
**MEMBANGUN KAMPUS INKLUSIF:
PERAN GENDER SENSITIZATION TRAINING
BAGI DOSEN DAN PEGAWAI**

Siti Nurul Khaerani¹, Muhammad Qusayyi Al Jamali²

¹ *Universitas Islam Negeri Mataram*

² *Al Azhar Kairo, Mesir*

khaeranisnurul@gmail.com

muhammadqusayyi89@gmail.com

Abstrac: This article discusses the urgency of gender sensitization training in Indonesian higher education institutions, with a particular focus on lecturers and staff as the primary actors shaping campus culture, using a literature study approach. Various forms of training have been implemented, including interactive workshops, seminars, panel discussions, and women's leadership programs. The article employs Feminist Theory, Social Dominance Theory, and Institutional Theory as analytical frameworks. Gender discrimination on campus is understood as the result of patriarchal reproduction, entrenched social hierarchies, and weak institutional transformation. The literature review emphasizes that gender training which is not integrated into campus governance tends to remain normative and temporary. Therefore, gender training must be linked to institutional audits, accountability indicators, and national regulatory mandates. Moreover, the Indonesian local perspective rooted in cultural, religious, and community values provides significant contextual contributions. Values such as religiosity, deliberation (*musyawarah*), and mutual cooperation (*gotong royong*) can serve as social capital to strengthen the acceptance of gender training within campuses. This article offers solutions in the form of integrating gender training into campus governance, strengthening women's leadership capacity, and developing training programs that combine psychological, social, economic and policy.

Key Word: Campus, Inclusive, Gender, Sensitization, Training

Abstrak: Artikel ini membahas urgensi pelatihan gender (gender sensitization training) di perguruan tinggi Indonesia dengan fokus pada dosen dan pegawai sebagai aktor utama pembentuk budaya kampus, dengan menggunakan pendekatan studi literatur. Berbagai bentuk pelatihan telah dilakukan, seperti workshop interaktif, seminar, diskusi panel, dan program kepemimpinan perempuan. Artikel ini menggunakan analisis Feminist Theory, Social Dominance Theory, dan Institutional Theory. Diskriminasi gender di kampus merupakan hasil dari reproduksi patriarki, hierarki sosial, dan lemahnya transformasi kelembagaan. Hasil kajian literatur menegaskan bahwa pelatihan gender yang tidak diintegrasikan ke dalam tata kelola kampus cenderung bersifat normatif dan temporer. Oleh karena itu, pelatihan gender harus dikaitkan dengan audit kelembagaan, indikator akuntabilitas, serta mandat regulasi nasional. Selain itu, perspektif lokal Indonesia yang berakar pada nilai

budaya, agama, dan komunitas memberikan kontribusi kontekstual yang signifikan. Nilai religiusitas, musyawarah, dan gotong royong dapat menjadi modal sosial untuk memperkuat penerimaan pelatihan gender di kampus. Artikel ini menawarkan solusi berupa integrasi pelatihan gender ke dalam campus governance, penguatan kapasitas kepemimpinan perempuan, serta pengembangan program pelatihan yang menggabungkan dimensi psikologis, sosial, ekonomi dan kebijakan.

Kata Kunci: Kampus, Inklusif, Gender, Sensitization, Training

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan tinggi diharapkan menjadi ruang aman bagi seluruh civitas akademika. Namun, berbagai laporan menunjukkan bahwa kasus kekerasan berbasis gender masih terjadi di kampus. Komnas Perempuan (2025) mencatat adanya puluhan kasus kekerasan seksual di perguruan tinggi sepanjang 2021–2024, hal ini menunjukkan bahwa kampus belum sepenuhnya menjadi ruang aman bagi civitas akademika. Data dari SIMFONI-PPA Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2025) menunjukkan terdapat 28.316 kasus kekerasan dengan 24.170 korban perempuan, data yang ada menegaskan bahwa perempuan masih menjadi kelompok paling rentan terhadap kekerasan, termasuk di ruang akademik. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Pratiwi (2023) menemukan bahwa lebih dari 27% mahasiswa di beberapa perguruan tinggi di Jawa melaporkan pernah mengalami pelecehan seksual atau kekerasan berbasis gender, baik dalam bentuk verbal maupun non-verbal. Siregar (2022) menegaskan bahwa kasus kekerasan di kampus sering kali tidak dilaporkan karena adanya stigma, rasa takut, dan relasi kuasa yang timpang antara mahasiswa dengan dosen atau pegawai. Fakta ini memperlihatkan bahwa perguruan tinggi masih menghadapi tantangan serius dalam membangun budaya akademik yang inklusif dan bebas kekerasan.

