



Inklusi, Keberagaman, dan Kesetaraan Gender dalam Pendidikan Tinggi di ASEAN



Inklusi, Keberagaman, dan Kesetaraan Gender dalam Pendidikan Tinggi di ASEAN

Penulis:

Inaya Rakhmani

Zulfa Sakhiyya

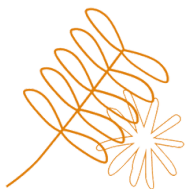
Evi Eliyanah

Diatyka Widya Permata Yasih

Girindra Putri Dewi Saraswati

Afra Suci Ramadhon

Nur Rafiza Putri



Asia Research Centre Universitas Indonesia

Inklusi, Keberagaman, dan Kesetaraan Gender dalam Pendidikan Tinggi di ASEAN

Penulis:

Inaya Rakhmani

Zulfa Sakhyya

Evi Eliyanah

Diatyka Widya Permata Yasih

Girindra Putri Dewi Saraswati

Afra Suci Ramadhon

Nur Rafiza Putri

ISBN:

Diterbitkan di Indonesia pada 2022 oleh
Asia Research Centre Universitas Indonesia

Ruang Cendekia Multiguna Jakob Oetama
Gedung H, Lantai 6
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP)
Universitas Indonesia
Depok, Jawa Barat 16424
INDONESIA

arc.ui.ac.id





Kata Pengantar

Perguruan tinggi diharapkan menjadi institusi kritis dan bisa mengatasi ketimpangan. Namun, pada kenyataannya, tidak semua lapisan masyarakat dapat mengakses pendidikan di universitas, dan tidak semua orang yang berada di dalamnya mendapatkan perlakuan yang setara. Dalam konteks internasionalisasi perguruan tinggi, misalnya, seperti yang tertulis dalam laporan ASEF terkait inklusi sosial dalam pendidikan tinggi di Asia Tenggara, kesempatan untuk mobilitas internasional tidak bisa dirasakan oleh semua kalangan mahasiswa. Program-program internasionalisasi pendidikan tinggi masih sangat eksklusif; mahasiswa yang berasal dari keluarga prasejahtera, mahasiswa perempuan, mahasiswa yang berada di wilayah terpencil, mahasiswa difabel, dan mahasiswa yang memiliki identitas marjinal lainnya ternyata mengalami kesulitan untuk mengakses, berpartisipasi, dan mendapatkan manfaat dari program-program mobilitas internasional yang diselenggarakan oleh universitasnya maupun yang difasilitasi oleh negara. Ini belum lagi ketika kita bicara tentang ketimpangan dalam struktur pengelolaan kampus yang masih berpihak pada golongan gender dan identitas tertentu.

Laporan penelitian ini menjabarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh tim Asia Research Centre, Universitas Indonesia, tentang kondisi perguruan tinggi di negara-negara Asia Tenggara. Secara khusus, penelitian yang didukung dengan pendanaan dari ASEAN-SHARE dari British Council, ingin memahami bagaimana setiap negara merespon isu-isu kesetaraan dan keragaman gender serta inklusi sosial dan sejauh mana institusi pendidikan tinggi di negara-negara anggota ASEAN telah mengakomodasi dan mewujudkan nilai-nilai kesetaraan dan keragaman gender dan inklusi sosial dalam struktur dan praktik pengelolaan serta layanan pendidikan yang diberikannya. Untuk mendapatkan data, kami melakukan desk review terhadap berbagai dokumen kebijakan yang relevan serta melakukan wawancara dengan akademisi, pengambil kebijakan yang terkait di Indonesia, Malaysia, Singapura, Laos, Kamboja, Brunei Darussalam, Thailand, dan Myanmar, Vietnam, Filipina. Analisis kami menunjukkan bahwa negara dan perguruan tinggi pada derajat yang berbeda-beda di setiap negara ASEAN turut andil dalam mereproduksi ketimpangan gender dan kurang mendukung inklusi sosial. Namun, ada upaya-upaya untuk menyadari hal ini dan melakukan usaha untuk mengurangi ketimpangan dan mewujudkan kesetaraan dan inklusi sosial. Beberapa praktik baik yang dapat diduplikasi antara lain *mentoring*, advokasi, maksimalisasi teknologi informasi untuk memperluas akses terhadap program-program utama, seperti



internasionalisasi, kebijakan afirmatif, penguatan institusi pendidikan tinggi di aras kedua dan di bawahnya, dan juga pengintegrasian perspektif GEDSI dalam pendidikan.

Kami ingin berterima kasih kepada penyandang dana, British Council melalui skema ASEAN-SHARE, yang tidak hanya memberikan dukungan finansial terhadap penelitian ini, namun juga dukungan berupa jejaring dan bantuan lainnya. Bersama British Council, tim penelitian ini telah melakukan beberapa kali focus group discussion dengan para pengambil kebijakan dan akademisi untuk mendiseminasikan hasil analisa dan mendapatkan umpan balik. Hal ini sangat membantu tidak hanya untuk membuat hasil penelitian ini visible, tapi juga untuk memantik diskusi dan mendorong perubahan.

Kami juga ingin berterima kasih kepada para partisipan penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk berdiskusi dengan kami. Kontribusi mereka sangat berharga untuk mengungkap kondisi di lapangan terkait kesetaraan dan keragaman gender dan inklusi sosial. Selain itu, interaksi dengan partisipan ini juga memperluas jejaring untuk saling menguatkan dan mendukung demi mewujudkan kesetaraan dan keragaman gender dan inklusi sosial di institusi masing-masing.

Kami berharap laporan ini bisa memberikan inspirasi dan penguatan bagi para pengambil kebijakan dan akademisi untuk bersama mewujudkan kesetaraan dan keragaman gender dan inklusi sosial di pendidikan tinggi di Asia Tenggara.



Daftar Isi

Kata Pengantar	1
Daftar Isi	3
Ringkasan Eksekutif	4
<i>Temuan Utama</i>	4
<i>Rekomendasi</i>	6
<i>Rencana Aksi</i>	8
A. Pendahuluan	10
B. Metodologi	13
C. Hambatan dan Lingkungan Pemungkin bagi GEDI	15
1) <i>Hambatan: Struktural dan Simbolis</i>	16
2) <i>Lingkungan Pemungkin bagi GEDI</i>	23
3) <i>Analisis pewacanaan GEDI di pendidikan tinggi ASEAN</i>	27
D. Temuan Utama: Meluaskan Ruang bagi Aktor-aktor GEDI	31
1) <i>Mengonstruksi Kepemimpinan melalui Pendampingan</i>	31
2) <i>Penelitian dan Advokasi tentang Gender dan Disabilitas</i>	32
3) <i>Mobilitas Mahasiswa (Internasional dan ke Atas)</i>	34
4) <i>Kebijakan Afirmatif (Beasiswa, Perempuan dalam STEM)</i>	37
5) <i>Kesenjangan Lokal dan Regional dan Agensi di Universitas Lapis Dua</i>	40
6) <i>Mengintegrasikan Inklusi ke Dalam Pedagogi</i>	42
7) <i>Mencari Bentuk-Bentuk Alternatif Internasionalisasi</i>	42
E. Kesimpulan dan Rekomendasi	44
Rujukan	48



Ringkasan Eksekutif



Ringkasan Eksekutif

Dokumen ini merupakan laporan proyek penelitian SHARE EDI yang dilaksanakan oleh Asia Research Centre Universitas Indonesia (ARC UI). Penelitian ini menelusuri beberapa isu utama dan lingkungan pemungkin bagi Inklusi, Keberagaman, dan Kesetaraan Gender (GEDI, Gender Equality, Diversity, and Inclusion) dalam pendidikan tinggi (PT) ASEAN. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi, menggambarkan, dan menganalisis prakarsa-prakarsa yang meluaskan ruang sosial bagi GEDI dalam pendidikan tinggi ASEAN, dengan pertanyaan menyeluruh berikut: Bagaimana para pengelola dan cendekia universitas ASEAN mempraktikkan dan menegosiasikan nilai-nilai GEDI di dalam kerja-kerja akademik dan organisasional mereka?

Dengan menelaah perkembangan aktor dan institusi di pendidikan tinggi di tiap negeri anggota ASEAN, penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman lebih baik tentang GEDI, yang kompleks dan berlapis-lapis, di sektor pendidikan tinggi ASEAN demi sistem pendidikan tinggi yang lebih inklusif. Pendekatan dan analisis laporan ini berbekal teori-teori keadilan sosial dalam hukum dan keadilan sosial umumnya yang mengakui struktur patriarkis ideologi negara dalam sejarah, yang berpadu dengan konservatisme agama di Asia Tenggara. Laporan ini menggunakan pendekatan-pendekatan kualitatif dan berfokus pada prakarsa-prakarsa GEDI di pendidikan tinggi ASEAN dengan bersumber dari dua kategori data: primer (wawancara semi terstruktur dengan para aktor utama dan pemangku kepentingan) dan sekunder (tinjauan antara [desk review]).

Temuan Utama

Enam temuan utama dalam penelitian ini menyoroti prakarsa-prakarsa, baik yang didorong lembaga maupun dipimpin oleh aktor, yang membuka ruang sosial bagi GEDI di pendidikan tinggi, yaitu:

1. Membangun kepemimpinan melalui pementoran/pendampingan

Pementoran atau pendampingan kepemimpinan yang inklusif memupuk nilai-nilai kesetaraan dan inklusi di universitas-universitas ASEAN. Para pemimpin atau pemimpin perempuan dari kelompok-kelompok terpinggirkan di lembaga-lembaga pendidikan tinggi merupakan hasil kebijakan dan advokasi efektif yang meluaskan ruang bagi agenda GEDI.



2. Penelitian dan advokasi tentang gender dan disabilitas

Penelitian dan advokasi GEDI penting untuk memfasilitasi kebijakan dan program transformatif yang berlangsung lebih baik bagi perempuan, orang-orang dengan disabilitas, dan kelompok-kelompok minoritas. Hubungan antara penelitian dan kerja advokasi menekankan poin yang telah disumbangkan oleh kelompok-kelompok penelitian, tidak hanya terhadap upaya-upaya pengarusutamaan GEDI tetapi juga integrasi aksi dan advokasi sensitif GEDI yang dilaksanakan oleh masing-masing universitas.

3. Mobilitas mahasiswa (mobilitas sosial dan internasional)

Ada dua bentuk mobilitas yang berkontribusi terhadap kesetaraan: mobilitas sosial dan mobilitas internasional. Pertama, PT merupakan sarana penting untuk mobilitas sosial, tetapi kesenjangan gender dan regional serta pengucilan sosial tetap menjadi masalah utama dalam mengakses pendidikan tinggi. Kedua, meskipun ada upaya untuk memperkuat internasionalisasi PT melalui peningkatan mobilitas internasional, mahasiswa yang berasal dari keluarga berpenghasilan tinggi dan/atau mereka yang berasal dari kelompok agama, etnis, dan ras dominan tetap lebih mudah mengaksesnya. Sementara itu, mahasiswa perempuan dan mereka yang berasal dari keluarga berekonomi kurang mampu, daerah terpencil, serta berlatarkan agama, ras, dan etnis minoritas, cenderung kurang memiliki akses ke program internasionalisasi. Kami menemukan bahwa program pertukaran virtual, di mana peserta pembelajaran dapat mengalami beragam budaya tanpa meninggalkan negara asal, juga dapat menjadi pilihan untuk mengurangi kesenjangan ini.

4. Kebijakan afirmatif (seperti program beasiswa dan perempuan dalam Sains, Teknologi, Rekayasa, dan Matematika, atau STEM, Science, Technology, Engineering, and Mathematics)

Kebijakan afirmatif dapat meningkatkan representasi atau partisipasi GEDI di perguruan tinggi pada umumnya dan dalam disiplin STEM. Program-program seperti beasiswa dan skema kuota adalah instrumen yang dapat dicontoh untuk meningkatkan akses ke kelompok-kelompok yang terpinggirkan. Namun, seringkali hal-hal ini dipahami secara dangkal melalui angka. Hasil dari program beasiswa dan mobilitas perlu dilacak dan diselidiki dengan cermat untuk memajukan hasil dan perbaikan dalam akses perguruan tinggi. Selain akses, kebijakan ini perlu merangkul interseksionalitas dan memasukkan mekanisme pendukung guna menciptakan lingkungan yang memungkinkan dan meningkatkan partisipasi pada pendidikan tinggi. Namun, program semacam ini perlu



mempertimbangkan kesenjangan antara ilmu-ilmu teknik, kedokteran, dan sosial serta memikirkan cara untuk menyetarakan proporsi mahasiswa laki-laki dalam ilmu sosial dan humaniora.

5. Kesenjangan lokal dan regional serta agensi di universitas lapis dua

Universitas lapis pertama memiliki kapasitas dan sumber daya penelitian yang umumnya lebih tinggi dan lebih berorientasi global serta sangat terlibat dalam pendidikan transnasional. Sementara itu, universitas lapis kedua dan ketiga lebih berorientasi pada masyarakat dan tidak berorientasi global seperti lapis pertama. Walaupun kesenjangan lokal dan regional tetap ada, terutama antara universitas lapis pertama dan kedua atau ketiga, dalam beberapa kasus yang terakhir ini mampu mewujudkan agensi dalam menyesuaikan program untuk menanggapi GEDI. Di universitas lapis kedua dan ketiga terdapat program-program yang disusun secara khusus, terutama yang dikembangkan oleh lulusan-lulusan PhD internasional yang kembali ke universitas asal dan menjalankan kepemimpinan.

6. Mengintegrasikan inklusi ke dalam pedagogi

Menerapkan teori GEDI ke dalam praktik memerlukan integrasi prinsip kesetaraan, keberagaman, dan inklusi ke dalam kurikulum lintas disiplin. Seperti yang diinformasikan oleh narasumber kami, menerjemahkan pedagogi sensitif GEDI dan inklusif ke dalam kelas membantu mahasiswa mempertanyakan peran dan stereotip gender tradisional serta memahami privilese dan batasan yang merupakan prasyarat emansipasi. Mengembangkan kurikulum inklusif dapat memanfaatkan kerja sama yang sudah ada atau membentuk kolaborasi baru antara agen di lembaga-lembaga perguruan tinggi ASEAN, khususnya lulusan-lulusan PhD internasional dengan paparan dan pandangan global, yang berada di posisi kepemimpinan. Strategi seperti ini akan membutuhkan pendampingan dan pelatihan kepemimpinan yang memfasilitasi pembinaan lembaga-lembaga lokal yang lebih kuat.

Rekomendasi

Kami mengusulkan enam rekomendasi berbasis penelitian yang, berdasarkan temuan utama, dapat meningkatkan ruang sosial bagi GEDI yang sudah melebar di perguruan tinggi ASEAN.



- 1) Mengembangkan kerangka peraturan yang menysasar masalah kesenjangan gender, kekerasan berbasis gender, dan pengucilan sosial. Cara efektif untuk memastikan akses dan perlindungan setara bagi perempuan dan kelompok minoritas adalah dengan membuat dan memperbaiki undang-undang serta kebijakan yang memungkinkan tanggapan institusional terhadap kekerasan berbasis gender dan pengucilan sosial.
- 2) Untuk memastikan inklusivitas dan keberagaman dalam pengembangan regulasi tersebut, diperlukan pengarusutamaan pendekatan GEDI dalam kerja-kerja penelitian dan advokasi di seluruh institusi PT ASEAN. Mendirikan Pusat Penelitian dan Advokasi tentang GEDI dan mengembangkan indikator sensitif GEDI dapat memberikan ruang untuk mendiskusikan dan menormalkan inklusi dan keberagaman melalui penelitian, kerja advokasi, dan program internasionalisasi. Penguatan jaringan di antara pusat-pusat penelitian dan advokasi ini meningkatkan kualitas penelitian dan efektivitas kerja advokasi mengenai GEDI.
- 3) Berinvestasi dalam pendampingan dan pelatihan bagi para pemimpin GEDI PT ASEAN yang berasal dari berbagai latar belakang. Pendampingan kepemimpinan dalam bentuk formal (seperti peningkatan kapasitas, rekrutmen inklusif, pelatihan kepemimpinan, dll) dan dalam model informal (pemberian dukungan dan nasihat domestik serta karier) perlu diprioritaskan untuk kelompok yang terpinggirkan atau mereka yang mengalami keprihatinan serupa. Indikator sensitif GEDI dapat digunakan di sini sebagai jantung nilai bagi calon pemimpin.
- 4) Mempromosikan internasionalisasi inklusif, dengan mobilitas yang menjadi komponennya, dengan melibatkan para pemimpin GEDI lokal. Internasionalisasi inklusif mempersyaratkan mobilitas akademik dan sosial bagi staf dan mahasiswa dengan prioritas GEDI. Mobilitas inklusif harus dieksplisitkan untuk memastikan bahwa PT dapat diakses oleh semua kelompok masyarakat, dengan prioritas pada kelompok yang terpinggirkan.
- 5) Menerapkan pendanaan dari bawah ke atas dan dukungan terprogram. Pendanaan dan dukungan terprogram ditujukan untuk memperkuat inisiatif yang dipimpin peneliti yang teridentifikasi dalam penelitian ini. Mereka telah bekerja dengan strategi GEDI di tingkat mikro dan mengarusutamakannya sebanyak mungkin ke tingkat meso dan makro. Inisiatif-inisiatif ini juga dapat mengambil manfaat dari program kepemimpinan yang menghubungkan para aktor secara regional.
- 6) Mengintegrasikan GEDI ke dalam kurikulum dan pedagogi. Mengintegrasikan inklusi, keberagaman, dan kesetaraan ke dalam struktur kurikulum, pedagogi (proses belajar-mengajar), asesmen, dan mobilitas mengelola proses internalisasi nilai-nilai keadilan dan



kesetaraan baik bagi mahasiswa maupun dosen. Praktik semacam ini juga dapat melibatkan kerja lapangan dan kerja kolaboratif di seluruh ruang kelas di dalam lembaga PT ASEAN, yang didukung oleh pendanaan dan bantuan terprogram.

