

**EVALUASI KEBIJAKAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM
PENDIDIKAN TINGGI : ANALISIS IMPLEMENTASI DI LINGKUNGAN
KAMPUS POLITEKNIK NEGERI PONTIANAK**

¹Ade M Yuardani, ²Samuel Dendy Krisandi, ³Muhammad Rachimoellah

¹Politeknik Negeri Pontianak

²Politeknik Negeri Pontianak

³Politeknik Negeri Pontianak

e-mail korespondensi: adeyardani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasi PUG diterapkan di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak. Penelitian ini merupakan evaluasi deskriptif dengan menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product) Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan triangulasi sumber sebagai validitas data. Data diperoleh melalui observasi dan wawancara di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak. Hasil penelitian dapat dilihat dari empat aspek yaitu: (1) konteks dalam implementasi PUG di lingkungan perguruan tinggi sesuai dengan Instruksi Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2008 (2) Input pelaksanaan implementasi PUG di perguruan tinggi telah memenuhi persyaratan dalam hal sumber daya manusia (dosen dan tenaga kependidikan) serta sarana dan prasarana. Sebagian besar sumber daya manusia memiliki pengetahuan yang memadai dalam pelaksanaan program PUG (3) Implementasi di lingkungan perguruan tinggi terhadap responsif gender telah berjalan sangat baik di dalam proses kegiatan pembelajaran maupun di luar pembelajaran (4) Produk yang dihasilkan dari program responsif gender adalah terciptanya suasana yang harmonis, serta sarana prasarana menjamin ketersediaan untuk semua gender.

Kata Kunci: Gender, PUG, Evaluasi CIPP

PENDAHULUAN

Sejak dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender di Indonesia, keadilan dan kesetaraan gender masih menjadi permasalahan pembangunan yang belum dapat diselesaikan. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah secara berjenjang untuk mewujudkan kesetaraan gender namun hasilnya belum tercapai secara optimal bahkan memperlebar kesenjangan sosial dan ketidakadilan gender (Hasanah & Musyafak, 2018), (Kertati, 2021). The Global Gender Gap Index 2020 melaporkan Indonesia berada pada peringkat 85 dari 153 negara dan masih jauh tertinggal dari negara tetangga lainnya seperti Laos, Singapura dan Thailand (Normadilla & Erlina, 2020).

Menguatkan laporan tersebut, hasil kajian Badan Pusat Statistik (BPS) menemukan Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Indonesia nilainya masih cukup tinggi (Tusianti, 2020). Selanjutnya ditinjau dari capaian IPG level provinsi pada tahun 2019, masih terdapat 19 (55, 88%) provinsi dengan capaian IPG di bawah rata-rata nasional dan hanya 5 atau 14,70 % provinsi yang pencapaiannya berada di atas rata-rata nasional. Data-data tersebut menunjukkan masih ada kesenjangan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat antara laki-laki dan perempuan dalam pembangunan di banyak daerah (Dini et al., 2020).

Gender adalah sebuah konstruksi sosial terhadap laki-laki dan perempuan yang bersifat spesifik, kontekstual dan situasional (Dzuhayatin, 2012), (Hanafie, 2017) menurut tempat, waktu, suku bangsa, budaya, status sosial, agama, ideologi, politik dan ekonomi (Rahayu, 2017). Perbedaan gender sebagai akibat konstruksi sosial tersebut melahirkan diskriminasi dan ketidakadilan gender (Apriliandra & Krisnani, 2021). Diskriminasi tersebut terjadi hampir pada semua aspek antara lain pendidikan, pekerjaan, akses terhadap sumber daya, ekonomi, kekuasaan, dan partisipasi politik (Vera & Sitorus, 2010). Kondisi tersebut akhirnya berdampak negatif terhadap pembangunan ekonomi.

Upaya mengatasi permasalahan ketidakadilan gender telah dilakukan secara berkelanjutan baik melalui pendekatan struktural (hukum dan kebijakan) sosial maupun pendidikan. Dalam tataran hukum beberapa regulasi dan keputusan yang mendukung pelaksanaan PUG telah dikeluarkan pemerintah sebagai bentuk komitmen untuk mewujudkan kesetaraan gender dalam pembangunan. Penetapan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 merupakan implementasi ratifikasi Indonesia terhadap berbagai komitmen global. Instruksi Presiden tersebut meskipun secara legalitas belum kuat namun telah menjadi landasan pijak bagi lahirnya regulasi dan kebijakan lain yang mendukung penerapan PUG dan merupakan mandat bagi instansi pemerintah untuk mengintegrasikan gender ke dalam semua rencana dan program-program pembangunan.

