10.6.10 Does your university as a body have reasonable accommodation policy/strategy implemented, including adequately funded mechanism for persons with disability?

IPB University officially implements a comprehensive reasonable accommodation policy and strategy, including dedicated support and funding mechanisms for persons with disabilities across the campus environment. This framework is mandated under **Rector Regulation No. 43 of 2025 on Gender Mainstreaming within the Perspective of Gender Equality, Disability, and Social Inclusion (GEDSI) at IPB**, specifically under **Article 10 (Page 9)**, which obligates the provision of affirmative access schemes, mentoring programs, scholarships, the provision and maintenance of disability-friendly facilities in every building, as well as adequate budget allocations to support socially inclusive groups. **Articles 11–16 (Page 9-11)** establish the operational components of disability-responsive services, encompassing institutional leadership, physical accessibility, accessible information and communication, reasonable accommodation, and personnel capacity. The regulation specifically identifies mentoring services, flexible scheduling, proactive service delivery, and priority queues as forms of reasonable accommodation measures. It also promotes universal design principles through accessible pathways, ramps, priority parking, elevators, accessible restrooms, assistive technology, and other supporting facilities. Furthermore, **Article 12 (Page 9)** explicitly identifies budgetary support as a core component of institutional leadership and governance in implementing inclusive and accessible services. This provision serves as the official policy basis for allocating institutional resources toward reasonable accommodation and disability inclusion, emphasizing that accessibility must be managed through structured institutional planning and budgeting rather than voluntary or temporary initiatives. Operational guidelines are technicalized through **Rector Regulation No. 44 of 2025 on Guidelines for Gender Mainstreaming within the Perspective of Gender Equality, Disability, and Social Inclusion (GEDSI) at IPB**, specifically on **Page 28,** which set forth operational standards for reasonable accommodation, physical and non-physical accessibility, infrastructure adaptations, and sustained funding schemes to guarantee full equity for persons with disabilities.

SALINAN

PERATURAN

REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR

NOMOR 43 TAHUN 2025

TENTANG

PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM PERSPEKTIF

GENDER EQUALITY, DISABILITY, AND SOCIAL INCLUSION

DI LINGKUNGAN INSTITUT PERTANIAN BOGOR

REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR

Menimbang : a. bahwa untuk memperlancar, mendorong, mengefektifkan, mengoptimalkan, serta menciptakan lingkungan kampus Institut Pertanian Bogor yang sensitif gender, perlu dilakukan pengarusutamaan gender dalam perspektif *Gender Equality, Disability, and Social Inclusion* di lingkungan Institut Pertanian Bogor;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor Institut Pertanian Bogor tentang Pengarusutamaan Gender dalam Perspektif Gender *Equality, Disability, and Social Inclusion* di Lingkungan Institut Pertanian Bogor;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5453);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);

4. Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 28/MWA-IPB/P/2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 28/MWA-IPB/P/2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor;
5. Keputusan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 72/K/MWA-IPB/2023 tentang Pengangkatan Rektor Institut Pertanian Bogor Periode 2023-2028;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR TENTANG PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM PERSPEKTIF GENDER *EQUALITY, DISABILITY, AND SOCIAL INCLUSION* DI LINGKUNGAN INSTITUT PERTANIAN BOGOR.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Definisi

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Pengarusutamaan Gender yang selanjutnya disebut PUG adalah strategi untuk mewujudkan Kesetaraan Gender, melalui integrasi perspektif Gender ke dalam proses pembangunan yang mencakup penyusunan kebijakan, perencanaan dan penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, pelaporan, dan pengawasan.
2. Gender adalah konsep yang mengacu pada pembedaan peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari perubahan keadaan sosial dan budaya masyarakat. Gender adalah nilai, peran, dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang dikonstruksikan secara sosial dan budaya masyarakat.

3. GEDSI (Gender Equality, Disability, and Social Inclusion) adalah konsep yang memuat suatu strategi kesetaraan pada kelompok laki-laki dan perempuan, penyandang disabilitas dan kelompok rentan.
4. Kesetaraan Gender adalah kondisi dan kedudukan yang setara antara laki-laki dan perempuan untuk memperoleh hak-haknya sebagai manusia, dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, berpartisipasi di seluruh proses pembangunan dan pengambilan keputusan, serta memperoleh manfaat dari pembangunan.
5. Keadilan Gender adalah suatu kondisi di mana perempuan dan laki-laki, penyandang disabilitas dan kelompok rentan diperlakukan secara adil sesuai dengan kebutuhan dan situasi masing-masing, dengan tujuan menghilangkan ketidaksetaraan gender, diskriminasi pada penyandang disabilitas dan kelompok rentan.
6. Analisis Gender Perspektif GEDSI adalah analisis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran, tanggung jawab laki-laki dan perempuan akibat perubahan keadaan sosial dan budaya masyarakat berbasis strategi kesetaraan kelompok laki-laki dan perempuan, penyandang disabilitas dan kelompok rentan.
7. Responsif Gender Perspektif GEDSI adalah keadaan memberikan perhatian yang konsisten dan sistematis terhadap perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan, penyandang disabilitas dan kelompok rentan dalam masyarakat yang diwujudkan dalam sikap dan aksi untuk mengatasi ketidakadilan yang terjadi karena perbedaan-perbedaan tersebut.
8. Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.
9. Penyelenggara Pelayanan Publik yang selanjutnya disebut Penyelenggara adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata- mata untuk kegiatan pelayanan publik.
10. Akomodasi yang Layak adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan.

