakses 10 Mei 2026).
- Kartika, F. E. W. ., & Muarifuddin, M. . Analisis Kesetaraan Gender Dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa . *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 2441–2455. (2023). <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.13433>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. Kemen PPPA Rangkul Sivitas Perguruan Tinggi Wujudkan Kesetaraan Gender. 6 Desember 2019. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/siaran-pers/kemen-pppa-rangkul-sivitas-perguruan-tinggi-wujudkan-kesetaraan-gender> (diakses 10 Mei 2026).
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Peraturan Menteri Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi. Jakarta: Kemendikbudristek, (2021).
- Miles, M. B., A. M. Huberman, dan J. Saldàna. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. 3rd ed.* Thousand Oaks: SAGE Publications, (2014).
- Mufidah Ch. *Pengarusutamaan Gender pada Basis Keagamaan: Pendekatan Islam, Struktural, dan Konstruksi Sosial*. Malang: UIN Malang Press, (2009).
- Muhammad, H. *Fiqh Perempuan: Refleksi Kiai atas Wacana Agama dan Gender*. Cet. ke-6. Yogyakarta: LKiS, (2012).
- Oktavia, I. “Peran Organisasi Islam dalam Pengarusutamaan Kesetaraan Gender di Kampus UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Studi Deskriptif pada Anggota HMI UIN Bandung.” Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, (2024).
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Rahayu, S. “Bias Gender dalam Proses Penilaian Akademik di Perguruan Tinggi.” *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 28, No. 1 (2022).
- Susilaningsih dkk. Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam: Baseline and Institutional Analysis for Gender Mainstreaming in IAIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta: Kerjasama UIN Sunan Kalijaga dan McGill-IAIN-Indonesia Social Equity Project, (2004).
- The Conversation Indonesia. “Mengatasi Ketimpangan Gender di Pendidikan Tinggi: Perlu Fasilitas Fisik Sadar Gender.” 12 Maret 2024. <https://theconversation.com/mengatasi-ketimpangan-gender-di-pendidikan-tinggi-perlu-fasilitas-fisik-sadar-gender-224763> (diakses 10 Mei 2026).

- Trisnawati, O., dan S. Widiensyah. “Kesetaraan Gender terhadap Perempuan dalam Bidang Pendidikan di Perguruan Tinggi.” *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol. 13, No. 1 (2022). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/view/54606>
- UIN Datokarama Palu. Laporan PBAK Tahun 2025: Sambutan Rektor dalam Sidang Senat Terbuka Penutupan PBAK. Palu: LP2M UIN Datokarama, 2025.
- Ulya, Z. “Implementasi Kebijakan Kesetaraan dan Pengarusutamaan Gender UINSA Surabaya pada Fakultas Syariah dan Hukum.” *Ijougs: Indonesia Journal of Gender Studies*, Vol. 4, No. 2 (2023). <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/ijougs/article/view/7146/3480>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), Global Education Monitoring Report 2025: Women Lead for Learning (Paris: UNESCO Publishing, 2025). <https://doi.org/10.54676/DEOD4878> (diakses 10 Mei 2026).
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), Annual Report 2020–2021 (New York: UN Women, 2021), <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/annual-report-2020-2021> (diakses 10 Mei 2026).
- United Nations. *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: UN, 2015. <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication> (diakses 10 Mei 2026).