



**RENCANA STRATEGIS
PENINGKATAN KESETARAAN,
KERAGAMAN, DAN
INKLUSIVITAS DI LINGKUNGAN
UNIVERSITAS PRESIDEN
2024-2029**

President University
Jababeka Education Park, Jl. Ki Hajar Dewantara,
Cikarang Baru, Cikarang,
Bekasi 17550

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	1
BAB 1 PENDAHULUAN.....	2
1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Visi dan Misi	3
1.3 Fungsi Rencana Strategis	4
1.4 Dasar Hukum	5
1.5 Makna Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas.....	5
1.6 Strategi Pencapaian.....	7
BAB 2 EVALUASI KONDISI EDI DAN RENCANA AKSI STRATEGIS.....	10
2.1 Evaluasi Kondisi Kesetaraan Tahun 2024.....	10
2.1.1 Prinsip 1 Kesetaraan Gender.....	10
2.1.2 Prinsip 2 Kesetaraan Etnis	10
2.1.3 Prinsip 3 Kesetaraan Disabilitas.....	11
2.2 Evaluasi Kondisi Keragaman Tahun 2024	12
2.2.1 Prinsip 4 Keragaman Identitas.....	12
2.2.2 Prinsip 5 Keragaman Perspektif.....	12
2.2.3 Prinsip 6 Keragaman Budaya.....	13
2.3 Evaluasi Kondisi Inklusivitas Tahun 2024	13
2.3.1 Prinsip 7 Inklusivitas melalui Aksesibilitas.....	13
2.3.2 Prinsip 8 Inklusivitas melalui Partisipasi Aktif.....	14
BAB 3 RENCANA AKSI EDI 2025-2029	16
3.1 Rencana Aksi di Bidang Kesetaraan Gender.....	16
3.2 Rencana Aksi di Bidang Kesetaraan Etnis	19
3.3 Rencana Aksi di Bidang Kesetaraan Disabilitas	22
3.4 Rencana Aksi di Bidang Keragaman Identitas	25
3.5 Rencana Aksi di Bidang Keragaman Perbedaan Perspektif	27
3.6 Rencana Aksi di Bidang Keragaman Budaya	30
3.7 Rencana Aksi di Bidang Inklusivitas Melalui Aksesibilitas	33
3.8 Rencana Aksi di Bidang Inklusivitas Melalui Partisipasi Aktif	36
BAB 4 PENUTUP	39

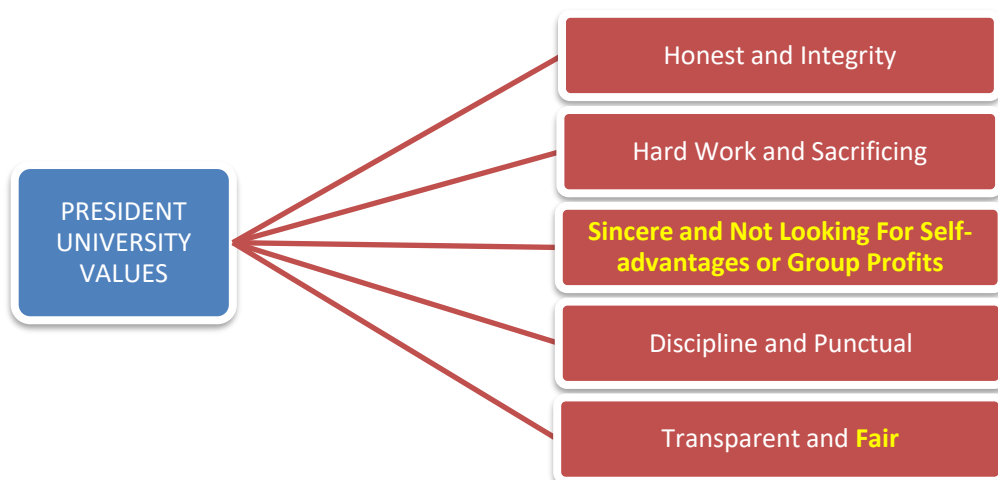
Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Universitas Presiden adalah salah satu universitas swasta terbaik di Indonesia (terakreditasi A). Universitas Presiden menawarkan lingkungan pembelajaran dan penelitian yang kuat dengan nuansa internasional. Perkuliahan di Universitas Presiden diselenggarakan dalam bahasa Inggris. Jumlah mahasiswa internasional di Universitas Presiden termasuk yang tertinggi di antara semua universitas di Indonesia. Universitas Presiden terletak di salah satu kawasan industri terbesar di Asia Tenggara (Kawasan Industri Jababeka), tempat berbagai perusahaan dari banyak negara mendirikan dan menjalankan usahanya.

Universitas Presiden menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran dan integritas sebagai dasar dalam membangun budaya yang inklusif dan adil. Dengan semangat kerja keras dan kesediaan untuk berkorban demi kepentingan bersama, Universitas Presiden berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang tulus, di mana setiap individu dihargai tanpa adanya pencarian keuntungan pribadi maupun kelompok. Disiplin dan ketepatan waktu diterapkan sebagai bentuk tanggung jawab kolektif, sementara prinsip transparansi dan keadilan menjadi landasan dalam setiap kebijakan dan pengambilan keputusan yang mendukung kesetaraan, keragaman, dan inklusi.



Gambar 1 Nilai Universitas Presiden

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Dalam konteks pendidikan tinggi, penerapan Equity, Diversity, and Inclusion (EDI) memperkuat kolaborasi lintas budaya, memperluas wawasan global mahasiswa, dan mendorong terciptanya inovasi yang bersumber dari keberagaman perspektif. Di tengah dinamika zaman modern yang semakin global, penerapan prinsip-prinsip EDI menjadi aspek yang sangat krusial bagi institusi pendidikan tinggi bertaraf internasional. Keberagaman latar belakang budaya, agama, suku, gender, serta pandangan hidup di lingkungan kampus mencerminkan realitas masyarakat global yang kompleks. Oleh karena itu, EDI tidak hanya berfungsi sebagai dasar untuk menciptakan lingkungan belajar yang adil, aman, dan inklusif, tetapi juga sebagai landasan untuk membentuk karakter mahasiswa agar menjadi individu yang memiliki empati, toleransi, dan kepekaan sosial. Komitmen terhadap EDI adalah kunci untuk mencetak lulusan yang siap bersaing dan berkontribusi secara positif dalam dunia kerja dan masyarakat internasional yang terus berubah.

1.2 Visi dan Misi

Visi Universitas Presiden adalah:

“Menjadi perguruan tinggi unggul penghasil pemimpin dengan semangat kewirausahaan yang dilandasi pola pikir multikultural dan berpandangan global”

Pola pikir multikultural dan pandangan global hanya dapat tumbuh secara autentik dalam lingkungan yang menghargai keberagaman, menjunjung tinggi kesetaraan, dan menjamin inklusi bagi seluruh sivitas akademika tanpa diskriminasi. Melalui penerapan EDI, Universitas Presiden menciptakan ruang belajar dan ruang interaksi yang memungkinkan setiap individu—terlepas dari latar belakang sosial, budaya, ekonomi, gender, atau identitas lainnya—untuk berkembang secara optimal. Strategi peningkatan EDI tidak hanya memperkuat identitas institusi sebagai universitas berwawasan global, tetapi juga menjadi fondasi dalam membentuk pemimpin masa depan yang adaptif, inklusif, dan mampu membangun solusi kolaboratif di tengah kompleksitas dunia yang beragam. Dengan demikian, EDI bukan sekadar prinsip tambahan, melainkan elemen integral dalam mewujudkan visi universitas secara menyeluruh.

Misi Universitas Presiden adalah:

- a. Menyelenggarakan pendidikan yang mempunyai standar kompetensi keunggulan yang tinggi.

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

- b. Memperkuat dan mendorong pengembangan diri untuk menjadi pemimpin yang kreatif, inovatif, inklusif, dan berpandangan luas.
- c. Melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas, tepat guna, dan berkelanjutan.
- d. Mengembangkan budaya profesionalisme dalam mengelola sumber daya perguruan tinggi.
- e. Menjalin kerja sama yang saling menguntungkan dengan berbagai institusi nasional, regional maupun internasional/global dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi.

