
INKLUSIVITAS GENDER DALAM *TOP MANAGEMENT* PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI DI INDONESIA

***Bayu Indra Pratama¹⁾, Adi Wijaya²⁾, Budi Hermawan³⁾, Baharuddin⁴⁾, Purwoko⁵⁾,
Dessanti Putri Sekti Ari⁶⁾, Rakha Hafizh Setiawan⁷⁾**

1)Program Studi Ilmu Perpustakaan, FIA, Universitas Brawijaya, Indonesia

2)Program Studi Manajemen Informasi Kesehatan, FIKES, Universitas Indonesia Maju,
Indonesia

3)Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Krida Wacana,
Indonesia

4)Program Studi Kedokteran, Fakultas Kedokteran, Universitas Surabaya, Indonesia

5) Fakultas Teknik, Universitas Gadjah Mada, Indonesia

6) Program Studi Perpajakan, FIA, Universitas Brawijaya, Indonesia

7)Program Studi Ilmu Perpustakaan, FIA, Universitas Brawijaya, Indonesia

*Email Korespondensi : bayuindrap@ub.ac.id

Diterima Redaksi: 20-04-2024 | Selesai Revisi: 28-04-2024 | Diterbitkan Online: 29-04-2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterlibatan gender dalam *top management* pada perguruan tinggi negeri di Indonesia. Studi ini menyajikan tabulasi data untuk menilai distribusi gender dalam *top management*, khususnya posisi rektor. Menggunakan metode pengumpulan data sekunder dari data Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) atau website resmi universitas, atau berita yang menyediakan informasi terbuka terkait gelar akademik, usia, dan gender rektor-rektor universitas negeri di Indonesia. Hasil penelitian ini mengungkap disparitas gender dengan hanya 11.83% rektor perempuan dari total 93 rektor yang diobservasi, menunjukkan dominasi laki-laki yang signifikan. Pada sisi lain, ketika dilakukan pengujian chi-square tidak menunjukkan adanya hubungan ketidakseimbangan gender yang signifikan dari segi kualifikasi akademik atau distribusi geografis dengan kesempatan menjadi rektor. Meskipun tidak ada bukti statistik yang mengindikasikan hubungan antara gender dan peluang karir sebagai rektor, penelitian menyarankan kebutuhan melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang menghambat inklusi gender pada *top management* perguruan tinggi negeri. Hal lain yang perlu menjadi pertimbangan juga yakni pengembangan kebijakan untuk meningkatkan inklusivitas gender dan memberikan kesempatan yang lebih luas bagi rektor berusia lebih muda pada sektor pendidikan.

Kata Kunci: Inklusi Gender; Rektor; Universitas Negeri.

Abstract

This study analyzes gender involvement in top management at state universities in Indonesia. This study presents a tabulation of data to assess gender distribution in top management, precisely the position of the rector. Secondary data collection methods are used from the Higher Education Database (PDDIKTI), university official websites, or news that provides open information about academic degrees, age, and gender of rectors of state universities in Indonesia. The results of this study revealed gender disparity, with only 11.83% of female rectors out of a total of 93 rectors observed showing significant male dominance. On the other hand, chi-square testing did not show a significant gender imbalance in terms of academic qualifications or geographical distribution with the opportunity to become a rector. Although no statistical evidence indicates a relationship between gender and career opportunities as a rector, the study suggests the need to conduct more research on the factors that hinder gender inclusion in the top management of state universities. Another thing that needs to be considered is the development of policies to increase gender inclusivity and provide wider opportunities for younger rectors in the education sector.

Keywords: *Gender Inclusion; Rector; Public University.*

PENDAHULUAN

Urgensi inklusi gender dalam *top management* di perguruan tinggi bukan hanya merupakan manifestasi dari komitmen terhadap kesetaraan dan keadilan gender, melainkan juga merupakan kebutuhan strategis yang mendalam untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan tinggi (Pandit & Paul, 2023). Perguruan tinggi sebagai lembaga pembentuk calon pemimpin dan inovator masa depan harus mencerminkan nilai-nilai pluralitas dan inklusivitas, termasuk dalam struktur kepemimpinannya (Collinson, Aavik, Hearn, & Thym, 2023). Inklusi gender dalam *top management* tidak hanya menunjukkan komitmen institusi terhadap pemberdayaan perempuan, tetapi juga berkontribusi pada pembuatan kebijakan yang lebih holistik dan representatif yang merespons kebutuhan dan perspektif yang beragam. Keberagaman gender di tingkat *top management* dapat memperkaya proses pengambilan keputusan, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (del Mar Fuentes-Fuentes, Quintana-García, Marchante-Lara, & Benavides-Chicón, 2023).