Poin-poin rekomendasi ini berfokus pada reformasi yang relevan untuk GEDI di sektor pendidikan tinggi. Kami berfokus pada faktor-faktor pendukung yang ada, yang telah secara efektif memperluas ruang sosial dan membangun kesadaran lebih luas akan GEDI di universitas. Kami melakukan ini dengan harapan agar GEDI akan memperoleh lebih banyak sumber daya dan terarah pada perubahan berarti di seluruh institusi perguruan tinggi ASEAN.

Rencana Aksi

Berdasarkan rekomendasi-rekomendasi di atas, kami mengembangkan langkah-langkah aksi yang lebih terperinci seturut dengan tingkat aksi bagi tiap kategori pemangku kepentingan. Langkah-langkah ini dikelompokkan menjadi kebijakan dan praktik makro, meso, dan mikro.

Tabel 1. Rencana Aksi

No	Tingkat Aksi	Program
1	Makro (tingkat nasional, regional, global)	Mengarusutamakan GEDI dalam dialog kebijakan
		Menciptakan dan memperbaiki kerangka kerja regulasi GEDI
		Mengalokasikan sumber daya untuk memastikan GEDI terwujud
2	Meso (tingkat lembaga)	Merancang kebijakan dan program yang memupuk GEDI di dalam lembaga-lembaga, misalnya melalui skema rekrutmen, promosi, dan cuti
		Mendirikan Pusat Kajian GEDI
		Menciptakan Pusat Krisis untuk Kekerasan Berbasis Gender dan protokol terhadap kekerasan berbasis gender



		Mengintegrasikan GEDI ke dalam skema kurikulum dan penelitian
3	Micro (individu peneliti atau akademisi)	Menerjemahkan prinsip-prinsip GEDI ke dalam proses belajar-mengajar
		Meneliti dengan prinsip-prinsip GEDI
		Menjadi advokat GEDI (praktik komunitas)

Sebagian prakarsa atau inisiatif (lihat rekomendasi) bersifat saling-silang lintas tingkatan, sedangkan strategi dari bawah ke atas direkomendasikan. Artinya, mereka yang telah memimpin inisiatif (pemimpin lokal) harus didukung untuk mengarusutamakan inisiatif dan pendekatan mereka di tingkat kelembagaan dan/atau tingkat yang lebih luas (nasional, regional, atau global). Dibutuhkan kerja kolaboratif antara aktor-aktor individu utama, institusi, pemerintah nasional, dan pemain global.



Pendahuluan



A. Pendahuluan

Penelitian ini bertujuan untuk menggali, mendeskripsikan, dan menganalisis prakarsa atau inisiatif para aktor dan institusi yang telah memperluas ruang sosial guna mengatasi kurangnya akses pendidikan tinggi (PT) bagi perempuan, orang berpenghasilan rendah, dan semua masyarakat terpinggirkan di negeri-negeri ASEAN. Kebijakan dan praktik yang bertujuan untuk mengatasi hal ini termasuk dalam lingkup inklusi, keberagaman, dan kesetaraan gender (Gender Equality, Diversity, and Inclusion, GEDI). GEDI di PT ASEAN merupakan respons praktis dan kebijakan terhadap pengucilan sistematis dan struktural yang lebih besar terhadap kelompok sosial berdasarkan perbedaan gender, etnis, ras, agama, kelas, dan lain-lain. Pendekatan dan analisis kami berlandaskan teori keadilan sosial dalam hukum dan pada umumnya, yang mengakui struktur sejarah di balik relasi-relasi patriarki dan kolonial (Blackmore, 2017).

Deklarasi Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN) telah menyatakan komitmen untuk melindungi dan memajukan hak asasi dan ekonomi perempuan. Deklarasi ini meluas dan mengemuka dalam bidang perdamaian dan keamanan (Davies dkk., 2014), identitas dan ekspresi (Langlois dkk., 2017), dan lingkungan (Hill dkk., 2017). Akibatnya, hal itu tumpang-tindih dengan berbagai bentuk pengucilan sosial lokal dan nasional sehingga kelompok-kelompok sosial tidak dapat memenuhi hak ekonomi dan hak asasi untuk menerima pendidikan berkualitas.

Perbaikan akses PT di ASEAN telah dilakukan umumnya dengan beberapa cara, khususnya dengan menggunakan kebijakan regional sebagai pengait untuk menciptakan kemajuan dalam hal peningkatan mobilitas dan kapasitas mahasiswa dan dosen. Pertama, akademisi dan peneliti telah mencatat meningkatnya jumlah beasiswa yang disediakan oleh dan untuk negara-negara ASEAN, terutama melalui kerja sama dan regionalisme (Feuer & Hornidge, 2015; Jarvis & Mok, 2019; Mok, 2008; Sakhiyya & Rata, 2019; Welch, 2012; Yepes, 2006). Kedua, ASEAN University Network (AUN) telah jelas dan sistematis dalam melaksanakan regionalisasi dan/atau internasionalisasi melalui peningkatan mobilitas mahasiswa dan dosen. Kajian yang menekankan pentingnya beasiswa mahasiswa dan dosen serta peningkatan mobilitas akademik dan sosial di kawasan ASEAN (Luke, 1997, 2000, 2002; Morley, 2013; Morley & Crossouard, 2016; Sakhiyya & Locke, 2019; Wijaya Mulya & Sakhiyya, 2020) sebagian besar berfokus pada pengembangan kepemimpinan perempuan.

Memperkuat agenda GEDI di PT ASEAN dapat memanfaatkan program kepemimpinan perempuan yang sudah ada sebelumnya, dan mendiversifikasi jenis kepemimpinan dan kelompok



terpinggirkan untuk menciptakan lingkungan pemungkin yang lebih inklusif dan beragam bagi GEDI. Langkah itu menerapkan prinsip-prinsip pendekatan feminis untuk mengakui strategi dan taktik sehari-hari guna mengatasi pengucilan sistematis. Pendekatan ini peka akan perbedaan dan konteks. Penelitian kami sebelumnya, mengenai akademisi dan manajer perempuan Indonesia selama pandemi, menemukan bahwa selama pandemi COVID-19 mereka mengalami batas yang kabur antara rumah dan pekerjaan (Rakhmani, Sakhiyya, Eliyanah, 2021). Penelitian ini juga menemukan bahwa perempuan dan pengasuh membawa beban dan tanggung jawab tambahan dengan bekerja dari rumah, karena pada saat yang sama memperluas peran pengasuhan untuk melindungi kalangan paling rentan di kampus yang ada di bawah tanggung jawab mereka.¹ Logika ini memungkinkan kita untuk melihat inisiatif yang diambil oleh para aktor di PT ASEAN dan memahami bagaimana mereka memanfaatkan sumber daya kelembagaan demi strategi-strategi GEDI. Dengan cara ini, kita dapat menyelidiki variasi program pengembangan kapasitas di PT ASEAN yang disesuaikan di dalam universitas, untuk menciptakan lingkungan yang lebih memungkinkan bagi GEDI.

Penelitian ini menjawab beberapa pertanyaan untuk memahami bagaimana aktor dan institusi di PT ASEAN telah memperluas ruang sosial bagi GEDI: Bagaimana hambatan struktural terkait dengan sifat diskursif GEDI; dan bagaimana kita menghubungkan kondisi ekonomi politik makro universitas ASEAN dengan sumber daya cendekia lokal serta program kesetaraan yang diciptakan oleh masing-masing universitas dan aktor? Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, kami berharap penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih baik tentang dinamika GEDI yang kompleks dan berlapis-lapis di universitas-universitas ASEAN, sekaligus memperkuat ruang pemahaman dan wacana alternatif demi PT yang lebih inklusif.

Bagi para pembuat kebijakan ASEAN, penelitian ini dapat berkontribusi untuk memajukan dan menyediakan analisis empiris bagi diskusi tentang GEDI. Kami memiliki kepedulian terhadap peningkatan inklusivitas; kami berpendapat hal itu memperkuat ketahanan sosial dan daya tanggap PT ASEAN. Hal ini sejalan dengan aspirasi PT ASEAN untuk menjadi universitas kelas dunia. Itu sebabnya penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan menyeluruh berikut: Bagaimana para cendekia dan pengelola universitas ASEAN mempraktikkan dan menegosiasikan nilai-nilai GEDI dalam pekerjaan organisasi dan akademik mereka?

¹ Penelitian ini telah melibatkan Menteri Riset dan Teknologi saat itu dan Direktur Pembelajaran dan Kemahasiswaan dari Direktorat Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, guna mendiskusikan kesetaraan gender dalam pendidikan tinggi dan penelitian serta memikirkan tindakan afirmatifnya, melalui sebuah [diskusi yang difasilitasi oleh Knowledge Sector Initiative](#).



Para akademisi dan pengelola yang mendukung GEDI adalah agen perubahan potensial yang dapat memastikan bahwa sumber daya organisasi dialokasikan dengan baik dan terus memperluas ruang agar lebih banyak suara dapat didengar. Kami mencapai tujuan tersebut dengan melakukan penelitian ini, dengan harapan agar dapat memberikan pemahaman lebih baik tentang keadaan dinamika GEDI di PT ASEAN saat ini. Oleh karena itu, laporan ini dimulai dengan metodologi yang kami jalankan guna menjawab pertanyaan penelitian yang telah disebutkan di bagian pendahuluan. Bagian berikutnya mengidentifikasi dan memetakan hambatan, lingkungan yang memungkinkan, dan wacana bagi GEDI menurut tiga tingkat analisis (tingkat makro, meso, dan mikro). Terakhir, kami memaparkan temuan dan rekomendasi utama guna memperluas ruang sosial bagi GEDI.



Metodologi



B. Metodologi

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, kami menggunakan dua kategori data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara terstruktur dan semi terstruktur dengan 24 narasumber. Kami memilih narasumber melalui pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*) dengan mempertahankan, sejauh mungkin, distribusi yang merata di semua negeri kawasan ASEAN, gender responden, dan sektor pekerjaan (universitas dan/atau organisasi intrapemerintah). Dengan mempertimbangkan kategori-kategori tersebut, kami mewawancarai sosok-sosok kunci dari semua negeri anggota ASEAN. Beberapa di antaranya adalah peneliti atau ahli dalam bidang GEDI, manajer penelitian pusat kajian yang didirikan di universitas, dan direktur atau manajer program organisasi regional/bilateral (SEAMEO, ASEAN, ASEF, dll). Kami juga mempertimbangkan apakah narasumber berasal dari kelompok sosial minoritas atau mayoritas di setiap negeri, posisi kelas dan tingkat privilese dalam organisasi masing-masing, atau pengaruh yang dimiliki organisasinya dibandingkan dengan institusi lain di negerinya. Misalnya, dalam memilih narasumber penelitian, kami mempertimbangkan perspektif yang mereka anut tentang masalah GEDI dan yang terbangun selama bertahun-tahun pengalaman dalam mengelola mobilitas mahasiswa dan program internasionalisasi lainnya di universitas. Jika mereka adalah peneliti, perspektif mereka terlihat melalui publikasi. Selain itu, kategori institusional (universitas lapis pertama atau kedua) dipertimbangkan karena terdapat privilese dan sumber daya tertentu bagi para akademisinya. Kami mengakui bahwa posisi sosial narasumber mempengaruhi jenis kepentingan GEDI yang mereka wakili dan dukung, dan kami mempertimbangkannya dalam analisis kami.

Kami melakukan wawancara semi terstruktur atau mengikuti alur percakapan wawancara mendalam menurut struktur logis narasumber, pembuat kebijakan, pengelola universitas, dan/atau perwakilan akademisi Asia Tenggara. Kami melakukannya dengan menerapkan pengkodean cepat untuk gender dan inklusi dalam metode pengambilan sampel. Para narasumber adalah pemangku kepentingan yang memiliki pengalaman kaya dalam GEDI; bekerja dengan isu-isu ini baik untuk tujuan kebijakan, pengembangan kelembagaan, maupun keahlian akademik dan profesional tertentu.

Data sekunder diperoleh dari tinjauan antara (*desk-review*). Kami menyusuri cakrawala data sekunder dalam bentuk laporan kebijakan, artikel akademik, dan publikasi media yang tersedia untuk umum dalam membahas GEDI di kawasan ASEAN. Kami memverifikasi dokumen-dokumen ini dalam perbandingannya dengan dokumen yang dipilih oleh narasumber pilihan,



khususnya yang mengikuti isu-isu universitas selama pandemi. Kami menjajaki literatur dan meminta rekomendasi dokumen dari rekan-rekan di sepuluh negara anggota ASEAN, yaitu Brunei, Kamboja, Indonesia, Laos, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand, dan Vietnam. Rekan-rekan ini juga merupakan para narasumber penelitian kami, terdiri atas pemangku kepentingan ASEAN yang juga selanjutnya memvalidasi laporan akhir. Dalam pokok-pokok spesifik dari pengumpulan data, kami meminta umpan balik dari pemangku kepentingan ASEAN di PT untuk mengidentifikasi kesenjangan utama yang perlu dialamatkan baik secara spesifik dalam negeri maupun regional. Hal ini dilakukan melalui Lokakarya Konsultatif dengan pemangku kepentingan utama (satu bulan sebelum finalisasi laporan akhir) di mana mereka diberi draf laporan dan diminta untuk memberikan umpan balik baik dalam format lisan maupun tertulis. Secara khusus, beberapa pemangku kepentingan menghubungi guna kolaborasi dan keterlibatan lebih lanjut dalam proyek GEDI lain di luar lingkup penelitian ini (keterlibatan).

Karena tim peneliti adalah sarjana, anggota komunitas ilmiah, dan pengelola universitas sekaligus aktivis dalam bidang GEDI di PT, kami berbekal teori dan tanggap sosial terhadap politik GEDI sehari-hari. Kami mempraktikkan penelitian yang membumi, di mana setiap kata dan praktik sehari-hari adalah data empiris, berdasarkan kesadaran akan analisis struktural atas kesenjangan gender dan sosial. Kami mengajukan bahwa kombinasi pendekatan-pendekatan ini memungkinkan kami untuk memberikan solusi praktis jangka pendek tanpa kehilangan visi kebijakan jangka panjang yang hendak mengatasi masalah struktural lebih luas yang menghambat perempuan, kelompok minoritas, dan yang terpinggirkan atau kurang beruntung (yang mungkin tidak berada di dalam kelompok minoritas berdasarkan pendapatan, etnis, dan kelompok sosial lainnya) dalam hal akses pada PT.



Hambatan dan Lingkungan Pemungkin bagi GEDI



c. Hambatan dan Lingkungan Pemungkin bagi GEDI

Bagian ini memberikan gambaran umum mengenai tiga tingkat analisis (makro, meso, dan mikro) untuk memahami hambatan dan lingkungan yang memungkinkan bagi GEDI. Wawancara dan tinjauan antara mengidentifikasi beberapa faktor yang memungkinkan dan menghambat GEDI dan prinsip-prinsip kesetaraan, yaitu kerangka peraturan (makro), kelembagaan (meso), aktor (mikro), dan wacana-wacana yang beroperasi di tiga tingkat analisis ini.

Singkatnya, analisis tingkat makro, terhadap kerangka peraturan yang ada, membantu kami mengidentifikasi kerangka kerja yang memperkuat dan menghambat kemajuan agenda GEDI. Analisis tingkat meso berpusat pada kebijakan dan program kelembagaan yang mengoperasionalkan prinsip-prinsip GEDI. Sementara itu, analisis tingkat mikro berfokus pada inisiatif akademik yang dipimpin oleh komunitas dan/atau individu. Analisis tingkat meso dan mikro membantu mengidentifikasi cara-cara untuk mendorong partisipasi dalam konteks PT sekaligus akses dan partisipasi dalam mobilitas. Terakhir, analisis wacana di tingkat makro, meso, dan mikro membantu kami mengidentifikasi wacana alternatif PT ASEAN. Bersama-sama, semua analisis ini memberikan wawasan mengenai pengalaman GEDI di kalangan staf dan mahasiswa yang terlibat dalam PT ASEAN.