Kelima misi Universitas Presiden secara langsung mendukung pentingnya penguatan strategi Equity, Diversity, and Inclusion (EDI) di lingkungan kampus. Komitmen terhadap pengembangan diri mahasiswa menjadi pemimpin yang kreatif, inovatif, inklusif, dan berpandangan luas menunjukkan bahwa nilai-nilai inklusi bukan hanya pelengkap, melainkan bagian inti dari proses pendidikan. Strategi EDI juga tercermin dalam upaya universitas menyediakan pendidikan dengan standar keunggulan tinggi serta membangun budaya profesionalisme yang menjunjung keadilan dan menghargai keberagaman sebagai kekuatan. Dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, pendekatan berbasis EDI memastikan bahwa seluruh elemen masyarakat dilibatkan secara setara dan hasilnya relevan serta berkelanjutan. Kerja sama dengan institusi nasional maupun global pun akan lebih bermakna apabila dilandasi oleh semangat inklusivitas dan pemahaman lintas budaya yang kuat. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip EDI ke dalam pelaksanaan seluruh misi, Universitas Presiden memperkuat posisinya sebagai institusi pendidikan global yang progresif dan adaptif terhadap dinamika zaman.

1.3 Fungsi Rencana Strategis

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Peningkatan Kesetaraan, Disabilitas, dan Inklusivitas Universitas Presiden bertujuan untuk memberikan arah bagi seluruh usaha dan upaya dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seluruh kekuatan, kebijakan, ketentuan, dan kegiatan dari semua program studi di bawah naungan Universitas Presiden

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

1.4 Dasar Hukum

Dasar hukum dari penyusunan rencana strategi peningkatan kesetaraan, keragaman, dan inklusivitas adalah:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301).
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336).
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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 Yayasan Pendidikan Universitas Presiden Nomor: 002/YPUP-PU/Statuta/V/2022 tentang Statuta Universitas Presiden Tahun 2022.
5. Surat Keputusan Ketua Yayasan Pendidikan Universitas Presiden Nomor: 068.AA/SK/YPUP-PresUniv/STO-PU/BSS/VI/2024 tentang Pengesahan Struktur Organisasi Unit Kerja Universitas Presiden Tahun 2024.
6. Peraturan Rektor Universitas Presiden Nomor 28 Tahun 2024 Tentang Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas.

1.5 Makna Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas

Berikut ini diuraikan makna dari kesetaraan, keberagaman, dan inklusivitas (EDI):

1. **KESETARAAN (EQUALITY)** mengacu pada standar tentang bagaimana kita seharusnya memperlakukan satu sama lain dan menghargai perbedaan antarindividu. Ini berarti memastikan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang setara dan tidak mengalami perlakuan tidak adil atau diskriminasi.
2. **KERAGAMAN (DIVERSITY)** mencakup berbagai perbedaan manusia yang membuat setiap individu unik, termasuk namun tidak terbatas pada jenis kelamin, ras, agama, kepercayaan, disabilitas yang tampak maupun tidak tampak, neurodivergensi, gender, orientasi seksual, dan status sosial ekonomi. Ketika kita menghargai keberagaman, kita menghargai perspektif dan pengalaman yang dibawa oleh orang-orang dari latar belakang yang berbeda.

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

3. **INKLUSIVITAS (INCLUSION)** berarti praktik menciptakan lingkungan di mana setiap orang dapat menjadi diri sendiri dan berpartisipasi secara setara. Ini tentang memastikan setiap individu merasa dihargai, dihormati, dan memiliki tempat yang sejati dalam komunitas.

Prinsip-Prinsip Dasar **KESETARAAN (EQUALITY)** yang dianut di lingkungan Universitas Presiden antara lain:

1. Kesetaraan Gender

Menjamin bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk berkembang dan berkontribusi tanpa diskriminasi berdasarkan gender. Prinsip ini mencakup perlakuan adil dalam rekrutmen, promosi, dan kepemimpinan.

2. Kesetaraan Etnis

Mewujudkan lingkungan kampus yang bebas dari diskriminasi rasial dan menjunjung keadilan lintas kelompok etnis. Semua sivitas akademika dihargai dan dilibatkan secara setara dalam seluruh aktivitas institusional.

3. Kesetaraan Disabilitas

Menjamin hak dan kesempatan yang setara bagi penyandang disabilitas melalui akses yang adil terhadap fasilitas, layanan, serta perlindungan dari perlakuan yang tidak adil.

Prinsip-Prinsip Dasar **KERAGAMAN (DIVERSITY)** yang dianut di lingkungan Universitas Presiden antara lain:

4. Keragaman Identitas

Mengakui dan menghormati keberadaan identitas yang beragam, seperti gender, etnis, agama, atau orientasi, sebagai bagian penting dari dinamika kehidupan kampus.

5. Keragaman Perbedaan Perspektif

Mendorong pembelajaran dan dialog yang terbuka terhadap berbagai sudut pandang, baik dalam kurikulum, penelitian, maupun kegiatan ilmiah dan sosial.

6. Keragaman Budaya

Mengembangkan lingkungan kampus yang kaya akan nilai-nilai lintas budaya dan multikultural, sehingga setiap individu merasa diterima dan dihargai.

Prinsip-Prinsip Dasar **INKLUSIVITAS (INCLUSION)** yang dianut di lingkungan Universitas Presiden antara lain:

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

7. Aksesibilitas

Menjamin bahwa setiap anggota sivitas akademika, termasuk penyandang disabilitas, dapat mengakses fasilitas fisik, digital, dan informasi secara setara tanpa hambatan.

8. Partisipasi Aktif

Mendorong keterlibatan penuh seluruh sivitas akademika dalam kegiatan kampus melalui desain kegiatan yang terbuka, fleksibel, dan mendukung partisipasi semua kelompok.

1.6 Strategi Pencapaian

Untuk mewujudkan lingkungan kampus yang adil, beragam, dan inklusif, berbagai strategi implementatif dirumuskan yang berorientasi pada perubahan budaya, penguatan sistem kelembagaan, serta peningkatan partisipasi seluruh sivitas akademika. Strategi ini disusun untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas tidak hanya menjadi nilai normatif, tetapi juga tercermin nyata dalam kebijakan, program, serta praktik akademik dan non-akademik di seluruh lini institusi.

Strategi pencapaian peningkatan EDI ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 1 Strategi Pencapaian EDI

Prinsip EDI	Strategi Pencapaian
1. Kesetaraan Gender	a. Menjamin kesempatan yang setara dalam penerimaan, promosi, dan pengembangan karier tanpa memandang gender. b. Menyediakan layanan seperti konseling gender, cuti hamil, serta kebijakan anti-pelecehan seksual. c. Mendorong representasi kesetaraan gender dalam posisi kepemimpinan universitas.
2. Kesetaraan Etnis	a. Melarang segala bentuk diskriminasi berdasarkan etnis, ras, atau suku bangsa dalam seluruh aspek kegiatan akademik dan non-akademik. b. Menjamin representasi etnis yang beragam dalam kegiatan akademik, organisasi kemahasiswaan, dan kepanitiaan institusional.