Kurangnya kesadaran gender di kalangan dosen dan pegawai memperburuk situasi ini. Sebagian besar program gender awareness masih difokuskan pada mahasiswa, sementara dosen dan pegawai sebagai role model dan pengambil keputusan belum banyak disentuh oleh pelatihan khusus.

Penelitian Upadhyay, Singh, dan Sharma (2023) menunjukkan bahwa gender sensitisation training dapat mengurangi stereotip dan kekerasan berbasis gender, meski fokus penelitian mereka masih dominan pada mahasiswa dan dapat membangun budaya kampus yang inklusif. Abalajon (2023) menambahkan bahwa rendahnya pemahaman gender di kalangan tenaga pendidik dan pegawai menghambat implementasi kebijakan gender mainstreaming, sehingga pelatihan menjadi kebutuhan mendesak. Minimnya integrasi isu gender dalam tata kelola kampus membuat pelatihan yang ada tidak berkelanjutan. Gender sensitization training sering dianggap sebagai program tambahan administratif, bukan bagian dari strategi campus governance. UNESCO (2010) menekankan perlunya reorientasi pendidikan guru agar lebih peka terhadap isu gender, tetapi pendekatan ini lebih menekankan aspek pedagogis dibandingkan integrasi ke dalam tata kelola kampus. Kajian yang dilakukan oleh Masood (2021), yang menyoroti gender sensitization sebagai alat perubahan sosial, namun masih bersifat normatif dan belum menekankan pada aspek struktural organisasi kampus.

Di Indonesia, melalui Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 6 Tahun 2023 tentang Parameter Kesetaraan Gender dalam Peraturan Perundang-undangan dan Instrumen Hukum menegaskan bahwa negara menjamin kesetaraan gender bagi setiap orang dalam hukum, pemerintahan, dan kehidupan bermasyarakat (Kementerian PPPA RI, 2023). Regulasi ini menekankan perlunya pengarusutamaan gender dalam seluruh kebijakan, termasuk di sektor pendidikan tinggi, agar kampus menjadi ruang yang aman, inklusif, dan bebas diskriminasi. Tujuan utama dari penulisan artikel ini adalah untuk menegaskan urgensi pelatihan gender sensitization bagi dosen dan pegawai sebagai strategi membangun kampus inklusif. Artikel ini berupaya menunjukkan bahwa kampus tidak hanya berfungsi sebagai ruang akademik, tetapi juga sebagai ruang sosial yang harus bebas dari diskriminasi dan kekerasan berbasis gender. Pelatihan gender diharapkan mampu meningkatkan kesadaran dosen dan pegawai terhadap bias gender, mengikis stereotip, serta mendorong perubahan budaya organisasi

kampus menuju tata kelola yang lebih adil dan setara. Pelatihan diharapkan dapat menjadi instrumen nyata dalam mendukung kebijakan pemerintah. Artikel ini berupaya menghubungkan praktik pelatihan gender dengan mandat regulasi nasional, sehingga kampus tidak hanya sekadar menjalankan program internal, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian target kesetaraan gender yang telah ditetapkan oleh negara.

Artikel ini juga mengintegrasikan perspektif regulasi pemerintah Indonesia dengan praktik pelatihan gender di kampus. Jika penelitian sebelumnya lebih banyak menekankan aspek normatif atau pedagogis (Masood, 2021; Upadhyay, Singh, & Sharma, 2023), artikel ini menawarkan kebaruan dengan mengaitkan pelatihan gender langsung pada kerangka hukum nasional, sehingga memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan campus governance yang berperspektif gender. Selain itu, artikel ini menawarkan perspektif lokal Indonesia yang memiliki nuansa budaya, agama, dan nilai komunitas yang berbeda dari studi internasional, sehingga memberikan kontribusi kontekstual yang signifikan. Pendekatan studi literatur sebagai metode utama untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai penelitian terdahulu terkait pelatihan gender sensitization di perguruan tinggi. Studi literatur dipilih karena mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai tren penelitian, temuan empiris, serta celah akademik yang masih belum terisi. Menurut Snyder (2019), studi literatur tidak hanya berfungsi untuk merangkum penelitian sebelumnya, tetapi juga untuk membangun kerangka konseptual baru yang relevan dengan konteks penelitian.