Tabel di bawah ini merangkum hambatan tersebut.

Tabel 2. Hambatan bagi GEDI

Jenis Hambatan	Dimensi	Bentuk
Hambatan Struktural	Makro	<ul style="list-style-type: none">● Absennya kerangka regulasi di ASEAN● Rendahnya alokasi sumber daya
	Meso	Absennya kebijakan dan tindakan afirmatif
	Mikro	Kungkungan struktur
Hambatan Simbolis	Patriarki	Perempuan yang kehilangan haknya dan kelompok terpinggirkan lainnya



	Ideologi Negara	Militerisme, otoritarianisme, ibuisme negara ²
	Agama	Konservatisme agama

Baik hambatan struktural maupun simbolik telah mengganjal pengarusutamaan GEDI di universitas-universitas dan dapat ditemukan di tingkat mikro, meso, maupun makro. Tiap-tiap hambatan itu dijelaskan secara terperinci di bawah ini.

1) Hambatan: Struktural dan Simbolis

Kami menemukan bahwa hambatan struktural dan kelembagaan ada di tingkat meso (lokal/regional/nasional) dan makro (struktur internasional). Hambatan makrostruktural muncul karena tidak adanya kerangka peraturan yang menegakkan GEDI, dan hal ini berkaitan dengan alokasi sumber daya pendanaan rendah untuk memastikan berlangsungnya kebijakan dan program GEDI. Hambatan struktural meso terletak pada absennya kebijakan dan tindakan afirmatif (yaitu alokasi sumber daya oleh manajer) yang memastikan prinsip-prinsip GEDI dipraktikkan.

Temuan kami mengungkapkan bahwa akademisi dan pengelola universitas memiliki agensi yang cukup besar untuk memastikan bahwa sumber daya organisasi dialokasikan guna mewujudkan program-program GEDI. Tapi hal ini efektif ketika GEDI menjadi bagian dari agenda nasional. Masalahnya, GEDI belum ditetapkan sebagai agenda nasional di semua negeri ASEAN.

Tabel 3. Regulasi GEDI di Pendidikan Tinggi ASEAN

No	Negeri	Peraturan GEDI	Nama Peraturan/Kebijakan
1	Filipina	Ada, dan langsung dapat diterapkan di pendidikan tinggi	MEMORANDUM ORDER Komisi Pendidikan Tinggi No. 01 Seri 2015: Penegakan Kebijakan dan Panduan tentang Gender dan Pembangunan dalam Komisi

² Istilah ibuisme negara pertama kalinya dicetuskan oleh Julia Suryakusuma (2011) untuk merangkum penggunaan ideologi gender dan seksualitas sebagai sebetulnya kontrol di bawah rezim otoriter Orde Baru (1966-1997) di Indonesia. Dalam ibuisme negara, perempuan dinilai sebagai instrumen negara pembangunan yang wajib memenuhi peran domestiknya. Ibuisme negara berperan dalam melanggengkan kepatuhan dan kesediaan perempuan untuk menganut peran gender konservatif. Bahkan setelah otoritarianisme tersebut di Indonesia berakhir, konstruksi perempuan ideal melalui ibuisme negara tetap berlaku.



			Pendidikan Tinggi dan Institusi Pendidikan Tinggi
		Ada, tapi tidak langsung dapat diterapkan di pendidikan tinggi	UU Republik 9710: Magna Carta of Women
2	Indonesia	Ada, tapi tidak langsung dapat diterapkan di pendidikan tinggi	UU tentang Penyandang Disabilitas (No. 8/2016)
			Instruksi Presiden (No. 9/2000) tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional
			Peraturan Menteri Dikbud (No. 84/2008) tentang Pedoman Pelaksanaan Pangarusutamaan Gender Bidang Pendidikan
3	RDR Laos	Ada, tapi tidak langsung dapat diterapkan di pendidikan tinggi (sebagian tersedia dalam bahasa daerah)	Dekrit Presiden RDR Laos on the Penyebarluasan UU tentang Perkembangan dan Perlindungan Perempuan (2004)
			Revisi Konstitusi, pada 2015, memberikan kesetaraan di hadapan hukum, termasuk atas dasar gender
			UU tentang Pencegahan dan Perjuangan Melawan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak, pada 2015 mengkriminalisasi pemerkosaan dalam pernikahan dan melarang diskriminasi langsung dan tak langsung terhadap perempuan
			Amandemen atas UU Pendidikan, pada 2015, memberikan akses pendidikan setara bagi perempuan dan anak perempuan



			<p>UU mengenai PNS, pada 2015, dan Amandemen UU Ketenagakerjaan, pada 2013, menjamin kesetaraan bagi perempuan dalam ketenagakerjaan sekaligus ketentuan bagi perempuan di area keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan dan manfaat maternitas</p>
			<p>UU tentang Kesetaraan Gender dan Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan</p>
			<p>UU tentang Serikat Perempuan, pada 2013, mendefinisikan mandat, hak, dan kewajiban Serikat Perempuan Laos</p>
			<p>Rencana Aksi Nasional tentang Pencegahan dan Penghapusan Kekerasan terhadap Anak 2021-2025</p>
			<p>Strategi dan Rencana Aksi Nasional tentang Pendidikan Inklusif 2011-2015</p>
			<p>Rencana Pembangunan Sektor Olah Raga dan Pendidikan (2016-2020)</p>
			<p>Kerangka Pembangunan Sektor Pendidikan 2009-2015</p>
			<p>Visi Strategis Pendidikan Menuju 2020</p>
4	Malaysia	Masih berupa cetak biru, dan dapat langsung diterapkan di pendidikan tinggi	<p>Cetak Biru Pendidikan Malaysia 2021-2025 (Pendidikan Tinggi)</p>
5	Thailand		<p>Ketentuan Pendidikan untuk UU Penyandang Disabilitas, B.E. 2551 (2008)</p>



		Ada, tapi tidak langsung dapat diterapkan di pendidikan tinggi	UU Kesetaraan Gender, B.E. 2558 (2015)
6	Kamboja	Ada, tapi tidak langsung dapat diterapkan di pendidikan tinggi	Rencana Pembangunan Strategis Nasional 2019-2023
			Strategi Segi Empat untuk Pertumbuhan, Pekerjaan, Kesetaraan, dan Efisiensi: Membangun Fondasi untuk Mewujudkan Visi Kamboja 2050
			Neary Rattanak V: Rencana Strategis Lima Tahun untuk Memperkuat Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan 2019-2023
			Rencana Aksi untuk Pendidikan Inklusif (2019-2023)
		Ada, dan dapat langsung diterapkan di pendidikan tinggi (Pelatihan dan Pendidikan Teknik)	Aksi dan Kebijakan Gender (2017-2026) oleh Direktur Jenderal Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan
			Rencana aksi pengarusutamaan gender dalam Pelatihan dan Pendidikan Teknik
7	Myanmar	Ada, tapi tidak langsung dapat diterapkan di pendidikan tinggi	Rencana Strategis Nasional untuk Pemajuan Perempuan (2013-2022)
8	Vietnam	Ada, tapi tidak langsung dapat diterapkan di pendidikan tinggi (tersedia dalam bahasa daerah)	Edaran No. 05/2017/TT-BGDĐT tgl. 25 Jan 2017 oleh Kementerian Pendidikan dan Pelatihan Vietnam
			Dekrit No. 57/2017/ND-CP tgl. 9 Mei 2017 oleh Pemerintah Vietnam



			Keputusan No. 66/2013/QĐ-TTg tgl. 11 November 2013 oleh Perdana Menteri Vietnam
			Keputusan No. 82/2006/QĐ-TTg tgl. 14 April 2006 oleh Perdana Menteri Vietnam
			Keputusan No. 152/2007/QĐ-TTg tgl. 14 September 2007 oleh Perdana Menteri Vietnam
9	Singapura	Ada, dan dapat diterapkan di tingkat kelembagaan pendidikan tinggi	Inklusivitas gender di Singapore University of Technology and Design (SUTD)
			Keberagaman, kesetaraan, dan inklusi di kampus Yale-NUS
			Inklusi di National University of Singapore (NUS)
			Inklusi di Singapore Management University (SMU)
			Aksesibilitas di Nanyang Technological University (NTU)
10	Brunei Darussalam	Ada, tapi tidak langsung dapat diterapkan di pendidikan tinggi	Rencana Strategis Kementerian Pendidikan 2018-2022
			Employment Order, 2009

Sumber: Disusun oleh para pengarang melalui wawancara dan kepustakaan sekunder.

Bahkan di negeri-negeri yang memiliki peraturan GEDI, penegakan dan implementasinya tidak merata. Ada kesenjangan antara perencanaan peraturan dan implementasi strategi GEDI. Kami menemukan bahwa penyebabnya adalah kurangnya sumber daya untuk mendukung dan menegakkan peraturan tersebut.

“Tantangan utamanya adalah penganggaran yang responsif gender. Dan bila dibahas, rumit. Dalam hal, karena itu seperti... di Kamboja, semua orang, mereka mengungkapkan kepada



saya, ‘Oke, itu tidak sulit dilakukan. Tapi kami tidak punya anggaran untuk melakukannya. Tidak ada anggaran pendukung untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan ini. Jadi, bagaimana kami bisa melakukannya?’” (SPk, wawancara, 10 November 2021).

Aktor-aktor dalam negeri yang memobilisasi sumber daya bagi agenda GEDI diperlukan demi menangani hambatan struktural yang ajek. Kapasitas aktor untuk melakukan ini terikat dengan jenis hambatan simbolis yang ada dalam konteks mereka. Hambatan simbolis adalah batasan yang terbangun lewat budaya, yang mencegah aktor dan institusi mendorong agenda GEDI. Hambatan seperti ini terbina dalam lingkungan informal sehari-hari (misalnya, pertemuan, siapa yang dapat berpartisipasi dan tidak, perekrutan dan dukungan yang bias, dll.) serta latar formal (misalnya, beasiswa, posisi kepemimpinan formal, delegasi, dll.). Hal ini tampak dalam unsur patriarki, ideologi negara, dan agama.

Patriarki lahir dari sejarah panjang tradisionalisme sosial dan pengaturan kekerabatan yang mengutamakan laki-laki atas perempuan. Patriarki mendefinisikan tempat perempuan dan kelompok terpinggirkan lainnya dalam masyarakat dan membatasi peran mereka di ranah domestik alih-alih peran publik. Ada aspek-aspek patriarki yang memupuk misogini dan maskulinitas beracun, dan dua-duanya mengucilkan kelompok sosial nonheteronormatif, baik modern (LGBTQ) ataupun tradisional (masyarakat adat). Unsur-unsur patriarki ini sangat terkait dengan pengertian keluarga.

“Kita telah melihat di Filipina, misalnya, ada situasi jamak dalam pernikahan keluarga di mana perempuannya jauh lebih berkualifikasi daripada laki-laki. Dalam masyarakat patriarki seperti kita di Asia, hal ini akan berimbas besar terhadap pembentukan keluarga dan hal-hal seperti itu.” (CW, wawancara, 15 Desember 2021).

Demikian pula, narasumber lain menyebutkan bahwa jenis program GEDI yang bisa mereka terapkan adalah yang tidak mengganggu status quo negara. Ini berarti GEDI belum dapat melindungi LGBTQ dan mahasiswa serta dosen dari kalangan masyarakat adat, karena mereka secara simbolis tidak bisa mengakses sumber daya PT guna menguatkan mobilitas sosial (beasiswa dan pengembangan kapasitas kepemimpinan). Dalam beberapa konteks, pengucilan simbolis semacam ini terkait dengan ideologi negara.

“Ideologi negara tertentu dapat memperkuat atau melemahkan budaya patriarki. Penelitian kami menemukan bahwa ideologi tertentu, seperti ibuisme negara di Indonesia [yang lahir pada rezim militer yang sangat otoriter] dan ideologi militer di Myanmar [sebagai akibat dari



kekuasaan militer yang dominan], berdampak pada tata kelola pendidikan tinggi di Indonesia dalam mengurus isu-isu gender dan inklusi sosial.” (TZ, wawancara, 27 Januari 2022).

Beberapa negeri ASEAN, seperti Myanmar, Indonesia, dan Filipina, memiliki sejarah militerisme di bawah rezim negara yang kuat. Hal ini memberikan lahan subur bagi patriarki untuk beroperasi melalui ideologi negara yang menentukan universitas mana dapat menerima dana dari pemerintah dan mana yang tidak. Ini juga berarti bahwa penelitian sosial kritis, termasuk GEDI, sebaik-baiknya tidak disukai dan seburuk-buruknya bisa berarti penganiayaan bagi peneliti. Perkawinan antara patriarki dan negara telah semakin intensif akibat ideal-ideal agama konservatif di negara-negara ASEAN yang mayoritas Muslim, seperti Malaysia, Indonesia, Brunei, dan Singapura. Hal ini diperkuat melalui hukum-hukum agama (fatwa) tertentu, yang merupakan interpretasi ulama laki-laki tentang pembatasan peran perempuan di dalam ranah domestik.

“Malaysia dan Indonesia mayoritas Muslim, dan di Singapura, meskipun Islam minoritas, saya pikir agama memainkan peran besar dalam persepsi. Jadi, ide-ide yang berasal dari agama benar-benar membentuk cara Anda memandang gender, misalnya. Dan pada akhirnya bisa diterjemahkan ke dalam kebijakan juga.” (NS, wawancara, 15 November 2021).

Selanjutnya, perempuan yang bercerai dan perempuan pencari nafkah mendapat hukuman simbolis melalui fatwa. Demikian pula, perempuan yang bekerja di sektor nonpublik di Brunei juga menjumpai hambatan dalam mendapatkan upah saat cuti melahirkan. Serupa dengan itu, kelompok minoritas seperti LGBTQ dan mereka yang menganut agama pagan dan/atau adat dipandang terbelakang dan harus diindoktrinasi. Hal-hal ini menghambat agenda GEDI, khususnya dengan mencegah perempuan dan kelompok minoritas berpartisipasi dan bicara tentang masalah mereka di ranah umum. Mereka juga terganjal dalam mendapatkan posisi kepemimpinan dalam organisasi di mana para pemimpin agama memiliki kubu.

“... Dalam hal perkawinan, mobilitas dan aset, legalitasnya berdasarkan Hukum Keluarga Islam. Perlu ada pertimbangan untuk menetapkan cuti berbayar minimal 14 minggu untuk semua ibu pekerja (hanya tersedia bagi ibu di sektor publik), menyediakan cuti orang tua, dan melarang pemecatan pekerja hamil.” (RM, wawancara, 29 Maret 2022).

Lebih problematis lagi, penelitian kami menemukan bahwa para pemimpin dan manajer bersikap agnostik tentang hambatan GEDI yang struktural dan simbolis di PT. Narasumber kami mengungkapkan bahwa pencapaian GEDI dipahami secara dangkal oleh para pemimpin pendidikan tinggi—yang sebagian besar merupakan bagian dari kelompok sosial arus utama—melalui angka-angka dan tanpa penyelidikan lebih dalam. Dengan demikian, pengalaman unik



seorang perempuan miskin yang pendidikannya harus dihentikan untuk membantu pendapatan keluarganya (anonim) dipandang sebagai bagian dari putus sekolah kuantitatif alih-alih sebagai bagian dari pengaruh patriarki yang lebih signifikan terhadap peran perempuan. Singkatnya, hasil beasiswa dan program mobilitas tidak dilacak secara kualitatif. Oleh karena itu, pengembangan lebih lanjut dari peningkatan akses PT harus dipelajari lebih cermat untuk memastikan keberlanjutan dan efek ganda beasiswa GEDI.

“Saya pikir negeri ini terlalu terobsesi dengan masalah etnis yang sebenarnya telah menjadi kekuatan pendorong utama dalam sebagian besar pembangunan kita, setidaknya selama 50 tahun pertama. Kita rupanya telah lalai untuk memperhatikan gender secara lebih dekat. Kita pikir... ini akan muncul, tapi kita... dan ketika kita mulai melihat ke dalam distribusi gender secara kelembagaan, maka kita akan menyadari bahwa di universitas negeri ada sekitar 75% perempuan, dan di lembaga pendidikan tinggi tingkat yang lebih rendah, seperti di kampus kota dan politeknik, di sinilah semua laki-laki berada. Dalam jangka panjang, ini akan berimplikasi tidak hanya pada distribusi gender tetapi juga pembentukan keluarga dan hal-hal seperti itu.” (CW, wawancara, 15 Desember 2021).