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Prinsip EDI	Strategi Pencapaian
3. Kesetaraan Disabilitas	a. Menjamin kesetaraan hak dalam proses akademik dan non-akademik bagi penyandang disabilitas. b. Melindungi penyandang disabilitas dari tindakan perundungan (<i>bullying</i>) melalui kebijakan tegas, mekanisme pelaporan yang aman, dan tindak lanjut yang transparan. c. Melakukan pelatihan dan peningkatan kapasitas bagi dosen serta tenaga kependidikan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang ramah terhadap disabilitas.
4. Keragaman Identitas	a. Mengintegrasikan pengakuan terhadap keragaman identitas ke dalam nilai-nilai institusi, kode etik, dan dokumen kebijakan strategis. b. Mempromosikan narasi yang menghormati keragaman melalui publikasi, komunikasi resmi, dan simbol-simbol institusional.
5. Keragaman Perbedaan Perspektif	a. Mengembangkan kebijakan akademik yang mendorong debat ilmiah secara terbuka dan konstruktif. b. Membentuk forum atau pusat-pusat studi antar disiplin ilmu untuk merespons isu-isu kontemporer secara multidimensi. c. Menyediakan skema pendanaan atau hibah mini bagi proyek kolaboratif lintas disiplin dan lintas pendekatan.
6. Keragaman Budaya	a. Menyusun kalender akademik dan sosial yang sensitif terhadap hari besar dari berbagai budaya b. Menyelenggarakan program residensi atau live-in. c. Mendorong integrasi budaya lokal dan budaya global dalam kurikulum dan aktivitas ekstrakurikuler
7. Inklusivitas melalui Aksesibilitas	a. Membuka jalur pendaftaran dan seleksi alternatif untuk calon mahasiswa dari kelompok marjinal

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Prinsip EDI	Strategi Pencapaian
	b. Menyediakan skema dukungan akses finansial dan infrastruktur bagi mahasiswa yang menghadapi hambatan ekonomi atau digital c. Meningkatkan kapasitas dan fungsi gedung serta laboratorium kampus dengan prinsip desain universal.
8. Inklusivitas melalui Partisipasi Aktif	a. Membentuk mekanisme partisipatif dalam penyusunan kebijakan kampus b. Menyusun sistem insentif untuk mendorong keterlibatan aktif dalam kegiatan institusional c. Meningkatkan peran kolaborasi civitas akademika dalam kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

BAB 2

EVALUASI KONDISI EDI DAN RENCANA AKSI STRATEGIS

2.1 Evaluasi Kondisi Kesetaraan Tahun 2024

Evaluasi terhadap implementasi prinsip EDI (Equity, Diversity, and Inclusion) di Universitas Presiden tahun 2024 menunjukkan bahwa institusi telah memulai beberapa langkah positif, terutama dari sisi representasi dan regulasi. Secara keseluruhan, Universitas Presiden telah membangun fondasi awal untuk penerapan EDI, namun masih diperlukan peningkatan nyata dalam layanan, fasilitas, serta pembentukan budaya kampus yang lebih responsif dan partisipatif terhadap keberagaman.

2.1.1 Prinsip 1 Kesetaraan Gender

Universitas Presiden menunjukkan komitmen awal terhadap prinsip kesetaraan gender melalui representasi perempuan dalam struktur kelembagaan dan staf. Saat ini, proporsi dosen perempuan mencapai 35% dibandingkan 65% laki-laki, sementara staf administrasi menunjukkan keseimbangan yang lebih baik, dengan perempuan mencapai 47% dibandingkan laki-laki 53%. Keterlibatan perempuan dalam posisi strategis tercermin melalui kehadiran mereka di tingkat rektorat, kepala program studi, dan direktur unit tertentu, yang menunjukkan langkah positif dalam mendobrak ketimpangan gender di ranah kepemimpinan akademik.

Namun demikian, layanan pendukung yang berbasis gender masih belum tersedia, termasuk konseling gender dan mekanisme tanggap terhadap kekerasan atau pelecehan seksual. Kebijakan cuti hamil hanya berlaku untuk pegawai tetap dengan durasi maksimal 90 hari, sedangkan cuti bagi suami hanya dua hari, yang menunjukkan perlunya penyesuaian terhadap perspektif kesetaraan peran pengasuhan. Program afirmatif untuk mendorong kepemimpinan perempuan belum diterapkan secara sistematis, meskipun telah dimungkinkan secara normatif melalui Peraturan Rektor Nomor 28 Tahun 2024 tentang EDI.

2.1.2 Prinsip 2 Kesetaraan Etnis

Kampus mencerminkan keragaman etnis yang luas. Berdasarkan data 2024, mahasiswa Universitas Presiden berasal dari 24 kelompok etnis di Indonesia, termasuk Jawa, Batak,

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Minangkabau, Dayak, Asmat, hingga Tidung dan Arfak, dengan total representasi sekitar 42% dari populasi mahasiswa. Selain itu, 7,1% mahasiswa merupakan warga negara asing yang berasal dari 27 negara berbeda, menjadikan universitas ini sebagai ruang pembelajaran lintas budaya secara potensial.

Meskipun demikian, interaksi lintas etnis belum sepenuhnya terfasilitasi. Terdapat unit kegiatan mahasiswa berbasis daerah, namun jumlahnya terbatas dan belum didukung oleh kerangka strategis untuk membangun dialog lintas budaya. Idealnya, organisasi-organisasi ini perlu diposisikan sebagai sarana pertukaran budaya dan inklusi sosial, bukan sekadar ruang eksklusif berbasis identitas etnis.

Universitas saat ini belum memiliki panduan atau pelatihan formal terkait keberagaman etnis dan anti-diskriminasi, serta belum menyelenggarakan perayaan budaya secara aktif, sehingga pengakuan terhadap multikulturalisme masih bersifat implisit. Tidak adanya laporan diskriminasi memang mencerminkan kondisi yang aman secara formal, tetapi minimnya pembauran menunjukkan masih adanya batas sosial yang perlu dijembatani melalui kebijakan afirmatif dan kegiatan institusional berbasis interkulturalisme.

2.1.3 Prinsip 3 Kesetaraan Disabilitas

Dalam hal aksesibilitas, Universitas Presiden telah mengakomodasi sebagian kebutuhan penyandang disabilitas. Terdapat mahasiswa dan staf dengan disabilitas mobilitas, penglihatan, dan pendengaran. Dua dari tiga gedung utama (Gedung A dan B) telah dilengkapi dengan ramp dan lift, sedangkan Gedung C masih belum memiliki akses vertikal yang setara. Toilet aksesibel tersedia namun belum sepenuhnya sesuai standar, karena belum dilengkapi dengan pegangan (*grab rails*, *support arms*).

Dari sisi dukungan akademik, belum tersedia layanan seperti juru bahasa isyarat, materi braille atau aksesibel digital, serta tutor pendamping khusus, sehingga mahasiswa penyandang disabilitas masih bergantung pada adaptasi personal dan informal. Walaupun tidak ditemukan kasus diskriminasi atau perundungan, tidak adanya pelatihan inklusif bagi dosen dan tenaga kependidikan dapat menjadi kendala tersembunyi dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang benar-benar setara.

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

2.2 Evaluasi Kondisi Keragaman Tahun 2024

2.2.1 Prinsip 4 Keragaman Identitas

Pengakuan terhadap keragaman identitas mulai tercermin dalam dokumen formal institusi. Kode etik Universitas Presiden memuat larangan penggunaan pakaian tidak pantas yang dapat menyinggung kelompok berdasarkan etnis, agama, atau ras. Selain itu, kebijakan strategis mulai mengarah ke arah penguatan keragaman, khususnya melalui Peraturan Rektor Nomor 28 Tahun 2024 dan Rencana Strategis EDI yang sedang disusun. Namun, belum terdapat pernyataan eksplisit yang menyebut “keragaman identitas” secara komprehensif dalam nilai atau misi institusi. Target 15% mahasiswa asing dalam Renstra menjadi indikator awal penguatan keragaman.

Upaya promosi keragaman dilakukan melalui berbagai kanal resmi, termasuk klaim di website universitas sebagai institusi dengan jumlah mahasiswa asing terbanyak untuk program sarjana di Indonesia, serta alumni dari 16 negara. Narasi global dan kolaboratif juga dibawa dalam motto kampus: "When tomorrow's leaders come together." Media sosial universitas turut menampilkan mahasiswa asing, meskipun narasi keberagaman belum konsisten dijadikan tema utama secara berkala.

Representasi etnis yang beragam ditampilkan secara visual melalui materi promosi seperti gambar di halaman admission dan video profil institusi. Gambar dan video tersebut menampilkan mahasiswa dan dosen dari berbagai latar belakang etnis, mencerminkan keberagaman yang ada di kampus. Logo dan simbol institusi belum secara eksplisit mengangkat keragaman identitas, namun konten visual secara umum sudah inklusif.