Ketimpangan karier antara perempuan dan laki-laki dalam konteks perguruan tinggi mencerminkan disparitas yang lebih luas dalam struktur sosial dan institusional, yang termanifestasi melalui hambatan sistemik dan normatif yang menghambat kemajuan perempuan dalam bidang akademis (Allen et al., 2021). Faktor-faktor seperti prasangka

gender, kurangnya model peran perempuan di posisi kepemimpinan, serta ketidakseimbangan antara tanggung jawab profesional dan domestik, seringkali mempengaruhi kemampuan dan kesempatan perempuan untuk maju dalam karier akademis mereka (Shorey, Chua, & Yap Seng, 2023). Ketimpangan gender ini tidak hanya merugikan individu yang terdampak, melainkan juga memperlemah integritas akademis dan inovasi dalam perguruan tinggi, karena talenta dan perspektif yang beragam sangat penting untuk pembelajaran dan penelitian yang inklusif dan komprehensif (Powell, 2018).

Meski perempuan seringkali memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sama atau bahkan lebih tinggi daripada laki-laki dalam lingkup karir akademis, mereka tetap menghadapi hambatan sistemik yang signifikan dalam perguruan tinggi (Carvalho & Santiago, 2010). Beberapa riset menunjukkan bahwa perempuan dalam academia seringkali lebih unggul dalam berbagai aspek kinerja akademik, termasuk publikasi penelitian, pengajaran, dan kontribusi komunitas ilmiah (Blackmore, 2014; Krebsbach, 2022; Shen et al., 2022). Hal ini memiliki paradoks prestasi dengan prasangka institusional dan kultural yang mendalam, yang menghambat pengakuan dan promosi mereka ke posisi kepemimpinan dan keputusan tingkat tinggi. Ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki perempuan dan peluang karir yang tersedia untuk mereka di perguruan tinggi menciptakan kehilangan sumber daya intelektual dan potensi inovatif yang besar bagi komunitas akademis dan masyarakat luas (Clavero & Galligan, 2021).

Penelitian ini berfokus pada analisis pola terhadap inklusivitas gender dalam jajaran *top management* di perguruan tinggi negeri di Indonesia di Indonesia. Studi ini menindaklanjuti temuan penelitian sebelumnya oleh (Pratama, Wijaya, Hermawan, Baharuddin, & Purwoko, 2024), yang telah mengidentifikasi perbedaan signifikan antara jumlah rektor laki-laki dan perempuan, menyoroti adanya disparitas gender yang nyata dalam posisi kepemimpinan tinggi. Berdasarkan pembacaan mendalam pada penelitian tersebut, perempuan dengan jabatan profesor memiliki peluang yang lebih besar dibanding dengan perempuan yang hanya bergelar doktor. Berdasarkan pembacaan terhadap riset terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk memperluas cakupan analisis dengan menganalisis data lebih lanjut menggunakan tabel distribusi sederhana dan

analisis *chi-square* dalam analisis data untuk memahami distribusi gender dalam *top management* perguruan tinggi negeri di Indonesia.