Oleh karena itu, penting untuk memahami disiplin apa yang diambil oleh mahasiswa perempuan dan kelompok minoritas. Sama pentingnya adalah mengenali apakah mereka dapat mempertahankan pekerjaan, mendapatkan mobilitas sosial ke atas dengan gelar dan keterampilan mereka, dan apakah lulusan perempuan dan kelompok minoritas dapat menjadi pemimpin dengan latar belakang lulusan universitas. Secara khusus, sebagian pengelola dan pemimpin bersikeras bahwa GEDI telah tercapai, meskipun beberapa pemimpin dan pengelola perempuan secara tidak langsung mengecualikan kelompok sosial lain dari posisi kepemimpinan. Jadi, bagi kami, tidak cukup hanya berbicara tentang tersedia atau tidaknya kebijakan dan pendanaan bagi GEDI. Penting pula untuk memastikan bahwa aktor GEDI dapat menjalankan hak dan memastikan bahwa ruang untuk beragam kepentingan dalam agenda GEDI dapat tumbuh lebih luas di ranah publik.

2) Lingkungan Pemungkin bagi GEDI

Kami menemukan bahwa lingkungan yang memungkinkan bagi GEDI hadir di tingkat meso (lokal/regional/nasional), makro (struktur internasional), dan mikro (inisiatif yang dipimpin peneliti). Pertama, faktor pemungkin di tingkat makro berupa kerangka peraturan daerah. Kedua, faktor pemungkin di tingkat meso terletak pada kebijakan dan program lembaga yang digunakan untuk memastikan agar prinsip-prinsip GEDI dipraktikkan. Ketiga, faktor pemungkin di tingkat mikro dipraktikkan oleh individu peneliti dan akademisi.



Pertama, kerangka peraturan sangat penting untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip GEDI dapat ditegakkan. Kerangka kerja internasional untuk GEDI telah diadopsi dan diterjemahkan dalam konteks ASEAN, seperti Deklarasi ASEAN tentang Implementasi Responsif Gender dari Visi Komunitas ASEAN 2025 dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Komite ASEAN untuk Perempuan, 2021). Deklarasi tersebut menunjukkan komitmen kuat terhadap GEDI. Prinsip-prinsip dan ide-ide yang disajikan dalam Outlook (Komite ASEAN untuk Perempuan, 2021) bersifat menyeluruh karena terkait dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG, Sustainable Development Goals). Namun, kerangka kerja yang lebih operasional tentang bagaimana mengintegrasikannya ke dalam bidang pendidikan tinggi masih perlu dikembangkan.

Kerangka peraturan lain yang selaras dengan komitmen GEDI adalah UN Women yang mendukung GEDI dengan menyatakan dukungan untuk mengakhiri kekerasan terhadap perempuan, memperkuat perempuan, perdamaian, dan keamanan, serta memberdayakan ekonomi perempuan. Deklarasi ini diterjemahkan ke dalam serangkaian kebijakan berupa ASEAN Gender Outlook yang dirumuskan oleh Komite ASEAN untuk Perempuan (ACW, ASEAN Committee for Women) dan UN Women. Indikator kesenjangan untuk setiap negara yang terkait dengan SDG, yaitu kemiskinan, kesehatan, pendidikan berkualitas, partisipasi politik, dan energi bersih diterjemahkan ke dalam statistik yang merinci dampak COVID-19 terhadap aspek-aspek di seluruh SDG dan gender. Walaupun demikian, dokumen ini tidak membahas program lebih konkret yang siap diterapkan untuk GEDI di PT. Sebaliknya, dokumen ini berfokus pada pendidikan primer dan hubungannya dengan pembangunan sosial-ekonomi.

Kerangka peraturan untuk GEDI mengenai disabilitas juga tersedia, tetapi hal ini merupakan peraturan umum dan belum secara khusus membahas ranah PT. Sebagai contoh, dalam konteks Indonesia, pengaturan inklusi secara hukum tertulis dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas atau orang dengan disabilitas berbeda. Dengan landasan peraturan dan undang-undang tersebut, pemerintah telah mengembangkan kepedulian terhadap inklusi penyandang disabilitas dari tahun ke tahun terkait pembangunan gedung ramah penyandang disabilitas, kesehatan masyarakat, dan layanan khusus penyandang disabilitas. Akan tetapi, undang-undang ini hanya berfokus pada disabilitas dan belum membahas masalah GEDI lainnya, seperti masalah kelompok atau suku bangsa yang terpinggirkan, orang miskin, dan kelompok rentan lainnya.

Kedua, kebijakan dan program lembaga adalah cara untuk mengoperasionalkan prinsip-prinsip GEDI. Institusi di sini merujuk pada institusi PT dan asosiasi terkait yang menangani GEDI di level PT. Tinjauan antara kami mencantumkan beberapa program yang dapat diadopsi di tingkat



institusional, seperti kolaborasi dalam pengajaran, pendidikan transnasional, penelitian dan mobilitas timbal-balik, serta konsultasi berbayar.

ASEM (Asia-Europe Meeting) dengan programnya yang bernama ASEM Education Process bertujuan untuk menjamin pemerataan akses kepada semua mahasiswa dengan mengundang 53 negara Eropa dan Asia untuk duduk bersama dan membahas solusi guna memastikan kesetaraan akses dalam modalitas pembelajaran jarak jauh selama pandemi. ASEM Education Process diselenggarakan di dua tingkat. Tingkat pertama yaitu tingkat politik, termasuk komitmen kementerian dengan perwakilan dalam pertemuan tingkat Menteri. Tingkat kedua adalah pemangku kepentingan, termasuk pemangku kepentingan, pembuat kebijakan, dan ahli dengan platform kerja sama, acara, dan proyek berbeda guna membahas keprihatinan apa pun terkait proses pendidikan. Dengan kehadiran pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan, ASEM Education Process melihat pendidikan dari perspektif berbeda dan memberikan rekomendasi untuk program pendidikan lebih baik, termasuk memastikan terwujudnya kesetaraan.

Selain itu, Asia-Europe Foundation (ASEF), sebagai organisasi nirlaba antarpemerintah, menggagas arah masa depan pembelajaran seumur hidup (ASEM, 2021), yang berfokus pada kesetaraan dan inklusi serta identitas, rasa hormat, dan harga diri. ASEM juga menghadirkan program ASEM DUO Fellowship (ASEM-DUO, 2017) dan ASEM Work Placement (Sekretariat Pendidikan ASEM, 2017) untuk berkontribusi dalam pemerataan akses mobilitas di bawah kerja sama internasional di bidang pendidikan tinggi dan internasionalisasi di negeri-negeri anggota ASEAN dan Eropa. Namun, walaupun program ini bertujuan untuk menyetarakan semua mahasiswa dalam mengakses mobilitas, keselarasan dengan agenda GEDI tidak dinyatakan dengan jelas.

Kami menemukan inisiatif GEDI yang berfokus pada pembelajaran peer-to-peer untuk anak perempuan yang selaras dengan agenda GEDI. EDGE adalah program British Council yang memfasilitasi model penyampaian pembelajaran sebaya di mana mereka bekerja dengan pusat komunitas dan memberikan pelatihan kepada anak perempuan untuk menjadi pemimpin sebaya. Program ini memfasilitasi kelompok belajar dan sebagainya. EDGE telah memberi manfaat bagi gadis-gadis di Bangladesh, India, Pakistan, dan Nepal serta memberikan wawasan unik dalam kehidupan dan pendapat gadis-gadis remaja di 11 negara berbeda: Brazil, Meksiko, Kolombia, Nigeria, Ethiopia, Sierra Leone, Sudan, Myanmar, Indonesia, Vietnam, dan Suriah sejak 2012 hingga 2021 (British Council, 2022). Selain itu, program ini bertujuan untuk menyediakan ruang aman guna melanjutkan pembelajaran di luar pendidikan formal agar anak perempuan tetap bersekolah atau membantu mereka kembali ke sekolah. Selaras dengan kepekaan gender dan



program mobilitas, British Council juga menawarkan beasiswa perempuan dan sains yang baru saja diperkenalkan di Asia Tenggara (LE, wawancara, 16 Desember 2021).

Ketiga, kami mengerucut pada inisiatif yang dipimpin oleh komunitas dan/atau individu dalam akademik. Perkumpulan di bawah dan/atau kolaborator pemerintah ASEAN telah menunjukkan serangkaian luas kebijakan yang mencakup peluang seimbang bagi peneliti atau akademisi dalam PT dan konteks yang lebih besar (ASEF, ASEM, SHARE, SEAMEO RIHED, dll.). Mereka mengambil pendekatan programatik yang menguntungkan para akademisi di ASEAN untuk memobilisasi dan mengikutsertakan lebih banyak peserta dalam agenda GEDI. ASEM National Equity Policies 2021, misalnya, telah menangkap manfaat lebih luas dari prioritas pada akses yang setara bagi pembelajaran, pengajaran, dan penelitian serta kesuksesan melalui pendekatan kelembagaan yang menyeluruh dalam perencanaan dan praktik. Hal itu termasuk kesetaraan semua peneliti untuk memiliki hak sama demi melakukan penelitian. Pada 2016 yang lampau, European Institution for Gender and Equality telah menangkap kebutuhan ini dengan memperkenalkan kami pada pedoman mereka yang dikenal sebagai GEAR Tool (Kesetaraan Gender dalam Akademia dan Penelitian). Pendekatan ini memusatkan perhatian untuk memupuk kesetaraan dalam karier ilmiah, memastikan keseimbangan GEDI dalam proses dan badan pengambilan keputusan, dan mengintegrasikan dimensi GEDI dalam muatan penelitian dan inovasi. Asia dan ASEAN juga berbagi langkah serupa dengan secara konsisten mengupayakan inklusi di PT. ASEM, SHARE, SEAMEO RIHED adalah contoh bagaimana hambatan struktural terhadap GEDI diatasi dengan mengadakan inisiatif tentang GEDI dalam keterkaitan dan program mereka. Sebuah studi baru-baru ini oleh Olson-Strom & Rao (2020) menunjukkan bahwa pendaftaran akademisi perempuan di PT di seluruh Asia telah semakin cepat meskipun kesetaraan antara laki-laki dan perempuan untuk kepemimpinan masih dipertanyakan.

Dalam konteks ASEAN, program kesetaraan telah diprioritaskan sebagaimana tertuang dalam Rencana Kerja ASEAN Bidang Pendidikan 2021-2025. ASEAN telah mengembangkan program penelitian unggulan regionalisme dengan melakukan penelitian multidisiplin dalam ilmu sosial dan keberlanjutan untuk memahami masalah-masalah sosial, lingkungan, dan ekonomi di bawah dampak integrasi ASEAN. Pembentukan ASEAN Scholars Network on Social and Sustainability Sciences juga memfasilitasi pertukaran pengetahuan, pembelajaran lintas disiplin, dan penelitian kolaboratif yang relevan dengan kebijakan. Rencana Kerja ASEAN untuk Pendidikan 2021 memberikan kesempatan lebih besar lagi bagi peneliti dan akademisi dengan mengundang para ahli untuk melakukan penelitian di bidang-bidang prioritas, yaitu program mobilitas yang merata, kebijakan dan akreditasi, serta akses dan kualitas perguruan tinggi. Selain itu, ASEF, melalui laporan pandangan ARC8 2030, telah menggarisbawahi pendidikan tinggi inklusif dan beragam di



Asia dan Eropa. Laporan ini memberikan perhatian cukup besar terhadap penelitian PT, terutama dampak pandemi COVID-19 terhadap PT. Terlepas dari kendala mobilitas, pandemi telah memberikan momentum bagi para peneliti dan akademisi untuk memanfaatkan ruang-ruang daring guna mengatasi hambatan spasial dan temporal. Ruang-ruang ini muncul sebagai kelas, pertemuan, dan penelitian daring dalam kolaborasi dengan kolega dari luar negara masing-masing. Namun, analisis mengenai perluasan ruang kolaboratif di akademika pasca-COVID belum dilakukan secara sistematis.

Walaupun tiga tingkat lingkungan pemungkin ini, yaitu kerangka peraturan, program dan kebijakan kelembagaan, dan inisiatif yang dipimpin oleh komunitas dan/atau individu akademik, berguna untuk memindai area mana yang konstruktif untuk agenda GEDI, ketiganya dipraktikkan bilamana ada dana dan sangat bergantung pada donor. Dalam banyak kasus, narasumber kami menyatakan harus bekerja di luar koridor kelembagaan untuk mengefektifkan program peningkatan kapasitas bagi mereka yang kurang beruntung secara ekonomis (MD, wawancara, 24 Desember 2021; MB, wawancara, 5 Januari 2022). Yang lain juga menyatakan bahwa agenda GEDI tidak boleh bertentangan dengan ideologi negara yang bekerja melalui patriarki dan konservatisme agama (NS, wawancara, 15 November 2021; NE, wawancara, 7 Desember 2021).

3) Analisis pewacanaan GEDI di pendidikan tinggi ASEAN

Di bagian ini, kami menyediakan wawasan mengenai efek diskursif dari kerangka kebijakan makro, program institusional meso, dan inisiatif mikro yang dipimpin oleh akademik. Hal ini bisa hadir dalam bentuk pengembangan kurikulum, program dan tema penelitian, serta keterlibatan masyarakat—yang tampak saling terkait erat (khususnya ketika berbicara tentang GEDI).

Kami melihat kebijakan dan program yang ada untuk mengatasi kesenjangan dalam akses dan keberhasilan pendidikan tinggi di Asia dan Eropa, meskipun hanya sedikit negeri yang memiliki dokumen kebijakan khusus (ASEM National Equity Policies in Higher Education 2021). Kelompok sasaran kesetaraan yang paling umum adalah mahasiswa dengan latar belakang pendapatan/sosial ekonomi rendah dan mahasiswa yang berkemampuan berbeda. Kelompok sasaran yang tak terlalu umum adalah kelompok gender, masyarakat adat, pelajar yang lebih tua atau dewasa, orang-orang dari latar belakang pedesaan, pengungsi, dan mahasiswa dengan pengalaman perawatan. Kelompok yang paling sedikit mendapat perhatian adalah orang-orang yang terkena dampak kekerasan sejarah, anggota komunitas LGBT, dan korban kekerasan seksual dan berbasis gender.

Penelitian kami juga menemukan bahwa jalur karier perempuan di sektor pendidikan tinggi seringkali terhambat oleh nilai dan praktik budaya tertentu (Olson Strom dan Rao, 2020). Di



Malaysia, misalnya, Luke (2001) mengidentifikasi nilai-nilai dan praktik-praktik khusus budaya yang menghambat kemajuan karier perempuan. Di antaranya adalah kesulitan perempuan dalam menyeimbangkan tuntutan profesional dan tanggung jawab keluarga, serta kukuhnya nilai-nilai budaya yang mempertahankan standar ganda bagi laki-laki dan perempuan dalam kehidupan publik. Di Brunei Darussalam, kami menemukan bahwa peran ganda perempuan dalam keluarga juga menghambat beberapa perempuan untuk mencapai posisi lebih tinggi di PT, khususnya untuk menjadi profesor. Perempuan juga dibebani dengan tugas-tugas administratif karena mereka dipandang lebih terorganisir dengan baik daripada laki-laki.

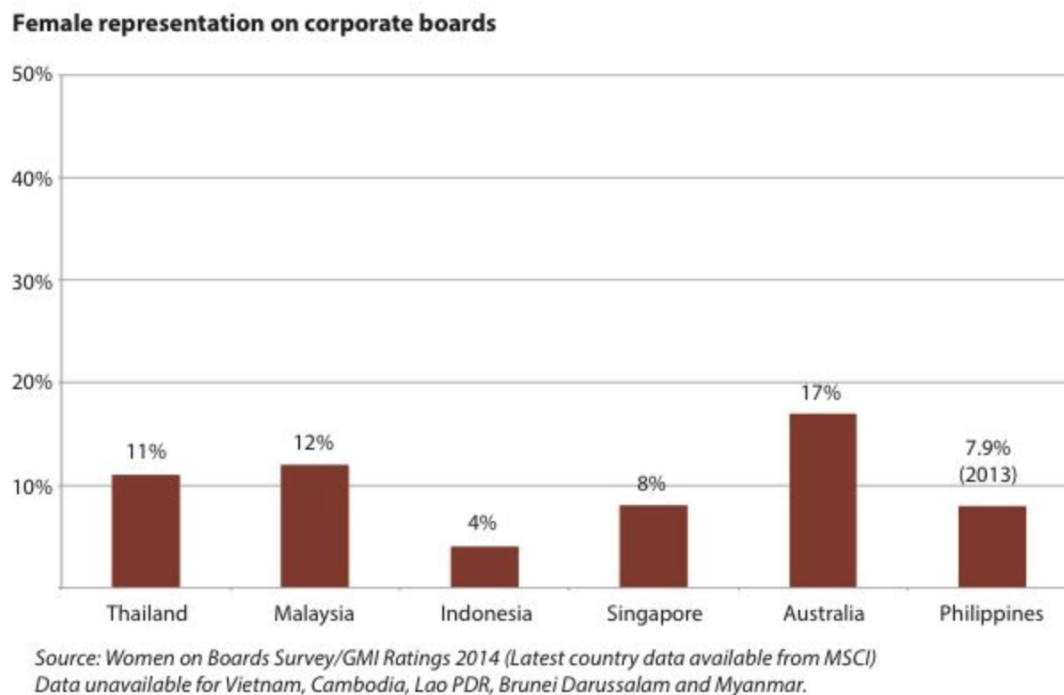
“Sangat sedikit perempuan yang berhasil mencapai puncak tangga akademik, yaitu di tingkat profesor. Ini soal hambatan struktural maupun hambatan sosial sekaligus. Akademisi perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak akan sangat sulit untuk menangani karier sekaligus keluarga. Akademisi perempuan juga diberi lebih banyak tugas administratif daripada laki-laki karena mereka dianggap lebih terorganisir.” (SA, wawancara, 30 Maret 2022).