Tindak lanjut dari komitmen tersebut dalam tataran kebijakan dapat dilihat dalam Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) th 2020-2024 yang secara tegas menyebutkan bahwa gender sebagai salah satu strategi yang harus diterapkan mulai dari tahun 2020 hingga 2024. Maksud penegasan tersebut gender menjadi prioritas nasional yang harus dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan dan ditindak lanjuti oleh pemerintah daerah dalam bentuk RPJM daerah, Renstra perangkat daerah. Dokumen lain yang mengintegrasikan PUG adalah Dokumen Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs) yang memasukkan PUG dalam tujuan kelima sebagai agenda Pembangunan Berkelanjutan.

Perguruan Tinggi memiliki peran yang cukup strategis untuk mendorong transformasi sosial terkait kesetaraan gender melalui program kampus responsif gender. Dari hasil Penelitian aruan (2019) meratanya sebaran dosen perempuan pada program studi yang ditawarkan kampus – kampus di Indonesia. Program Studi yang lekat stereotipnya dengan karakteristik perempuan seperti kesehatan, pendidikan dan ekonomi di dominasi oleh dosen perempuan. Sebaliknya, prodi yang lekat stereotipnya dengan maskulinitas laki-laki seperti prodi STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) jumlah keterlibatan perempuan sangat minim jika di bandingkan dengan laki – laki (Jurnal Perempuan, 2016).

Di kampus Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten (Untirta) ketidakmerataan perempuan dan laki – laki terlihat dari keterwakilan perempuan pada jabatan Pimpinan Universitas. Dari 22 jabatan pimpinan seperti Rektor, Wakil Rektor, Dekan dan Kepala Lembagahnya ada 1 pimpinan perempuan sebagai Dekan (4%). Di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sendiri yang menaungi pendidikan tinggi, jabatan struktural eselon 1 dan 2 juga didominasi oleh laki – laki. Dari 64 posisi yang tersedia, jabatan yang dipegang oleh perempuan hanya 15 posisi atau 23%. Minimnya representasi perempuan pada jabatan struktural pimpinan perguruan tinggi ini menyiratkan pertanyaan. Apakah memang perempuan tidak memiliki kapasitas untuk menjadi pemimpin? atau persoalannya bukan mengenai kapasitas tetapi mengenai akses yang tertutup akibat konstruksi sosial maupun setting lingkungan sosial budaya yang tidak memberikan kesempatan bagi perempuan untuk menduduki jabatan pimpinan. Konstruksi sosial terhadap perempuan terkait dengan kodrat yang selama ini dilekati pada perempuan bahwa perempuan dianggap hanya bisa menyelesaikan urusan domestik (Alfirahmi, 2018).

Hasil Penelitian juga mengungkapkan bahwa minimnya infrastruktur responsif gender di kampus. Infrastruktur responsif gender adalah infrastruktur yang memperhatikan perbedaan kebutuhan, hambatan/kesulitan, aspirasi kelompok laki – laki dan perempuan termasuk juga kelompok lanjut usia, penyandang disabilitas, anak dan kelompok rentan yang lainnya (Indrarini, 2020). Infrastruktur yang responsif gender mengindikasikan sarana prasarana yang inklusif dan mampu mengakomodasi kebutuhan semua pihak. Untuk mewujudkan sarana prasarana yang responsif gender maka dibutuhkan analisa yang mendalam terkait dengan kebutuhan laki – laki, perempuan maupun penyandang disabilitas. Minimnya infratraktur yang responsif gender salah satunya disebabkan karena kebijakan pengarusutamaan gender di perguruan tinggi yang masih minim. Pendidikan yang dijalankan di perguruan tinggi masih diselenggarakan secara netral gender dengan tidak fokus pada pengakomodasianperbedaan kebutuhan peserta didik.

