

MODEL KAMPUS RESPONSIF GENDER DALAM MEWUJUDKAN PENDIDIKAN TINGGI YANG INKLUSIF DAN BERKEADILAN

Sakina, Nenny Kurniaty, M. Iksan Kahar

Abstract

This study aims to develop a gender-responsive campus model for promoting inclusive and equitable higher education through an institutional governance perspective. Employing a qualitative approach with a library research design, the study analyzes theories, empirical studies, policy documents, and international publications on gender mainstreaming, university governance, and inclusive education. Data were examined using content and thematic analysis to formulate a conceptual framework for gender-responsive higher education governance. The findings indicate that a gender-responsive campus should be implemented as an integrated governance system consisting of nine key components: gender-responsive leadership, institutional policies and regulations, gender-responsive curriculum, human resource management, inclusive academic services, gender-friendly facilities and infrastructure, prevention and response mechanisms for sexual violence, active participation of the academic community, and continuous monitoring and evaluation. The effectiveness of the model depends on institutional commitment, comprehensive regulations, adequate resources, and collaborative stakeholder engagement, while limited gender awareness, organizational resistance, and weak institutional coordination remain major challenges. This study contributes a conceptual governance model that can guide higher education institutions in strengthening gender equality, inclusiveness, and social justice while supporting the achievement of Sustainable Development Goals (SDGs), particularly Goal 4 (Quality Education) and Goal 5 (Gender Equality).

Keywords: *gender-responsive campus, higher education governance, gender mainstreaming, inclusive higher education, gender equality*

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi pada abad ke-21 tidak lagi hanya diukur berdasarkan kualitas akademik, produktivitas riset, maupun reputasi internasional, tetapi juga berdasarkan kemampuannya menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif, aman, dan berkeadilan bagi seluruh sivitas akademika tanpa memandang jenis kelamin, identitas gender, latar belakang sosial, maupun kondisi disabilitas. Dalam konteks Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya Tujuan 4 tentang *Quality Education* dan Tujuan 5 tentang *Gender Equality*, perguruan tinggi diposisikan sebagai agen perubahan yang bertanggung jawab membangun sistem pendidikan yang mampu menghilangkan berbagai bentuk diskriminasi struktural. Oleh karena itu, isu responsivitas gender telah berkembang

menjadi salah satu indikator penting dalam tata kelola perguruan tinggi modern yang mengedepankan prinsip keadilan sosial, partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas.¹

Meskipun partisipasi perempuan dalam pendidikan tinggi mengalami peningkatan secara global, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kesenjangan gender masih terjadi pada aspek kepemimpinan akademik, kesempatan promosi jabatan, distribusi penelitian, representasi dalam bidang STEM, hingga pengalaman kekerasan berbasis gender di lingkungan kampus. Ketimpangan tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya akses terhadap pendidikan tinggi belum sepenuhnya diikuti oleh terciptanya sistem kelembagaan yang mampu menjamin kesetaraan kesempatan dan perlindungan hak seluruh sivitas akademika. Dengan demikian, persoalan gender di perguruan tinggi bukan lagi sekadar persoalan representasi numerik, melainkan berkaitan erat dengan desain kebijakan institusi, mekanisme tata kelola, budaya organisasi, serta sistem pengambilan keputusan yang responsif terhadap kebutuhan seluruh kelompok.²

Perkembangan paradigma *gender mainstreaming* telah menggeser pendekatan kesetaraan gender dari program yang bersifat parsial menuju strategi kelembagaan yang terintegrasi dalam seluruh siklus kebijakan. OECD menegaskan bahwa pengarusutamaan gender hanya dapat berjalan efektif apabila didukung oleh kepemimpinan institusi, kerangka regulasi yang jelas, mekanisme koordinasi antarlembaga, sistem penganggaran responsif gender, indikator kinerja, serta evaluasi yang berkelanjutan. Dengan kata lain, keberhasilan implementasi kesetaraan gender sangat ditentukan oleh kualitas tata kelola kelembagaan, bukan hanya oleh keberadaan program-program insidental.³

Dalam konteks pendidikan tinggi, konsep kampus responsif gender berkembang sebagai model kelembagaan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip kesetaraan ke dalam seluruh dimensi penyelenggaraan universitas. Model tersebut tidak hanya mencakup penyusunan kebijakan anti-diskriminasi dan pencegahan kekerasan seksual, tetapi juga meliputi sistem rekrutmen yang adil, pengembangan karier dosen dan tenaga kependidikan, kurikulum yang sensitif gender, pelayanan akademik yang inklusif, penyediaan sarana

¹UNESCO. *Inclusion and Gender Equality: Brief on Inclusion in Education*. UNESCO, 2023.