Perwujudan nilai dan praktik budaya dalam konteks berbeda telah membentuk pengalaman perempuan dengan cara-cara yang spesifik. Hal ini jelas dari angka kuantitatif keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan senior di ASEAN (lihat gambar 1 di bawah). Tidak ada data khusus tentang kepemimpinan perempuan di sektor PT ASEAN. Namun, data tentang kepemimpinan perempuan dalam dewan perusahaan menggambarkan distribusi representasi perempuan dalam kepemimpinan senior, yang menunjukkan kurang dari 20% dari keseluruhan lanskap di Asia Tenggara. Meskipun tidak secara khusus membahas perempuan di PT, laporan Gender Gap oleh Asia-Pacific Women in Leadership (APWiL) pada 2019 merupakan indikator berguna untuk mendapatkan gambaran umum tentang kepemimpinan perempuan. Ada proporsi eksekutif laki-laki yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan eksekutif perempuan di seluruh universitas yang berpartisipasi. Laki-laki merupakan 80% dari staf eksekutif universitas, dengan perempuan merupakan 20% pemimpin universitas sisanya.³ Namun, masih harus dilihat apakah inisiatif untuk mendukung GEDI dalam konteks PT telah memperhatikan nilai-nilai budaya dan praktik yang memediasi politik GEDI tersebut.

³ Survei Gender GAP APRU dilaksanakan terhadap 65 universitas peserta (APRU dan 21 universitas anggota) di seluruh 23 perekonomian pada Mei 2018. Survei ini resmi ditutup pada Desember 2018 dan sejumlah total 39 menyelesaikannya.



Grafik 1. Representasi Perempuan dalam Dewan Korporasi



Sumber: Women on Boards Survey/Peringkat GMI 2014 (Data negeri terbaru tersedia dari MSCI). APWil, 2019.

Data untuk Vietnam, Kamboja, RDR Laos, Brunei Darussalam, dan Myanmar tidak tersedia.

Tinjauan tersebut juga menemukan bahwa beberapa tema dan kelompok orang tertentu terus terkecualikan dari inisiatif mendukung GEDI. Eng dan Yang (2020), misalnya, menunjukkan bahwa sebagian besar universitas di Asia cenderung digambarkan memusuhi atau ambivalen terhadap mahasiswa dan staf LGBTQ. Universitas yang ambivalen dicirikan oleh administrator dan kebijakan yang tidak mengakui adanya keberagaman tersebut dan mengabaikan atau mengampuni setiap diskriminasi yang mungkin dihadapi mahasiswa LGBTQ di kampus. Universitas yang memusuhi tidak hanya mengampuni diskriminasi terhadap mahasiswa LGBTQ tetapi juga secara aktif melanggengkan kekerasan dan diskriminasi melalui fakultas, administrator, dan kebijakannya. Seorang narasumber dari Filipina menekankan bagaimana LGBTQ telah menjadi salah satu perhatian utama penelitian GEDI mereka dan penggunaan seragam di kampus bahkan membuat isu LGBTQ menjadi mengemuka karena mahasiswa merasa identitas gender mereka belum dihargai (MD, wawancara, 24 Desember 2021).

Pencapaian GEDI di PT seharusnya tidak menjadi hasil kebetulan atau sampingan dari pendidikan yang baik. Sebaliknya, hal itu harus menjadi tujuan eksplisit dan menyeluruh yang harus dicapai



melalui upaya sistematis dan terintegrasi dari tingkat kebijakan hingga realisasi sehari-hari. Kelas, penelitian, kurikulum, dan keterlibatan komunitas PT harus menawarkan ruang aman di mana mata kuliah dan ide-ide yang dianggap tabu secara sosial, seperti seksualitas nonheteronormatif, atau sensitif, seperti kelompok agama minoritas dan persilangannya dengan gender dan seksualitas, dibahas secara ilmiah tanpa rasa takut akan penganiayaan, termasuk kekerasan berbasis gender.

Kekerasan berbasis gender mengacu pada tindakan berbahaya yang diarahkan pada individu berdasarkan gender, dan memperlihatkan masalah kesenjangan gender yang lebih luas. Cakupan kekerasan berbasis gender lebih umum karena tidak hanya menyangkut perempuan (pada kekerasan berbasis perempuan) tetapi semua gender berdasarkan identitasnya (seperti LGBTQ). Wicaksono dan Kartikasari (2021) melakukan penelitian tentang kekerasan berbasis gender di ASEAN dan menemukan hubungan antara kekerasan berbasis gender dengan budaya dominan. Mereka mengungkapkan bahwa status ilegal LGBTQ di beberapa negara ASEAN, mutilasi alat kelamin perempuan (FGM, Female Genital Mutilation), dan sistem patriarki yang lebih luas dalam masyarakat mencerminkan apa yang terjadi di kampus. Selain itu, Wicaksono dan Kartikasari juga berargumen bahwa peraturan dan undang-undang yang ditetapkan oleh pemerintah untuk LGBTQ dan peran perempuan dalam masyarakat juga sangat dipengaruhi oleh agama dominan yang dianut beberapa kelompok agama dan masyarakat; misalnya, adanya organisasi PKK (Pemberdayaan Keluarga dan Kesejahteraan) yang mengontrol peran dan kapasitas perempuan.

Di tengah meningkatnya perhatian dan kepedulian akan kekerasan berbasis gender (GBV, Gender-Based Violence) di universitas, kepingan utama dalam jigsaw tanggapan terhadap GBV adalah aktivis mahasiswa yang menentang GBV dan budaya pendukungnya. Dalam kasus mahasiswa LGBTQ, misalnya, Eng and Yang (2020, p. 255) menegaskan bahwa PT harus menjadi ruang di mana para mahasiswa ini bisa mendapatkan penegasan atas identitas mereka sementara mahasiswa lain bisa mengenali keberadaan mereka serta menumbuhkan rasa hormat kepada kelompok-kelompok terpinggirkan lain ini melalui kurikulum. Memperluas pernyataan Eng dan Yang, kami percaya bahwa penelitian yang dilakukan oleh anggota fakultas di PT tentang GEDI juga penting dalam membuat kelompok minoritas dan/atau terpinggirkan serta kesenjangan sosial yang mereka alami menjadi lebih terlihat. Dengan demikian, solusi dapat dicari untuk memastikan inklusi dan perlakuan yang sama. Kami menyampaikan masalah ini kepada para narasumber dan melihat apa wawasan mereka mengenai inisiatif yang telah mereka rancang, seperti pendekatan teoretis dan metodologis, tema penelitian, dan program keterlibatan masyarakat dalam kerangka peraturan di negeri, universitas, dan peta jalan individual mereka.



**Temuan Utama:
Meluaskan Ruang bagi Aktor-
Aktor GEDI**



D. Temuan Utama: Meluaskan Ruang bagi Aktor-aktor GEDI

Di bagian ini, kami menyediakan temuan utama yang menjawab pertanyaan penunjang dalam penelitian. Kami menjelaskan di sini bagaimana para pengelola universitas dan akademisi ASEAN mempraktikkan dan menegosiasikan nilai-nilai GEDI dalam pekerjaan mereka. Kami menekankan inisiatif mikro yang berpotensi menjadi arus utama melalui kebijakan kelembagaan (meso) dan kerangka regulasi dan pendanaan (makro).

1) Mengonstruksi Kepemimpinan melalui Pendampingan

Kami menemukan nilai signifikan dari pendampingan kepemimpinan yang memupuk kesetaraan dan inklusi dalam PT ASEAN. Pemimpin perempuan atau pemimpin dari kelompok terpinggirkan di PT tidak muncul secara kebetulan. Mereka adalah buah kebijakan dan advokasi efektif yang menantang kepemimpinan yang diterima begitu saja padahal dibangun di atas bias gender, disabilitas, dan minoritas. Narasumber-narasumber kami dari Indonesia dengan jelas menyatakan bahwa program pendampingan telah memberikan hasil positif dalam bentuk partisipasi lebih tinggi oleh perempuan dan kelompok-kelompok minoritas dalam posisi pengambilan keputusan serta dukungan kelembagaan dan moral yang lebih kuat untuk mencapai kesetaraan dan inklusi.

Penelitian tentang kepemimpinan feminis umumnya menyarankan bahwa kepemimpinan sangat penting untuk mendukung langkah maju menuju kesetaraan (Blackmore, 2017). Penelitian kami memperluas gagasan ini dengan menyoroti pentingnya pendampingan demi membangun kepemimpinan yang mendukung GEDI. Seperti yang disarankan oleh Olson-Strom dan Rao (2020, p. 278), mentor akan menyediakan dukungan dan bimbingan kepada mahasiswa, dan dalam kasus penelitian kami juga kolega perempuan dan kolega dari latar belakang terpinggirkan, dalam memahami tantangan yang mereka hadapi sekaligus dalam memprioritaskan kebutuhan khusus mereka.

Para narasumber menegaskan bahwa aliansi berperan penting dalam pendampingan. Di Indonesia, Asosiasi Pusat Studi Gender dan Anak Indonesia (ASWGI) memberikan pendampingan bagi para peneliti lokal yang tertarik untuk mendirikan Pusat Penelitian Kajian Gender. Pusat-pusat tersebut diharapkan menjadi daya yang kuat dalam perubahan kelembagaan untuk mencapai GEDI, memupuk kepemimpinan akademik perempuan, dan juga mempromosikan penelitian di bidang GEDI di universitas masing-masing.



“Kami memberikan pendampingan kepada mereka [merujuk pada anggota muda dan anggota yang tertarik untuk mendirikan pusat penelitian tentang studi gender] dalam hal bagaimana mengomunikasikan niat kepada atasan dan kami juga mengadvokasikan pentingnya pusat penelitian kepada para pemimpin universitas mereka.” (IH, wawancara, 20 Oktober 2021).

Pendampingan ini menghasilkan akademisi, terutama perempuan, yang memiliki keterampilan kepemimpinan untuk bernegosiasi dengan para pemimpin universitas demi memajukan kesetaraan dan inklusi. Program pendampingan bagi peneliti dan pengelola dalam akademia adalah, misalnya, SHARE Peer Multiplier Training mengenai manajemen pendidikan tinggi, Capacity Building Workshop oleh SHARE Program dan ASEF on Inclusion in Internationalization of ASEAN Universities, dan Capacity Building Workshop by ASEF on Equitable Access and Success in Higher Education. UN Women juga berfokus pada pemberdayaan perempuan dan kepemimpinan perempuan di Asia. Hal ini sejalan dengan Euraxess yang mengadvokasi kesetaraan gender dan kepemimpinan perempuan di Asia Tenggara. Ada juga program-program yang memperkuat kepemimpinan pada mahasiswa (perempuan dan kelompok terpinggirkan lainnya). Sebagai contoh, English and Digital for Girls Education (EDGE) oleh British Council di Asia Selatan, Brighter Path Girls Clubs di Vietnam, dan Girls' Innovation Camps oleh GIZ di Indonesia berfokus pada peluang pengembangan keterampilan di kalangan anak perempuan dan mempromosikan inklusi sosial bagi mereka yang paling terpinggirkan. Program-program ini sangat penting dalam membekali anak perempuan dan mahasiswa dari kelompok terpinggirkan untuk bekerja dengan masyarakat dan menerima pelatihan memimpin rekan-rekan sebaya dalam proyek-proyek tertentu. Dalam hal advokasi hak penyandang disabilitas, strategi pendampingan serupa diterapkan (RF, wawancara, 9 November 2021). Pendampingan dipupuk melalui konsorsium dan aliansi untuk penelitian dan layanan disabilitas guna memastikan bahwa para peneliti dengan minat sama dalam studi disabilitas dan para advokat pusat penelitian disabilitas memiliki dukungan akademis dan moral yang memadai. Hubungan pribadi dan profesional yang dibangun melalui pendampingan memungkinkan anggota untuk saling mendukung dalam memahami dan menghadapi tantangan sosial dan struktural yang mereka hadapi dalam perjuangan kolektif untuk mencapai PT inklusif. Pada akhirnya, para dampingan dan mentor menciptakan kepemimpinan kolektif yang beroperasi antarinstansi untuk mempromosikan agenda GEDI.

2) Penelitian dan Advokasi tentang Gender dan Disabilitas

Penelitian dan advokasi GEDI sangat penting sebagai jalur untuk memfasilitasi kebijakan dan program transformatif yang berjalan lebih baik bagi perempuan, penyandang disabilitas, dan kelompok minoritas. Pembentukan Pusat Studi Gender (Filipina) dan Pusat Dukungan Disabilitas



(Indonesia) menyoroti hubungan antara penelitian dan kerja advokasi. Sebagai contoh, kasus Filipina menunjukkan upaya pemerintah untuk mengarusutamakan gender dalam agenda nasional dengan meluncurkan mandat nasional bahwa setiap institusi perguruan tinggi di negeri tersebut membentuk kelompok penelitian gender. Wawancara kami dengan MD dan MB dari Filipina menyediakan wawasan tentang pemberlakuan nasional pengarusutamaan gender di sektor pendidikan tinggi ini:

“Setiap universitas dan perguruan tinggi negeri diberi mandat oleh Komisi Pendidikan Tinggi untuk mengarusutamakan gender dan pembangunan dalam fungsi pokok universitas. Hal itu ada dalam Memorandum Order Nomor 1 Seri 2015 yang dikeluarkan oleh Komisi Pendidikan Tinggi. Ini mandat nasional.” (MB, wawancara, 5 Januari 2022).

Pembentukan kelompok penelitian GEDI telah berkontribusi tidak hanya pada upaya pengarusutamaan GEDI, tetapi juga pada integrasi advokasi dan tindakan sensitif GEDI yang dilakukan oleh masing-masing universitas. MB lebih lanjut menjelaskan di bawah ini peran kelompok penelitiannya dalam menjadi ujung tombak penelitian gender:

“Pusat kami sebenarnya menjadi ujung tombak dalam penelitian tentang gender. Jadi, saat ini kami telah menyelesaikan dua proyek penelitian besar di bawah pusat gender dan pengembangan ini, dan kami melakukan lebih banyak penelitian gender dan penelitian terkait gender lainnya, juga mencoba mengulurkan tangan dan membantu beberapa anggota fakultas di universitas untuk benar-benar menghasilkan penelitian gender atau melakukan atau menjadikannya tidak terlalu sepenuhnya sebagai gender, tetapi lebih merupakan gender yang terintegrasi. Kami rasa melakukan penelitian ini bisa menjadi salah satu cara untuk mengatasi masalah gender.” (MB, wawancara, 5 Januari 2022).

Demikian pula, pada kelompok penelitian disabilitas, wawancara kami dengan RF dari UIN Indonesia menyoroti poin di mana pendirian pusat layanan disabilitas dapat mendukung universitas menjadi lebih inklusif.

“UIN Jogja memiliki pusat layanan disabilitas. Pusat ini didirikan pada 2006 dan mendukung universitas untuk menjadi kampus inklusif, terutama bagi mahasiswa penyandang disabilitas. Saat ini, kami memiliki 120 mahasiswa penyandang disabilitas. Tugas kami adalah memastikan bahwa semua aspek pembelajaran, baik fisik maupun budaya, memfasilitasi kebutuhan mahasiswa untuk belajar.” (RF, wawancara, 9 November 2021).

Program-program ini adalah contoh bagaimana pusat penelitian telah memungkinkan pengembangan pengetahuan dan tindakan guna mendukung dan mempromosikan GEDI secara



strategis di tengah masyarakat lebih luas. Penanganan isu-isu utama dalam GEDI perlu dilakukan oleh para ahli di bidangnya. Penelitian dan advokasi yang ada tentang GEDI dapat diperkuat dan dipupuk menjadi perubahan sosial yang lebih besar. Sama pentingnya, advokasi efektif berjalan dengan dasar konseptual yang kuat dan akan mendapat manfaat dari bekal sejarah dan metodologi yang relevan; untuk mencapai dampak yang lebih tahan lama. Pemangku kepentingan utama yang kami dekati, seperti NUFFIC, ASEF, dan DAAD, memiliki sejumlah ahli dalam GEDI di PT. Kehadiran para ahli ini tidak hanya mendukung pekerjaan internal mereka (merencanakan dan mengembangkan program yang lebih inklusif) tetapi juga menyediakan akses ke jaringan global yang memiliki agenda GEDI. Sebaliknya, tidak adanya pusat penelitian menunjukkan absennya atau kurangnya komunitas ahli di bidang tersebut.