11. Kelompok Rentan adalah masyarakat yang memiliki karakteristik dan kondisi dengan risiko tinggi mengalami hambatan dalam mengakses pelayanan publik, baik secara fisik, sosial, ekonomi, lingkungan, dan geografis.
12. Pelecehan seksual adalah perkataan dan perbuatan yang mengarah pada hal-hal yang bersifat seksual dilakukan oleh salah satu pihak terhadap pihak lainnya yang menimbulkan ketidaknyamanan dan kesakitan baik secara fisik maupun mental pada pihak tersebut.
13. Aksesibilitas adalah tingkat kemudahan yang tersedia dan dapat digunakan oleh Penyandang Disabilitas guna mewujudkan kesamaan kesempatan.
14. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
15. Unit Kerja adalah Unit kerja di lingkungan IPB meliputi lembaga, badan, fakultas, sekolah, direktorat, biro, pusat studi, departemen/program studi, kantor, dan unit kerja penunjang.
16. Monitoring dan Evaluasi Penyelenggaraan PUG Perspektif GEDSI di tingkat IPB (Focal Point) adalah proses yang dilakukan untuk menilai sejauh mana program dan kebijakan terkait kesetaraan gender perspektif GEDSI diimplementasikan dan berdampak.
17. Perguruan Tinggi Responsif Gender perspektif GEDSI yang selanjutnya disingkat PTRG adalah perguruan tinggi yang memiliki kebijakan, program, kegiatan, dan penganggaran dengan memperhatikan perbedaan kebutuhan, pengalaman, dan aspirasi sivitas akademika perempuan dan laki-laki, penyandang disabilitas serta kelompok rentan dalam Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP) tata kelola dan Tridharma Perguruan Tinggi melalui Strategi Pengarusutamaan Gender (PUG) perspektif GEDSI.
18. Institut Pertanian Bogor yang selanjutnya disingkat IPB adalah perguruan tinggi negeri badan hukum (PTN-BH).
19. Rektor adalah organ institut yang memimpin dan mengelola penyelenggaraan pendidikan tinggi pada institut.

20. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, dan teknologi, melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 2

Penetapan Pengarusutamaan Gender dalam Perspektif Gender *Equality, Disability, and Social Inclusion* ini bertujuan untuk:

a. mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender perspektif GEDSI bagi semua tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan mahasiswa-mahasiswi IPB dalam aspek akses sumber daya dan kesempatan dan kenikmatan manfaat darinya, pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam perencanaan;
b. menjadi landasan hukum bagi sivitas akademika dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang responsif gender perspektif GEDSI di Institut Pertanian Bogor.
c. menjamin terpeliharanya lingkungan IPB yang responsif gender dan perspektif GEDSI.

Bagian Ketiga

Prinsip

Pasal 3

Prinsip-prinsip yang mendasari pembentukan kebijakan ini meliputi:

a. kesetaraan dan keadilan gender sebagai landasan utama;
b. non-diskriminasi dalam setiap kebijakan, program, dan layanan;
c. inklusivitas dalam perspektif GEDSI dengan memperhatikan keberagaman latar belakang sivitas akademika;
d. partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan;
e. transparansi dan akuntabilitas untuk memastikan tata kelola yang bertanggung jawab; dan
f. *evidence-based policy*, menggunakan data terpilah menurut jenis kelamin sebagai dasar pengambilan keputusan.

BAB II

PENYELENGGARAAN PELAYANAN PUBLIK

RESPONSIF GENDER PERSPEKTIF GEDSI

Bagian Kesatu

Kelompok Rentan

Pasal 4

(1) IPB menyelenggarakan Pelayanan Publik ramah bagi perempuan, penyandang disabilitas, dan Kelompok Rentan.

(2) Kelompok Rentan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
   a. orang lanjut usia;
   b. wanita hamil;
   c. anak-anak;
   d. korban bencana alam dan bencana sosial; dan
   e. kelompok dengan keterbatasan dalam hal sosial ekonomi.

Pasal 5

(1) Penyandang disabilitas merupakan setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

(2) Pemenuhan dukungan bagi penyandang disabilitas dalam mengakses Pelayanan Publik berupa:
   a. aksesibilitas fisik, nonfisik, dan Akomodasi yang Layak;
   b. fasilitas penunjang;
   c. informasi yang sesuai dengan kondisi disabilitas;
   d. peningkatan kesadaran dan pelatihan bagi Penyelenggara;
   e. perlakuan yang adil dan nondiskriminatif; dan
   f. sikap atau tindakan yang ramah terhadap penyandang disabilitas.

Pasal 6

(1) Orang lanjut usia merupakan seseorang yang telah mencapai usia 60 (enam puluh) tahun ke atas.

(2) Pemenuhan dukungan bagi orang lanjut usia dalam mengakses Pelayanan Publik berupa:
   a. aksesibilitas fisik, non fisik, dan akomodasi yang layak;
   b. sikap atau tindakan yang ramah terhadap orang lanjut usia;
   c. informasi yang sesuai dengan usia; dan
   d. dukungan dalam navigasi.

Pasal 7

(1) Wanita hamil merupakan perempuan yang sedang mengandung janin di dalam rahimnya yang dimulai dari konsepsi sampai lahirnya janin.
(2) Pemenuhan dukungan bagi wanita hamil dalam mengakses Pelayanan Publik berupa:
   a. aksesibilitas fisik yang memadai;
   b. lingkungan fisik yang aman; dan
   c. sikap atau tindakan yang ramah terhadap wanita hamil.

Pasal 8

(1) Anak-anak merupakan setiap manusia yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun dan belum menikah.
(2) Pemenuhan dukungan bagi anak-anak dalam mengakses Pelayanan Publik berupa:
   a. aksesibilitas fisik yang memadai;
   b. fasilitas di tempat umum bagi anak;
   c. sikap atau tindakan yang ramah terhadap anak-anak;
   d. keamanan yang memadai; dan
   e. penanganan khusus untuk anak-anak disabilitas.

Pasal 9

(1) Korban bencana alam merupakan orang atau sekelompok orang yang mengalami kerugian baik secara fisik, psikis, dan materil serta dampak buruk akibat peristiwa bencana alam.
(2) Korban bencana sosial merupakan orang atau sekelompok orang yang mengalami kerugian baik secara fisik, psikis, dan materil serta dampak buruk akibat peristiwa dampak buruk akibat bencana sosial.