2.2.2 Prinsip 5 Keragaman Perspektif

Meskipun belum termuat secara eksplisit dalam kebijakan akademik, beberapa silabus mata kuliah telah memfasilitasi ruang diskusi kelas. Namun, kelas sebagai ruang dialog antar perspektif belum terstruktur secara sistemik. Belum tersedia pedoman atau pelatihan bagi dosen untuk mendorong debat ilmiah yang konstruktif dan aman.

Universitas telah memiliki beberapa pusat studi lintas disiplin, khususnya di bidang lingkungan, yang membuka ruang kolaborasi antar fakultas. Namun, inisiatif ini masih

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

bersifat individual dan belum terkoordinasi dalam satu kerangka kolaborasi antar bidang keilmuan secara menyeluruh.

Terdapat peluang hibah internal yang membuka kemungkinan kolaborasi lintas program studi, termasuk dalam program PKM dan proyek sosial. Namun belum tersedia skema khusus yang secara eksplisit mendorong proyek lintas disiplin, dan data kolaborasi semacam ini masih terbatas atau belum terdokumentasikan secara sistematis.

2.2.3 Prinsip 6 Keragaman Budaya

Kalender akademik mengakomodasi hari besar keagamaan sesuai kalender nasional. Namun tidak ada cuti bersama atau kebijakan khusus untuk hari besar budaya minoritas. Kebijakan fleksibilitas kehadiran tergantung pada kebijakan dosen masing-masing, dan tidak ada pedoman institusional yang memastikan inklusi budaya secara merata.

Mahasiswa tahun pertama diwajibkan tinggal di asrama, yang menjadi sarana awal untuk interaksi antar budaya dan daerah. Namun program residensi tematik atau *live-in* yang dirancang khusus untuk memperdalam pemahaman lintas budaya belum tersedia.

Integrasi budaya lokal dan global sudah mulai berjalan, terutama dalam beberapa program studi seperti arsitektur, desain, dan humaniora. Kegiatan ekstrakurikuler turut menunjukkan keberagaman, seperti adanya komunitas mahasiswa Manado dan Timor Leste. Namun, integrasi nilai-nilai budaya dalam kurikulum belum merata dan belum menjadi bagian sistemik dari seluruh program studi.

2.3 Evaluasi Kondisi Inklusivitas Tahun 2024

2.3.1 Prinsip 7 Inklusivitas melalui Aksesibilitas

President University belum memiliki jalur seleksi afirmatif atau khusus untuk calon mahasiswa dari kelompok marjinal (seperti penyandang disabilitas, daerah 3T, atau kelompok adat/minoritas).

Beasiswa Kawasan Industri Jababeka tersedia, namun kriteria seleksinya berbasis prestasi akademik tanpa mempertimbangkan status sosial ekonomi, sehingga tidak dapat dikategorikan sebagai seleksi afirmatif.

Saat ini belum tersedia skema khusus yang secara terstruktur memberikan dukungan finansial atau infrastruktur bagi mahasiswa yang menghadapi hambatan ekonomi atau

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

digital. Bantuan pembiayaan pendidikan lebih difokuskan pada aspek prestasi akademik, bukan pada kebutuhan berbasis kondisi sosial-ekonomi. Demikian pula, belum ada program peminjaman perangkat digital, subsidi koneksi internet, atau bantuan lainnya yang dapat mengatasi kesenjangan akses mahasiswa terhadap teknologi pembelajaran daring dan layanan kampus berbasis digital.

Audit kebutuhan aksesibilitas fisik pada gedung dan laboratorium telah dilakukan secara internal oleh masing-masing program studi serta General Affairs. Sejumlah sarana pendukung seperti lift dan kursi roda telah tersedia di beberapa bagian kampus, namun belum merata dan belum sepenuhnya memenuhi prinsip desain universal. Fasilitas kantin, misalnya, belum ramah disabilitas, dan area parkir masih menggunakan paving block yang tidak rata. Saat ini universitas sedang mengkaji opsi pengembangan infrastruktur melalui penggunaan aset kampus yang tersebar, termasuk rencana pembangunan gedung baru dan pemanfaatan lokasi seperti Ruko Movie Land, Medical Science Center, D'Khayangan, serta President Executive Club. Gedung C juga terus ditambah ruang kelas dan laboratorium, namun tantangan aksesibilitas masih memerlukan perhatian khusus.

2.3.2 Prinsip 8 Inklusivitas melalui Partisipasi Aktif

President University telah memiliki struktur pengambilan keputusan melalui rapat kerja tahunan (Raker) dan rapat pleno mingguan di tingkat universitas. Rapat-rapat ini diawali dengan diskusi internal masing-masing fakultas dan biro pada Senin pagi. Namun, mekanisme tersebut umumnya belum melibatkan mahasiswa secara langsung. Mahasiswa memiliki wadah organisasi seperti Student Council, BEM, PUFA (tingkat fakultas), dan PUMA (tingkat program studi), tetapi penyampaian aspirasi biasanya bersifat informal dan langsung disampaikan kepada prodi, fakultas, biro terkait, atau rektorat. Dengan demikian, belum ada forum partisipatif resmi dan terstruktur yang mengintegrasikan seluruh sivitas akademika (mahasiswa, dosen, dan tenaga kependidikan) dalam proses perumusan kebijakan kampus.

Skema insentif bagi keterlibatan sivitas akademika dalam kegiatan institusional telah tersedia, meskipun masih bersifat sektoral. Mahasiswa yang berpartisipasi dalam kegiatan organisasi atau proyek institusional umumnya memperoleh sertifikat dan pengakuan portofolio, sementara peran sebagai asisten atau peserta magang mendapat

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

honorarium sebesar Rp15.000 per jam. Untuk dosen dan tenaga kependidikan, terdapat insentif lembur, serta hibah internal sebesar Rp4.000.000 untuk penelitian dan Rp2.000.000 untuk pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan sosial berbasis matakuliah umum memperoleh dukungan dana sebesar Rp200.000 per kelompok. Sementara itu, kegiatan organisasi kemahasiswaan mendapat dukungan dana sponsorship sebesar 50% dari total anggaran kegiatan. Walaupun sudah ada berbagai bentuk insentif, sistemnya belum sepenuhnya menyatu dalam kerangka insentif institusional yang terintegratif dan konsisten lintas unit.

President University mendorong kolaborasi antara dosen dan mahasiswa dalam pelaksanaan tridharma, khususnya melalui kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan luaran seperti publikasi ilmiah dan Hak Kekayaan Intelektual (HKI). Pelibatan mahasiswa menjadi bagian dari strategi pembelajaran aktif yang membangun kompetensi riset dan kepedulian sosial. Sementara itu, tenaga kependidikan, khususnya yang memiliki peran teknis seperti laboran dan pengelola laboratorium, turut berkontribusi dalam aspek substansi, terutama dalam kegiatan praktikum, eksperimen riset, serta pendampingan teknis di bidang akademik. Di sisi lain, tenaga kependidikan administratif lebih banyak terlibat dalam mendukung kelancaran operasional tridharma, seperti perizinan, pendataan, dan dukungan logistik.