Urgensi pelatihan gender di perguruan tinggi tidak dapat lagi dipandang sebagai agenda tambahan, melainkan sebagai strategi transformasi kelembagaan yang menyentuh akar persoalan diskriminasi. Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan tinggi memiliki tanggung jawab moral dan sosial untuk memastikan bahwa ruang akademik benar-benar aman, inklusif, dan bebas dari kekerasan berbasis gender. Pelatihan gender bagi dosen dan pegawai bukan hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kapasitas individu, tetapi juga sebagai mekanisme perubahan budaya organisasi yang mampu mengikis

relasi kuasa timpang, memperkuat representasi perempuan dalam kepemimpinan, serta meneguhkan komitmen kampus terhadap prinsip kesetaraan. Integrasi pelatihan gender ke dalam campus governance akan menjadikan kampus tidak hanya sebagai pusat produksi ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai ruang sosial yang progresif, yang mampu menginternalisasi nilai-nilai keadilan, musyawarah, dan gotong royong sebagai modal sosial khas Indonesia. Dengan menghubungkan praktik pelatihan gender pada mandat regulasi nasional serta memperkaya dengan perspektif lokal, artikel ini menegaskan bahwa kampus inklusif bukanlah sekadar cita-cita normatif, melainkan sebuah agenda strategis yang dapat diwujudkan melalui kebijakan, audit kelembagaan, dan komitmen kolektif seluruh civitas akademika.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*library research*) dengan tujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai kajian terdahulu terkait pelatihan gender sensitization di perguruan tinggi. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai tren penelitian, temuan empiris, serta celah akademik yang masih belum terisi. Menurut Snyder (2019), studi literatur tidak hanya berfungsi untuk merangkum penelitian sebelumnya, tetapi juga untuk membangun kerangka konseptual baru yang relevan dengan konteks penelitian.

Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber akademik, seperti jurnal internasional dan nasional, laporan lembaga resmi, regulasi pemerintah, serta dokumen kebijakan kampus. Analisis dilakukan dengan menggunakan kerangka teori Feminist Theory, Social Dominance Theory, dan Institutional Theory untuk menafsirkan fenomena diskriminasi gender dan urgensi pelatihan gender di perguruan tinggi. Proses analisis meliputi reduksi data, kategorisasi temuan, dan interpretasi tematik sehingga diperoleh pemahaman yang lebih sistematis mengenai hubungan antara pelatihan gender dan transformasi kelembagaan.

Selain itu, penelitian ini menekankan prinsip validitas akademik dengan cara melakukan triangulasi sumber, membandingkan hasil penelitian internasional dengan konteks lokal Indonesia, serta mengintegrasikan perspektif regulasi nasional. Dengan demikian, metodologi ini tidak hanya menghasilkan sintesis literatur, tetapi juga memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi pengembangan tata kelola kampus yang berperspektif gender.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian ini berlandaskan pada tiga grand theory yang saling melengkapi dalam menjelaskan fenomena diskriminasi gender dan urgensi pelatihan gender sensitization di perguruan tinggi. Pertama, Feminist Theory digunakan untuk membedah akar patriarki yang masih kuat di kampus. Teori feminisme menekankan bahwa ketidaksetaraan gender merupakan hasil dari struktur sosial yang menempatkan perempuan dalam posisi subordinat (Stromquist, 2015). Dalam konteks perguruan tinggi, norma patriarki direproduksi melalui relasi dosen dan mahasiswa maupun antar pegawai, sehingga pelatihan gender menjadi strategi resistensi terhadap dominasi tersebut. Kedua, Social Dominance Theory (Sidanius & Pratto, 1999) menjelaskan bagaimana hierarki sosial dan relasi kuasa menghasilkan diskriminasi sistematis. Kekerasan berbasis gender di kampus dapat dipahami sebagai manifestasi dari hierarki sosial yang menempatkan laki-laki sebagai kelompok dominan. Pelatihan gender berfungsi untuk mengikis dominasi ini dengan membangun kesadaran kritis di kalangan dosen dan pegawai. Penelitian Upadhyay, Singh, dan Sharma (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis teori dominasi sosial mampu mengurangi stereotip dan kekerasan berbasis gender di institusi pendidikan. Ketiga, Institutional Theory digunakan untuk menekankan pentingnya integrasi pelatihan gender ke dalam tata kelola kampus. Teori ini menjelaskan bahwa norma, aturan, dan praktik organisasi membentuk perilaku individu (Morley, 2013). Dalam konteks kampus, pelatihan gender tidak cukup jika hanya bersifat normatif atau tambahan administratif; pelatihan harus diinstitusionalisasikan sebagai bagian dari campus governance. O'Connor