METODE PENELITIAN

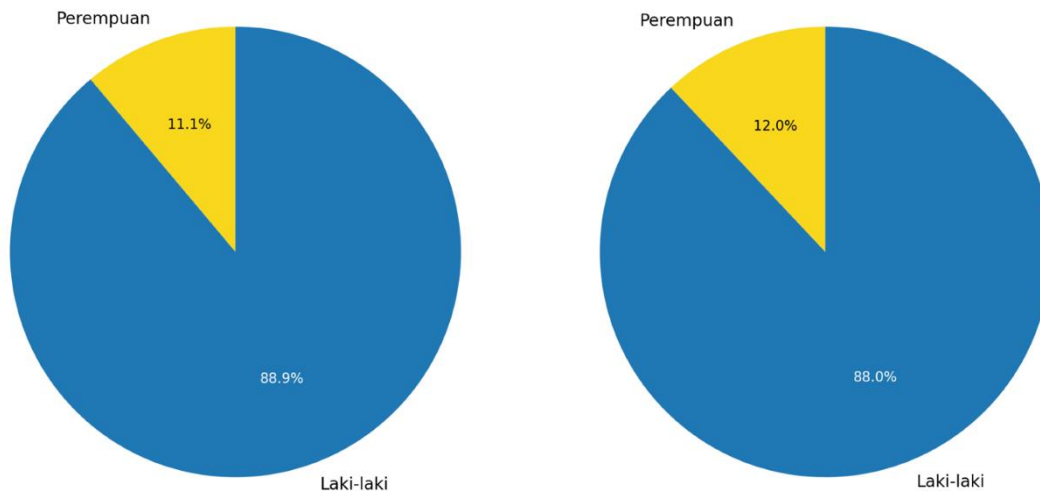
Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengeksplorasi inklusivitas gender dalam struktur kepemimpinan puncak di universitas-universitas negeri di Indonesia. Kami memanfaatkan dataset yang komprehensif mencakup 93 rektor dari berbagai perguruan tinggi negeri, yang mencerminkan keragaman institusional lebih luas dibandingkan dengan studi terdahulu oleh (Pratama et al., 2024) yang hanya menggunakan 82 data rektor.

Kami mengklasifikasikan data rektor berdasarkan gender (perempuan dan laki-laki) dan membagi mereka ke dalam kategori jenis institusi—universitas umum, institut teknologi, dan universitas islam negeri—serta jenjang akademik mereka (Doktor dan Profesor). Sumber data awal kami yakni daftar nama perguruan tinggi negeri yang tersedia pada situs seleksi penerimaan mahasiswa baru nasional dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, yang diakses pada Agustus 2023. Selain itu, kami mengumpulkan informasi tambahan tentang nama, jabatan akademik, gender, dan usia rektor melalui situs web resmi perguruan tinggi, halaman Wikipedia terkait, Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI), dan berbagai sumber informasi terbuka lainnya. Setelah proses pengumpulan data selesai, kami menabulasi dan menganalisis data menggunakan Microsoft Excel, memanfaatkan fitur *pivot table* untuk mengorganisir dan memvisualisasikan data secara efektif. Langkah ini memungkinkan kami untuk mengidentifikasi dan menganalisis distribusi *top management* sebagai rektor pada perguruan-perguruan tinggi negeri secara lebih rinci, Hal ini dapat membantu memberikan wawasan yang berharga tentang dinamika inklusivitas gender di tingkat *top management* perguruan tinggi negeri di Indonesia.

Analisis ini memanfaatkan pengujian *chi-square* untuk mengeksplorasi distribusi gender di antara rektor perguruan tinggi negeri di Indonesia. Data disusun berdasarkan gender—perempuan dan laki-laki serta diklasifikasikan menurut jenis institusi pendidikan dan tingkat akademik (Doktor dan Profesor). Pengujian *chi square* membantu menentukan

apakah perbedaan dalam jumlah rektor perempuan dibandingkan dengan laki-laki cukup signifikan dari apa yang akan diharapkan secara kebetulan, dengan demikian memberikan gambaran yang jelas tentang representasi gender.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1.
Proporsi gender berdasarkan tingkat pendidikan doktor (kiri), professor (kanan).

Berdasarkan pengumpulan data penelitian, kami menemukan data sebagai berikut. Data disajikan berdasarkan kategori-kategori berikut: distribusi gender dalam top management, jenjang kepangkatan, dan tingkat pendidikan rektor di perguruan tinggi negeri di Indonesia. Penelitian ini secara metodis mengumpulkan dan menganalisis profil kepemimpinan dari 93 perguruan tinggi negeri, yang mencakup universitas umum, institut teknologi, dan institut agama. Pengumpulan data pendidikan ini penting, sebagaimana dijelaskan oleh Mayte Gómez Marco bahwa universitas juga dapat berperan sebagai elemen mengukur tingkat diskriminasi dan inklusivitas (Gómez Marcos et al., 2022).