BAB 3

RENCANA AKSI EDI 2025-2029

3.1 Rencana Aksi di Bidang Kesetaraan Gender

Strategi 1.1 Menjamin kesempatan yang setara dalam penerimaan, promosi, dan pengembangan karier tanpa memandang gender

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
1.1.1	Menyusun dan menerapkan kebijakan rekrutmen dan promosi yang menjunjung kesetaraan gender, termasuk panduan perekrutan yang adil.		Tersusunnya kebijakan dan panduan rekrutmen-promosi berbasis gender.	Belum ada	Rektorat Biro SDM Biro Hukum
1.1.2	Mengembangkan program pengembangan karier berbasis gender		Jumlah program pengembangan karier dengan perspektif gender yang dijalankan secara reguler	Belum ada	Rektorat Biro SDM
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
1.1.1	Draft awal kebijakan disusun	Kebijakan final disahkan	Pelatihan perekrutan untuk staff SDM	Implementasi di semua unit rekrutmen	Evaluasi awal penerapan kebijakan
1.1.2	Identifikasi kebutuhan dan desain program	Minimal 1 pelatihan kepemimpinan perempuan	Minimal 1 pelatihan kepemimpinan perempuan	2 program pengembangan berjalan rutin	2 program pengembangan berjalan rutin

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 1.2 Menyediakan layanan seperti konseling gender, cuti hamil, serta kebijakan anti-pelecehan seksual

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
1.2.1	Membentuk unit layanan konseling dan pengaduan kasus kekerasan berbasis gender		Terbentuk unit layanan konseling dan pengaduan kekerasan berbasis gender.	Belum ada	Dewan Etik Biro SDM Biro Mahasiswa
1.2.2	Menyusun dan mensosialisasikan kebijakan anti-pelecehan seksual berbasis kode etik yang berlaku		Tersosialisasikan kebijakan anti-pelecehan seksual	Ada dalam Kode Etik	Dewan Etik Biro SDM Biro Mahasiswa
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
1.2.1	Audit kebutuhan dan desain unit layanan	Pembentukan unit dan pelatihan staf awal	Layanan aktif untuk mahasiswa dan staf	Penambahan kanal pelaporan digital	Evaluasi kasus dan peningkatan sistem
1.2.2	Revisi kode etik dan penambahan klausul	Sosialisasi ke seluruh civitas akademika	Pelatihan pencegahan untuk staf & dosen	Integrasi dalam orientasi mahasiswa	Kajian ulang efektivitas dan peningkatan sistem

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 1.3 Mendorong representasi kesetaraan gender dalam posisi kepemimpinan universitas

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
1.3.1	Menyusun kebijakan afirmatif untuk mendorong keterwakilan perempuan dalam jabatan struktural dan kepemimpinan		Terbitnya kebijakan afirmatif tentang keterwakilan gender dalam kepemimpinan	Belum ada	Rektorat Biro SDM Biro Kemahasiswaan
1.3.2	Menyediakan program mentoring dan pengembangan kepemimpinan bagi staf perempuan/mahasiswi berpotensi		Jumlah staf perempuan yang mengikuti program mentoring dan jumlah alumni program yang masuk ke jabatan struktural	Belum ada	Rektorat Biro SDM Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
1.3.1	Kajian internal dan benchmarking kebijakan afirmatif	Penyusunan dan penerbitan kebijakan afirmatif	Sosialisasi dan penyesuaian aturan rekrutmen	Implementasi dalam seleksi pimpinan fakultas/unit	Review capaian representasi perempuan (min. 20%)
1.3.2	Penyusunan desain program mentoring	Implementasi batch 1 (15 peserta)	Implementasi batch 2 (20 peserta), monitoring	Batch 3 (25 peserta), pelibatan alumni	Evaluasi capaian jabatan struktural alumni (30%)

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

3.2 Rencana Aksi di Bidang Kesetaraan Etnis

Strategi 2.1 Melarang segala bentuk diskriminasi berdasarkan etnis, ras, atau suku bangsa dalam seluruh aspek kegiatan akademik dan non-akademik

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
2.1.1	Menyusun dan memberlakukan kebijakan anti-diskriminasi berbasis etnis di lingkungan kampus		Tersedianya kebijakan anti-diskriminasi berbasis etnis dan disosialisasikan	Belum ada	Dewan Etik Rektorat
2.1.2	Membentuk mekanisme pelaporan dan penanganan insiden diskriminasi berbasis etnis		Tersedianya sistem pelaporan dan jumlah laporan yang ditangani dengan tuntas	Sudah ada mekanisme pelaporan melalui dewan etik	Dewan Etik Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
2.1.1	Kajian regulasi dan identifikasi praktik diskriminasi	Penyusunan dan pengesahan kebijakan institusional	Sosialisasi dan pelatihan staf dan dosen	Integrasi dalam PKM, organisasi mahasiswa, dan akademik	Evaluasi penerapan dan revisi bila diperlukan
2.1.2	Evaluasi menyeluruh sistem pelaporan yang telah ada	Pembaruan prosedur dan pelatihan petugas pelaporan	Sosialisasi ulang ke sivitas dan peningkatan kanal pelaporan	Penguatan perlindungan pelapor dan korban	Publikasi laporan tahunan, peningkatan transparansi

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 2.2 Menjamin representasi etnis yang beragam dalam kegiatan akademik, organisasi kemahasiswaan, dan kepanitiaan institusional

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
2.2.1	Menyusun pedoman keikutsertaan representatif berdasarkan keragaman etnis dalam kegiatan akademik dan organisasi mahasiswa		Tersedianya pedoman dan penerapannya dalam proses seleksi/pemilihan	Belum ada	Biro Akademik Biro Kemahasiswaan
2.2.2	Memonitor dan mengevaluasi keragaman etnis pada struktur organisasi dan panitia internal		Laporan evaluasi tahunan mengenai proporsi keterwakilan etnis	Sudah ada mekanisme pelaporan melalui dewan etik	Dewan Etik Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
2.2.1	Penyusunan pedoman partisipasi etnis dalam kegiatan	Integrasi pedoman ke kebijakan organisasi dan akademik	Penerapan dalam kegiatan mahasiswa dan akademik kampus	Evaluasi awal penerapan dan revisi bila diperlukan	Diseminasi praktik baik ke seluruh unit
2.2.2	Penyusunan instrumen monitoring	Pendataan dan evaluasi awal representasi etnis	Pemantauan rutin dan penyusunan laporan tahunan	Penguatan kebijakan berbasis data hasil pemantauan	Penguatan kebijakan berbasis data hasil pemantauan

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 2.3 Menjamin representasi etnis yang beragam dalam kegiatan akademik, organisasi kemahasiswaan, dan kepanitiaan institusional

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
2.2.1	Menyusun pedoman keikutsertaan representatif berdasarkan keragaman etnis dalam kegiatan akademik dan organisasi mahasiswa		Tersedianya pedoman dan penerapannya dalam proses seleksi/pemilihan	Belum ada	Biro Akademik Biro Kemahasiswaan
2.2.2	Memonitor dan mengevaluasi keragaman etnis pada struktur organisasi dan panitia internal		Laporan evaluasi tahunan mengenai proporsi keterwakilan etnis	Sudah ada mekanisme pelaporan melalui dewan etik	Dewan Etik Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
2.2.1	Penyusunan pedoman partisipasi etnis dalam kegiatan	Integrasi pedoman ke kebijakan organisasi dan akademik	Penerapan dalam kegiatan mahasiswa dan akademik kampus	Evaluasi awal penerapan dan revisi bila diperlukan	Diseminasi praktik baik ke seluruh unit
2.2.2	Penyusunan instrumen monitoring	Pendataan dan evaluasi awal representasi etnis	Pemantauan rutin dan penyusunan laporan tahunan	Penguatan kebijakan berbasis data hasil pemantauan	Penguatan kebijakan berbasis data hasil pemantauan

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

3.3 Rencana Aksi di Bidang Kesetaraan Disabilitas

Strategi 3.1 Menjamin kesetaraan hak dalam proses akademik dan non-akademik bagi penyandang disabilitas

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
3.1.1	Peningkatan fasilitas fisik kampus yang ramah disabilitas		Jumlah gedung dan ruang publik kampus yang memenuhi standar aksesibilitas disabilitas	Fasilitas terbatas berupa lift dan ramp untuk gedung-gedung kuliah	Biro Umum
3.1.2	Penerapan program bahan ajar adaptif		Jumlah program studi yang menggunakan bahan ajar adaptif	Belum ada	Biro Akademik Fakultas – Prodi
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
3.1.1	Pemetaan kebutuhan fasilitas ramah disabilitas	Renovasi fasilitas dasar di 1 gedung kampus	Renovasi tambahan di 2 gedung kampus	Penambahan jalur khusus dan aksesibilitas ruang publik	Penyediaan fasilitas aksesibilitas di area parkir dan kantin
3.1.2	Penyusunan standar bahan ajar adaptif	Digitalisasi bahan ajar prioritas	Penerapan di minimal 1 program studi	Penerapan di minimal 3 program studi	Perluasan ke seluruh fakultas

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 3.2 Melindungi penyandang disabilitas dari tindakan perundungan (bullying) melalui kebijakan tegas, mekanisme pelaporan yang aman, dan tindak lanjut yang transparan.