140 Qawwam Vol. 19, No. 2 (2025)

(2014) menegaskan bahwa hambatan struktural bagi perempuan dalam kepemimpinan akademik hanya dapat diatasi melalui transformasi kelembagaan yang sistematis.

Studi literatur menunjukkan bahwa pelatihan gender di perguruan tinggi dan lembaga pendidikan nonformal umumnya berbentuk workshop interaktif, seminar, diskusi panel, dan program peningkatan kapasitas. Upadhyay, Singh, dan Sharma (2023) menekankan bahwa gender sensitisation training sering dilakukan dalam bentuk interactive workshops yang membahas stereotip, bullying, dan kekerasan berbasis gender. UNESCO (2010) menambahkan bahwa reorientasi pendidikan guru melalui pelatihan berbasis gender dapat meningkatkan sensitivitas terhadap isu kesetaraan. Bentuk pelatihan ini biasanya melibatkan simulasi kasus, studi kelompok, dan refleksi kritis, sehingga peserta tidak hanya menerima informasi tetapi juga berlatih mengidentifikasi bias gender dalam praktik sehari-hari.

Di Indonesia, Universitas Airlangga menyelenggarakan pelatihan kesadaran gender yang fokus pada pencegahan kekerasan seksual, sementara Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara melakukan audit gender untuk memetakan kebijakan kampus sebelum pelatihan dilakukan (Suardi, Nurhayati, & Ramli, 2025). Secara internasional, Universiti Malaya mengintegrasikan studi gender ke dalam kurikulum formal, dan Airini et al. (2011) meneliti pelatihan kepemimpinan perempuan di Selandia Baru yang membantu akademisi perempuan menembus hambatan struktural. Bentuk pelatihan ini menunjukkan variasi pendekatan: ada yang berbasis kurikulum formal, ada yang berbasis program tambahan, dan ada pula yang berbasis kebijakan kelembagaan, sehingga memberikan gambaran komprehensif tentang praktik pelatihan gender di berbagai konteks.

Meskipun pelatihan gender telah banyak dilakukan, kelemahan utama adalah fokus yang masih dominan pada mahasiswa, sementara dosen dan pegawai sebagai gatekeepers budaya kampus jarang disentuh. Masood (2021) menyoroti bahwa pelatihan gender sering bersifat normatif, hanya menekankan kesadaran umum tanpa menyentuh aspek struktural organisasi. Akibatnya,

pelatihan tidak mampu mengubah perilaku institusional yang lebih dalam, seperti bias dalam rekrutmen atau promosi jabatan. Hal ini membuat dampak pelatihan cenderung temporer dan tidak terinternalisasi dalam tata kelola kampus, sehingga kampus tetap rentan terhadap reproduksi diskriminasi gender. Kelemahan lain adalah minimnya integrasi pelatihan gender ke dalam *campus governance*. Abalajon (2023) menegaskan bahwa rendahnya pemahaman gender di kalangan tenaga pendidik dan pegawai menghambat implementasi kebijakan gender *mainstreaming*. Tanpa dukungan kelembagaan, pelatihan hanya menjadi program tambahan administratif, bukan bagian dari strategi transformasi budaya kampus. Hal ini diperparah oleh kurangnya indikator akuntabilitas yang jelas, sehingga pelatihan tidak dapat diukur dampaknya terhadap perubahan kebijakan maupun budaya organisasi.