Ketimpangan gender di kampus tercermin melalui masih terjadinya pelecehan seksual baik yang dilakukan sesama mahasiswa maupun dosen terhadap mahasiswa. Beberapa kampus besar pernah menjadi sorotan atas terjadinya pelecehan seksual di kampusnya. UGM pernah menjadi viral di tahun 2016 saat salah satu media daring memberitakan tentang kasus pelecehan yang dilakukan dosen terhadap mahasiswa berkedok bimbingan paper (Button, 2016). Pola pendidikan yang netral gender tanpa sadar melanggengkan praktik diskriminasi berbasis gender. Perlu ada upaya nyata dari perguruan tinggi untuk mewujudkan transformasi dimulai dengan mewujudkan indikator kampus responsif gender. Kesetaraan gender menjadi suatu hal yang harus segera dilakukan oleh semua perguruan tinggi di Indonesia tanpa terkecuali.

Hal ini karena kebutuhan perempuan berbeda dengan laki-laki, maka kebijakan dan penyediaan sarana prasarana serta fasilitas pendukung bagi perempuan akan sangat membantu tidak hanya dalam keseharian mereka selama bekerja namun juga bisa menunjang kinerja mereka dilingkungan kerjanya. Kebijakan dan sarana prasarana serta fasilitas yang reponsif gender juga akan mengurangi tindak-tindak kekerasan terhadap perempuan dan pelecehan terhadap perempuan di lingkungan kampus. Hal ini juga bisa mendukung terciptanya rumah yang nyaman bagi perempuan di lingkungan kampus, baik bagi pengajar dan tenaga pendidikan namun juga mahasiswi perempuan.

METODE

Lokasi penelitian yaitu Politeknik Negeri Pontianak yang merupakan salah satu kampus Negeri di Pontianak Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif karena peneliti mendeskripsikan hal-hal yang terkait dengan Implementasi Pengarusutamaan Gender di Politeknik Negeri Pontianak. Penelitian ini berfokus pada implementasi Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan di Politeknik Negeri Pontianak. Dalam penelitian kualitatif ini juga yang menjadi instrumen kunci (key instrument) penelitian adalah peneliti sendiri. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian, peneliti menggunakan alat bantu berupa HP Recorder, HP Camera dan Buku Catatan Lapangan. Adapun data yang di kumpulkan peneliti bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber data melalui wawancara dengan informan maupun dari observasi lapangan. Sedangkandata sekunder diperoleh peneliti dari studi dokumentasi dan studi literatur. Dalam menentukan informan pada metode wawancara mendalam tersebut peneliti menggunakan teknik purposive dan snowball karena terdapat penambahan informan dilapangan.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah teknik analisis data oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014) terdiri dari kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Politeknik Negeri Pontianak merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri yang berada di Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat. Politeknik Negeri Pontianak telah berdiri dari tahun 1985 yang merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri favorit di Kalimantan Barat. Beberapa mahasiswa yang berasal dari luar Kalimantan Barat tertarik untuk menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Pontianak. Politeknik Negeri Pontianak juga merupakan salah satu jenis perguruan tinggi di Indonesia yang dalam pembelajarannya lebih bersifat praktis. Secara umum Politeknik menyelenggarakan pendidikan vokasi yang ditujukan untuk mempersiapkan lulusan yang siap kerja dengan berbagai keterampilan (skill).

Pada awalnya berdirinya Politeknik Negeri Pontianak terdiri dari 3 jurusan yaitu Jurusan Sipil, Jurusan Mesin dan Jurusan Elektro, namun berkembang semenjak tahun 1994 dengan Jurusan baru yaitu Tata Niaga seperti Akuntansi dan Administrasi Bisnis yang berdiri hingga sekarang. Dengan dibukanya Jurusan Tata Niaga maka jumlah mahasiswa perempuan semakin meningkat yang mana Politeknik menunjukkan bahwa persepsi Perguruan Tinggi Politeknik Negeri Pontianak hanya untuk laki-laki semakin memudar .

Data yang didapat dari bidang kemahasiswaan dan bidang akamedik juga menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa laki-laki dan mahasiswa perempuan hampir sama setiap tahunnya. Dari uraian diatas peneliti ingin mengevaluasi kesetaraan gender dilingkungan Perguruan Tinggi Politeknik Negeri Pontianak berdasarkan empat kriteria evaluasi model CIPP (Context, Input, Process and Product) Stufflebeam (1985)

Context

Perguruan Tinggi Negeri adalah suatu entitas dengan jumlah yang begitu besar, maka dari itu bisa diasumsikan Politeknik Negeri Pontianak merupakan tempat yang yang rentan terhadap kekerasan verbal dan fisik maupun ketimpangan gender. Namun begitu Politeknik Negeri Pontianak masih dikategorikan lingkungan yang ramah terhadap Pengarusutamaan gender, hal yang sama juga disampaikan oleh Koordinator Bidang Umum, Keuangan & Tatalaksana dan Kepegawaian (H. Bambang Suswatyono, S.T., M.M) saat dilakukan wawancara pada tanggal 8 September 2023 mengatakan bahwa

selama Politeknik Negeri Pontianak berdiri tidak pernah terjadi kekerasan verbal maupun kekerasan fisik serta tidak terjadi ketimpangan gender dibuktikan dengan banyaknya posisi jabatan strategis di duduki oleh perempuan.