Tabel 1.**Gambaran Umum Data Penelitipenean**

Jenis Kelamin	Doktor	Profesor
Perempuan	2	9
Laki-laki	16	66
Total	18	75

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan, peneliti menemukan distribusi gender antara jenjang akademik Doktor dan Profesor di perguruan tinggi negeri Indonesia. Data menunjukkan 11 rektor perempuan berbanding dengan 82 rektor laki-laki. Secara spesifik, untuk gelar Doktor, peneliti menemukan 2 rektor perempuan dan 16 rektor laki-laki. Pada jenjang Profesor, ada 9 rektor perempuan dan 66 rektor laki-laki. Data ini mengindikasikan dominasi signifikan laki-laki dalam posisi kepemimpinan, khususnya pada tingkat yang lebih tinggi. Peneliti menyoroti potensi ketidakseimbangan gender yang nyata dalam kepemimpinan universitas negeri. Hal ini menunjukkan urgensi untuk melakukan pengujian lebih lanjut menggunakan analisis statistik sehingga dapat mengonfirmasi ada keterhubungan gender dengan inklusivitas gender kepemimpinan pada top management perguruan tinggi negeri terutama pada level rektor.

Kami kemudian melanjutkan pengujian chi-square dari data Tabel 1 dengan membandingkan jenis kelamin rektor dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka ditemukan bahwa nilai chi square (χ^2) sebesar 0.011 dengan 1 derajat kebebasan (df). Nilai p yang terkait dengan uji ini adalah 0.916, yang jauh di atas umbral signifikansi konvensional 0.05. Nilai p yang tinggi ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan statistik yang signifikan antara gender rektor dalam hal kualifikasi akademik mereka sebagai Doktor atau Profesor dalam sampel yang diobservasi. Dengan kata lain, berdasarkan data yang diberikan dan uji chi square ini, kami tidak memiliki bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa ada keterkaitan antara gender dan kualifikasi akademik rektor di perguruan tinggi negeri yang diteliti.

Tabel 2.

Sebaran Jenis Kelamin Rektor berdasarkan Tipe Perguruan Tinggi Negeri

Tipe Perguruan Tinggi Negeri	Perempuan	Laki-Laki
Institut Seni	1	5
Institut Pertanian	0	1
Institut Teknologi	1	4
Universitas Islam	3	15
Universitas Negeri	6	57

Hasil Olahan Peneliti

Kami kemudian melanjutkan dengan membandingkan komposisi jenis kelamin dalam *top management* perguruan tinggi negeri Indonesia dan menemukan kontras yang signifikan berdasarkan jenis institusi. Secara total, terdapat 93 rektor di mana hanya 11 perempuan, memberikan persentase 11.83%, sedangkan laki-laki menempati 82 posisi dengan persentase 88.17%. Pada komparasi lebih lanjut, kami menemukan dari enam institut seni yang ada, hanya satu perempuan atau (16.67%) yang menempati posisi jabatan sebagai rektor, sementara lima posisi lainnya (83.33%) diisi oleh laki-laki. Pada institut teknologi, dari lima rektor, satu adalah perempuan (20%) berbanding empat laki-laki (80%).

Pada konteks universitas-universitas negeri, dari 63 posisi rektor yang ada, hanya enam yang dijabat oleh perempuan (9.52%), berbanding signifikan dengan 57 laki-laki (90.48%). Temuan menarik justru terjadi pada universitas-universitas islam negeri. Kami menemukan tiga rektor perempuan dari 18 posisi rektor (16.67%), dengan 15 posisi rektor sisanya (83.33%) diduduki oleh laki-laki. Persentase tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan perbandingan gender yang ada di universitas-universitas negeri.

Kami kemudian melakukan pengujian chi-square lebih lanjut terhadap perbandingan jenis kelamin dengan tipe perguruan tinggi negeri dengan menyederhanakan tipe perguruan tinggi negeri menjadi institut dan universitas saja seperti pada tabel berikut,

Tabel 3.

Sebaran Jenis Kelamin Rektor berdasarkan Universitas dan Institut

Jenis Kelamin	Tipe Perguruan Tinggi Negeri	
	Institut	Universitas
Laki-laki	10	72
Perempuan	2	9
Total	12	81

Hasil Olahan Peneliti

Hasil *uji chi square* menunjukkan nilai χ^2 sebesar 0.309 dengan 1 derajat kebebasan (df). Nilai p untuk uji ini adalah 0.578. Karena nilai p ini lebih tinggi dari 0.05, tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menolak hipotesis nol, yang dalam konteks ini berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin rektor dan jenis perguruan tinggi (institut atau universitas) di mana mereka bekerja. Dengan kata lain, distribusi gender rektor antara institut dan universitas tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan berdasarkan hasil pengujian ini.

Tabel 4.