²United Nations Academic Impact. *Global Lens on Gender Equality in Universities: Reviewing Their Performance*. United Nations, 2023

³OECD. *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality 2023*. OECD Publishing, 2023

prasarana yang ramah gender, serta mekanisme pengaduan yang menjamin perlindungan korban. Dengan demikian, kampus responsif gender merupakan bentuk transformasi tata kelola institusi menuju universitas yang lebih demokratis dan berkeadilan.⁴

UNESCO menegaskan bahwa pendidikan yang inklusif tidak dapat dipisahkan dari upaya mewujudkan kesetaraan gender karena keduanya saling memperkuat dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, partisipatif, dan menghargai keberagaman. Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab strategis untuk memastikan bahwa setiap kebijakan akademik, administratif, maupun kemahasiswaan disusun berdasarkan prinsip non-diskriminasi sehingga seluruh mahasiswa memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh layanan pendidikan, mengembangkan potensi, serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini menempatkan gender sebagai perspektif dalam tata kelola institusi, bukan sekadar sebagai isu sosial yang berdiri sendiri.⁵

Di Indonesia, komitmen terhadap kampus yang inklusif semakin menguat melalui berbagai regulasi mengenai pengarusutamaan gender serta kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di lingkungan perguruan tinggi. Namun demikian, implementasi di lapangan masih menunjukkan variasi yang cukup besar. Sebagian perguruan tinggi telah membangun unit layanan khusus, menyusun regulasi internal, dan mengembangkan pelatihan responsif gender, sementara sebagian lainnya masih terbatas pada kegiatan sosialisasi tanpa didukung sistem kelembagaan yang komprehensif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tantangan utama bukan lagi pada aspek normatif, melainkan pada efektivitas implementasi tata kelola yang mampu mengintegrasikan perspektif gender ke dalam seluruh proses penyelenggaraan pendidikan tinggi.

Permasalahan tersebut mengindikasikan perlunya suatu model kampus responsif gender yang tidak hanya berorientasi pada kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga mampu membangun budaya organisasi yang inklusif. Model tersebut harus menempatkan kebijakan, kepemimpinan, sistem kelembagaan, pengelolaan sumber daya manusia, penganggaran, monitoring, dan evaluasi sebagai satu kesatuan yang saling mendukung. Dengan pendekatan tersebut, responsivitas gender menjadi bagian integral dari sistem

⁴OECD. *Joining Forces for Gender Equality: What Is Holding Us Back?* OECD Publishing, 2023

⁵UNESCO. *2024 Gender Report: Technology on Her Terms*. Global Education Monitoring Report, UNESCO, 2024

penjaminan mutu perguruan tinggi sehingga implementasinya dapat diukur secara objektif melalui indikator kelembagaan yang jelas.

Perkembangan teknologi digital dan transformasi tata kelola pendidikan tinggi menuntut adanya pendekatan baru dalam membangun kampus yang responsif gender. Sistem informasi akademik, pelayanan berbasis digital, mekanisme pelaporan daring, serta pemanfaatan data institusional memberikan peluang besar untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas implementasi kebijakan gender. Namun, inovasi digital tersebut harus disertai prinsip keadilan agar tidak menciptakan bentuk-bentuk eksklusif baru, terutama bagi kelompok rentan yang memiliki keterbatasan akses terhadap teknologi ataupun menghadapi hambatan sosial budaya.⁶

Berdasarkan berbagai tantangan tersebut, pengembangan model kampus responsif gender menjadi kebutuhan strategis dalam reformasi tata kelola perguruan tinggi. Model ini diharapkan mampu menjadi kerangka konseptual sekaligus operasional yang mengintegrasikan dimensi kebijakan, kepemimpinan, kelembagaan, partisipasi sivitas akademika, budaya organisasi, sistem pelayanan, dan mekanisme evaluasi ke dalam satu sistem yang berorientasi pada keadilan. Dengan demikian, implementasi pendidikan tinggi tidak hanya menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, tetapi juga membentuk lingkungan kampus yang menghargai martabat manusia, keberagaman, dan kesetaraan hak.

Atas dasar uraian tersebut, penelitian ini bertujuan mengembangkan model kampus responsif gender dalam mewujudkan pendidikan tinggi yang inklusif dan berkeadilan melalui pendekatan tata kelola kelembagaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian *gender-responsive university governance* sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi perguruan tinggi dalam merancang kebijakan, memperkuat sistem kelembagaan, serta membangun budaya akademik yang mendukung terciptanya kesetaraan gender secara berkelanjutan. Model yang dihasilkan diharapkan menjadi rujukan implementatif bagi institusi pendidikan tinggi dalam memperkuat mutu tata kelola yang sejalan dengan prinsip inklusivitas, keadilan, dan pembangunan berkelanjutan.