(3) Pemenuhan dukungan bagi korban bencana alam dan bencana sosial dalam mengakses Pelayanan Publik berupa:
   a. aksesibilitas fisik yang memadai; dan
   b. kemudahan akses menuju Penyelenggara.

Pasal 10

(1) Kelompok dengan keterbatasan dalam hal sosial ekonomi merupakan sekelompok orang yang berada pada tingkat kesejahteraan rendah, ditandai dengan keterbatasan dalam akses pendapatan, pendidikan, pekerjaan, kesehatan, dan pemenuhan kebutuhan dasar lainnya.
(2) Kelompok ini memiliki penghasilan di bawah garis kemiskinan atau berada pada desil terbawah distribusi pendapatan, dengan kondisi kerentanan ekonomi yang tinggi serta keterbatasan dalam mobilitas sosial
(3) Pemenuhan dukungan bagi kelompok sosial ekonomi bawah dalam mengakses pelayanan publik berupa:
   a. keringanan biaya atau subsidi atas layanan dasar; dan
   b. perlindungan dari diskriminasi dalam mendapatkan pelayanan.

Bagian Kedua
Aspek Penyelenggaraan Pelayanan Publik
Responsif Gender Perspektif GEDSI

Pasal 11

Penyelenggaraan Pelayanan Publik Responsif Gender Perspektif GEDSI, meliputi aspek:
a. kebijakan dan kepemimpinan;
b. aksesibilitas fisik;
c. aksesibilitas informasi dan komunikasi;
d. akomodasi yang layak; dan
e. sumber daya manusia.

Pasal 12

(1) Aspek kebijakan dan kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a untuk memastikan Pelayanan Publik yang disediakan mendorong implementasi pengarusutamaan gender perspektif GEDSI serta praktik yang inklusif dan aksesibel dalam seluruh organisasi.

(2) Aspek kebijakan dan kepemimpinan meliputi:
   a. komitmen pimpinan;
   b. dukungan anggaran;
   c. standar pelayanan inklusif;
   d. partisipasi; dan
   e. program/inovasi.

Pasal 13

(1) Aspek aksesibilitas fisik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b mencakup desain bangunan, fasilitas, dan infrastruktur dengan prinsip Desain Universal yang memungkinkan Kelompok Rentan dengan hambatan mobilitas atau disabilitas lainnya untuk dapat mengakses dan menggunakan pelayanan dengan nyaman.
(2) Aspek aksesibilitas fisik meliputi:
   a. jalur pemandu;
   b. area parkir khusus;
   c. jalur landai;
   d. area prioritas;
   e. toilet disabilitas;
   f. loket prioritas;
   g. ruang laktasi;
   h. area ramah anak;
   i. lift;
   j. alat bantu; dan
   k. ruang tenang.

Pasal 14

(1) Aspek aksesibilitas informasi dan komunikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c yaitu menyediakan informasi yang dapat diakses dalam berbagai format dengan menerapkan prinsip Desain Universal, serta teknologi dan alat bantu yang mendukung Kelompok Rentan dalam berkomunikasi.
(2) Aspek aksesibilitas informasi dan komunikasi meliputi:
   a. informasi pelayanan;
   b. laman web;
   c. media sosial;
   d. aplikasi seluler;

e. rambu dan marka; dan
f. layanan pengaduan.

Pasal 15

(1) Aspek Akomodasi yang Layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d yaitu menyediakan layanan dan fasilitas tambahan yang diperlukan untuk memastikan bahwa Kelompok Rentan dapat mengakses dan menggunakan layanan secara efektif dan efisien, sesuai dengan preferensi dan kebutuhan.
(2) Aspek Akomodasi yang Layak meliputi:
a. pendampingan;
b. fleksibilitas jadwal;
c. pelayanan jemput bola; dan
d. antrean prioritas.

Pasal 16

(1) Aspek sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf e yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan memadai untuk memberikan Pelayanan Publik yang sensitif terhadap kebutuhan Kelompok Rentan.
(2) Aspek sumber daya manusia meliputi pelatihan sensitivitas disabilitas dan etika.

Bagian Ketiga
Tata Kelola Perguruan Tinggi Responsif Gender perspektif GEDSI

Pasal 17

(1) Pelaksanaan Perguruan Tinggi yang responsif gender perspektif GEDSI pada berbagai tingkatan adalah sebagai berikut:
a. Rektor IPB melakukan pembinaan umum dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan program pengarusutamaan gender perspektif GEDSI di lingkungan IPB;
b. Pokja PUG Perspektif GEDSI IPB di bawah koordinasi Wakil Rektor Bidang Resiliensi Sumberdaya dan Infrastruktur bertugas mempercepat upaya pelembagaan pengarusutamaan gender perspektif GEDSI di IPB;

c. Anggota Pokja PUG Perspektif GEDSI IPB adalah pimpinan unit kerja; dan

d. *Focal Point* Pengarustamaan Gender perspektif GEDSI adalah unit yang menangani/mendalami perkembangan gender perspektif GEDSI sebagai penghubung antara organisasi/lembaga di bidang PUG perspektif GEDSI.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan PUG dalam perspektif GEDSI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a akan diatur lebih lanjut dalam pedoman penyelenggaraan PUG perspektif GEDSI.

BAB III
PENGARUSUTAMAAN GENDER PERSPEKTIF GEDSI DALAM TRIDHARMA PERGURUAN TINGGI

Bagian Kesatu
Perencanaan

Pasal 18

(1) IPB berkewajiban menyusun kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan berperspektif gender yang dituangkan dalam program kerja;

(2) Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan berperspektif gender sebagaimana dimaksud pada poin (1) dilakukan melalui analisis gender;

(3) Dalam melakukan analisis gender sebagaimana dimaksud dalam poin (2) dapat menggunakan metode Alur Kerja Analisis Gender (Gender Analysis Pathway) atau metode analisis lain seperti SWOT, Problem-Based Approach (Proba), Harvard Gender Analysis atau lainnya. Analisis gender perspektif GEDSI dilakukan oleh satuan kerja yang ditugaskan untuk mengelola program PUG;

(4) Setiap unit kerja wajib menyediakan data terpilah berdasarkan jenis kelamin (dan bila relevan mencakup variabel lain seperti usia dan disabilitas) sebagai dasar perencanaan yang responsif gender perspektif GEDSI.