Pelaksanaan program Pengarusutamaan Gender merupakan instruksi pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2008, dimana semua lembaga pemerintah dan swasta memiliki kewajiban untuk mendorong kesetaraan gender, serta memberikan Panduan Pelaksanaan PUG Bidang Pendidikan sebagai bentuk peningkatan kapasitas PUG di bidang pendidikan. Dari uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa Politeknik Negeri Pontianak sangat mendorong kesetaraan gender dibuktikan dengan Visi Misi Politeknik Negeri Pontianak sejalan dengan Instruksi Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2008. Akan tetapi Politeknik Negeri Pontianak hanya memberikan himbauan tanpa adanya peraturan yang tertulis terhadap pelaku kekerasan verbal dan fisik, serta tidak adanya buku panduan Pengarusutamaan Gender di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak.

Input

Politeknik Negeri Pontianak merupakan entitas yang mayoritas laki-laki, program responsif gender merupakan sebuah langkah untuk meningkatkan kesadaran terhadap kesetaraan gender. Diharapkan dengan begitu dapat meningkatkan bertumbuhnya lingkungan dan budaya nilai kesetaraan gender. Untuk itu perlu tindakan nyata dalam merealisasikan program responsif gender.

Sumber Daya Manusia

Berdasarkan table Pengarusutamaan Gender di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak sudah berjalan sangat baik. Sebagai contoh hampir disemua tingkat selalu ada perempuan yang menduduki jabatan strategis. Pada tingkat Direktorat terdapat satu orang perempuan menduduki jabatan Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum. Selanjutnya pada tingkat Jurusan, enam dari total delapan jurusan mengakuisisi perempuan di jabatan strategis. Menariknya dua jurusan tersebut tidak memilih perempuan karena alasan administrasi. Seperti yang di sampaikan oleh Chandra Bayu, S.T., M.T. dan Masyari., S.T., M.Eng. selaku Ketua Jurusan Arsitek dan Teknik Mesin. Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2014, tentang Statuta Politeknik Negeri Pontianak.

Untuk diangkat sebagai Direktur, Pembantu Direktur, Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan, Kepala Unit Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, dan Kepala UPT harus memenuhi persyaratan umum dan khusus seperti :

- a. dosen pegawai negeri sipil aktif;
- b. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. setia kepada Pancasila dan UUD 1945;
- d. sehat jasmani dan rohani;
- e. berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun pada saat berakhirnya masa jabatan Direktur yang sedang menjabat bagi calon Direktur;
- f. memiliki pengalaman manajerial di lingkungan perguruan tinggi paling rendah sebagai Ketua Jurusan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun bagi calon Direktur;
- g. berpendidikan paling rendah Magister (S2) bagi calon Direktur;
- h. menduduki jabatan akademik paling rendah Lektor bagi calon Direktur dan Pembantu Direktur;
- i. bersedia di calonkan menjadi Direktur, Pembantu Direktur, Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan, Kepala Unit Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, dan Kepala UPT yang dinyatakan secara tertulis;
- j. memiliki setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- k. tidak sedang menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan atau ijin belajar dalam rangka studi lanjut yang meninggalkan tugas Tridharma Perguruan Tinggi yang dinyatakan secara tertulis; dan
- l. tidak pernah dipidana berdasarkan keputusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan perbuatan yang diancam pidana paling rendah pidana kurungan.

Dari uraian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak ada peraturan yang melarang perempuan menduduki suatu jabatan strategis di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak. Hal yang sama juga disampaikan oleh Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum (Linda Suherma, S.E., M.Si) saat dilakukan wawancara pada tanggal 18 Oktober 2023 mengatakan bahwa gender perempuan tidak dipersulit baik itu lewat peraturan maupun budaya di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak itu sendiri. Bahkan Politeknik Negeri Pontianak mempunyai riwayat dipimpin seorang perempuan, yang pernah menjabat sebagai Direktur di periode 1998-2002. Pernyataan diatas semakin memperkuat bahwa Politeknik Negeri Pontianak responsif terhadap pengarusutamaan gender.