⁶UNESCO. *Changing the Equation: Securing STEM Futures for Women*. UNESCO, 2024

METODE

Penelitian ini menggunakan desain *library research* (penelitian kepustakaan). Desain ini dipilih karena bertujuan mengkaji secara mendalam berbagai konsep, teori, hasil penelitian, dan kebijakan yang berkaitan dengan model kampus responsif gender dalam mewujudkan pendidikan tinggi yang inklusif dan berkeadilan. Penelitian kepustakaan memungkinkan peneliti melakukan analisis kritis terhadap berbagai sumber ilmiah sehingga dapat menghasilkan sintesis konseptual mengenai model tata kelola perguruan tinggi yang responsif terhadap isu kesetaraan gender.⁷

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer berupa artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal internasional bereputasi dan jurnal nasional terakreditasi, khususnya terbitan tahun 2020–2025 yang membahas gender-responsive governance, gender mainstreaming, inclusive higher education, university governance, serta kebijakan pendidikan tinggi. Data sekunder diperoleh dari buku akademik, prosiding ilmiah, laporan penelitian, dokumen kebijakan pemerintah, regulasi pendidikan tinggi, pedoman organisasi internasional, serta dokumen resmi yang relevan dengan pengarusutamaan gender di perguruan tinggi.⁸

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan mengidentifikasi, menyeleksi, mengklasifikasi, dan mengorganisasi berbagai literatur yang relevan sesuai fokus penelitian. Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data ilmiah seperti Scopus, Web of Science, ERIC, ScienceDirect, SpringerLink, Taylor & Francis, Wiley Online Library, DOAJ, dan Google Scholar. Selain itu, penelitian juga memanfaatkan dokumen resmi yang diterbitkan oleh UNESCO, OECD, UN Women, UNICEF, Kementerian Pendidikan Tinggi, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kesetaraan gender dan tata kelola perguruan tinggi.⁹

Kriteria inklusi literatur meliputi: (1) publikasi yang membahas pendidikan tinggi, tata kelola perguruan tinggi, pengarusutamaan gender, pendidikan inklusif, atau kesetaraan

⁷Hannah Snyder, “Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines.” *Journal of Business Research*, vol. 104, 2019, 333–339.

⁸Andrew Booth, Diana Papaioannou, and Anthea Sutton. *Systematic Approaches to a Successful Literature Review*. 3rd ed., Sage Publications, 2021.

⁹Klaus Krippendorff, *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. 4th ed., Sage Publications, 2019.

gender; (2) diterbitkan dalam rentang waktu 2020–2025, kecuali karya klasik yang menjadi landasan teori; (3) berasal dari sumber ilmiah yang memiliki kredibilitas tinggi; dan (4) memiliki relevansi langsung dengan tujuan penelitian. Literatur yang tidak memenuhi kriteria tersebut atau memiliki substansi yang tidak berkaitan dengan fokus penelitian tidak dimasukkan dalam proses analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) yang dipadukan dengan analisis tematik (*thematic analysis*). Tahapan analisis meliputi reduksi data melalui seleksi literatur yang relevan, pengkodean terhadap tema-tema utama, pengelompokan konsep berdasarkan kesamaan karakteristik, penyajian hasil analisis dalam bentuk narasi ilmiah, serta penyusunan sintesis konseptual mengenai model kampus responsif gender. Proses ini bertujuan mengidentifikasi hubungan antarkonsep, menemukan kecenderungan hasil penelitian terdahulu, serta merumuskan komponen utama model tata kelola kampus yang mendukung pendidikan tinggi yang inklusif dan berkeadilan.¹⁰

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian menerapkan triangulasi sumber melalui perbandingan berbagai referensi ilmiah, dokumen kebijakan, dan hasil penelitian terdahulu. Selain itu, dilakukan evaluasi kritis terhadap kualitas setiap sumber berdasarkan kredibilitas penerbit, reputasi jurnal, metodologi penelitian, serta konsistensi temuan dengan literatur lainnya. Proses sintesis dilakukan secara sistematis agar interpretasi yang dihasilkan memiliki tingkat kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas yang tinggi sesuai dengan standar penelitian kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Kampus Responsif Gender dalam Pendidikan Tinggi