(5) Program kerja berperspektif gender sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengikuti mekanisme dan ketentuan yang berlaku di IPB.

Bagian Kedua
Bidang Pendidikan dan Pengajaran

Pasal 19

(1) Setiap Departemen/program studi wajib melaksanakan pengarusutamaan gender perspektif GEDSI di dalam kurikulumnya.
(2) Bentuk-bentuk pelaksanaan pengarusutamaan gender perspektif GEDSI di dalam kurikulum disesuaikan dengan kompetensi disiplin keilmuan di masing-masing program studi.
(3) Pelaksanaan pengarusutamaan gender perspektif GEDSI di dalam Silabus Perkuliahan, dan/atau menerapkan metode pembelajaran yang sensitif gender.
(4) Setiap Departemen/program studi melakukan review dan redesain kurikulum berperspektif gender secara berkala untuk menyesuaikan konteks perubahan sosial yang terjadi pada masyarakat, dengan berbagai pemangku kepentingan dan lembaga yang ada di masyarakat.
(5) Setiap Departemen/program studi melaksanakan pengarusutamaan gender perspektif GEDSI pada mata kuliah-mata kuliah yang mengintregasikan komponen pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan disiplin keilmuannya.

Bagian Ketiga
Bidang Penelitian

Pasal 20

(1) Lembaga yang membidangi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat wajib memberikan peluang bagi penelitian-penelitian yang terfokus pada isu gender dan mendorong integrasi gender di dalam penelitian secara konsisten.
(2) Lembaga yang membidangi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat mengintregasikan gender di dalam kegiatan-kegiatan penguatan kapasitas penelitian yang mereka lakukan.
(3) Universitas, fakultas, lembaga dan unit- unit pelaksana teknis mendorong tenaga pendidik dan mahasiswa-mahasiswa yang berada di wilayah kerjanya untuk melakukan penelitian-penelitian berperspektif gender.

(4) Pusat Kajian Gender dan Anak bekerjasama dengan Lembaga yang membidangi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat mengembangkan model-model penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang mengintegrasikan tridharma dan perspektif kesetaraan gender.

(5) Pusat Kajian Gender dan Anak bekerjasama dengan Lembaga yang membidangi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat mengadakan pelatihan penelitian yang topiknya terfokus gender dan/atau penelitian berperspektif gender.

(6) Pusat Kajian Gender dan Anak mengelola pengetahuan dari hasil-hasil penelitian yang terkait gender universitas, fakultas, lembaga dan unit pelaksana teknis yang ada di universitas dan mempublikasikan secara berkala setiap tahun.

(7) Pusat Kajian Gender dan Anak membentuk dan terlihat mengembangkan jejaring dengan peneliti-peneliti gender universitas, fakultas, lembaga dan unit pelaksana teknis.

(8) Pusat Kajian Gender dan Anak berfungsi sebagai pusat informasi dan data penelitian tentang isu-isu gender dan anak.

(9) Pusat Kajian Gender dan Anak menyelenggarakan konferensi nasional atau internasional hasi-hasil penelitian berperspektif gender secara berkala

(10) Pusat Kajian Gender dan Anak menyelenggarakan seminar hasil-hasil berperspektif gender secara berkala.

(11) Pusat Kajian Gender dan Anak melakukan penelitian-penelitian yang menerapkan pengarusutamaan gender perspektif GEDSI dalam rangka menguatkan kapasitas universitas dengan masyarakat.

(12) Pusat Kajian Gender dan Anak merancang model-model penelitian yang dapat mengintregasikan pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat yang responsif gender.

Bagian Empat
Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat

Pasal 21

(1) Lembaga yang membidangi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat memberikan peluang untuk pengembangan model-model pengabdian kepada masyarakat yang terfokus pada isu gender dan mendorong integrasi gender di dalam pengabdian kepada masyarakat.

(2) Universitas, fakultas, lembaga dan unit pelaksana teknis mendorong tenaga pendidik dan kependidikan serta mahasiswa-manasiswi berada di wilayah kerjanya untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat responsif gender.

(3) Pusat Kajian Gender dan Anak bekerjasama dengan Lembaga yang membidangi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat membuat pedoman pengabdian kepada masyarakat responsif gender dan mempublikasikannya.

(4) Pusat Kajian Gender dan Anak bekerjasama dengan Lembaga yang membidangi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat melakukan pelatihan-pelatihan pengabdian kepada masyarakat yang responsif gender.

(5) Pusat Kajian Gender dan Anak berfungsi sebagai pusat informasi dan data pengabdian kepada masyarakat responsif gender.

(6) Pusat Kajian Gender dan Anak bekerjasama dengan Lembaga yang membidangi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat membangun kerjasama dengan berbagai lembaga dan organisasi yang mendukung kesetaraan gender untuk menguatkan kemitraan universitas dan masyarakat.

BAB IV
LINGKUNGAN PERGURUAN TINGGI RAMAH PEREMPUAN, DISABILITAS, DAN KELOMPOK RENTAN

Pasal 22

(1) Unit kerja di lingkungan IPB menyediakan sarana dan prasarana yang memperhatikan kebutuhan dan minat spesifik setiap laki-laki dan perempuan.

(2) Setiap individu berhak memperoleh jaminan keamanan dalam belajar, bekerja atau melakukan aktifitas-aktifitas akademik maupun social lainnya di dalam kampus IPB.

(3) Interaksi antar setiap individu dilakukan dengan menerapkan prinsip saling menghormati.