Sarana dan Peralatan Mendukung

Isu Pengarusutamaan Gender di Lingkungan pendidikan dikarenakan berbagai faktor seperti kebijakan, program, serta kegiatan yang sangat membedakan kebutuhan laki-laki dan perempuan. Laki-laki dan perempuan memiliki kebutuhan yang berbeda dalam melakukan akses, partisipasi, control dan manfaat (Nur Ummah, 2019). Terwujudnya program berkeadilan gender diperlukan komitmen yang kuat dari semua lapisan di Politeknik Negeri Pontianak. Dengan kata lain sebegus apapun program Pengarusutamaan Gender tidak akan berhasil apabila salah satu lapisan tidak bersungguh-sungguh dalam mengimplementasikan program tersebut. Sarana prasarana menjadi salah satu faktor penting didalam implementasi Pengarusutamaan Gender, karena sarana prasarana yang responsiv gender dapat membuka ruang untuk menjamin kesetaraan hak laki-laki dan perempuan, sehingga muncul rasa aman dan nyaman bagi penggunanya.

Di Politeknik Negeri Pontianak sendiri terdapat sarana dan prasarana yang cukup lengkap seperti akses internet, bank atm, laboratorium di semua jurusan, masjid, parkir motor, parkir mobil, perpustakaan, poliklinik, polnep mart, rusunawa, sore senja, taman, dan toilet. Dari semua sarana dan prasarana tersebut bisa dan dapat digunakan oleh laki-laki dan perempuan tanpa adanya batasan. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya secara umum Politeknik Negeri Pontianak memiliki fasilitas yang pro terhadap kesetaraan gender,

Hal yang sama juga di sampaikan oleh Kepala Kerumahtanggaan (Ibu Nurita), bahwa fasilitas yang dimiliki Politeknik Negeri Pontianak secara umum sudah lengkap dan ramah terhadap gender, namun begitu masih ada beberapa kekurangan fasilitas seperti ruang menyusui untuk pegawai yang membawa anak, fasilitas jalan dan tangga untuk disabilitas, dan diharapkan untuk kedepannya agar Politeknik Negeri Pontianak merencanakan pembangunan fasilitas penitipan anak. Dengan adanya fasilitas penitipan anak diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Process

Politeknik Negeri Pontianak sejatinya sudah sangat baik didalam melaksanakan intruksi Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2008 tentang kesetaraan gender. Seperti pada table jabatan struktural menyebutkan bahwa sekitar 30-40% perempuan menduduki jabatan strategis, baik itu jabatan Direktorat, Jurusan dan jabatan lainnya. Serta Politeknik Negeri Pontianak pernah di pimpin oleh seorang perempuan yang menjabat sebagai Direktur pada tahun 1998-2002, dengan ini semakin membuktikan bahwa Politeknik Negeri Pontianak sangat akrab dengan kesetaraan Gender.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada semua narasumber mengatakan, selama 36 tahun Politeknik Negeri Pontianak berdiri, tidak pernah ada pelecehan terhadap perempuan maupun diskriminasi kepada perempuan yang mencoreng nilai-nilai dari Pengarusutamaan Gender itu sendiri. Akan tetapi yang menjadi kekurangan Politeknik Negeri Pontianak didalam mewujudkan lingkungan yang ramah gender ialah tidak adanya peraturan yang tertulis terhadap pelaku kekerasan verbal dan fisik, serta tidak adanya buku panduan Pengarusutamaan Gender di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak.

Dilihat dari sisi fasilitas Politeknik Negeri Pontianak memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai, dengan tidak adanya batasan untuk salah satu gender. Namun menurut Kepala Kerumahtanggan (Ibu Nurita) mengungkapkan harapannya agar Politeknik Negeri Pontianak kedepannya merencanakan pembangunan ruang menyusui, penitipan anak.dan sarana prasarana lainnya yang menunjang kesetaraan gender.