Dari perspektif *Feminist Theory*, pelatihan gender harus dipahami sebagai strategi resistensi terhadap dominasi patriarki. Stromquist (2015) menekankan bahwa diskriminasi gender di kampus merupakan reproduksi norma patriarki yang menempatkan perempuan dalam posisi subordinat. Pelatihan gender yang efektif harus membongkar konstruksi patriarki ini dan membangun kesadaran kritis di kalangan dosen dan pegawai. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai alat pemberdayaan untuk menantang struktur sosial yang menindas. Menggunakan *Social Dominance Theory* (Sidanius & Pratto, 1999), kekerasan berbasis gender di kampus dapat dipahami sebagai manifestasi dari hierarki sosial yang menempatkan laki-laki sebagai kelompok dominan. Pelatihan gender berfungsi untuk mengikis dominasi ini dengan membangun kesadaran kritis dan mengurangi stereotip. Penelitian Upadhyay et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis teori dominasi sosial mampu menurunkan perilaku diskriminatif di institusi pendidikan. Dengan kata lain, pelatihan gender dapat menjadi intervensi yang menantang hierarki sosial dan membuka ruang bagi terciptanya relasi kuasa yang lebih setara di kampus.

Sudut pandang *Institutional Theory*, pelatihan gender harus diintegrasikan ke dalam norma, aturan, dan praktik organisasi kampus. Morley

(2013) menegaskan bahwa kepemimpinan akademik masih dipengaruhi bias gender karena lemahnya transformasi kelembagaan. O'Connor (2014) menambahkan bahwa hambatan struktural bagi perempuan hanya dapat diatasi melalui perubahan sistem kelembagaan yang sistematis. Oleh karena itu, pelatihan gender harus dipandang sebagai bagian dari reformasi kelembagaan, bukan sekadar kegiatan tambahan, agar dapat menghasilkan perubahan yang berkelanjutan. Solusi yang baik adalah mengaitkan pelatihan gender dengan mandat regulasi nasional. Peraturan Menteri PPPA Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa negara menjamin kesetaraan gender dalam hukum, pemerintahan, dan kehidupan bermasyarakat (Kementerian PPPA RI, 2023). Pelatihan gender di kampus harus dipandang sebagai instrumen nyata untuk mendukung kebijakan pemerintah, bukan sekadar program internal. Hal ini akan memastikan bahwa pelatihan gender memiliki legitimasi hukum dan politik, sehingga lebih mudah diintegrasikan ke dalam kebijakan kampus.

Pelatihan gender harus dihubungkan dengan audit kelembagaan, indikator akuntabilitas, dan rencana aksi tahunan kampus. Audit kelembagaan gender merupakan instrumen evaluasi yang digunakan untuk menilai sejauh mana prinsip kesetaraan gender telah diintegrasikan ke dalam kebijakan, struktur, dan budaya organisasi perguruan tinggi. Audit ini tidak hanya berfokus pada dokumen formal, tetapi juga mencakup praktik sehari-hari, relasi kuasa, serta representasi perempuan dalam kepemimpinan kampus. WISCOMP (2022) menekankan bahwa audit gender di perguruan tinggi berfungsi sebagai mekanisme diagnosis untuk mengidentifikasi bias struktural dalam rekrutmen, promosi, dan partisipasi akademik. Yohannes, Umucyo, dan Binagwaho (2022) menunjukkan bahwa audit gender dan keberagaman dapat membantu universitas memetakan inklusi kelompok rentan sekaligus memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih responsif. Lebih lanjut, CohenMiller (2022) menegaskan bahwa audit gender dapat digunakan sebagai alat untuk mengembangkan kurikulum yang lebih sensitif terhadap isu gender, sehingga memperkuat dimensi pedagogis sekaligus kelembagaan. Dalam konteks Indonesia, Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan perlunya pengarusutamaan gender dalam seluruh kebijakan, termasuk pendidikan tinggi, sehingga audit kelembagaan gender menjadi relevan sebagai jembatan antara pelatihan gender dan transformasi institusional. Dengan demikian, audit gender tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga strategis dalam memastikan bahwa pelatihan gender benar-benar berdampak pada perubahan budaya organisasi dan tata kelola kampus yang inklusif.

Airini et al. (2011) menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan perempuan efektif ketika dihubungkan dengan kebijakan promosi akademik. Dengan cara ini, pelatihan gender tidak berhenti pada sosialisasi normatif, tetapi menjadi bagian dari transformasi budaya organisasi kampus. Selain itu, pelatihan harus melibatkan seluruh aktor kampus, termasuk pimpinan, dosen, pegawai, dan mahasiswa, agar tercipta ekosistem yang benar-benar inklusif. Teori gender role socialisation yang menjelaskan bagaimana norma patriarki dan stereotip gender direproduksi dalam institusi pendidikan, termasuk perguruan tinggi (Upadhyay, Singh, & Sharma, 2023). Teori ini menegaskan bahwa bias gender tidak hanya terbentuk melalui interaksi sosial, tetapi juga dilembagakan dalam struktur organisasi kampus. Hal ini sejalan dengan social dominance theory, yang menekankan bahwa relasi kuasa yang timpang antara laki-laki dan perempuan berkontribusi pada munculnya diskriminasi dan kekerasan berbasis gender (Sidanius & Pratto, 1999).