Kampus responsif gender merupakan konsep tata kelola perguruan tinggi yang mengintegrasikan perspektif kesetaraan gender ke dalam seluruh aspek penyelenggaraan pendidikan tinggi, mulai dari perumusan kebijakan, pengelolaan sumber daya manusia, penyelenggaraan pembelajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, hingga pelayanan administrasi dan kehidupan kemahasiswaan. Konsep ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan partisipasi perempuan maupun laki-laki secara proporsional, tetapi juga

¹⁰Yvonna S Lincoln, and Egon G. Guba. *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications, 1985

bertujuan memastikan bahwa setiap sivitas akademika memperoleh kesempatan, akses, kontrol, partisipasi, dan manfaat yang setara tanpa mengalami diskriminasi berdasarkan jenis kelamin maupun identitas gender. Dengan demikian, kampus responsif gender merupakan bentuk tata kelola yang menjunjung tinggi hak asasi manusia, keberagaman, dan keadilan sosial sebagai fondasi utama penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berkualitas.¹¹

Prinsip-prinsip kesetaraan gender di perguruan tinggi mencakup beberapa aspek utama, yaitu persamaan hak dalam memperoleh akses pendidikan, kesempatan yang sama dalam pengembangan karier akademik, partisipasi yang setara dalam proses pengambilan keputusan, perlindungan terhadap segala bentuk diskriminasi dan kekerasan berbasis gender, serta terciptanya lingkungan belajar yang aman dan inklusif. Prinsip tersebut juga menuntut adanya kebijakan kelembagaan yang transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan seluruh sivitas akademika. Implementasi prinsip-prinsip tersebut tercermin dalam penyusunan regulasi yang berkeadilan, pengembangan kurikulum yang sensitif gender, penyediaan fasilitas yang ramah gender, serta mekanisme pengaduan dan perlindungan yang efektif bagi korban diskriminasi maupun kekerasan seksual.

Hubungan antara gender, inklusivitas, dan keadilan dalam pendidikan tinggi bersifat saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan. Kesetaraan gender menjadi salah satu prasyarat terwujudnya pendidikan tinggi yang inklusif karena menjamin bahwa setiap individu, tanpa memandang jenis kelamin, identitas gender, kondisi sosial, agama, etnis, maupun disabilitas, memperoleh hak dan kesempatan yang sama dalam mengakses layanan pendidikan. Sementara itu, keadilan dalam pendidikan tinggi tidak hanya dimaknai sebagai perlakuan yang sama, tetapi juga sebagai pemberian dukungan dan kebijakan yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap kelompok agar mampu berpartisipasi secara optimal. Oleh karena itu, penerapan perspektif gender dalam tata kelola perguruan tinggi berkontribusi pada terciptanya lingkungan akademik yang menghargai keberagaman,

¹¹Louise Morley, and Barbara Bagilhole. "Gender Equality in Higher Education." *Higher Education Quarterly*, vol. 75, no. 2, 2021, pp. 201–216.

memperkuat partisipasi, dan mendorong tercapainya mutu pendidikan yang berorientasi pada keadilan sosial.¹²

Urgensi penerapan kampus responsif gender semakin meningkat seiring dengan tuntutan global terhadap penyelenggaraan pendidikan tinggi yang inklusif, berkeadilan, dan berkelanjutan. Berbagai studi menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan gender dalam aspek kepemimpinan akademik, pengembangan karier dosen, akses terhadap sumber daya, representasi dalam bidang keilmuan tertentu, serta perlindungan terhadap korban kekerasan berbasis gender di lingkungan kampus. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan akses pendidikan saja belum cukup tanpa diikuti oleh transformasi tata kelola institusi yang responsif terhadap kebutuhan seluruh sivitas akademika. Oleh karena itu, pengembangan kampus responsif gender menjadi strategi penting untuk memperkuat kualitas tata kelola perguruan tinggi, meningkatkan budaya akademik yang demokratis dan inklusif, serta mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*), khususnya Tujuan 4 tentang pendidikan berkualitas dan Tujuan 5 tentang kesetaraan gender.