3) Mobilitas Mahasiswa (Internasional dan ke Atas)

Dua bentuk mobilitas menonjol dalam wawancara: mobilitas sosial dan internasional. PT tetap menjadi sarana penting untuk mobilitas sosial di sebagian besar negeri, tetapi GEDI masih menjadi masalah signifikan dalam penerimaan PT. Kedua, di tengah meningkatnya signifikansi internasionalisasi PT, mobilitas internasional sangat digalakkan; namun, kesenjangan dan inklusi tetap menjadi masalah signifikan dalam hal ini juga. Berdasarkan wawancara yang kami lakukan, internasionalisasi masih lebih mudah diakses oleh mahasiswa dari keluarga berpenghasilan tinggi. Sebaliknya, mahasiswi dan mahasiswa dari keluarga kurang mampu secara ekonomi, mereka yang berasal dari daerah terpencil, dan mereka yang berasal dari etnis minoritas cenderung kurang memiliki akses ke internasionalisasi kecuali kebijakan afirmatif dan pendanaan internasional dilibatkan (lihat Tabel 2).

Dengan kata lain, mengatasi kesenjangan tak pelak mengarah pada reproduksi jenis kesenjangan baru. Paradoks semacam ini bukanlah fenomena unik di PT ASEAN. Menggunakan institusi PT di Amerika Serikat, Kommers dan Bista (2021, pp. 3-4) mengilustrasikan bahwa kurangnya keterlibatan negara dalam meregulasi dan mendukung mahasiswa institusi PT dalam melaksanakan mobilitas internasional menyebabkan tersingkirnya mahasiswa nonelit. Akses tak setara terhadap mobilitas dapat disebabkan oleh akses tak setara terhadap sumber daya, terutama keuangan dan konstruksi sosial tentang gender. Jadi, sebanyak mungkin perlu dipastikan bahwa aktor non-elit diarusutamakan ke dalam agenda GEDI—sehingga kami memaksimalkan penanganan kesenjangan dengan meminimalisir reproduksinya.

Oleh karena itu, dalam konteks ASEAN, telah dilakukan intervensi berupa kebijakan afirmatif, baik oleh negara maupun institut PT. Sebagai contoh, di Indonesia, pendanaan mobilitas mahasiswa internasional untuk mahasiswa ASEAN yang masuk dan keluar (inbound and



outbound) dialokasikan sebanyak 200.000 USD pada 2017 dan 2018 serta 350.000 USD pada 2019. Alokasi ini mengalami penurunan pada 2020 hingga menjadi 260.000 USD karena pembatasan pandemi pada penerbangan internasional. Pada 2021 alokasi anggaran meningkat secara signifikan hingga 1,2 juta USD untuk mobilitas. Dana tersebut diberikan dalam bentuk beasiswa kegiatan keluar dan masuk bagi mahasiswa, dan dana kemitraan untuk perguruan tinggi (Kemendikbud, 2020). Jumlah yang signifikan pada 2021 ini disebabkan oleh kebijakan emansipasi belajar (Merdeka Belajar Kampus Merdeka, MBKM) yang digagas pemerintah untuk memastikan semua mahasiswa memiliki kesempatan demi mendapatkan pengalaman di luar kampus mereka sendiri, yaitu di industri, sekolah, atau kampus lain, domestik maupun internasional. Perhatian terhadap pendanaan mobilitas ini menunjukkan komitmen pemerintah untuk menginternasionalkan universitasnya, sebuah kasus yang bergaung di negeri-negeri lain di ASEAN.

Selain mobilitas akademik dan geografis, meraih gelar PT masih merupakan jalan penting menuju mobilitas sosial ke atas. Namun, penerimaan dan retensi di PT penuh dengan kesenjangan. Di Laos, misalnya, salah satu narasumber kami yang bekerja untuk Kementerian Pendidikan menyatakan dalam wawancara bahwa, dibandingkan dengan laki-laki, perempuan lebih kecil kemungkinannya untuk berkuliah karena tanggung jawab rumah tangga mereka. Selain itu, persilangan gender dan identitas minoritas lainnya, seperti ketertinggalan ekonomi, asal dari lokasi terpencil dan dari kelompok etnis minoritas, semakin cenderung menghalangi perempuan mendapatkan pengalaman PT.

“Ada banyak hambatan bagi perempuan untuk menempuh pendidikan tersier. Pergi ke perguruan tinggi membutuhkan komitmen waktu dan banyak sumber daya keuangan. Perempuan diharapkan menikah, mengurus keluarga dan orang tuanya, terutama jika kita bicara tentang perempuan di daerah terpencil.” (VS, wawancara, 3 Desember 2021).

Mobilitas internasional telah menjadi strategi signifikan demi internasionalisasi PT negeri-negeri ASEAN. Sanger (2020, p. 5) menyatakan bahwa mobilitas lintas sistem pendidikan dan konteks budaya menawarkan kesempatan bagi mahasiswa dan anggota fakultas untuk belajar dari perbedaan satu sama lain, sehingga meminimalkan potensi konflik dan keterasingan. Seorang narasumber dari ASEF, RT, menyebutkan betapa pentingnya memberikan bekal bagi mahasiswa untuk melihat keragaman dunia melalui kegiatan pertukaran jangka pendek.

Secara khusus, universitas-universitas ASEAN diarahkan menuju pasar mahasiswa regional karena berkurangnya dukungan pembiayaan negara. Dengan demikian, pasar pelajar internasional menyediakan sumber pendapatan yang signifikan. Mobilitas internasional pun diperhitungkan



dalam peringkat universitas internasional, seperti QS dan Times Higher Education—yang memandu dan menginformasikan mahasiswa ASEAN tentang pilihan universitas mereka. Jadi, terlepas dari sifat komersialnya, banyak lembaga pendidikan tinggi percaya bahwa mobilitas internasional merupakan penanda kualitas dan daya jual.

Namun, para narasumber kami juga menyadari bahwa mobilitas internasional adalah privilese. Seorang Wakil Presiden untuk Internasionalisasi dari sebuah universitas besar di Thailand dan mantan eksekutif di ASEAN University Network menyatakan bahwa mobilitas internasional adalah “privilese bagi sebagian orang—staf atau mahasiswa. Ini bukan untuk semua orang.” (wawancara ND, 20 Desember 2021). Pernyataan ini juga menyiratkan bahwa kesenjangan merajalela dalam akses pada program-program mobilitas internasional. Di antara kelompok-kelompok tersebut adalah perempuan, mahasiswa dari daerah terpencil, mahasiswa difabel, dan juga mahasiswa dari latar belakang ekonomi kurang mampu.

Kurangnya akses pada internasionalisasi dapat terwujud dalam rendahnya kemampuan berbahasa Inggris atau bahasa internasional lainnya dan keterampilan Teknologi Komunikasi Informasi (TIK) dasar yang diperlukan dalam mobilitas internasional, serta kurangnya akses pada pendanaan. Persilangan identitas gender dan identitas minoritas lainnya seringkali semakin mempersulit akses mobilitas internasional. Misalnya, dalam konteks budaya di mana diskriminasi gender bertemu dengan kemiskinan dan/atau marginalisasi daerah, kelompok individu tertentu bahkan lebih kecil kemungkinannya untuk dapat mengakses mobilitas internasional. Dalam konteks Laos, seperti yang kami temukan dari para narasumber, di mana regionalisme dan diskriminasi gender marak, perempuan dari daerah terpencil dan keluarga kurang mampu hampir tidak dapat mengambil bagian dalam mobilitas internasional. Penyebabnya, perempuan dianggap lebih cocok mengurus pekerjaan rumah tangga sedangkan sumber keuangan untuk pendidikan seringkali diprioritaskan bagi anggota keluarga laki-laki. Belum lagi kampus-kampus daerah di negeri itu cenderung kurang mendapat dukungan dalam hal mobilitas internasional. Seperti yang diungkapkan oleh narasumber dari Laos, VS, Kementerian Pendidikan Laos mendukung mahasiswa perempuan, terutama yang berasal dari daerah terpencil, untuk meningkatkan kemampuan bahasa Inggris mereka:

“Untuk mobilitas mahasiswa, kami mendukung mahasiswa perempuan meningkatkan kemampuan bahasa Inggris karena banyak dari mereka yang berasal dari daerah terpencil dan tidak dapat berbahasa Inggris. Selain itu, mereka juga kurang memiliki keterampilan TIK. Jadi, kami melatih mereka di universitas.” (VS, wawancara, 3 Desember 2021).

Dalam menghadapi kekurangan dana, narasumber kami umumnya menyebutkan dua strategi: dukungan universitas dan donor internasional. ND (wawancara, 20 Desember 2021) mencatat



bahwa Mahidol University menawarkan skema pendanaan bersama (dengan syarat universitas tujuan) untuk mobilitas internasional guna mendukung 60% pendanaan. Sisanya dipikul oleh mahasiswa yang terpilih untuk program mobilitas. Dengan demikian, universitas berharap menangkal mitos mobilitas internasional yang “mahal” dan khusus untuk mahasiswa dari keluarga berpenghasilan tinggi. Selain itu, bekerja dengan donor internasional untuk program mobilitas internasional akan cenderung mendorong universitas memastikan kesetaraan dan inklusi. Seperti dalam kasus Laos, lembaga donor seringkali mensyaratkan bahwa seleksi harus transparan dan penerima dana harus setara dalam hal GEDI dan/atau termasuk mahasiswa penyandang disabilitas dan dari kelompok minoritas (VS, wawancara, 3 Desember 2021). Misalnya, para donor sering secara eksplisit memberikan jumlah atau persentase tertentu mahasiswa penyandang cacat dan kelompok minoritas dalam persyaratan pendanaan. Selama pandemi COVID-19, kesenjangan dan pengucilan seputar mobilitas internasional menjadi berkurang karena mahasiswa mendapat manfaat dari program mobilitas virtual. Pembatasan mobilitas fisik yang diberlakukan oleh banyak negeri akibat pandemi telah memicu inovasi dalam internasionalisasi, termasuk menginspirasi penciptaan banyak program pertukaran virtual internasional yang inovatif. Namun, lebih banyak pertimbangan perlu diberikan untuk mengatasi kurangnya interaksi antarbudaya alami di antara para peserta (Seneviratne 2021) dan pengucilan yang timbul karena kesenjangan digital jika mobilitas digital internasional ditujukan pada kelompok-kelompok yang terpinggirkan.

Narasumber kami dari Malaysia melihat pengucilan sosial dalam internasionalisasi universitas dari perspektif keadilan. Narasumber kami menyebutkan bahwa mahasiswa internasional terpinggirkan selama studi internasional mereka (wawancara CW, 15 Desember 2021). Perspektif ini terlihat dari bagaimana universitas memisahkan mahasiswa di asrama internasional, dan bahkan harus membayar lebih daripada mahasiswa lain. Fasilitas pariwisata dan layanan umum lainnya terkadang lebih mahal untuk mahasiswa internasional. Ini berujung pada pengucilan di mana mahasiswa internasional berteman hanya dengan mahasiswa internasional dan tidak begitu dekat dengan mahasiswa lokal, seperti kasus yang ditunjukkan di Inggris (Fazackerley, 2021) dan Australia (Cantwell, 2019). Kasus keadilan ini menambah gentingnya perlakuan inklusif bagi mahasiswa lokal dan internasional.

4) Kebijakan Afirmatif (Beasiswa, Perempuan dalam STEM)

Partisipasi perempuan dalam pendidikan tinggi mungkin telah meningkat statistiknya di beberapa negeri. Berdasarkan wawancara yang kami lakukan, dengan melihat bidang studi atau jurusan tertentu, peningkatan partisipasi masih mencerminkan konstruksi tradisional peran gender. Melihat lebih dekat pada data nasional dalam disiplin STEM di antara tujuh negara di Asia,



proporsi perempuan yang lebih tinggi ditemukan dalam disiplin ilmu tertentu seperti farmasi, kedokteran, dan biologi tetapi tetap kurang terwakili dalam bidang lain seperti ilmu komputer, fisika, dan teknik (UIS, 2014). Sebagaimana dijelaskan oleh narasumber kami di Kamboja (SP, wawancara, 10 November 2021), meskipun jumlah mahasiswa perempuan lebih tinggi, mereka cenderung terkonsentrasi pada bidang studi yang berkaitan dengan keperawatan atau pengajaran alih-alih bidang studi STEM. Hal ini terutama ditentukan oleh visi mereka tentang kelayakan kerja perempuan di negeri mereka. Pola pelacakan gender ini, yang menyalurkan perempuan ke dalam karier yang pada dasarnya merupakan perluasan dari tanggung jawab domestik, dan memungkinkan laki-laki memperoleh lebih banyak keterampilan yang dapat dipasarkan dan menikmati kekuatan penghasilan yang lebih besar, hanya memperburuk masalah kesenjangan kesempatan bagi perempuan. Selain partisipasi perempuan, penyandang disabilitas juga mengalami hambatan struktural dalam pemerolehan pendidikan dan partisipasi di pasar tenaga kerja. Dalam beberapa konteks tertentu, seperti RDR Laos, kelompok etnis minoritas mengalami hambatan bahasa untuk mengakses pendidikan publik, selain faktor ekonomi dan infrastruktur (Licuanan, 2004). Di luar berbagai jenis peminggiran, termasuk atas kelompok minoritas, penyandang disabilitas, dan perempuan, populasi yang terpinggirkan dari keluarga berpenghasilan rendah lebih cenderung mengalami berbagai hambatan akses ke PT.

Seperti yang teridentifikasi dari beberapa wawancara, tindakan afirmatif melalui skema kuota adalah salah satu instrumen paling penting untuk meningkatkan akses pada kelompok yang terpinggirkan. Meskipun kami belum menemukan kerangka peraturan tentang tindakan afirmatif untuk perempuan di tingkat kelembagaan, kami mengidentifikasi praktik terbaik kebijakan tindakan afirmatif kelembagaan untuk penyandang disabilitas di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Indonesia. Dengan bantuan Pusat Layanan Difabelnya, universitas membuka pendaftaran khusus dan menetapkan kuota bagi mahasiswa penyandang disabilitas melalui tes universitas otonomnya. Beberapa beasiswa juga tersedia untuk mahasiswa, didukung oleh filantropi (misalnya Astra, Nusantarun, dll). Pusat Layanan Difabel memberikan bantuan tindak lanjut bagi mahasiswa saat mereka maju menempuh studi. Kebijakan tindakan afirmatif lebih bisa dirumuskan dan diterapkan di tingkat universitas alih-alih di tingkat nasional sebagaimana diakui RF (wawancara, 9 November 2021), kepala Pusat Layanan Difabel. Kebijakan tersebut harus berlaku baik untuk kebijakan eksternal maupun internal. Tidak hanya berfokus pada kuota pendaftaran mahasiswa, kebijakan itu juga harus berkaitan dengan proses rekrutmen internal seperti tim pengajar dan administrator fakultas. Seperti yang dikatakan Licuanan, dalam hal partisipasi perempuan, yang juga penting adalah identifikasi dan proyeksi keteladanan di antara fakultas, administrator, dan alumni; inklusi sistematis perempuan dalam hal pembicara dan



narasumber untuk acara kampus seperti wisuda; penyusunan kebijakan dan mekanisme penanganan kasus pelecehan seksual; serta layanan dukungan guna meringankan beban ganda perempuan di kampus dan menjadikan kampus tempat kerja yang lebih ramah-keluarga. Pendekatan ini juga bisa diadopsi untuk kelompok-kelompok terpinggirkan lainnya.

Walaupun kebijakan tindakan afirmatif merangsang keterwakilan atau partisipasi di PT, fokus pada sistem kuota saja tidak akan mangkus mendorong partisipasi. Kebijakan tersebut perlu merangkul interseksionalitas dan memasukkan mekanisme pendukung guna menciptakan lingkungan yang memungkinkan terjadinya partisipasi.

“Jadi, saya pikir, bagi saya, cukup jelas bahwa dalam pendidikan tersier, persilangan ketidakmampuan memainkan peran besar. Dan hal itu memainkan peran besar yang pada akhirnya berujung pada tempat Anda, yaitu di bagian mana dari sistem pendidikan, dan mengapa Anda membuat pilihan yang Anda lakukan, yang tergantung pada apakah Anda berada di pendidikan tersier atau pendidikan tinggi, dan kemudian terkadang faktor ekonomi yang besar berperan; cukup sering faktor pasar tenaga kerja muncul, begitu juga jelasnya faktor pilihan sosial.” (LE, wawancara, 16 Desember 2021).