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
3.2.1	Peningkatan implementasi kebijakan anti-perundungan terhadap penyandang disabilitas		Jumlah unit kerja yang telah mensosialisasikan kebijakan dan membuat SOP internal	Sudah ada kebijakan anti perundungan di Tingkat universitas	Biro SDM Fakultas - Prodi
3.2.2	Penguatan sistem pelaporan dan penanganan kasus perundungan penyandang disabilitas		Jumlah laporan yang ditangani dan tingkat kepuasan pelapor	Tidak diketahui	Dewan Etik Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
3.2.1	20% unit kerja telah mensosialisasikan kebijakan dan SOP internal	40% unit kerja telah mensosialisasikan kebijakan dan SOP internal	60% unit kerja telah mensosialisasikan kebijakan dan SOP internal	80% unit kerja telah mensosialisasikan kebijakan dan SOP internal	100% unit kerja telah mensosialisasikan kebijakan dan SOP internal
3.2.2	100% laporan ditindaklanjuti Minimum 40% pelapor menyatakan puas	100% laporan ditindaklanjuti Minimum 60% menyatakan puas	100% laporan ditindaklanjuti Minimum 75% menyatakan puas	100% laporan ditindaklanjuti Minimum 90% menyatakan puas	100% laporan ditindaklanjuti 100% menyatakan puas

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 3.3 Melakukan pelatihan dan peningkatan kapasitas bagi dosen serta tenaga kependidikan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang ramah terhadap disabilitas.

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
3.3.1	Program pendamping belajar (dosen dan mahasiswa)		Jumlah mahasiswa disabilitas yang menerima pendampingan	Belum ada	Fakultas – Prodi Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
3.3.1	Penyusunan skema pendamping belajar	Pelatihan dan rekrutmen pendamping	Pendampingan untuk 10% disabilitas	Pendampingan untuk 50% disabilitas	Pendampingan untuk 100% disabilitas

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

3.4 Rencana Aksi di Bidang Keragaman Identitas

Strategi 4.1 Mengintegrasikan pengakuan terhadap keragaman identitas ke dalam nilai-nilai institusi, kode etik, dan dokumen kebijakan strategis

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
4.1.1	Menyusun dan mengesahkan pernyataan nilai institusi yang eksplisit menyebut “keragaman identitas”		Diadopsinya nilai keragaman identitas di dokumen resmi	Baru Peraturan Rektor Nomor 28 Tahun 2024	Biro Hukum Fakultas - Prodi
4.1.2	Merevisi AD/ART dan kebijakan organisasi kemahasiswaan agar mengakui dan melindungi keragaman identitas		Persentase organisasi kemahasiswaan yang telah merevisi AD/ART dengan muatan keragaman identitas	Belum ternyatakan	Biro Kemahasiswaan Fakultas - Prodi
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
4.1.1	Pedoman diadopsi di tingkat fakultas	Pedoman diadopsi di tingkat prodi	Sosialisasi keragaman identitas	Sosialisasi keragaman identitas	Sosialisasi keragaman identitas
4.1.2	20% AD/ART dan kebijakan organisasi kemahasiswaan telah disesuaikan	40% AD/ART dan kebijakan organisasi kemahasiswaan telah disesuaikan	60% AD/ART dan kebijakan organisasi kemahasiswaan telah disesuaikan	80% AD/ART dan kebijakan organisasi kemahasiswaan telah disesuaikan	100% AD/ART dan kebijakan organisasi kemahasiswaan telah disesuaikan

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 4.2 Mempromosikan narasi yang menghormati keragaman melalui publikasi, komunikasi resmi, dan simbol-simbol institusional.

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
4.2.1	Menjadwalkan kampanye narasi keberagaman secara berkala di media sosial dan kanal resmi universitas		Jumlah kampanye dengan tema keberagaman yang dilaksanakan secara daring	Sesekali di Instagram	Biro Marketing Biro Hubungan Masyarakat
4.2.2	Mendesain ulang materi promosi utama (poster, video, web admission) agar lebih eksplisit menampilkan keberagaman		Persentase materi promosi yang menyertakan visual keberagaman etnis, budaya, dan gender	Sudah ada beberapa materi di kanal youtube, Instagram, tiktok, dan situs	Biro Kemahasiswaan Biro IT-Software Fakultas - Prodi
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
4.2.1	2 kampanye/tahun	3 kampanye/tahun	4 kampanye/tahun	5 kampanye/tahun	6 kampanye/tahun
4.2.2	20% materi promosi dan publikasi telah disesuaikan	40% materi promosi dan publikasi telah disesuaikan	60% materi promosi dan publikasi telah disesuaikan	80% materi promosi dan publikasi telah disesuaikan	100% materi promosi dan publikasi telah disesuaikan

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

3.5 Rencana Aksi di Bidang Keragaman Perbedaan Perspektif

Strategi 5.1 Mengembangkan kebijakan akademik yang mendorong debat ilmiah secara terbuka dan konstruktif.

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
5.1.1	Menyelenggarakan seri debat ilmiah dan diskusi publik antar mahasiswa dan dosen		Jumlah seri debat dan diskusi publik yang terselenggara	Debat diadakan untuk pemilihan ketua organisasi Terdapat unit kegiatan Debat	Biro Akademik Biro Kemahasiswaan
5.1.2	Pelatihan fasilitator debat ilmiah dan penyusunan pedoman diskusi akademik inklusif		Jumlah dosen/mahasiswa yang mengikuti pelatihan fasilitator dan tersusunnya pedoman	Belum ada	Biro Akademik Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
5.1.1	2 acara awal lintas program studi	4 debat rutin per tahun	6 debat rutin, mulai lintas fakultas	8 debat/tahun dengan moderator eksternal	10 debat, melibatkan alumni dan mitra
5.1.2	pelatihan awal, 20 peserta, 1 draft pedoman	2 pelatihan, revisi pedoman	3 pelatihan/tahun, pedoman digunakan di kuliah	4 pelatihan/tahun, pedoman digunakan di kuliah	5 pelatihan/tahun, pedoman digunakan di kuliah

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 5.2 Membentuk forum atau pusat studi antar disiplin ilmu untuk merespons isu-isu kontemporer secara multidimensi

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
5.2.1	Membentuk Forum Kajian Lintas Disiplin		Jumlah kegiatan forum kajian multidisiplin	Terdapat forum kajian lintas disiplin di bidang lingkungan dan keberlanjutan	LRPM Fakultas/Prodi
5.2.2	Menyelenggarakan kerja sama dengan industri yang memerlukan kajian multidimensi		Jumlah kerja sama dengan mitra industri berbasis kajian multidimensi	Kerjasama bersifat insidental dan belum berjalan secara berkelanjutan	LRPM Biro Kerjasama
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
5.2.1	2 kegiatan telah dilaksanakan	4 kegiatan telah dilaksanakan	6 kegiatan telah dilaksanakan	8 kegiatan telah dilaksanakan	10 kegiatan telah dilaksanakan
5.2.2	1 kerja sama berbasis kajian multidimensi	3 kerja sama berbasis kajian multidimensi	6 kerja sama berbasis kajian multidimensi	8 kerja sama berbasis kajian multidimensi	10 kerja sama berbasis kajian multidimensi

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 5.3 Menyediakan skema pendanaan atau hibah mini bagi proyek kolaboratif lintas disiplin dan lintas pendekatan