B. Kebijakan dan Tata Kelola Kampus Responsif Gender

Kebijakan institusi merupakan fondasi utama dalam mewujudkan kampus responsif gender. Perguruan tinggi perlu memiliki komitmen yang dituangkan dalam visi, misi, rencana strategis, serta berbagai kebijakan internal yang menjamin terpenuhinya prinsip kesetaraan, non-diskriminasi, dan perlindungan hak seluruh sivitas akademika. Kebijakan tersebut mencakup kesempatan yang setara dalam penerimaan mahasiswa, rekrutmen dan pengembangan karier dosen serta tenaga kependidikan, akses terhadap sumber daya akademik, hingga penyediaan layanan yang memperhatikan kebutuhan kelompok yang beragam. Selain itu, kebijakan kampus juga harus memberikan perlindungan terhadap seluruh bentuk diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan berbasis gender melalui mekanisme pencegahan, penanganan, dan pemulihan yang jelas. Dengan demikian, kebijakan institusi

¹²UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC). *Women in Higher Education: Has the Female Advantage Put an End to Gender Inequalities?* UNESCO IESALC, 2021.

tidak hanya berfungsi sebagai pedoman administratif, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam membangun budaya akademik yang inklusif dan berkeadilan.¹³

Pengarusutamaan gender dalam tata kelola perguruan tinggi merupakan proses sistematis untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam seluruh tahapan penyelenggaraan pendidikan tinggi, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, penganggaran, hingga monitoring dan evaluasi. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap kebijakan dan program kampus mempertimbangkan kebutuhan, pengalaman, dan peluang yang berbeda antara perempuan dan laki-laki maupun kelompok rentan lainnya. Dalam praktiknya, pengarusutamaan gender diwujudkan melalui penyusunan kebijakan berbasis analisis gender, pengembangan kurikulum yang sensitif gender, penyediaan data terpilah menurut jenis kelamin, penerapan anggaran responsif gender, serta evaluasi berkala terhadap efektivitas program yang telah dilaksanakan. Integrasi tersebut menjadikan kesetaraan gender sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem penjaminan mutu perguruan tinggi.

Keberhasilan implementasi kampus responsif gender sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan institusi dan efektivitas organisasi kampus. Pimpinan perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam menetapkan arah kebijakan, mengalokasikan sumber daya, membangun komitmen kelembagaan, serta memastikan bahwa seluruh unit kerja mengimplementasikan prinsip-prinsip kesetaraan gender secara konsisten. Di sisi lain, organisasi kampus seperti senat akademik, fakultas, lembaga penjaminan mutu, satuan tugas pencegahan dan penanganan kekerasan seksual (Satgas PPKS), pusat studi gender, organisasi kemahasiswaan, dan unit pelayanan mahasiswa memiliki fungsi penting dalam mengoordinasikan program, memperluas partisipasi sivitas akademika, serta mengawasi pelaksanaan kebijakan. Sinergi antarlembaga tersebut akan memperkuat terciptanya budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kesetaraan, inklusivitas, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.¹⁴

¹³Louise Morley. *Women and Higher Education Leadership: Absences and Aspirations*. Leadership Foundation for Higher Education, 2013.

¹⁴Verge Tània "Gender Equality Policy and Universities: Feminist Strategic Alliances to Re-gender the Curriculum." *Journal of Women, Politics & Policy*, vol. 42, no. 3, 2021, pp. 191–206. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2021.1904763>.

Sistem regulasi dan implementasi kebijakan menjadi faktor penentu keberlanjutan kampus responsif gender. Regulasi internal harus disusun secara komprehensif, mencakup standar operasional prosedur, kode etik, mekanisme pelaporan, perlindungan korban, pemberian sanksi, serta sistem monitoring dan evaluasi yang terukur. Implementasi kebijakan juga memerlukan dukungan berupa penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, sosialisasi yang berkelanjutan, penyediaan sarana dan prasarana yang ramah gender, serta pengembangan indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan program. Dengan adanya regulasi yang jelas dan implementasi yang konsisten, kampus responsif gender tidak hanya menjadi komitmen normatif, tetapi berkembang menjadi sistem tata kelola kelembagaan yang mampu menciptakan lingkungan pendidikan tinggi yang aman, inklusif, setara, dan berkeadilan bagi seluruh sivitas akademika.

C. Komponen Model Kampus Responsif Gender

Model kampus responsif gender dibangun atas sejumlah komponen yang saling berkaitan untuk mewujudkan tata kelola pendidikan tinggi yang inklusif dan berkeadilan. Komponen pertama adalah kepemimpinan yang responsif gender, yaitu kepemimpinan yang memiliki komitmen kuat dalam mengintegrasikan perspektif gender ke dalam visi, misi, kebijakan, dan pengambilan keputusan institusi. Kepemimpinan yang demikian mampu mendorong terciptanya budaya organisasi yang menghargai kesetaraan, keberagaman, dan partisipasi seluruh sivitas akademika. Komponen berikutnya adalah kebijakan dan regulasi yang menjadi landasan operasional pelaksanaan kampus responsif gender. Regulasi tersebut mencakup kebijakan anti-diskriminasi, kesempatan yang setara dalam pendidikan dan karier, perlindungan terhadap kelompok rentan, serta mekanisme penegakan aturan yang transparan dan akuntabel sehingga implementasi kesetaraan gender memiliki kepastian hukum di tingkat institusi.¹⁵