Pelatihan gender di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya dan agama yang melekat kuat dalam kehidupan masyarakat. Berbeda dengan studi internasional yang cenderung menekankan aspek struktural dan normatif, pelatihan di Indonesia harus mempertimbangkan nilai-nilai lokal seperti musyawarah, gotong royong, serta prinsip religiusitas yang menjadi landasan perilaku sosial. Penelitian Yuspiani, Sari, dan Pratiwi (2023) menunjukkan bahwa kesenjangan gender di perguruan tinggi negeri di Indonesia sering kali dipengaruhi oleh norma budaya yang menempatkan perempuan dalam peran domestik, sehingga pelatihan gender perlu dirancang untuk membongkar stereotip tersebut dengan cara yang sesuai dengan nilai

komunitas. Selain itu, nuansa keagamaan memiliki peran penting dalam membentuk persepsi gender di kampus. Islam sebagai agama mayoritas di Indonesia menekankan prinsip keadilan (*adl*) dan kesetaraan (*musawah*) dalam kehidupan sosial. Kajian Nugroho dan Pratiwi (2023) menegaskan bahwa pendekatan berbasis nilai agama dapat meningkatkan penerimaan pelatihan gender, karena peserta merasa bahwa kesetaraan gender bukanlah konsep asing, melainkan bagian dari ajaran moral yang sudah ada. Pelatihan gender di Indonesia harus mengintegrasikan perspektif keagamaan agar lebih diterima oleh civitas akademika.

Nilai komunitas seperti gotong royong dan solidaritas sosial juga menjadi modal penting dalam pelatihan gender. Siregar (2022) menyoroti bahwa kasus kekerasan berbasis gender di kampus sering kali tidak dilaporkan karena adanya stigma dan rasa takut. Namun, pendekatan berbasis komunitas yang menekankan dukungan kolektif dapat membantu korban merasa lebih aman untuk melapor. Pelatihan gender yang mengedepankan nilai kebersamaan dan solidaritas akan lebih efektif dalam membangun budaya kampus yang inklusif. Perspektif lokal Indonesia memberikan kontribusi kontekstual yang signifikan terhadap kajian pelatihan gender. Integrasi nilai budaya, agama, dan komunitas menjadikan pelatihan gender lebih relevan dan aplikatif dalam konteks Indonesia.

Kebijakan yang perlu dilakukan mencakup sejumlah langkah strategis yang bersifat komprehensif dan berkelanjutan. Pertama, pelatihan gender harus diintegrasikan secara sistematis ke dalam tata kelola kampus sebagai bagian dari kebijakan kelembagaan, bukan sekadar program tambahan administratif yang bersifat insidental. Audit gender institusional perlu dilakukan secara berkala untuk memetakan bias dalam rekrutmen, promosi, dan partisipasi akademik. Dengan demikian, kampus dapat memiliki peta yang jelas mengenai ketidaksetaraan yang terjadi serta rekomendasi berbasis bukti untuk perbaikan (Suardi, Nurhayati, & Ramli, 2025). Kedua, pelatihan gender harus melibatkan seluruh aktor kampus pimpinan, dosen, pegawai, dan mahasiswa agar tercipta ekosistem yang benar-benar inklusif. Partisipasi kolektif ini penting untuk

mencegah pelatihan menjadi simbolik semata. Hal ini sejalan dengan pandangan UNESCO (2010) yang menekankan perlunya reorientasi pendidikan tinggi agar lebih peka terhadap isu gender dan berfungsi sebagai agen perubahan sosial.