Sebaran Gender Rektor berdasarkan Tipe Gelar dan Wilayah

Pulau	Perempuan		Laki-Laki	
	Doktor	Profesor	Doktor	Profesor
Bali dan Nusa Tenggara	0	0	1	5
Jawa	1	3	4	29
Kalimantan	0	0	1	6
Maluku	0	0	1	0
Maluku	0	0	1	0
Papua	0	0	4	0
Sulawesi	0	1	1	10
Sumatera	1	5	3	16
Total	2	9	16	66

Hasil Olahan Peneliti

Kami menemukan bahwa di pulau Jawa, terdapat satu rektor perempuan dengan gelar doktor dan tiga rektor perempuan dengan gelar profesor, menunjukkan keberadaan rektor perempuan dalam kapasitas kepemimpinan perguruan tinggi negeri yang terbatas. Sebaliknya, kami menemukan 4 rektor laki-laki dengan gelar doktor dan 29 rektor laki-laki dengan gelar profesor di pulau yang sama, yang mengindikasikan dominasi signifikan laki-laki dalam posisi kepemimpinan dengan proporsi rektor laki-laki terhadap perempuan mencapai 33 banding 4 dalam konteks pemegang gelar akademik tinggi. Penelitian ini mengungkapkan disparitas gender dalam kepemimpinan perguruan tinggi negeri di pulau Jawa, di mana proporsi pemegang gelar profesor laki-laki jauh melebihi perempuan, dengan perbandingan 29 banding 3.

Pada konteks Bali dan Nusa Tenggara, Kalimantan, dan Maluku, kami mencermati adanya 1 rektor laki-laki dengan gelar doktor di masing-masing wilayah tersebut dan menambahkan bahwa di Bali dan Nusa Tenggara terdapat 5 rektor laki-laki dengan gelar profesor, serta 6 di Kalimantan. Penelitian ini tidak mengidentifikasi keberadaan rektor perempuan di wilayah-wilayah ini, yang bisa menunjukkan ketiadaan atau ketidaklengkapan pengumpulan data. Keseluruhan, peneliti menekankan bahwa total jumlah rektor laki-laki mencapai angka yang signifikan lebih besar dibandingkan rektor perempuan di seluruh perguruan tinggi negeri yang diteliti, dengan distribusi gelar doktor dan profesor yang mencerminkan kualifikasi akademik tinggi di antara kepemimpinan universitas.

Kami kemudian melakukan pengujian chi-square lebih lanjut terhadap perbandingan jenis kelamin rektor dengan wilayah perguruan tinggi negeri dengan menyederhanakan wilayah menjadi klaster wilayah Jawa-Sumatera dan Luar Jawa-Sumatera. Pembagian wilayah menjadi Jawa-Sumatera dan Luar Jawa-Sumatera dipilih berdasarkan pertimbangan ilmiah yang berimbang, yang mencerminkan distribusi perguruan tinggi negeri yang kami temukan: 62 di Jawa-Sumatera dan 31 di luar wilayah tersebut. Pembagian ini memungkinkan kami untuk menganalisis pengaruh geografis, dengan mempertimbangkan bahwa Jawa-Sumatera, sebagai pusat densitas populasi dan infrastruktur yang lebih tinggi di Indonesia, mungkin menawarkan dinamika pengelolaan

dan kesempatan kepemimpinan yang berbeda dibandingkan dengan daerah lain secara khusus pada bidang akademik.

Tabel 5.
Sebaran Gender Rektor berdasarkan Klaster Wilayah

Jenis Kelamin	Klaster Wilayah	
	Jawa-Sumatera	Luar Jawa-Sumatera
Laki-Laki	52	30
Perempuan	10	1
Total	62	31