Komponen berikutnya berkaitan dengan penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi, yaitu kurikulum responsif gender serta pengelolaan sumber daya manusia. Kurikulum responsif gender menempatkan perspektif kesetaraan dan keadilan sebagai bagian dari proses pembelajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat melalui materi, metode pembelajaran, dan evaluasi yang bebas dari bias gender. Sementara

¹⁵UN Women. *Handbook for Gender Mainstreaming*. UN Women, 2021.

itu, pengelolaan sumber daya manusia diarahkan pada penerapan sistem rekrutmen, promosi jabatan, pengembangan kompetensi, dan penilaian kinerja yang memberikan kesempatan secara adil kepada dosen maupun tenaga kependidikan tanpa membedakan jenis kelamin. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia tidak hanya diukur berdasarkan kompetensi akademik, tetapi juga kemampuan menerapkan prinsip-prinsip inklusivitas dan kesetaraan dalam lingkungan kerja maupun proses pendidikan.

Komponen selanjutnya mencakup pelayanan akademik yang inklusif, penyediaan sarana dan prasarana ramah gender, serta sistem pencegahan dan penanganan kekerasan seksual. Pelayanan akademik yang inklusif memastikan bahwa seluruh mahasiswa memperoleh akses yang sama terhadap layanan administrasi, pembelajaran, bimbingan akademik, beasiswa, dan berbagai fasilitas kampus tanpa diskriminasi. Sarana dan prasarana yang ramah gender diwujudkan melalui penyediaan ruang belajar yang aman, fasilitas sanitasi yang memadai, ruang laktasi, akses bagi penyandang disabilitas, serta lingkungan kampus yang mendukung kenyamanan seluruh sivitas akademika. Di sisi lain, sistem pencegahan dan penanganan kekerasan seksual menjadi komponen yang sangat penting melalui pembentukan regulasi, satuan tugas, mekanisme pelaporan, perlindungan korban, layanan pendampingan, serta pemberian sanksi terhadap pelaku sebagai bentuk komitmen institusi dalam menciptakan lingkungan akademik yang aman dan bebas dari segala bentuk kekerasan berbasis gender.¹⁶

Komponen terakhir meliputi partisipasi aktif sivitas akademika serta sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Partisipasi sivitas akademika diwujudkan melalui keterlibatan dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, organisasi kemahasiswaan, pusat studi gender, dan berbagai unit kerja dalam penyusunan, pelaksanaan, maupun evaluasi kebijakan kampus responsif gender. Partisipasi yang luas akan memperkuat rasa memiliki terhadap kebijakan sehingga implementasinya menjadi lebih efektif dan berkelanjutan. Selanjutnya, monitoring dan evaluasi dilakukan secara sistematis melalui pengembangan indikator kinerja, pengumpulan data terpilah berdasarkan gender, audit kelembagaan, survei kepuasan sivitas akademika, serta evaluasi berkala terhadap efektivitas program yang telah dilaksanakan. Keseluruhan komponen tersebut saling

¹⁶Uropean Institute for Gender Equality. *Gender Equality Index 2023: Towards a Green Transition in Transport and Energy*. Publications Office of the European Union, 2023.

berintegrasi membentuk suatu model kampus responsif gender yang mampu memperkuat tata kelola perguruan tinggi, meningkatkan kualitas layanan pendidikan, serta mewujudkan lingkungan akademik yang inklusif, aman, setara, dan berkeadilan.

D. Model Kampus Responsif Gender dalam Mewujudkan Pendidikan Tinggi yang Inklusif dan Berkeadilan

Model kampus responsif gender dalam penelitian ini merupakan hasil sintesis berbagai teori mengenai kesetaraan gender, pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*), tata kelola perguruan tinggi (*university governance*), pendidikan inklusif, serta temuan berbagai penelitian terdahulu mengenai implementasi kebijakan responsif gender di lingkungan pendidikan tinggi. Sintesis tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan kampus responsif gender tidak hanya bergantung pada keberadaan kebijakan formal, tetapi juga pada keterpaduan antara kepemimpinan, tata kelola kelembagaan, budaya organisasi, sumber daya manusia, serta partisipasi seluruh sivitas akademika. Dengan demikian, model yang dikembangkan tidak diposisikan sebagai sekumpulan program yang berdiri sendiri, melainkan sebagai suatu sistem kelembagaan yang mengintegrasikan seluruh komponen organisasi untuk mewujudkan pendidikan tinggi yang inklusif, aman, dan berkeadilan.¹⁷