(4) Setiap unit kerja membuat dan mengimplementasikan kode etik pergaulan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan mahasiswa-mahasiswi.

(5) IPB menetapkan unit kerja yang berfungsi sebagai Pusat Pengaduan Pelanggaran Etika.

(6) IPB memberikan sanksi bagi setiap pelanggaran kode etik atas rekomendasi unit yang bertanggungjawab atas pelanggaran etika.

(7) IPB bertanggung jawab untuk menyebarluaskan informasi tentang kode etik kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan serta mahasiswa-mahasiswi.

BAB V
MONITORING DAN EVALUASI

Bagian Kesatu
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 23

(1) Monitoring dan evaluasi dilakukan secara terstruktur dan reguler.

(2) Evaluasi tahunan akan dilakukan oleh tim Pokja Gender perspektif GEDSI IPB, dengan hasil yang dilaporkan pada pimpinan yang menangani PUG perspektif GEDSI.

(3) Setiap tiga tahun sekali dilakukan audit gender yang menilai sejauh mana perspektif gender telah diintegrasikan dalam seluruh aspek Tri Dharma dan tata kelola kelembagaan.

Bagian Kedua
Mekanisme Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 24

(1) Pokja PUG perspektif GEDSI IPB melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan PUG perspektif GEDSI di lingkungan IPB.

(2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada poin (1) dilakukan pada setiap unit kerja.

(3) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan PUG perspektif GEDSI di lingkungan IPB dilakukan sebelum diadakannya penyusunan program atau kegiatan tahun berikutnya.

(4) Hasil evaluasi pelaksanaan PUG perspektif GEDSI di lingkungan IPB menjadi bahan masukan dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan tahun mendatang.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 25

(1) Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Rektor ini akan diatur lebih lanjut dengan aturan tersendiri.

(2) Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 26 November 2025
REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR,

Ttd.

ARIF SATRIA
NIP 197109171997021003

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM IPB,

WIDODO BAYU AJIE
NIP 197111142005011002

SALINAN

PERATURAN

REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR

NOMOR 44 TAHUN 2025

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENGARUSUTAMAAN *GENDER* DALAM PERSPEKTIF *GENDER EQUALITY, DISABILITY, AND SOCIAL INCLUSION* DI LINGKUNGAN INSTITUT PERTANIAN BOGOR

REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR

Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 17 ayat (2) Peraturan Rektor Institut Pertanian Bogor Nomor 43 Tahun 2025 tentang Pengarusutamaan *Gender* dalam Perspektif *Gender Equality, Disability, and Social Inclusion* di Lingkungan Institut Pertanian Bogor, perlu menetapkan Pedoman Penyelenggaraan Pengarusutamaan *Gender* dalam Perspektif *Gender Equality, Disability, and Social Inclusion* di Lingkungan Institut Pertanian Bogor;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor Institut Pertanian Bogor tentang Pedoman Penyelenggaraan Pengarusutamaan *Gender* dalam Perspektif *Gender Equality, Disability, and Social Inclusion* di Lingkungan Institut Pertanian Bogor;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5453);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
4. Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 28/MWA-IPB/P/2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 28/MWA-IPB/P/2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor;
5. Keputusan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 72/K/MWA-IPB/2023 tentang Pengangkatan Rektor Institut Pertanian Bogor Periode 2023-2028;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENGARUSUTAMAAN *GENDER* DALAM PERSPEKTIF *GENDER EQUALITY, DISABILITY, AND SOCIAL INCLUSION* DI LINGKUNGAN INSTITUT PERTANIAN BOGOR.

Pasal 1

Pedoman Penyelenggaraan Pengarusutamaan *Gender* dalam Perspektif *Gender Equality, Disability, and Social Inclusion* di Lingkungan Institut Pertanian Bogor sebagaimana tercantum dalam Lampiran merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Pasal 2

Pedoman Penyelenggaraan Pengarusutamaan *Gender* dalam Perspektif *Gender Equality, Disability, and Social Inclusion* sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 merupakan acuan bagi seluruh unit kerja di lingkungan Institut Pertanian Bogor dalam penyelenggaraan Pengarusutamaan *Gender*.

Pasal 3

Penyelenggaraan Pengarusutamaan *Gender* dalam Perspektif *Gender Equality, Disability, and Social Inclusion* sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 dilaksanakan paling lambat 1 (satu) Tahun sejak Peraturan Rektor ini ditetapkan.

Pasal 4

Peraturan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 3 Desember 2025
REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR,

Ttd.

ARIF SATRIA
NIP 197109171997021003

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM IPB,



WIDODO BAYU AJIE
NIP 197111142005011002

LAMPIRAN
PERATURAN REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR
NOMOR 44 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN PENGARUSUTAMAAN *GENDER*
DALAM PERSPEKTIF *GENDER EQUALITY, DISABILITY,*
AND SOCIAL INCLUSION DI LINGKUNGAN INSTITUT PERTANIAN BOGOR

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesetaraan *gender* merupakan salah satu isu kunci pembangunan yang diakui secara global dan nasional. Secara internasional, komitmen tersebut diwujudkan dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) hingga *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya tujuan ke-5 yang menekankan pentingnya menghapus segala bentuk diskriminasi dan mencapai kesetaraan *gender*.

Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan *Gender* (PUG) dalam Pembangunan Nasional menginstruksikan agar setiap institusi pemerintah melaksanakan PUG dengan cara mengintegrasikan dimensi kesetaraan dan keadilan *gender* dalam seluruh tahapan kegiatan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring, hingga evaluasi serta pelaporan pembangunan. Dalam pelaksanaan Inpres tersebut, diperlukan indikator Perguruan Tinggi Responsif *Gender* (PTRG) sebagai penjelasan rinci mengenai pelaksanaan PUG di perguruan tinggi. Indikator PTRG juga merupakan komitmen terhadap Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 84 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan *Gender* Bidang Pendidikan, yakni membangun pendidikan yang berlandaskan keadilan *gender*.