Kesetaraan gender tidak hanya lewat pembangunan sarana prasarana, melainkan juga harus merancang kegiatan-kegiatan yang berdasarkan kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan, seperti kegiatan mahasiswa dan organisasi lainnya. Lewat kegiatan mahasiswa dan organisasi kampus memberi kesempatan bagi mahasiswa laki-laki dan perempuan untuk memimpin organisasi. Kegiatan tersebut memberikan pandangan bahwa laki-laki dan perempuan melakukan kegiatan yang sama dalam waktu yang sama untuk pemahaman tentang kesetaraan dalam beribadah.

Dalam proses pembelajaran di kelas, dosen berupaya untuk menerapkan konsep kesetaraan gender kepada mahasiswa. Seperti contoh dalam kegiatan belajar diskusi kelompok, dosen membagi kelompok dengan menggabungkan mahasiswa laki-laki dan perempuan. Dosen juga harus membiasakan menghilangkan kebiasaan bias gender didalam lingkungan kelas. Sebagai contoh memilih perempuan sebagai penanggung jawab kelas, yang mana peran tersebut sangat dominan dilakukan oleh laki-laki. Untuk mengoptimalkan pengarusutamaan gender, Politeknik Negeri Pontianak diharapkan membentuk tim untukmendorong dan mengevaluasi program Pengarusutamaan Gender tersebut.

Product

Pendidikan yang responsif gender merupakan program pemerintah untuk mencapai kesetaraan gender secara menyeluruh. Instruksi Presiden No. 9 tahun 2000 memerintahkan kepada seluruh kementerian dan lembaga pemerintah non departemen untuk menjagakesetaraan gender dalam semua aspek kegiatan pembangunan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 84 tahun 2008 tentang pedoman tata cara pelaksanaan pengarusutamaan gender di bidang pendidikan menetapkan bahwa setiap satuan pendidikan merencanakan, melaksanakan, dan memantau pengembangan program untuk mengintegrasikan pendidikan gender dalam kegiatannya.

Merujuk pada temuan penelitian evaluasi konteks menunjukkan bahwa Politeknik Negeri Pontianak sudah responsif terhadap gender. Dibuktikan dengan banyaknya perempuan yang menduduki jabatan strategis, serta tidak ada peraturan yang memberatkan perempuan untuk menduduki suatu jabatan strategis. Dari uraian diatas Politeknik Negeri Pontianak memberikan akses dan layanan pendidikan yang setara kepada mahasiswanya, dibuktikan dengan banyaknya mahasiswa perempuan yang menduduki jabatan disuatu kegiatan mahasiswa dan organisasi mahasiswa di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak. Pernyataan diatas semakin menegaskan bahwa Politeknik Negeri Pontianak mewujudkan kesetaraan dalam pendidikan. Namun tetap perlu adanya perubahan seperti mengeluarkan rule atau peraturan tertulis terkait kesetaraan gender.

Selain itu evaluasi input terhadap responsif gender di Politeknik Negeri Pontianak meliputi sarana prasarana dan sumber daya manusia. Sarana dan prasarana yang ada sudah cukup memadai untuk menciptakan lingkungan yang responsif gender. Seperti akses internet, toilet, taman, masjid, bank atm, taman yang semuanya bisa di akses oleh semua gender. Sama seperti konteks, dikomponen imput pun diharapkan dilakukan perubahan seperti perencanaan pembangunan yang ramah anak untuk pegawai yang mempunyai anak,serta untuk lebih memperhatikan fasilitas disabilitas.

Evaluasi proses, Politeknik Negeri Pontianak belum mempunyai program khusus mengenai kesetaraan gender. Namun begitu kesetaraan gender di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak sudah berjalan sangat baik. Seperti contoh tidak pernah ditemukan kekerasan yang ditujukan kepada perempuan, serta tidak pernah pula terjadi diskriminasi kepada perempuan. Politeknik Negeri Pontianak mempunyai rekam jejak yang bagus untuk perempuan, sebagai contoh politeknik Negeri Pontianak telah dipimpin oleh perempuan sebagai Direktur pada periode 1998-2002.

Dari sisi fasilitas politeknik Negeri Pontianak mempunyai fasilitas yang sangat memadai, dan juga fasilitas yang ramah terhadap kesetaraan gender. Ditambah pula dengan beberapa mahasiswa perempuan yang menduduki suatu jabatan di unit kegiatan mahasiswa ataupun organisasi mahasiswa di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak. Dengan begitu semakin menekankan bahwa Politeknik Negeri Pontianak mempunyai lingkungan yang ramah terhadap kesetaraan gender. Beberapa kekurangan memang masihterlihat, namun penulis yakin dengan adanya sebuah program ataupun peraturan tertulis kedepannya akan berdampak kepada peningkatan kesetaraan gender di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak.