Berdasarkan hasil sintesis tersebut, model konseptual kampus responsif gender dibangun atas sembilan komponen utama, yaitu kepemimpinan yang responsif gender, kebijakan dan regulasi, kurikulum responsif gender, pengelolaan sumber daya manusia, pelayanan akademik yang inklusif, sarana dan prasarana ramah gender, sistem pencegahan dan penanganan kekerasan seksual, partisipasi sivitas akademika, serta monitoring dan evaluasi berkelanjutan. Kesembilan komponen tersebut saling berhubungan dalam suatu siklus tata kelola yang dimulai dari komitmen kepemimpinan sebagai penggerak utama, kemudian diterjemahkan ke dalam kebijakan institusi, diimplementasikan melalui berbagai program akademik dan nonakademik, serta dievaluasi secara berkala untuk menjamin efektivitas dan keberlanjutan pelaksanaannya. Model ini menempatkan kesetaraan gender sebagai prinsip yang terintegrasi dalam seluruh fungsi manajemen perguruan tinggi, bukan sekadar sebagai program tambahan yang bersifat administratif.

¹⁷UNESCO. *Beyond Access: Gender Equality in and through Education*. Global Education Monitoring Report, UNESCO, 2020.

Hubungan antar komponen dalam model bersifat dinamis dan saling memperkuat. Kepemimpinan yang memiliki komitmen terhadap kesetaraan gender akan menghasilkan kebijakan yang lebih inklusif, sedangkan kebijakan yang jelas akan menjadi dasar bagi pengembangan kurikulum, pengelolaan sumber daya manusia, penyediaan layanan akademik, dan pembangunan fasilitas kampus yang ramah gender. Selanjutnya, partisipasi aktif dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, serta berbagai unit kelembagaan akan memperkuat implementasi kebijakan sehingga tercipta budaya organisasi yang menghargai keberagaman dan kesetaraan. Monitoring dan evaluasi berfungsi sebagai mekanisme umpan balik (*feedback mechanism*) untuk mengidentifikasi keberhasilan, kelemahan, maupun kebutuhan perbaikan sehingga setiap komponen dalam model dapat terus disempurnakan secara berkelanjutan.¹⁸

Implementasi model kampus responsif gender memerlukan dukungan berbagai faktor, antara lain komitmen pimpinan perguruan tinggi, regulasi yang komprehensif, ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten, alokasi anggaran yang memadai, budaya organisasi yang inklusif, serta kolaborasi dengan pemerintah, masyarakat, dan organisasi profesi. Sebaliknya, implementasi model dapat menghadapi berbagai hambatan, seperti rendahnya pemahaman tentang kesetaraan gender, resistensi terhadap perubahan budaya organisasi, keterbatasan anggaran, lemahnya koordinasi antarlembaga, minimnya data terpilah berdasarkan gender, serta belum optimalnya sistem monitoring dan evaluasi. Oleh karena itu, keberhasilan model ini sangat ditentukan oleh komitmen kelembagaan untuk melakukan penguatan kapasitas, penyempurnaan regulasi, peningkatan partisipasi sivitas akademika, dan evaluasi berkelanjutan. Melalui mekanisme tersebut, model kampus responsif gender diharapkan mampu menjadi kerangka implementatif dalam membangun tata kelola pendidikan tinggi yang lebih inklusif, setara, adaptif, dan berkeadilan sesuai dengan tuntutan pembangunan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kampus responsif gender merupakan suatu model tata kelola perguruan tinggi yang mengintegrasikan prinsip-prinsip kesetaraan,

¹⁸Morley, Louise. "Gender and Higher Education Leadership: Women Still Missing in Action." *Higher Education Research & Development*, vol. 33, no. 1, 2014, pp. 114–128.

inklusivitas, dan keadilan ke dalam seluruh aspek penyelenggaraan pendidikan tinggi. Model tersebut tidak hanya berorientasi pada penyusunan kebijakan yang menjamin kesetaraan hak, tetapi juga pada pembangunan sistem kelembagaan yang mampu menghilangkan berbagai bentuk diskriminasi, meningkatkan partisipasi seluruh sivitas akademika, serta menciptakan lingkungan akademik yang aman, nyaman, dan menghargai keberagaman. Dengan demikian, kampus responsif gender menjadi salah satu strategi penting dalam memperkuat kualitas tata kelola perguruan tinggi sekaligus mendukung terwujudnya pendidikan tinggi yang inklusif dan berkeadilan.