Peningkatan kesetaraan dan keadilan *gender* di bidang pendidikan sangat penting untuk dilakukan agar lebih menjamin semua warga negara, baik laki-laki maupun perempuan, dapat mengakses layanan pendidikan, berpartisipasi aktif, dan mempunyai kontrol serta mendapat manfaat dari pembangunan pendidikan, sehingga laki-laki dan perempuan dapat mengembangkan potensinya secara maksimal.

Secara nasional, Angka Partisipasi Kasar (APK) Perguruan Tinggi (PT) berdasarkan jenis kamin menurut data BPS pada tahun 2024 menunjukkan angka 28,89 untuk laki-laki dan 35,23 untuk perempuan, serta berada pada angka 32 untuk laki-laki dan perempuan. Rasio Angka Partisipasi Murni (APM) Perempuan/Laki-laki pada jenjang pendidikan tinggi mencapai 122,84 di perkotaan dan 127,23 di pedesaan, serta berada pada angka 124,40 untuk gabungan perkotaan dan perdesaan. Berdasarkan APK dan APM tersebut, tidak terdapat kesenjangan *gender* baik dalam melanjutkan pendidikan tinggi maupun pada partisipasi menempuh pendidikan tinggi pada kelompok usia 19–23 tahun menurut jenis kelamin. Bahkan, proporsi perempuan lebih besar daripada laki-laki yang menempuh pendidikan tinggi. Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek yang menjadi kendala baik bagi laki-laki maupun perempuan untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi. Kendala tersebut berkaitan dengan aspek ekonomi, terutama kemiskinan di perkotaan dan di pedesaan, serta aspek sosial budaya, seperti pernikahan pada usia dini yang mengurangi kesempatan melanjutkan pendidikan.

Setiap perguruan tinggi, termasuk Institut Pertanian Bogor (IPB), perlu menerapkan standar nasional pendidikan yang meliputi standar luaran pendidikan, standar proses pendidikan, dan standar masukan pendidikan. Berkaitan dengan implementasi PUG, maka seluruh aspek dalam standar pendidikan menerapkan prinsip yang responsif *gender* dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi program, serta kegiatan yang berkaitan dengan luaran pendidikan (seperti menghasilkan lulusan yang kompeten) dan proses pendidikan, baik dari segi kurikulum, proses pembelajaran, substansi, dan evaluasinya yang responsif *gender*, termasuk juga penerimaan, seleksi dan penyiapan mahasiswa yang memperhatikan aspek *gender*.

Namun, penerapan prinsip responsif *gender* di IPB masih menghadapi tantangan, salah satunya adalah keterbatasan data yang belum terpilah berdasarkan jenis kelamin di sebagian besar unit kerja atau direktorat. Kondisi ini menyulitkan proses analisis *gender* dan menghambat perencanaan serta evaluasi program agar benar-benar menjawab kebutuhan berbeda antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, penyediaan data terpilah *gender* menjadi prasyarat penting dalam penguatan implementasi PUG di lingkungan IPB.

Berkaitan dengan hal di atas, sebagai proses pembelajaran perlu diperhatikan agar lebih responsif *gender*, yang antara lain ditunjukkan oleh:

a. materi bahan ajar yang pada umumnya masih bias *gender*;
b. proses pembelajaran di kelas yang perlu mendorong partisipasi aktif secara seimbang antara siswa laki-laki dan perempuan; dan
c. lingkungan fisik kampus yang belum menjawab kebutuhan spesifik anak laki-laki dan perempuan.

Seiring dengan pengarusutamaan *gender*, inklusivitas pada penyandang disabilitas dan kelompok rentan juga menjadi kebutuhan dari perguruan tinggi, khususnya IPB untuk memberikan kesempatan yang sama penyandang disabilitas dan kelompok rentan untuk mengakses pendidikan. Hal ini juga selaras dengan tujuan Sustainable Development Goals, nomor 4, 5, dan 10, yaitu memastikan pendidikan berkualitas yang inklusif dan merata bagi semua (*quality education*), mendorong kesetaraan *gender* (*gender equality*), serta mengurangi berbagai bentuk kesenjangan yang masih ada di masyarakat (*reduced inequalities*). Di Indonesia, implementasi inklusivitas pada penyandang disabilitas dan kelompok rentan juga diatur dalam Undang-Undang (UU) Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 70 Tahun 2019 tentang perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi terhadap penghormatan, pelindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas, serta dijamin dalam UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Pengelolaan pendidikan tinggi perlu membuka kesempatan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, dengan memperhatikan aspirasi, pengetahuan, dan pengalaman baik laki-laki maupun perempuan. Sampai saat ini, implementasi PUG perspektif *Gender Equality, Disability, and Social Inclusion* (GEDSI) di IPB masih belum optimal. Hal ini diduga karena belum adanya pedoman PUG perspektif GEDSI yang dapat menjadi acuan bagi implementasi PUG perspektif GEDSI. Sehubungan dengan dengan hal tersebut, untuk mendukung pelaksanaan PUG perspektif GEDSI perguruan tinggi, perlu disusun pedoman PUG perspektif GEDSI di lingkungan IPB.

Pedoman ini merupakan acuan bagi semua pihak yang melaksanakan pembangunan pendidikan, baik yang dilaksanakan oleh unit kerja di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional maupun yang dilaksanakan oleh unit kerja di lingkungan perguruan tinggi dalam melaksanakan PUG perspektif GEDSI Perguruan Tinggi. Melalui Pedoman PUG Perspektif GEDSI di IPB ini, diharapkan seluruh penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi dapat lebih responsif *gender*, menjamin persamaan hak penyandang disabilitas dan kelompok rentan dalam memperoleh akses pelayanan Tri Dharma, berpartisipasi aktif secara seimbang, memiliki kontrol yang sama terhadap sumber-sumber pembangunan, serta memberikan manfaat yang sama dari hasil pembangunan pendidikan.