Selain itu dalam aspek produk, walaupun belum mempunyai program khusus terhadap kesetaraan gender, Politeknik Negeri Pontianak dalam membangun sarana prasarana selalu mengedepankan kesetaraan gender di semua fasilitasnya. Hampir semua fasilitas yang dimiliki Politeknik Negeri Pontianak bisa dirasakan oleh seluruh internalnya, baik itu pegawai maupun mahasiswa tanpa memandang gender.

Dari aspek non fisik dosen dan pegawai sangat terbiasa untuk memberikan sikap tauladan yang baik sebagai pribadi yang menghargai sesama manusia. Sikap dan perilaku ini ditunjukkan di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak, dengan saling menghargai satu sama lain tanpa pernah memandang gender, serta selalu adil santun dan mempunyai etika yang sudah menjadi kebiasaan responsif gender. Serta terciptanya kehidupan yang harmonis antara laki-laki dan perempuan di lingkungan Politeknik Negeri Pontianak.

PENUTUP

Politeknik Negeri Pontianak memiliki lingkungan yang responsif terhadap gender. Akan tetapi masih banyak beberapa kekurangan yang harus dibenahi oleh Politeknik Negeri Pontianak itu sendiri, seperti belum adanya peraturan tertulis atau buku pedoman terkait kesetaraan gender. Disisi fasilitas masih perlu dilakukan perubahan terkait fasilitas disabilitas seperti jalan ataupun anak tangga. Diharapkan untuk kedepannya Politeknik Negeri Pontianak untuk membentuk sebuah program terhadap kesetaraan gender, membentuk rule atau peraturan tertulis terkait kesetaraan gender, membentuk tim yang khusus memantau program kesetaraan gender. Dengan adanya tim khusus dapat meminimalisir kasus perundungan dan menciptakan kehidupan yang harmonis, saling menghormati, dan toleransi. Implementasi program responsif gender memberikan manfaat yang signifikan bagi seluruh warga Politeknik Negeri Pontianak. Oleh karena itu, program responsif gender perlu dibentuk dan di evaluasi secara berkala agar lebih efektif dalam memerangi ketidaksetaraan gender.

DAFTAR PUSTAKA

1. Andriani, E., & Maisarah, M. M. (2018). Wanita dan Pendidikan : Elaborasi Makna Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi. Al Huda, 10, 53–72. JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan 2021.
2. Aruan, C. D. (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Jakarta.
3. Bantenprov. (2019). Kampus Terpadu Sindangsari Selesai 2020, Untirta Bertekad Bersaing di ASEAN. Button, B. (2016).

4. Cerise, S., & Francavilla, F. (2012). Tackling the root causes of gender inequalities in the post- 2015 development agenda. Paris.
5. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (fifth). United State of America: SAGE Publications.
6. Dikti, M. (2018). Indonesia Higher Education Statistical Year Book 2018. Chemistry - A EuropeanJournal. Jakarta: Ristekdikti.
7. Faizal, A. (2020). Kasus Fetish Kain Jarik, Pelaku Dikeluarkan dari Kampus, Orangtua Pasrah. Fakhri, M. (1996). Analisis Gender dan Transformasi Sosial, Yogyakarta. Insist Press.
8. Farmawati, C. (2018). Peningkatan Peran Masyarakat dalam Pencegahan KDRT Melalui Penyuluhan Anti Kekerasan Gender.
9. Fathy, R. (2019). Modal Sosial: Konsep, Inklusivitas dan Pemberdayaan Masyarakat. Jurnal Pemikiran Sosiologi.
10. Hannam, J. (2012). Feminism. England: Pearson Education Limited.
Harun, N. I. (2019). New Paradigm For Strengthening Women's Political Capacity in the Process of Public Policy Processing. Journal of Governance.
11. Hikmawan, M. D. (2017b). Politik Perbedaan: Minoritas dalam Implementasi Kebijakan. Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies (JIPAGS), 1(1), 88–98.
12. Indrarini, I. (2020). Gender dalam Infrastruktur. Jakarta. Jabar, M., Djamas, D., & Latisma, D. (2012). Analisis Kebijakan Pendidikan Berwawasan Gender Di Universitas Negeri Padang.