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
5.3.1	Menyusun dan membuka skema hibah riset mini untuk kolaborasi lintas program studi sebagai tindak lanjut forum.		Jumlah proposal lintas prodi didanai melalui hibah mini	Belum ada	Rektorat Biro Keuangan LRPM
5.3.2	Mengadakan pelatihan penyusunan proposal kolaboratif lintas bidang untuk dosen dan mahasiswa.		Jumlah dosen yang terlibat dan keterlibatan mahasiswa	Belum ada	LRPM Biro SDM Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
5.3.1	Pendanaan untuk 2 proposal	Pendanaan untuk 4 proposal	Pendanaan untuk 6 proposal	Pendanaan untuk 8 proposal	Pendanaan untuk 10 proposal
5.3.2	Pelatihan perdana: min. 10 dosen & 10 mahasiswa dari minimal 3 prodi	Min. 2 dosen/prodi & 10 mahasiswa dari minimal 5 prodi	Min. 30% dosen tetap & mahasiswa setara 1 kelas kecil dari minimal 7 prodi	Min. 60% dosen tetap & mahasiswa setara 1 kelas kecil dari seluruh prodi	100% dosen tetap & seluruh prodi mengikuti 40 mahasiswa

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

3.6 Rencana Aksi di Bidang Keragaman Budaya

Strategi 6.1 Menyusun kalender akademik dan sosial yang sensitif terhadap hari besar dari berbagai budaya

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
6.1.1	Menyusun kalender akademik dan sosial yang sensitif terhadap hari besar dari berbagai budaya		Jumlah hari besar dari budaya yang berbeda tercantum dalam kalender resmi	Kalender hanya mencantumkan hari besar sesuai kalender nasional	Biro Akademik International Office
6.1.2	Penyelenggaraan program seni dan budaya lintas negara dan etnis		Jumlah kegiatan lintas budaya yang diselenggarakan	Terbatas pada komunitas tertentu	Biro Kemahasiswaan International Office
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
6.1.1	10% hari besar budaya mahasiswa asing dan etnis minoritas diakomodasi	25% hari besar budaya mahasiswa asing dan etnis minoritas diakomodasi.	50% hari besar budaya mahasiswa asing dan etnis minoritas diakomodasi	75% hari besar budaya mahasiswa asing dan etnis minoritas diakomodasi	90% hari besar budaya mahasiswa asing dan etnis minoritas diakomodasi.
6.1.2	Minimal 2 kegiatan budaya mahasiswa asing/etnis minoritas diselenggarakan dan dipublikasikan secara resmi.	Kegiatan menjadi bagian kalender sosial kampus dan dikolaborasikan lintas komunitas.	Terselenggara Festival Budaya Tahunan kampus mencakup minimal 5 kelompok etnis/nasional.	Festival dijadikan program unggulan tahunan.	Kegiatan disinergikan dengan program internasionalisasi dan promosi institusi.

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 6.2 Menyelenggarakan program residensi atau live-in

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
6.2.1	Mengembangkan program residensi atau live-in baik di dalam negeri maupun di luar negeri		Jumlah program residensi tematik lintas budaya yang diselenggarakan setiap tahun.	Belum ada	Biro Akademik Biro Kemahasiswaan
6.2.2	Mengembangkan kegiatan pembiasaan dan dialog lintas budaya di lingkungan asrama mahasiswa sebagai bagian dari pendidikan interkultural informal.		Jumlah kegiatan budaya lintas etnis di asrama (diskusi, pertunjukan, kuliner, film, dll).	Belum terprogram secara rutin	Direktorat Asrama Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
6.2.1	1 program pilot (nasional/internasional), berbasis partisipasi sukarela.	2 program tahunan (lokal dan global), terbuka lintas fakultas.	Program tahunan disertai pelatihan fasilitator dan modul refleksi interkultural.	Program menjadi bagian tetap dalam kegiatan orientasi atau kepemimpinan mahasiswa.	Program dilaksanakan minimal 3 kali/tahun, menjangkau 15% mahasiswa baru.
6.2.2	Min. 4 kegiatan lintas etnis di kedua asrama per tahun.	Min. 6 kegiatan per tahun.	Min. 8 kegiatan per tahun.	Min. 10 kegiatan per tahun.	Min. 12 kegiatan per tahun.

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 6.3 Mendorong integrasi budaya lokal dan budaya global dalam kurikulum dan aktivitas ekstrakurikuler.

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
6.3.1	Pemutakhiran kurikulum yang mendorong pemuatan nilai budaya lokal dan global di dalam capaian pembelajaran.		Persentase program studi yang telah mengintegrasikan aspek budaya lokal/global dalam RPS dan CPL.	Belum ada	Biro Akademik Biro Kemahasiswaan
6.3.2	Penguatan kegiatan ekstrakurikuler bertema budaya lokal dan global		Jumlah kegiatan tahunan berskala institusional bertema lintas budaya	Belum terprogram secara rutin	Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
6.3.1	20% prodi memasukkan unsur keragaman budaya lokal dan global dalam kurikulum	40% prodi memasukkan unsur keragaman budaya lokal dan global dalam kurikulum	60% prodi memasukkan unsur keragaman budaya lokal dan global dalam kurikulum	80% prodi memasukkan unsur keragaman budaya lokal dan global dalam kurikulum	100% prodi memasukkan unsur keragaman budaya lokal dan global dalam kurikulum
6.3.2	1 kegiatan per tahun	2 kegiatan per tahun	2 kegiatan+ partisipasi di event nasional	3 kegiatan termasuk kerjasama luar negeri	3 kegiatan berskala internasional

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

3.7 Rencana Aksi di Bidang Inklusivitas Melalui Aksesibilitas

Strategi 7.1 Membuka jalur pendaftaran dan seleksi alternatif untuk calon mahasiswa dari kelompok marjinal.

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
7.1.1	Menyusun kebijakan penerimaan khusus bagi kelompok marjinal (disabilitas, daerah 3T, korban konflik/bencana).		Tersusunnya kebijakan jalur seleksi alternatif.	Belum ada	Rektorat Biro Keuangan Biro Hukum Biro Penerimaan Mahasiswa
7.1.2	Melaksanakan seleksi khusus tahunan bagi kelompok marjinal dengan kuota tertentu.		Jumlah mahasiswa diterima melalui jalur khusus.	Belum terprogram secara rutin	Biro Keuangan Biro Penerimaan Mahasiswa
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
7.1.1	Rancangan kebijakan	Pengesahan kebijakan dan aplikasi kebijakan	Pemantauan dan pengawasan pelaksanaan	Pemantauan dan pengawasan pelaksanaan	Pemantauan dan pengawasan pelaksanaan
7.1.2	Sosialisasi	10 mahasiswa/i diterima melalui jalur khusus	20 mahasiswa/I diterima melalui jalur khusus	50 mahasiswa/I diterima melalui jalur khusus	100 mahasiswa/I diterima melalui jalur khusus

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 7.2 Menyediakan skema dukungan akses finansial dan infrastruktur bagi mahasiswa yang menghadapi hambatan ekonomi atau digital

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
7.2.1	Menyediakan paket bantuan kuota internet dan perangkat digital bagi mahasiswa tidak mampu.		Jumlah mahasiswa penerima bantuan digital	Belum ada	Biro Keuangan Biro Kemahasiswaan
7.2.2	Menyediakan dana darurat untuk mahasiswa yang terdampak krisis ekonomi.		Jumlah mahasiswa penerima bantuan darurat.	Melalui Beasiswa	Biro Keuangan Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
7.2.1	50 mahasiswa/i mendapat bantuan	75 mahasiswa/i mendapat bantuan	100 mahasiswa/i mendapat bantuan	125 mahasiswa/i mendapat bantuan	150 mahasiswa/i mendapat bantuan
7.2.2	20 mahasiswa/i mendapat bantuan	25 mahasiswa/i mendapat bantuan	30 mahasiswa/i mendapat bantuan	35 mahasiswa/i mendapat bantuan	40 mahasiswa/i mendapat bantuan

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 7.3 c. Meningkatkan kapasitas dan fungsi gedung serta laboratorium kampus dengan prinsip desain universal