B. Tujuan

Pedoman penyelenggaraan PUG perspektif GEDSI di lingkungan IPB bertujuan:

1) menjadi kerangka kelembagaan bagi implementasi PUG perspektif GEDSI di IPB;
2) memberikan acuan bagi para pemegang kebijakan dan unit kerja dalam menyusun strategi pengintegrasian *gender* yang dilakukan melalui perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi;
3) mengintegrasikan perspektif kesetaraan *gender*, inklusivitas pada penyandang disabilitas dan kelompok rentan ke dalam tridharma perguruan tinggi;
4) mewujudkan kesetaraan dan keadilan *gender* serta inklusivitas pada penyandang disabilitas dan kelompok rentan di lingkungan IPB;
5) mewujudkan perencanaan dan penganggaran yang responsif *gender* dan berperspektif GEDSI;
6) meningkatkan kesetaraan dan keadilan dalam kedudukan, peranan, serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan serta kelompok rentan (inklusi sosial), yaitu orang lanjut usia, anak-anak, fakir miskin, wanita hamil, dan penyandang cacat/disabilitas, sebagai insan dan sumber daya pembangunan;

7) mendorong IPB sebagai pusat keunggulan agromaritim yang responsif *gender* perspektif GEDSI dan berdaya saing global; serta
8) mendorong IPB sebagai perguruan tinggi inovasi dan resiliensi menuju *techno-socio entrepreneurial university* yang responsif *gender* dan perspektif GEDSI.

C. Prinsip PUG Perspektif Gedsi

Penerapan PUG perspektif GEDSI di IPB berpijak pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1) kesetaraan dan keadilan *gender* sebagai landasan utama;
2) non-diskriminasi dalam setiap kebijakan, program, dan layanan;
3) inklusivitas GEDSI dengan memperhatikan keberagaman latar belakang sivitas akademika;
4) partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan;
5) transparansi dan akuntabilitas untuk memastikan tata kelola yang bertanggung jawab; dan
6) *evidence-based policy*, menggunakan data terpilah menurut jenis kelamin sebagai dasar pengambilan keputusan.

BAB II
PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN

A. Perencanaan

Perencanaan program dan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang responsif *gender* perspektif GEDSI mencakup hal-hal sebagai berikut:

1) IPB berkewajiban menyusun kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan berperspektif *gender* yang dituangkan dalam program kerja;
2) Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan berperspektif *gender* sebagaimana dimaksud pada poin (1) dilakukan melalui analisis *gender*;
3) Dalam melakukan analisis *gender* sebagaimana dimaksud dalam poin (2) dapat menggunakan metode Alur Kerja Analisis *Gender* (*Gender Analysis Pathway*) atau metode analisis lain (SWOT/Proba/Harvard). Analisis *gender* perspektif GEDSI dilakukan oleh satuan kerja yang ditugaskan untuk mengelola program PUG;

4) Setiap unit kerja wajib menyediakan data terpilah berdasarkan jenis kelamin (dan bila relevan mencakup variabel lain seperti usia dan disabilitas) sebagai dasar perencanaan yang responsif *gender* perspektif GEDSI; dan
5) Penetapan program kerja berperspektif *gender* sebagaimana dimaksud pada poin (2) mengikuti mekanisme dan ketentuan yang berlaku di IPB.

B. Pelaksanaan

Pelaksanaan Perguruan Tinggi yang responsif *gender* perspektif GEDSI pada berbagai tingkatan adalah sebagai berikut:

1) Rektor bertanggung jawab dalam penyelenggaraan program pengarusutamaan *gender* perspektif GEDSI di lingkungan IPB.
2) Dalam upaya percepatan pelembagaan pengarusutamaan *gender* perspektif GEDSI di IPB, dibentuk Pokja PUG Perspektif GEDSI IPB di bawah koordinasi Wakil Rektor Bidang Resiliensi Sumberdaya dan Infrastruktur.
3) Anggota Pokja PUG Perspektif GEDSI IPB adalah pimpinan unit kerja.
4) Pokja PUG Perspektif GEDSI IPB mempunyai tugas:
   a. mempromosikan dan memfasilitasi PUG perspektif GEDSI kepada seluruh pihak terkait;
   b. melaksanakan sosialisasi dan advokasi PUG perspektif GEDSI;
   c. menyusun program kerja setiap tahun;
   d. mendorong terwujudnya anggaran yang berperspektif *gender*;
   e. menyusun rencana kerja Pokja PUG perspektif GEDSI IPB setiap tahun;
   f. bertanggung jawab kepada Rektor IPB;
   g. melakukan pemantauan pelaksanaan PUG perspektif GEDSI di lingkungan IPB;
   h. menyusun laporan pelaksanaan PUG perspektif GEDSI setiap tahun; dan
   i. mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan Penggerak Kegiatan PUG perspektif GEDSI di masing-masing unit kerja.

5) *Focal Point Gender* perspektif GEDSI adalah unit/tim yang menangani/mendalami perkembangan *gender* perspektif GEDSI sebagai penghubung antara organisasi/lembaga di bidang PUG perspektif GEDSI.
6) Tugas *Focal Point Gender* perspektif GEDSI adalah sebagai berikut:
   a. mempromosikan dan memfasilitasi PUG perspektif GEDSI di unit kerja;
   b. melaksanakan sosialisasi dan advokasi PUG perspektif GEDSI di unit kerja; dan
   c. melakukan pemantauan pelaksanaan PUG perspektif GEDSI di unit kerja.