Hasil sintesis berbagai teori dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa model kampus responsif gender dibangun atas sembilan komponen utama, yaitu kepemimpinan yang responsif gender, kebijakan dan regulasi, kurikulum responsif gender, pengelolaan sumber daya manusia, pelayanan akademik yang inklusif, sarana dan prasarana ramah gender, sistem pencegahan dan penanganan kekerasan seksual, partisipasi sivitas akademika, serta monitoring dan evaluasi berkelanjutan. Kesembilan komponen tersebut membentuk suatu sistem yang saling terintegrasi, di mana efektivitas setiap komponen sangat dipengaruhi oleh komitmen kelembagaan dan koordinasi antarpemangku kepentingan. Implementasi yang dilakukan secara terpadu akan menghasilkan tata kelola perguruan tinggi yang lebih adaptif, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pemenuhan hak seluruh sivitas akademika.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa keberhasilan implementasi model kampus responsif gender dipengaruhi oleh sejumlah faktor pendukung, seperti komitmen pimpinan, regulasi yang komprehensif, budaya organisasi yang inklusif, ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten, dukungan anggaran, serta sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Sebaliknya, berbagai tantangan, seperti rendahnya pemahaman tentang kesetaraan gender, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan lemahnya koordinasi kelembagaan, masih menjadi hambatan dalam implementasi model tersebut. Oleh karena itu, penguatan kapasitas institusi, penyempurnaan kebijakan, peningkatan literasi gender, serta kolaborasi antarunit di lingkungan perguruan tinggi perlu terus dilakukan agar model kampus responsif gender dapat diterapkan secara efektif dan berkelanjutan.

Secara konseptual, penelitian ini memberikan kontribusi berupa model kampus responsif gender yang dapat dijadikan kerangka acuan dalam pengembangan kebijakan dan tata kelola perguruan tinggi. Model ini diharapkan menjadi rujukan bagi perguruan tinggi dalam merancang strategi kelembagaan yang mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang inklusif, setara, aman, dan berkeadilan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model ini secara empiris pada berbagai jenis perguruan tinggi melalui pendekatan kuantitatif, kualitatif, maupun metode campuran sehingga efektivitas setiap komponen model dapat divalidasi dan disempurnakan sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan masing-masing institusi pendidikan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Booth, Andrew, Diana Papaioannou, and Anthea Sutton. *Systematic Approaches to a Successful Literature Review*. 3rd ed., Sage Publications, 2021.
- Krippendorff, Klaus. *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. 4th ed., Sage Publications, 2019.
- Lincoln, Yvonna S., and Egon G. Guba. *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications, 1985
- Morley, Louise, and Barbara Bagilhole. "Gender Equality in Higher Education." *Higher Education Quarterly*, vol. 75, no. 2, 2021
- Morley, Louise. *Women and Higher Education Leadership: Absences and Aspirations*. Leadership Foundation for Higher Education, 2013.
- Morley, Louise. "Gender and Higher Education Leadership: Women Still Missing in Action." *Higher Education Research & Development*, vol. 33, no. 1, 2014
- OECD. *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality 2023*. OECD Publishing, 2023
- OECD. *Joining Forces for Gender Equality: What Is Holding Us Back?* OECD Publishing, 2023
- UNESCO. *Inclusion and Gender Equality: Brief on Inclusion in Education*. UNESCO, 2023.
- United Nations Academic Impact. *Global Lens on Gender Equality in Universities: Reviewing Their Performance*. United Nations, 2023

UNESCO. *2024 Gender Report: Technology on Her Terms*. Global Education Monitoring Report, UNESCO, 2024

UNESCO. *Changing the Equation: Securing STEM Futures for Women*. UNESCO, 2024

UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC). *Women in Higher Education: Has the Female Advantage Put an End to Gender Inequalities?* UNESCO IESALC, 2021.

UNESCO. *Beyond Access: Gender Equality in and through Education*. Global Education Monitoring Report, UNESCO, 2020.

UN Women. *Handbook for Gender Mainstreaming*. UN Women, 2021.

European Institute for Gender Equality. *Gender Equality Index 2023: Towards a Green Transition in Transport and Energy*. Publications Office of the European Union, 2023.

Snyder, Hannah. "Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines." *Journal of Business Research*, vol. 104, 2019

Tània ,Verge. "Gender Equality Policy and Universities: Feminist Strategic Alliances to Re-gender the Curriculum." *Journal of Women, Politics & Policy*, vol. 42, no. 3, 2021. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2021.1904763>