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
7.3.1	Renovasi bertahap fasilitas kampus agar ramah disabilitas (jalur landai, lift, toilet aksesibel).		Persentase gedung/lab yang aksesibel bagi disabilitas.	Sudah ada di Gedung A dan Gedung B	Biro Umum Direktorat Asrama
7.3.2	Penambahan fasilitas akademik (ruang kelas, laboratorium, meeting room, auditorium, coworking space) dengan prinsip desain universal.		Jumlah ruang kelas, laboratorium, dan fasilitas pendukung lainnya	80% ruang kelas terisi fasilitas laboratorium masih minimal belum ada auditorium dan coworking space	Rektorat Biro Umum
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
7.3.1	Penambahan fasilitas disabilitas di Gedung C	Penambahan toilet ramah disabilitas di seluruh Gedung	Penambahan fasilitas disabilitas di asrama	Penambahan fasilitas disabilitas di seluruh gedung lainnya	Peningkatan aksesibilitas di luar gedung untuk disabilitas
7.3.2	Penambahan 15% ruang kelas baru Laboratorium berkelas internasional pada 20% program studi	Penambahan 15% ruang kelas baru Laboratorium berkelas internasional pada 40% program studi Tersedia coworking space untuk 5% mahasiswa/i	Penambahan 15% ruang kelas baru Laboratorium berkelas internasional pada 60% program studi Tersedia coworking space untuk 10% mahasiswa/i	Penambahan 15% ruang kelas baru Laboratorium berkelas internasional pada 80% program studi Tersedia coworking space untuk 20% mahasiswa/i	Penambahan 15% ruang kelas baru Laboratorium berkelas internasional pada 100% program studi Tersedia coworking space untuk 30% mahasiswa/i

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

3.8 Rencana Aksi di Bidang Inklusivitas Melalui Partisipasi Aktif

Strategi 8.1 Membentuk mekanisme partisipatif dalam penyusunan kebijakan kampus

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
8.1.1	Membentuk forum partisipatif lintas sivitas akademika (mahasiswa/i, dosen, tenaga kependidikan) untuk perumusan kebijakan kampus		Forum resmi terbentuk, jumlah pertemuan, partisipasi aktif civitas akademika	Belum ada forum partisipatif terstruktur; aspirasi disampaikan informal melalui unit.	Rektorat Biro Kemahasiswaan
8.1.2	Peningkatan representasi kelompok minoritas (termasuk mahasiswa asing dan kelompok rentan) dalam organisasi kemahasiswaan		Persentase organisasi mahasiswa yang memiliki anggota atau pengurus dari kelompok minoritas	Representasi mahasiswa asing dan kelompok minoritas belum terfasilitasi secara aktif	Biro Kemahasiswaan International Office
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
8.1.1	Forum terbentuk dan aktif di 3 bidang akademik, kemahasiswaan, dan SDM	Forum aktif di 6 bidang kebijakan; minimal 2 pertemuan/forum/tahun	Forum menghasilkan 3 rekomendasi kebijakan/ tahun yang diterima oleh pimpinan	Forum dievaluasi dan diperluas untuk kebijakan anggaran & tata kelola	Forum menjadi bagian tetap dari proses penyusunan kebijakan institusi
8.1.2	10% organisasi memiliki anggota dari kelompok minoritas	20% organisasi memiliki anggota dari kelompok minoritas	40% organisasi memiliki anggota dari kelompok minoritas	60% organisasi memiliki anggota dari kelompok minoritas	80% organisasi memiliki anggota dari kelompok minoritas

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 8.2 Menyusun sistem insentif untuk mendorong keterlibatan aktif dalam kegiatan institusional

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
8.2.1	Insentif berbasis keterlibatan dalam program inklusif (misal: pelatihan disabilitas, proyek lintas budaya, pengabdian di komunitas marginal)		Tingkat partisipasi kelompok minoritas dalam kegiatan institusional	Belum ada mekanisme insentif formal yang mendorong kegiatan berbasis inklusi	Biro Keuangan Biro SDM Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
8.2.1	Penyusunan konsep dan pengesahan pedoman	20% partisipasi kelompok minoritas	30% partisipasi kelompok minoritas	40% partisipasi kelompok minoritas	50% partisipasi kelompok minoritas

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

Strategi 8.3 Meningkatkan peran kolaborasi civitas akademika dalam kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat

No.	Rencana Aksi		Indikator Pencapaian	Evaluasi 2024	PIC
8.3.1	Revitalisasi partisipasi inklusif di kelas dan laboratorium dengan partisipasi rendah		Jumlah kelas/lab yang mengikuti program revitalisasi	Partisipasi kegiatan pendidikan masih perlu ditingkatkan	Biro Akademik Biro SDM Fakultas-Prodi
8.3.2	Skema apresiasi (insentif, sertifikat, eksposur media, dan poin kinerja) bagi kegiatan penelitian dan PkM yang tingkat partisipasinya tinggi		Terdapat sistem penilaian dan penghargaan untuk tim inklusif	Belum terdapat skema penghargaan berbasis partisipasi kolektif	LRPM Biro SDM Biro Kemahasiswaan
No.	Target Pencapaian				
	2025	2026	2027	2028	2029
8.3.1	Pilot project di 3 kelas/lab	8 kelas/lab	15 kelas/lab	20 kelas/lab	25 kelas/lab
8.3.2	1 draft kebijakan oleh LPPM & Biro SDM dengan definisi partisipasi aktif (misalnya $\geq 70\%$)	Uji coba minimal 5 kegiatan dari unit dengan ukuran berbeda; partisipasi $\geq 70\%$ mendapat apresiasi	Uji coba minimal 5 kegiatan dari unit dengan ukuran berbeda; partisipasi $\geq 70\%$ mendapat apresiasi	10 kegiatan dengan partisipasi $\geq 70\%$ mendapatkan apresiasi	Evaluasi & revisi; laporan peningkatan unit dengan partisipasi tinggi ($>70\%$) sebagai dasar penguatan kebijakan kelembagaan

BAB 4

PENUTUP

Rencana Aksi *Equity, Diversity, and Inclusion* (EDI) 2025–2029 merupakan peta jalan strategis untuk mewujudkan lingkungan pendidikan tinggi yang adil, setara, dan inklusif di Universitas Presiden. Dokumen ini menjadi bagian penting dari upaya institusi untuk memastikan bahwa seluruh sivitas akademika—tanpa terkecuali—memiliki akses yang setara terhadap kesempatan belajar, berkembang, dan berkontribusi dalam komunitas kampus yang saling menghargai.

Rencana aksi ini disusun berdasarkan delapan prinsip utama EDI, dengan strategi dan program yang dikembangkan secara paralel untuk masing-masing prinsip. Setiap strategi dilandasi pada kondisi aktual institusi (potret 2024) dan dirancang agar dapat dijalankan secara konsisten selama enam tahun, melalui pendekatan kebijakan maupun program beranggaran. Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan tidak hanya bergantung pada niat baik, tetapi juga pada alokasi sumber daya yang memadai dan mekanisme implementasi yang jelas. Indikator dan target tahunan disusun secara progresif untuk memudahkan pemantauan dan evaluasi. Format indikator yang konsisten untuk setiap prinsip memungkinkan evaluasi lintas tahun yang sistematis. Evaluasi dilakukan pada akhir setiap tahun anggaran untuk menilai capaian, mengidentifikasi hambatan, dan menyempurnakan pelaksanaan di tahun berikutnya. Rencana aksi ini bersifat dinamis dan terbuka terhadap penyempurnaan seiring berkembangnya konteks dan kebutuhan institusi.

Dalam pelaksanaannya, diperlukan keterlibatan aktif dari berbagai unit kerja lintas biro dan fakultas, dengan koordinasi yang kuat dari pimpinan universitas. Komitmen ini harus ditunjukkan tidak hanya dalam bentuk kebijakan, tetapi juga dalam pelibatan yang bermakna terhadap kelompok rentan, marginal, dan kurang terwakili, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam aktivitas kampus sehari-hari.

Rencana Aksi EDI 2025–2030 diharapkan menjadi fondasi transformasi institusional menuju kampus yang benar-benar menghargai keragaman, menjunjung tinggi

Renstra Peningkatan Kesetaraan, Keragaman, dan Inklusivitas di Lingkungan Universitas Presiden 2025-2029

kesetaraan, dan menjamin inklusi bagi seluruh warganya—bukan hanya sebagai retorika, tetapi sebagai bagian dari budaya dan sistem kerja yang berkelanjutan.