BAB III
STRATEGI IMPLEMENTASI DAN INSTRUMEN DAN INDIKATOR

A. Strategi Implementasi

Strategi implementasi PUG perspektif GEDSI di IPB terbagi dalam lima bidang utama:

1) Pendidikan

IPB akan mengadaptasi kurikulum agar lebih responsif terhadap isu *gender*, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan, melaksanakan sosialisasi mata kuliah wajib terkait *gender* perspektif GEDSI kepada seluruh civitas akademika, serta melaksanakan pelatihan dosen dan tenaga kependidikan agar mampu mengintegrasikan perspektif *gender* dalam pembelajaran. Mengadakan kuliah umum bagi mahasiswa multistrata tentang kesadaran *gender* perspektif GEDSI. Saat ini, IPB sudah menyisipkan aspek *gender* pada satu pertemuan di mata kuliah sosiologi.

2) Penelitian

IPB mendorong lahirnya riset-riset dengan topik pertanian, kelautan dan biosains tropika yang mengkaji peran dan kontribusi perempuan maupun laki-laki, penyandang disabilitas dan kelompok rentan. Dalam hal ini, penelitian yang dilaksanakan diperluas dan dipublikasikan minimum di jurnal, buku, *policy brief* di tingkat nasional.

3) Pengabdian kepada Masyarakat

IPB berkomitmen mengembangkan model pemberdayaan masyarakat yang responsif *gender*, penyandang disabilitas dan kelompok rentan khususnya di kalangan masyarakat agromaritim. Program ini akan dirancang dengan melibatkan perempuan, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan sebagai aktor utama pembangunan.

4) Tata Kelola Kelembagaan

IPB membentuk *Focal Point Gender* yang berfungsi mengawal implementasi PUG perspektif GEDSI.

5) Kebijakan Internal

IPB mengembangkan SOP rekrutmen, promosi, dan kepemimpinan yang berkeadilan *gender* perspektif GEDSI.

B. Instrumen Dan Indikator

Untuk memastikan implementasi berjalan efektif, IPB diharapkan dapat menggunakan *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS). GAP digunakan untuk menganalisis peran, kebutuhan, dan kontribusi laki-laki maupun perempuan, penyandang disabilitas dan kelompok rentan dalam program, sementara GBS memastikan bahwa alokasi anggaran memperhatikan keadilan *gender* perspektif GEDSI.

Indikator implementasi PUG perspektif GEDSI mencakup:

1) pendataan di setiap unit terpilah *gender* perspektif GEDSI;
2) jumlah mata kuliah yang menyisipkan aspek sensitivitas *gender* perspektif GEDSI;
3) jumlah riset dan publikasi tentang *gender* perspektif GEDSI;
4) jumlah program pemberdayaan masyarakat responsif *Gender* perspektif GEDSI;
5) persentase kepemimpinan perempuan di lingkungan IPB;
6) jumlah dokumen anggaran responsif *gender* perspektif GEDSI yang dihasilkan; serta
7) jumlah sarana dan prasarana yang responsif *gender* perspektif GEDSI.

BAB IV
PELAPORAN

A. Pemantauan dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dilakukan secara terstruktur dan reguler. Evaluasi tahunan akan dilakukan oleh tim Pokja *Gender* perspektif GEDSI IPB, dengan hasil yang dilaporkan pada pimpinan yang menangani PUG perspektif GEDSI. Setiap tiga tahun sekali dilakukan audit *gender* yang menilai sejauh mana perspektif *gender* telah diintegrasikan dalam seluruh aspek Tri Dharma dan tata kelola kelembagaan.

B. Pemantauan dan evaluasi dilakukan melalui mekanisme:

1) Kelompok kerja (Pokja) PUG perspektif GEDSI IPB melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan PUG perspektif GEDSI di lingkungan IPB;
2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada poin (1) dilakukan pada setiap unit kerja;
3) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan PUG perspektif GEDSI di lingkungan IPB dilakukan sebelum diadakannya penyusunan program atau kegiatan tahun berikutnya; dan
4) Hasil evaluasi pelaksanaan PUG perspektif GEDSI di lingkungan IPB menjadi bahan masukan dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan tahun mendatang.

C. Materi laporan sekurang-kurangnya meliputi:

1) perencanaan program dan kegiatan;
2) pelaksanaan program dan kegiatan;
3) unit kerja yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan;
4) sasaran kegiatan;
5) penggunaan anggaran yang bersumber dari RKA atau sumber lain;
6) upaya yang telah dilakukan;
7) permasalahan yang dihadapi; dan
8) rekomendasi program dan kegiatan di tahun berikutnya.

BAB V
PEMBINAAN DAB PENDANAAN

A. Pembinaan

Rektor IPB melakukan pembinaan umum terhadap pelaksanaan PUG perspektif GEDSI di lingkungan IPB yang sekurang-kurangnya meliputi:

1) penetapan pedoman PUG perspektif GEDSI;
2) penguatan kapasitas kelembagaan melalui internalisasi, pelatihan, konsultasi, advokasi, dan koordinasi secara reguler;
3) penyusunan indikator pencapaian kinerja PUG perspektif GEDSI;
4) pemantauan dan evaluasi pelaksanaan PUG perspektif GEDSI di lingkungan IPB;
5) peningkatan kapasitas Pokja PUG perspektif GEDSI; dan
6) strategi pencapaian kinerja.

B. Pendanaan

Pendanaan dapat berasal dari:

1) Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN);
2) Dana Non Penerimaan Negara Bukan Pajak (Non PNBP);
3) Penerimaan dari Anggaran Penerimaan dan Belanja Daerah (APBD);
4) Pinjaman, Hibah, dan/atau penyertaan modal negara untuk investasi dan pengembangan IPB; dan
5) Pendapatan dan penempatan dana usaha-usaha lain yang sah.

BAB VI
PENUTUP

Pedoman Penyelenggaraan Pengarusutamaan *Gender* Perspektif GEDSI ini merupakan pedoman bagi seluruh unit kerja di lingkungan IPB dalam penyelenggaraan PUG perspektif GEDSI yang diharapkan dapat mewujudkan kampus responsif *gender*.

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM IPB,

WIDODOD BAYU AJIE
NIP 197111142005011002

REKTOR INSTITUT PERTANIAN BOGOR,

Ttd.

ARIF SATRIA
NIP 197109171997021003