Pendekatan interseksional mengakui diskriminasi sistemik akibat orientasi dan identitas seksual, gender dan identitas gender, kemampuan, ras, status ekonomi, serta asal kebangsaan, di antara aspek-aspek lain identitas seseorang. Kebijakan tindakan afirmatif perlu dilengkapi dengan beasiswa, bantuan tindak lanjut untuk mengatasi tantangan belajar, infrastruktur fisik atau nonfisik, dan kebutuhan spesifik lainnya yang teridentifikasi di sepanjang jalan. Mengambil contoh dari upaya komprehensif Pemerintah Malaysia untuk mencapai pendidikan STEM, inklusivitas diperoleh dengan memperluas sekolah perempuan dan sekolah asrama sains (Khalid, 2018). Upaya tersebut telah membuat negeri ini menonjol sebagai salah satu dari sedikit di Asia dengan proporsi lulusan perempuan yang lebih tinggi (58,8%) dalam program sains di pendidikan tersier (UNESCO, 2015). LSM lokal memainkan peran signifikan dalam menutup kesenjangan akses, terutama di tingkat akar rumput. Seperti yang ditemukan di RDR Laos dan Myanmar (SB, 25 November 2021; TZ, 27 Januari 2022), LSM-LSM yang bekerja di daerah terpencil dengan kelompok terpinggirkan di tingkat akar rumput memberikan berbagai jenis bantuan untuk memastikan perempuan, kelompok etnis minoritas, dan populasi kurang terwakili lainnya meningkatkan kapasitas dan sumber daya agar mendapatkan peluang di PT. Mereka mengelola program pendidikan seperti beasiswa, kursus bahasa, atau pendampingan.

Jika ada kebijakan tingkat nasional untuk mendorong kebijakan tindakan afirmatif dalam pendidikan, Olson-Strom dan Rao (2020, p. 278) menambahkan peringatan bahwa kebijakan itu



tidak selalu memiliki efek yang diinginkan. Oleh karena itu, perumusan dan pelaksanaannya harus memastikan bahwa kebijakan tidak akan semakin merugikan satu kelompok yang kurang terwakili demi kelompok kurang terwakili lainnya, tetapi menawarkan lebih banyak kesempatan bagi semua kelompok yang kurang terwakili dan rentan.

5) Kesenjangan Lokal dan Regional dan Agensi di Universitas Lapis Dua

Walaupun kesenjangan lokal dan regional tetap ada, terutama antara universitas lapis pertama dan kedua atau ketiga, kategori yang terakhir ini memang memiliki agensi dalam menyesuaikan program demi menanggapi GEDI. Polanya tetaplah bahwa universitas lapis pertama dengan kapasitas penelitian dan sumber daya yang besar lebih berorientasi global dan mudah bergerak, sedangkan universitas lapis kedua dan ketiga lebih berorientasi pada komunitas. Penelitian Asian Development Bank (2011, 43) tentang pendidikan tinggi di seluruh Asia mengidentifikasi betapa tidak meratanya sumber daya yang tersedia bagi universitas-universitas. Secara umum, pemerintah telah mencurahkan banyak upaya dan sumber daya untuk menumbuhkembangkan universitas papan atas kelas dunia. Alokasi sumber daya yang tidak proporsional untuk universitas-universitas top ini dapat menghambat pengembangan aspek penting lainnya dari sistem pendidikan tinggi.

Penelitian ini mengidentifikasi setidaknya dua cara di mana perkembangan di universitas lapis kedua dan ketiga dapat terhambat (Asia Development Bank, 2011, pp. 10-13). Pertama, kecenderungan pemerintah di seluruh Asia adalah mengalokasikan sumber daya utama ke universitas papan atas yang sangat berorientasi pada penelitian, dengan mengorbankan universitas lapis kedua dan ketiga yang lebih berorientasi pada pengajaran. Pemerintah di seluruh Asia Tenggara, khususnya, telah menyalurkan dana khusus ke universitas papan atas untuk mempromosikan penelitian. Kedua, sementara gaji akademik biasanya lebih rendah dibandingkan dengan gaji universitas swasta, ada pengecualian bagi mereka yang bekerja di beberapa universitas papan atas. Ini berarti ada kemungkinan lebih besar bahwa mereka yang bekerja di universitas lapis kedua dan ketiga menerima kompensasi yang tidak memadai untuk pekerjaan akademik hingga memaksa sebagian orang untuk mengambil pekerjaan dari luar.

Penelitian kami menunjukkan kasus di mana mereka yang berada di universitas lapis kedua atau ketiga menjalankan agensi dalam upaya mencapai agenda GEDI dalam keadaan sulit. Di Provinsi Biliran, salah satu provinsi terkecil dan terbaru di Filipina, misalnya, sejumlah besar staf akademik di Naval State University terus dipekerjakan secara tidak tetap, sebagai instruktur paruh waktu. Salah satu kendala bagi staf untuk dipekerjakan secara permanen adalah tingkat pendidikan yang tidak memadai. Walaupun gelar master diperlukan agar seseorang dapat dipekerjakan sebagai



anggota staf tetap, banyak yang tidak memiliki sumber keuangan untuk menyelesaikan pendidikan pascasarjana (MD, wawancara, 24 Desember 2021).

Meskipun tersedia beasiswa—yang didanai pemerintah maupun pihak lain—hanya sedikit staf yang mendaftar. Salah satu alasannya adalah karena sebagian besar beasiswa ditawarkan kepada mereka yang belajar sains dan matematika. Hal ini menunjukkan jenis hambatan yang terkait dengan bagaimana studi sosial dan humaniora kurang diprioritaskan dalam pemberian beasiswa. Alasan lainnya adalah karena beberapa staf tidak dapat memenuhi persyaratan dasar—misalnya, berkaitan dengan kemampuan bahasa—untuk mengajukan beasiswa. Masalah lain yang ditemukan, seperti rendahnya kemampuan bahasa Inggris atau bahasa internasional lainnya dan keterampilan TIK dasar yang diperlukan untuk mobilitas internasional, menimbulkan tantangan lebih besar bagi akademisi yang bekerja di universitas lapis kedua dan ketiga. Ini semua menunjukkan tantangan lebih besar yang mungkin dialami oleh akademisi yang berbasis di universitas lapis kedua dan ketiga untuk terlibat dalam pendidikan transnasional, di mana peserta didik berada di negeri yang berbeda dari tempat mereka tinggal.

Selain itu, kendati kurangnya skema pendanaan—untuk mendukung penelitian, publikasi, dan mobilitas internasional—menghambat akademisi di mana pun untuk memajukan karier, hal itu memberikan tantangan lebih besar bagi mereka yang berada di universitas lapis kedua. Dalam kasus Naval University, staf pengajar yang dipekerjakan secara tidak tetap seringkali harus mencari sumber pendapatan tambahan untuk menambah pemasukan yang mereka peroleh dari mengajar di universitas. Namun, mengingat Biliran baru-baru ini saja berkembang sebagai provinsi, hanya sedikit pekerjaan sehubungan dengan pengajaran yang tersedia untuk staf.

Dalam keadaan sulit, sumber daya yang disediakan melalui mandat Komisi PT untuk mendukung program pengarusutamaan GEDI membantu menghasilkan dukungan bagi staf perempuan. Dalam posisinya sebagai koordinator GAD (Gender and Development) di Naval University, MD menjelaskan bagaimana kantornya menggunakan dana alokasi program tahunan guna melakukan penelitian tentang situasi staf perempuan di puncak pandemi COVID-19 (wawancara, 24 Desember 2021). Penelitian ini mengidentifikasi dua masalah utama yang dihadapi oleh staf perempuan, terkait dengan beban ganda orang tua tunggal dan masalah kesehatan mental. Kantornya menggunakan hasil penelitian tersebut untuk merencanakan tindak lanjut, termasuk mengusulkan penyediaan pusat pengasuhan anak berbasis universitas, mengorganisir kampanye untuk meningkatkan kesadaran staf perempuan tentang hak-hak mereka di tempat kerja serta mengatur acara untuk membantu staf perempuan mengatasi masalah tekanan kerja.



6) Mengintegrasikan Inklusi ke Dalam Pedagogi

Salah satu cara terbaik untuk mempraktikkan teori GEDI dan membawanya ke tingkat berikutnya adalah dengan mengintegrasikannya ke dalam kurikulum. Sebagai bagian dari upaya pengarusutamaan GEDI, satu kampus di Filipina telah merancang kuliah berjudul “Gender dan Masyarakat” untuk membahas isu-isu GEDI di dalam kelas dan meningkatkan kesadaran.

“Seiring berjalannya waktu, kami dapat menyusun beberapa program di pusat. Jadi, tentu saja kami berfokus pada pengajaran, mengintegrasikan gender ke dalam kurikulum kami. Khususnya dalam pembuatan silabus inti. Kami memiliki mata kuliah seperti Gender dan Masyarakat. Kami juga mengintegrasikan gender ke dalam topik, misalnya, pemahaman diri. Jadi, tentu kami mencoba membuat silabus yang benar-benar menyentuh gender dan inklusi sosial secara lebih khusus. Hal ini mengingat keberagaman mahasiswa yang kami miliki di universitas” (MB, wawancara, 5 Januari 2022).

“...dalam hal bagaimana program arus utama kami bisa menjadi transformasi terkait gender, hal itu bisa membantu kami menghadapi tantangan anak laki-laki dan laki-laki dewasa. Ini sesuatu yang mungkin masih kami coba untuk memahaminya. Jadi, bagaimana kami bisa memasukkan pedagogi sensitif gender ke dalam cara kami mengajar bahasa Inggris. Jadi, kami baru saja membuat modul global tentang pengajaran bahasa Inggris dan pedagogi sensitif gender, setidaknya pada prinsipnya, harus ada guru perempuan dan laki-laki yang mengambil perkuliahan itu, meskipun sebagian besar guru di sekolah dasar adalah perempuan, tentu saja.” (LE, wawancara, 16 Desember 2021).

Kedua narasumber menyoroti pentingnya menerjemahkan pedagogi inklusif dan sensitif GEDI ke dalam ruang kelas untuk membantu anak-anak dalam mempertanyakan peran sosial tradisional dan stereotip serta memahami privilese dan hambatan yang dapat mengarah pada pemberdayaan.

7) Mencari Bentuk-Bentuk Alternatif Internasionalisasi

Internasionalisasi didorong oleh masalah ekonomi dan pedagogis, dengan mobilitas sebagai mekanisme kuncinya. Pada saat yang sama, struktur peluang bagi mobilitas tidak merata di antara kelompok-kelompok sosial yang berbeda. Di satu sisi, aktivitas mobilitas internasional dapat berpotensi mendorong inklusi sosial, misalnya dengan mendiversifikasi ruang akademik dan pendidikan. Di sisi lain, aktivitas itu juga dapat menciptakan ketimpangan baru jika masalah akses bagi kelompok marginal tidak ditangani. Dalam kontradiksi ini, agenda GEDI bersifat strategis.

Distribusi peluang yang tidak merata bisa datang dalam beberapa bentuk. Pertama, bahasa dan pendanaan adalah dua kendala yang paling sering muncul. Kedua, analisis teoretis tentang struktur



kemitraan antara “Global Utara” dan “Global Selatan” dapat menjadi umpan balik yang mencerahkan bagi manajer program. Sharpe (2015), seorang kritikus poskolonial, menyebutkan bahwa belajar di luar negeri mereproduksi praktik kolonial abad ke-19 dalam hal bahwa mahasiswa yang datang dari Selatan adalah pengunjung, bukan pihak yang setara. Yang kemudian dipupuk adalah semacam aspirasi kosmopolitan untuk menjadi “Utara” alih-alih mempertahankan nilai-nilai kosmopolitan yang memperkuat mobilitas sosial dengan cara yang menguntungkan “Selatan”. Program seperti eTwinning dapat dianggap sebagai bagian dari bentuk alternatif internasionalisasi, di mana siswa dan guru tidak perlu meninggalkan negara asal untuk melihat gagasan dan budaya yang asing bagi mereka. ETwinning adalah program yang didanai bersama oleh Erasmus+, program Eropa untuk Pendidikan, Pelatihan, Pemuda, dan Olahraga. Program ini menawarkan platform untuk guru, kepala sekolah, dan staf yang bekerja di sekolah di salah satu negara-negara Eropa yang terlibat untuk berkomunikasi, berkolaborasi, mengembangkan proyek, berbagi, dan menjadi bagian dari komunitas belajar di Eropa. Program tersebut saat ini melibatkan 43 negara di Eropa dan luar Eropa (eTwinning, 2022).

Program “pertukaran virtual” semacam itu dapat memberi pengaruh positif bagi GEDI. Program tersebut bisa mendorong mahasiswa, dari rumah dan secara nyaman, untuk meningkatkan kesadaran budaya masyarakat lain dan keragaman negeri lain. Jika diterapkan dalam konteks Asia Tenggara, program pertukaran virtual ini dapat bermanfaat bagi akademisi perempuan dalam sistem pendidikan tinggi yang sering menghadapi hambatan untuk belajar di luar negeri, sembari berakrobat menangani pekerjaan rumah tangga, dalam memajukan karir mereka.

Bentuk-bentuk alternatif internasionalisasi yang terintegrasikan ke dalam kurikulum bisa memberikan kesempatan pembelajaran yang lebih baik dan kemitraan yang lebih adil. Bentuk-bentuk alternatif internasionalisasi perlu dirancang untuk secara sengaja mengusik gagasan yang diterima begitu saja tentang potensi transformatif dan hasil baik pendidikan di luar negeri. Bentuk-bentuk itu perlu mendorong refleksi mahasiswa tentang keterlibatan mereka dalam mempertahankan hubungan kuasa yang asimetris dalam pengalaman pendidikan mereka di luar negeri dan momen-momen mikronya.



Kesimpulan dan Rekomendasi



E. Kesimpulan dan Rekomendasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi, mendeskripsikan, dan menganalisis inisiatif—baik yang dihasilkan melalui institusi maupun aktor—yang telah memperluas ruang sosial GEDI di PT. Kami mencapai tujuan itu dengan menjelaskan bagaimana para akademisi dan pengelola universitas ASEAN mempraktikkan dan menegosiasikan nilai-nilai GEDI dalam pekerjaan mereka. Kami mempresentasikan temuan-temuan pada tingkat makro (kerangka peraturan), meso (kebijakan kelembagaan), dan mikro (inisiatif yang dipimpin peneliti) di negeri-negeri ASEAN. Selanjutnya, kami menyajikan temuan-temuan utama mengenai inisiatif mikro yang berpotensi menjadi arus utama melalui kebijakan kelembagaan (meso) dan kerangka peraturan dan pendanaan (makro).

Kami menemukan bahwa prakarsa GEDI yang efektif terjadi di tingkat mikro. Terlepas dari hambatan struktural (peraturan dan pendanaan) dan simbolis (budaya dan ideologis), aktor-aktor dapat mengelola proyek dan program yang memberi manfaat bagi mereka yang terpinggirkan secara sosial. Sebagian besar dari mereka adalah outlier dalam kesenjangan struktural dan sistematis yang lebih signifikan dalam gender dan ranah sosial. Bekerja di luar arus utama memiliki kekuatan dan kelemahan. Di satu sisi, inisiatif-inisiatif ini terfragmentasi, programatik, dan sporadis, menyulitkan konsolidasi agenda GEDI bersama di tingkat ASEAN. Namun, di sisi lain, ini berarti aktor dan institusi dapat mewujudkan agensi dengan otonomi lebih besar dibandingkan jika mereka melaksanakan program Negara (terutama yang mendiskriminasi mahasiswa LGBT secara negatif).

Itu sebabnya kami merekomendasikan inisiatif semacam itu untuk didukung dengan cara yang akan membuatnya tidak terlalu bergantung pada kondisi insidental. Kami mengajukan rekomendasi-rekomendasi berikut untuk mempromosikan agenda GEDI sebagai bagian dari upaya internasionalisasi universitas-universitas ASEAN:

1) Mengembangkan kerangka kerja regulasi yang menasar pada isu kesenjangan gender, kekerasan berbasis gender, dan pengucilan sosial

Sebuah cara untuk memastikan akses dan perlindungan setara bagi perempuan dan kelompok minoritas adalah dengan membuat dan memperbaiki undang-undang dan kebijakan yang memberikan tanggapan institusional terhadap kekerasan berbasis gender dan pengucilan sosial. Kasus Indonesia dalam perkembangan Permendiknas tentang kekerasan seksual di kampus



telah memberikan payung hukum untuk menanggapi dan menangani kekerasan berbasis gender di sektor PT.

2) Mengarusutamakan pendekatan GEDI dalam kerja penelitian dan advokasi

Absennya pendekatan GEDI di PT memperlihatkan pentingnya pengarusutamaan GEDI di PT ASEAN. Mendirikan Pusat Penelitian dan Advokasi GEDI, serta mengembangkan indikator sensitif GEDI di Pusat Penelitian yang mempertimbangkan lokalitas tertentu dan konteks sejarah, akan memastikan inklusivitas agenda internasionalisasi. Dengan demikian, indikator-indikator sensitif GEDI akan memastikan bahwa isu gender, inklusi, dan keberagaman diakui di seluruh penelitian, kerja advokasi, dan program internasionalisasi, sehingga mengurangi reproduksi status quo yang merugikan GEDI.