Hasil Olahan Peneliti

Kami menemukan dari 93 rektor perguruan tinggi negeri yang kami analisis, 31 berada di Luar Jawa-Sumatera dan 62 di Jawa-Sumatera. Secara spesifik, di Luar Jawa-Sumatera, kami menemukan 30 rektor laki-laki dan 1 rektor perempuan, sedangkan di Jawa-Sumatera, terdapat 52 rektor laki-laki dan 10 rektor perempuan. Melalui pengujian chi-square, kami menghitung nilai χ^2 sebesar 3.299 dengan 1 derajat kebebasan, dan nilai p yang kami peroleh adalah 0.069. Ini menunjukkan bahwa, menurut level signifikansi 0.05 yang kami gunakan, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi gender rektor antara kedua wilayah tersebut. Meskipun demikian, nilai p yang kami dapatkan mendekati ambang signifikansi, menandakan bahwa mungkin ada tren yang memerlukan pengamatan lebih lanjut. Odds ratio yang kami hitung sebesar 5.769, dengan interval kepercayaan 90% berkisar antara 0.987 hingga 33.731, mengindikasikan bahwa meskipun tidak signifikan secara statistik, ada indikasi bahwa rektor laki-laki mungkin lebih umum di Jawa-Sumatera dibandingkan dengan rektor perempuan, tetapi interval kepercayaan yang luas menggarisbawahi ketidakpastian dalam estimasi tersebut.

Tabel 6.
Sebaran Gender Rektor berdasarkan Usia pada Tahun 2023

Jenis Kelamin	Usia																	
	42	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
Perempuan	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	2	0	1	2	
Laki-Laki	1	3	3	3	1	5	3	2	7	4	9	5	11	6	6	11	1	1
Total	1	3	3	4	2	5	3	3	7	5	9	6	12	8	6	12	3	1

Hasil Olahan Peneliti

Analisis data usia rektor perguruan tinggi negeri di Indonesia, berdasarkan gender dan usia, mengungkapkan distribusi yang variatif antara gender laki-laki dan perempuan serta rentang usia yang luas dari 42 hingga 63 tahun. Data menunjukkan bahwa pada kelompok usia termuda (42 tahun), terdapat satu rektor laki-laki, sedangkan tidak ada rektor perempuan yang berada dalam kelompok usia ini. Pada kelompok usia 49 tahun, tercatat satu rektor perempuan dan tiga rektor laki-laki, menunjukkan bahwa terdapat partisipasi perempuan di dalam rentang usia pertengahan kepemimpinan akademik. Signifikan, pada usia 58 tahun, terdapat peningkatan jumlah rektor laki-laki mencapai 11, dibandingkan dengan hanya satu rektor perempuan, mengindikasikan dominasi laki-laki yang signifikan di usia tersebut.

Pada rentang usia lanjut, khususnya pada usia 61 tahun, data menunjukkan adanya 11 rektor laki-laki dan hanya satu rektor perempuan, menyoroti ketidakseimbangan gender yang mencolok di usia kepemimpinan senior. Selanjutnya, pada usia 62 tahun, terdapat dua rektor perempuan dibandingkan dengan hanya satu rektor laki-laki, menunjukkan bahwa terdapat beberapa rektor perempuan yang bertahan dalam posisi kepemimpinan hingga usia lanjut. Tabel distribusi ini mencerminkan bahwa mayoritas rektor, terutama di usia yang lebih tua, didominasi oleh laki-laki, dengan puncak partisipasi laki-laki tercatat pada usia 58 dan 61 tahun. Sedangkan untuk rektor perempuan, walaupun terdapat dalam data, jumlah mereka secara keseluruhan lebih rendah dibandingkan laki-laki dan cenderung merata sepanjang rentang usia yang diteliti, dengan sedikit peningkatan partisipasi pada usia 59 dan 62 tahun. Analisis ini memberikan gambaran mengenai struktur usia kepemimpinan di perguruan tinggi negeri Indonesia,

dengan penekanan pada dinamika gender yang menunjukkan ketidakseimbangan dalam distribusi usia dan kepemimpinan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan serangkaian analisis chi-square yang telah dilakukan, kami tidak menemukan bukti statistik yang signifikan untuk menunjukkan adanya hubungan gender dengan kesempatan menduduki *top management* sebagai posisi rektor perguruan tinggi negeri di Indonesia dari segi kualifikasi akademik maupun distribusi geografi. Menemukan bahwa dari total 93 rektor, hanya 11 yang perempuan, menandakan partisipasi yang minimal yaitu sekitar 11.83% dibandingkan dengan dominasi 88.17% oleh laki-laki. Data ini memberikan gambaran nyata tentang tantangan inklusivitas gender dalam top management pendidikan tinggi. Pada sisi lain, jika membaca proporsi rektor perempuan yang rendah secara keseluruhan menandakan ada ruang untuk peningkatan dalam inklusivitas gender, walaupun hasil statistik dari pengujian chi-square tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Peneliti berkesimpulan bahwa komposisi atau proporsi gender dalam *top management* di perguruan tinggi negeri di Indonesia, yang menunjukkan adanya disparitas gender. Peneliti Di tingkat institusi, peneliti menyoroti bahwa, meskipun perempuan menduduki posisi rektor di beberapa jenis institusi, jumlah mereka tetap jauh di bawah laki-laki, dengan persentase terendah di universitas negeri. Variasi ini menunjukkan kebutuhan untuk mengevaluasi dan memperbaharui kebijakan karir yang dapat mendorong peningkatan representasi perempuan dalam posisi *top management*. Tentu hal ini perlu didukung dengan penelitian lanjutan yang dapat mengeksplorasi hambatan serta tantangan yang dihadapi oleh perempuan untuk mencapai top management sebagai rektor di perguruan-perguruan tinggi negeri di Indonesia.