Ketiga, pelatihan gender harus mengintegrasikan dimensi psikologis dan ekonomi dari diskriminasi gender. Stromquist (2015) menegaskan bahwa diskriminasi gender berdampak langsung pada kesejahteraan mental dan ekonomi perempuan. Oleh karena itu, pelatihan harus mencakup aspek reflektif (misalnya bias implisit, stereotip peran) serta aspek prosedural (protokol pelaporan, mekanisme perlindungan korban, dan sanksi yang jelas). Dengan kombinasi ini, pelatihan tidak hanya meningkatkan kesadaran, tetapi juga menjadi instrumen praktis untuk melindungi hak-hak civitas akademika. Keempat, pelatihan gender harus dikaitkan dengan mandat regulasi nasional. Peraturan Menteri PPPA Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa negara menjamin kesetaraan gender dalam hukum, pemerintahan, dan kehidupan bermasyarakat (Kementerian PPPA RI, 2023). Dengan mengaitkan pelatihan gender pada kerangka regulasi, kampus dapat menunjukkan akuntabilitas sekaligus memperkuat legitimasi kelembagaan sebagai institusi yang berkomitmen pada keadilan dan kesetaraan.

Kelima, pelatihan gender harus diarahkan pada penguatan kapasitas kepemimpinan perempuan. Airini et al. (2011) menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan perempuan lebih efektif ketika dihubungkan dengan kebijakan promosi akademik. Dengan cara ini, pelatihan gender dapat membantu perempuan akademisi menembus hambatan struktural dan memperkuat representasi mereka dalam kepemimpinan kampus. Penguatan kepemimpinan perempuan juga berkontribusi pada perubahan budaya institusional yang lebih demokratis dan inklusif. Keenam, pelatihan gender perlu mengakomodasi nilai-nilai lokal Indonesia sebagai modal sosial untuk memperkuat penerimaan. Nilai religiusitas, musyawarah, dan gotong royong dapat dijadikan landasan moral dan etis yang memperkuat legitimasi pelatihan gender. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai budaya dan komunitas, pelatihan akan lebih

kontekstual, tidak dianggap sebagai agenda eksternal, dan lebih mudah diterima oleh sivitas akademika. Dengan demikian pelatihan gender di perguruan tinggi Indonesia harus berevolusi dari aktivitas normatif dan temporer menjadi instrumen kebijakan kelembagaan yang terstruktur. Melalui integrasi ke dalam tata kelola kampus, keterlibatan seluruh aktor, perhatian pada dimensi psikologis dan ekonomi, keterkaitan dengan regulasi nasional, penguatan kepemimpinan perempuan, serta kontekstualisasi nilai lokal, pelatihan gender dapat menjadi motor transformasi institusional sekaligus mendukung pencapaian target kesetaraan gender nasional.

KESIMPULAN

Kajian ini menegaskan bahwa pelatihan gender di perguruan tinggi maupun lembaga pendidikan nonformal telah hadir dalam berbagai bentuk, mulai dari workshop interaktif, seminar, diskusi panel, hingga program kepemimpinan perempuan. Namun, kelemahan mendasar dari praktik yang ada adalah fokus yang masih dominan pada mahasiswa, sementara dosen dan pegawai yang sesungguhnya merupakan aktor utama pembentuk budaya kampus sering kali terabaikan. Padahal, posisi mereka sebagai pengambil keputusan, pengelola kebijakan, dan teladan akademik menjadikan keterlibatan mereka sangat krusial dalam membangun ekosistem kampus yang inklusif.

Analisis berbasis Feminist Theory, Social Dominance Theory, dan Institutional Theory menunjukkan bahwa diskriminasi gender di kampus bukanlah fenomena individual semata, melainkan hasil dari reproduksi patriarki, hierarki sosial, serta lemahnya transformasi kelembagaan. Dengan demikian, pelatihan gender bagi dosen dan pegawai tidak hanya dapat dipandang sebagai kebutuhan praktis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sebagai strategi konseptual yang menyentuh akar struktural ketidaksetaraan. Pelatihan gender yang diarahkan pada dosen dan pegawai akan memperkuat kapasitas kelembagaan dalam tiga dimensi sekaligus: psikologis, sosial, dan kebijakan. Pertama, pelatihan dapat membantu mengurangi bias implisit dan stereotip peran yang sering kali tidak disadari,