Selain mengarusutamakan GEDI dalam penelitian, advokasi, dan SDM, PT juga dapat menyediakan lebih banyak platform media bagi peneliti/aktivis perempuan untuk menyuarakan ide-ide mereka. Ini akan mengarah pada penelitian lebih lanjut tentang gender untuk mengevaluasi partisipasi, kinerja, dan produktivitas melawan patriarki. Untuk mengarusutamakan GEDI ke dalam kurikulum, perlu dilakukan lebih banyak advokasi untuk mengintegrasikan gender ke dalam studi dan tidak hanya diberikan kepada gender tertentu (perempuan). Stereotip terhadap perempuan untuk mempelajari bidang tertentu di PT dapat dihilangkan dengan mengarusutamakan GEDI melalui advokasi. Kebijakan ini perlu dicermati dan diteliti oleh para manajer dan pimpinan PT agar menghasilkan aturan yang sesuai dengan konteks lokal di mana PT itu berada. Hal yang terakhir dalam pengarusutamaan GEDI adalah kebutuhan untuk merancang rubrik evaluasi agar dampak program GEDI tertentu pada mahasiswi dan akademisi dapat dievaluasi.

3) Berinvestasi dalam pementoran kepemimpinan dengan latar beragam

Ada banyak hambatan dalam membidik reformasi struktural dan budaya, karena itu kami memperhatikan aktor-aktor potensial atau pemimpin masa depan untuk meningkatkan keberagaman dalam peran pengambilan keputusan dan menyediakan kepemimpinan bagi inisiatif GEDI. Pendampingan kepemimpinan dalam bentuk formal (seperti peningkatan kapasitas, rekrutmen inklusif, pelatihan kepemimpinan, dll) dan model pendampingan informal (pemberian dukungan dan saran) perlu diprioritaskan bagi perempuan dan kelompok terpinggirkan lainnya, atau mereka yang memiliki keprihatinan serupa. Program yang dirancang untuk membantu mempersiapkan kelompok-kelompok tersebut mengambil posisi



kepemimpinan harus berfokus pada internalisasi nilai-nilai inti GEDI yang dapat mendukung kemajuan agenda GEDI.

4) Mempromosikan mobilitas inklusif

Berinvestasi dalam agenda internasionalisasi membutuhkan mobilitas inklusif baik secara sosial maupun akademis untuk staf dan mahasiswa dengan prioritas GEDI. Mobilitas inklusif berarti memastikan bahwa pendidikan tinggi dapat diakses oleh semua kelompok masyarakat, termasuk perempuan dan kelompok terpinggirkan lainnya. Mobilitas inklusif harus dibuat eksplisit dan tidak diasumsikan benar-benar menjawab masalah kesenjangan gender dan pengucilan sosial. Ketika berinvestasi di kampus satelit atau melayani mobilitas ke dalam, pertimbangan harus diberikan guna memastikan keamanan dan aksesibilitas perempuan dan mahasiswa penyandang disabilitas untuk mencegah terhambatnya kemajuan internasionalisasi. Pengalaman internasionalisasi seperti kegiatan kredit mikro dalam GEDI juga dapat dilakukan bagi mahasiswa yang ingin mengeksplorasi subjektivitas atau perspektif budaya lain tentang gender. Kemitraan antar-PT yang prioritasnya ada di bidang gender juga dapat dilakukan, dengan mengadakan program pertukaran pemahaman antarbudaya tentang gender, misalnya.

5) Dukungan program dan pendanaan

Pendanaan dan dukungan program lebih besar akan memperkuat inisiatif peneliti yang berjalan di tingkat mikro strategi GEDI, dan mengarusutamakannya sebanyak mungkin ke tingkat meso dan makro. Inisiatif-inisiatif ini juga dapat mengambil manfaat dari program kepemimpinan yang menghubungkan aktor-aktor secara regional. Berbagi taktik dan strategi dapat dilakukan antaraktor dan antarinstitusi, atau lintas aktor-institusi, dengan harapan agar pengumpulan sumber daya daerah dapat dilakukan dari bawah ke atas alih-alih sebaliknya. Pendekatan dari bawah ke atas dapat mempromosikan ketahanan dan keberlanjutan upaya lokal yang lebih besar, memberikan dukungan yang diperlukan bagi para aktor dan lembaga yang telah bekerja secara independen untuk mempromosikan GEDI (dengan atau tanpa adanya pendanaan eksternal) dan memanfaatkan dampaknya.

Pendanaan dan pengembangan program lebih besar juga dapat membuka peluang menjangkau mahasiswa agar mengikuti lebih banyak program dalam GEDI, misalnya beasiswa untuk yang kurang mampu secara ekonomi. Di bagian temuan dijelaskan bahwa salah satu kendala yang berimbas pada senjangnya distribusi program/mobilitas internasionalisasi adalah pendanaan. Dengan demikian, memberikan lebih banyak kesempatan beasiswa akan bermanfaat untuk mempromosikan inklusi dalam internasionalisasi. Model beasiswa lain juga dapat berupa



pendanaan untuk mendukung lebih banyak pelatihan bagi perempuan dengan latar belakang rentan/terpinggirkan untuk membantu mereka menjadi lebih mandiri.

Dukungan dana dan program dapat berupa mata kuliah dalam kurikulum PT, dengan menyediakan mata kuliah yang tidak berbasis gender. Dalam hal ini, akan dibutuhkan bantuan dari kementerian pendidikan dan para ahli di lapangan guna mengintegrasikan kuliah-kuliah berbasis nongender bagi mahasiswa. Program lain yang dapat dipromosikan adalah kuliah singkat bagi mahasiswa alih-alih mobilitas jangka panjang. Dengan mengadakan kuliah singkat dan mendanainya, kita dapat menjangkau lebih banyak orang untuk belajar tentang keberagaman dan menyertakan lebih banyak orang, lebih banyak peluang. Yang menonjol di sini adalah sumber pendanaan yang perlu diintensifkan demi menjamin keberlangsungan program/kuliah dan memiliki lebih banyak donor untuk mendukung, tidak hanya pemerintah, tetapi juga sumber lain, yaitu organisasi global atau sektor swasta.

6) Mengintegrasikan inklusi ke dalam kurikulum dan pedagogi

Agenda GEDI perlu diintegrasikan ke dalam struktur kurikulum, pedagogi (proses belajar-mengajar), program asesmen, dan mobilitas. Agenda GEDI juga dapat ditambahkan ke dalam topik atau materi relevan dalam mata kuliah yang ada. Selain itu, kolaborasi antarnegeri juga dapat disesuaikan dengan merancang struktur kurikulum dan pedagogi yang memasukkan agenda GEDI. Hal ini akan memungkinkan pertukaran wawasan dari bermacam cara akademisi berbagai negeri mengembangkan strategi untuk memberdayakan peserta didik guna mempertanyakan peran gender dan stereotip gender tradisional, dan pemahaman tentang privilese berbasis terstruktur, serta kendala yang dialami oleh masyarakat.



Rujukan



Rujukan

- APRU (2019). APRU Gender Gap Report. Hong Kong. https://apru.org/resources_report/2019-apru-gender-gap-report/
- ASEF (2021). ARC8 Outlook Report 2030: Inclusive and Diverse Higher Education in Asia and Europe. Singapore. https://arc.asef.org/wp-content/uploads/2021/09/2021_09_ARC8_Outlook_Report_2030_Inclusive_Diverse_He.pdf
- ASEAN (2016). ASEAN Work Plan on Education 2016-2020. Malaysia. https://www.aseanrofund.com/lib/upload/files/resources/31_-_ASEAN_20Work_20Plan_20on_20Education_202016-2020.pdf
- ASEAN (2021). ASEAN Work Plan on Education 2021-2025. <https://aihd.mahidol.ac.th/aunhpn/pdf/The36thASEANUniversityNetworkBoardofTrustees.pdf>
- ASEM (2021). ASEM National Equity Policies in Higher Education Report (2021). Singapura. https://arc.asef.org/wp-content/uploads/2021/11/211029_ASEM-Equity-Policy-Report-V2.pdf
- Blackmore, J. (2006). Social Justice and the Study and Practice of Leadership in Education: A Feminist History. *Journal of Educational Administration and History*, 38(2), 185–200. <https://doi.org/10.1080/00220620600554876>
- Blackmore, J. (2017). Leadership in Higher Education: A Critical Feminist Perspective on Global Restructuring. Dalam S. Wright & C. Shore (Eds.), *Death of the Public University: Uncertain futures for higher education in the knowledge economy* (pp. 90–113). Berghahn Books.
- Cantwell, B. (2019). Are international students cash cows? Examining the relationship between new international undergraduate enrollments and institutional revenue at public colleges and universities in the US. *Journal of international students*, 5(4), 512–525.
- Davies, S. E., Nackers, K., & Teitt, S. (2014). Women, Peace and Security as an ASEAN priority. *Australian Journal of International Affairs*, 68(3), 333–355. <https://doi.org/10.1080/10357718.2014.902030>
- Eng, K. H., & Yang, D. W. (2020). Gender and Sexual Diversity in Asian Universities. Dalam Sanger, C. S., & Gleason, N. W. (Eds). *Diversity and Inclusion in Global Higher Education* (pp. 231-262). Palgrave Macmillan, Singapura.
- Fazackerley, A. (2021). ‘Treated like Cash Cows’: International Students at Top London Universities Withhold £ 29,000 Fees’. *The Guardian*.



- Feuer, H. N., & Hornidge, A.-K. (2015). Higher education cooperation in ASEAN: building towards integration or manufacturing consent? *Comparative Education*, 51(3), 327–352. <https://doi.org/10.1080/03050068.2015.1031474>
- Fitzgerald, T., & Wilkinson, J. (2010). Travelling towards a mirage? Gender, leadership and higher education. Post Pressed.
- Higher Education Across Asia: An Overview of Issues and Strategies (2011). Asia Development Bank. Filipina.
- Hill, C., Thuy, P. T. N., Storey, J., & Vongphosy, S. (2017). Lessons learnt from gender impact assessments of hydropower projects in Laos and Vietnam. *Gender and Development*, 25(3), 455–470. <https://doi.org/10.1080/13552074.2017.1379777>
- Jarvis, D. S. L., & Mok, K. H. (2019). Transformations in Higher Education Governance in Asia: Policy, Politics and Progress (Higher Edu). Springer.
- Kim, D. Y. (2012). *Women and the Media in Asia*. New York: Palgrave Macmillan.
- Langlois, A. J., Wilkinson, C., Gerber, P., & Offord, B. (2017). Community, identity, orientation: sexuality, gender and rights in ASEAN. *The Pacific Review*, 30(5), 710–728. <https://doi.org/10.1080/09512748.2017.1294613>
- Licuanan, P. (2004). Women's Higher Education in Asia. *International Higher Education*, Sept 24, (37).
- Luke, C. (1997). Women in Higher Education Management in Thailand. *Asian Journal of Women's Studies*, 3(4), 98.
- Luke, C. (2000). One step up, two down: Women in higher education management in Southeast Asia. Dalam M. Tight (Ed.), *Academic Work and Life: What it is to be an Academic, and How this is Changing* (pp. 285–305). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3628\(00\)80101-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3628(00)80101-X)
- Luke, C. (2001). Academic Career Paths: Women in Senior Management in Malaysian Higher Education. *Asia Pacific Journal of Education*, 21(2), 52–75.
- Luke, C. (2002). Globalization and Women in Southeast Asian Higher Education Management. *Teachers College Record*, 104(3), 625–662.
- McKercher, C. (2013). Precarious times, precarious work: A feminist political economy of freelance journalists in Canada and the United States. Dalam *Critique, social media and the information society* (pp. 231–242). Routledge.
- Mok, K. H. (2008). Varieties of regulatory regimes in Asia: The liberalization of the higher education market and changing governance in HongKong, Singapore and Malaysia. *Pacific Review*, 21(2), 147–170. <https://doi.org/10.1080/09512740801990220>



- Morley, L. (2013). International trends in women's leadership in higher education. Dalam M. Stiasny & T. Gore (Eds.), *Going Global: Identifying Trends and Drivers of International Education* (pp. 279–298). Emerald Group Publishing Limited.
- Morley, L., & Crossouard, B. (2016). Women's leadership in the Asian Century: does expansion mean inclusion? *Studies in Higher Education*, 41(5), 801–814. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1147749>
- O'Keefe, T., & Courtois, A. (2019). 'Not one of the family': Gender and precarious work in the neoliberal university. *Gender, Work and Organization*, 26(4), 463–479. <https://doi.org/10.1111/gwao.12346>
- Olson-Strom, S., & Rao, N. (2020). Higher education for women in Asia. Dalam Sanger, C. S., & Gleason, N. W. (Eds). *Diversity and inclusion in global higher education* (pp. 263–282). Palgrave Macmillan, Singapura.
- Rakhmani, I., Eliyanah, E., & Sakhiyya, Z. (2021, February 15). Research: Indonesian female academics bear the brunt of the pandemic. *The Conversation*. <https://theconversation.com/research-indonesian-female-academics-bear-the-brunt-of-the-pandemic-154487>
- Sakhiyya, Z., & Locke, K. (2019). Empowerment vs. meritocracy discourses in Indonesian public universities: The case of female leaders. *Asian Journal of Women's Studies*, 25(2), 198–216. <https://doi.org/10.1080/12259276.2019.1610210>
- Sakhiyya, Z., & Rata, E. (2019). From 'priceless' to 'priced': the value of knowledge in higher education. *Globalisation, Societies and Education*, 17(3), 285–295. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14767724.2019.1583089>
- Seneviratne, Kalinga. (2021, December 4). Developing inclusivity via digitalised international HE. *University World News*. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20211203064052934>.
- Sharpe, E. K. (2015). Colonialist Tendencies in Education Abroad. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 27(2), 227–234.
- Suryakusuma, J. (2011). *State Ibuism: The Social Construction of Womanhood in New Order Indonesia*; Komunitas Bambu: Depok, Indonesia.
- Welch, A. (2012). The limits of regionalism in Indonesian higher education. *Asian Education and Development Studies*, 1(1), 24–42. <https://doi.org/10.1108/20463161211194441>
- Wicaksono, T. & Kartikasari, A. (2021, November). Unravelling gender-based violence in Southeast Asia. *New Mandala*. Diakses pada 7 Maret 2022 dari <https://www.newmandala.org/unravelling-gender-based-violence-in-southeast-asia/>.



- Wijaya Mulya, T., & Sakhiyya, Z. (2020). "Leadership is a sacred matter": Women leaders contesting and contextualising neoliberal meritocracy in the Indonesian academia. *Gender and Education*.
- Yepes, C. D. P. (2006). World regionalization of higher education: policy proposals for international organizations. *Higher Education Policy*, 19, 111–128. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300113>

Situs Web

- ASEF (2021). Capacity Building Workshop on Equitable Access and Success in Higher Education. https://asef.org/projects/cbw_equitable_access_he/. (Diakses pada 21 April 2022).
- ASEF (2021). Capacity Building Workshop on Inclusion in Internationalisation of ASEAN Universities. <https://asef.org/projects/capacity-building-workshop-advancing-inclusion-in-international-higher-education-in-asean/>. (Diakses pada 21 April 2022).
- British Council. English and Digital for Girls' Education (EDGE). <https://www.britishcouncil.org/society/womens-and-girls-empowerment/our-work/edge>. (Diakses pada 21 April 2022).
- Eskills4girls. <https://www.eskills4girls.org/girls-innovation-camps-sustainable-economic-development-through-technical-and-vocational-education-and-training/> (Diakses pada 29 April 2022)
- eTwinning. <https://www.etwinning.net/nl/pub/index.htm>
- Khalid, Dato' Seri Mahdzir (2018). Malaysia: Women in STEM. <https://ibefocus.org/articles/malaysia-women-stem/>. (Diakses pada 31 Maret 2022).
- PEER. <https://education-profiles.org/>. (Diakses pada 10 Maret 2022)
- SHARE Programme. Second Round of "Peer Multiplier Training (Training of Trainers) pada Juni 2022. <https://share-asean.eu/news/call-proposals-peer-multiplier-training>. (Diakses pada 21 April 2022).
- Quantifying Women in Science: Interactive Tool. <http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Pages/women-in-science-leaky-pipeline-data-viz.aspx> (Diakses pada 9 Juni 2014).
- Vina Capital Foundation. Brighter path educational programs for ethnic minority girls. <https://vinacapitalfoundation.org/en/ourprograms/brighter-path/> (Diakses pada 29 April 2022).



Asia Research Centre Universitas Indonesia
Ruang Cendekia Multifungsi Jakob Oetama
Gedung H, Lantai 6
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP)
Universitas Indonesia
Depok, Jawa Barat 16424
INDONESIA