Pada level geografis, peneliti mencatat ketidakhadiran rektor perempuan di beberapa pulau, menunjukkan ada potensi hambatan struktural atau budaya yang dapat diteliti lebih lanjut. Pada konteks usia mengindikasikan bahwa, meskipun ada rektor perempuan berusia senior, dominasi laki-laki tetap signifikan, khususnya pada kelompok usia di atas 58 tahun. Temuan ini merefleksikan bahwa meski ada kemajuan dalam

beberapa area, masih banyak ruang untuk perbaikan dalam mewujudkan kesetaraan gender dalam jabatan rektor. Pada sisi lain dengan mengabaikan faktor gender, data tersebut menemukan bahwa kepemimpinan rektor dengan usia di bawah 50 tahun masih rendah. Hal ini menunjukkan urgensi untuk memberikan kesempatan yang lebih terbuka tidak hanya berdasarkan gender melainkan juga usia yang lebih muda untuk menempati posisi top management di perguruan-perguruan tinggi negeri di Indonesia.

REFERENSI

- Allen, K.-A., Butler-Henderson, K., Reupert, A., Longmuir, F., Finefter-Rosenbluh, I., Berger, E., . . . Kewalramani, S. (2021). Work like a girl: Redressing gender inequity in academia through systemic solutions. *Journal of University Teaching & Learning Practice, 18*(3), 03.
- Blackmore, J. (2014). 'Wasting talent'? Gender and the problematics of academic disenchantment and disengagement with leadership. *Higher Education Research & Development, 33*(1), 86-99.
- Carvalho, T., & Santiago, R. (2010). New challenges for women seeking an academic career: the hiring process in Portuguese higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management, 32*(3), 239-249.
- Clavero, S., & Galligan, Y. (2021). Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. *Gender, Work & Organization, 28*(3), 1115-1132.
- Collinson, D., Aavik, K., Hearn, J., & Thym, A. (2023). Men, masculinities, and leadership: Emerging issues. In *A Research Agenda for Gender and Leadership* (pp. 87-106): Edward Elgar Publishing.
- del Mar Fuentes-Fuentes, M., Quintana-García, C., Marchante-Lara, M., & Benavides-Chicón, C. G. (2023). Gender diversity, inclusive innovation and firm performance. *Sustainable Development, 31*(5), 3622-3638.
- Krebsbach, J. M. (2022). Women in academia: Representation, tenure, and publication patterns in the STEM and social sciences fields. *Journal of International Women's Studies, 24*(5), 3.
- Pandit, J. M., & Paul, B. (2023). Gender Diversity, Sustainable Development Goals and Human Resource Management Practices in Higher Education. *Indian Journal of Human Development, 17*(1), 111-130.
- Powell, S. (2018). Gender equality in academia: Intentions and consequences. *International Journal of Diversity in Organizations, Communities, and Nations, 18*(1), 19.

- Pratama, B. I., Wijaya, A., Hermawan, B., Baharuddin, & Purwoko. (2024). Evaluating academic performance and scholarly impact of rectors of indonesia's public universities: a dual bibliometric and scholastic analysis. *Cogent Education*, 11(1), 2317151.
- Shen, M. R., Tzioumis, E., Andersen, E., Wouk, K., McCall, R., Li, W., . . . Malloy, E. (2022). Impact of mentoring on academic career success for women in medicine: a systematic review. *Academic Medicine*, 97(3), 444-458.
- Shorey, S., Chua, C. M. S., & Yap Seng, C. (2023). Turbulent academic journey of female academics: a meta-synthesis. *International Journal of Inclusive Education*, 1-21.