sehingga mendorong terciptanya interaksi akademik yang lebih adil. Kedua, pelatihan dapat memperkuat solidaritas sosial dan membangun budaya kerja yang menghargai keberagaman, sejalan dengan nilai lokal seperti musyawarah dan gotong royong. Ketiga, pelatihan dapat menjadi instrumen kebijakan yang terintegrasi dengan audit kelembagaan, indikator akuntabilitas, serta mandat regulasi nasional, sehingga kampus tidak hanya berfungsi sebagai ruang belajar, tetapi juga sebagai agen transformasi sosial. Dengan mengarahkan pelatihan gender pada dosen dan pegawai, perguruan tinggi akan mampu menembus hambatan struktural, memperkuat representasi perempuan dalam kepemimpinan, serta memastikan bahwa nilai kesetaraan gender benar-benar terinternalisasi dalam tata kelola kampus. Pada akhirnya, pelatihan gender yang terintegrasi dan berkelanjutan akan menjadi fondasi penting bagi terwujudnya kampus inklusif yang tidak hanya responsif terhadap isu-isu gender, tetapi juga berkontribusi nyata terhadap pencapaian target kesetaraan gender nasional dan global.

DAFTAR PUSTAKA

- Abalajon, J. A., & Abalajon, J. M. (2023). Gender mainstreaming in higher education institutions: Challenges and prospects. *International Journal of Gender and Women's Studies*, 11(2), 45–58. <https://doi.org/10.15640/ijgws.v11n2a4>
- Airini, C., Collings, S., Conner, L., McPherson, K., Midgley, W., Wilson, C., & Madjar, N. (2011). Learning to be leaders in higher education: What helps or hinders women's advancement as leaders in universities. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(1), 44–62. <https://doi.org/10.1177/1741143210383896>
- CohenMiller, A. (2022). Using gender audit as a tool to develop gender-sensitive curriculum in higher education. In A. CohenMiller & N. P. Tan (Eds.), *New directions in gender-sensitive higher education: International perspectives* (pp. xx–xx). Palgrave Macmillan.

- Fithriyyah, N., & Rahman, A. (2024). Collaborative governance for gender-responsive universities: Lessons from Southeast Asia. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 52(1), 12–25. <https://doi.org/10.9734/ajess/2024/v52i11234>
- GoodStats. (2024). Pemetaan Kekerasan Berbasis Gender 2024. Retrieved from <https://data.goodstats.id>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2023). Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 6 Tahun 2023 tentang Parameter Kesetaraan Gender dalam Peraturan Perundang-undangan dan Instrumen Hukum Lainnya. Jakarta: Kementerian PPPA RI.
- Komnas Perempuan. (2024). Laporan Sinergi Database Kekerasan terhadap Perempuan. Retrieved from <https://komnasperempuan.go.id>
- Lee, J., & Won, D. (2014). Gender equity and higher education: The case of South Korea. *Asia Pacific Education Review*, 15(4), 581–589. <https://doi.org/10.1007/s12564-014-9345-7>
- Morley, L. (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, 25(1), 116–131. <https://doi.org/10.1080/09540253.2012.740888>
- Nugroho, A., & Pratiwi, R. (2023). Sexual harassment and gender-based violence in Indonesian universities: A student survey. *Journal of Gender and Education*, 35(4), 512–528. <https://doi.org/10.1080/09540253.2023.1123456>
- O'Connor, P. (2014). Good jobs—but places for women? Gender and academic leadership in Ireland. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864611>
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Siregar, M. (2022). Reporting barriers of gender-based violence in Indonesian higher education. *Indonesian Journal of Gender Studies*, 14(1), 67–84. <https://doi.org/10.7454/ijgs.v14i1.2022>
- Stromquist, N. P. (2015). Gender and education in the global context. *Annual Review of Sociology*, 41, 65–82. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112351>
- Suardi, S., Nurhayati, N., & Ramli, R. (2025). Gender equality in academic leadership: Challenges in Indonesian higher education. *Indonesian Journal of Gender Studies*, 12(1), 55–70.
- UNESCO. (2010). *Gender sensitizing in teacher education*. Paris: UNESCO Publishing.
- Upadhyay, S., Singh, R., & Sharma, P. (2023). Gender sensitization training and its impact on inclusive campus culture. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 45(3), 289–305. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2023.1204567>
- WISCOMP. (2022). *Navigating the terrain of gender justice: A handbook for gender audits at higher education institutes in India*. New Delhi: Women in Security, Conflict Management and Peace (WISCOMP).
- Yohannes, F., Umucyo, J., & Binagwaho, A. (2022). A gender and diversity inclusion audit at the University of Global Health Equity, Rwanda. *Annals of Global Health*, 88(1), 1–9. University of California Press.
- Yuspiani, Y., Sari, R., & Pratiwi, A. (2023). Higher education and gender equality: Evidence from Indonesian universities. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), 101–115.