

Jurnal+April+Mediososan- 20042024.doc

by Jurnal Mediasosian

Submission date: 22-Apr-2024 12:54PM (UTC+0530)

Submission ID: 2310786828

File name: Jurnal_April_Mediososan-20042024.doc (199K)

Word count: 2838

Character count: 18501

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

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 literatur yang menyediakan informasi terkait gelar akademik rektor-rektor universitas negeri di Indonesia. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, yang memanfaatkan tabel distribusi frekuensi untuk menggambarkan persentase representasi gender dalam pencapaian jabatan rektor. Hasil penelitian menunjukkan adanya ketimpangan yang signifikan dalam akses ke posisi rektor antara laki-laki dan perempuan. Meskipun syarat formal untuk menjadi rektor adalah menyandang kepangkatan minimal lektor kepala, namun temuan data kami menunjukkan bahwa laki-laki memiliki proporsi gelar doktor dan professor yang lebih banyak dibandingkan perempuan. Penelitian ini menyarankan perlunya kebijakan afirmasi gender untuk meningkatkan representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan tinggi di perguruan tinggi negeri di Indonesia, disisi lain diperlukan kajian lanjut tentang faktor-faktor yang menghambat inklusi gender di *top management* universitas.

22

Kata Kunci: Inklusi Gender, Rektor, Universitas Negeri.

Abstract

This study aims to analyze gender involvement in top management at state universities in Indonesia. This study presents a tabulation of data to assess gender distribution in top management, specifically the position of rector. Using secondary data collection methods from the Higher Education Database (PDDIKTI) data or official university websites, news that provides information related to academic degrees of rectors of state universities in Indonesia. The analytical method used in this study is descriptive analysis, which utilizes frequency distribution tables to illustrate the percentage of gender representation in the achievement of the rector's position. The results showed a significant inequality in access to rector positions between men and women. Although the formal requirement to become rector is to hold a minimum rank of associate professor, our data findings show that men have a higher proportion of doctoral degrees and professorships than women. This study suggests the need for gender affirmation policies to increase the representation of women in high leadership positions in state universities in Indonesia, on the other hand, further studies are needed on the factors that hinder gender inclusion in top management universities..

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 ¹⁹ 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 akademia 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 mengimplementasikan dengan menggunakan tabel distribusi sederhana dalam analisis data untuk memahami distribusi gender dalam *top management* perguruan tinggi negeri di Indonesia.¹⁸

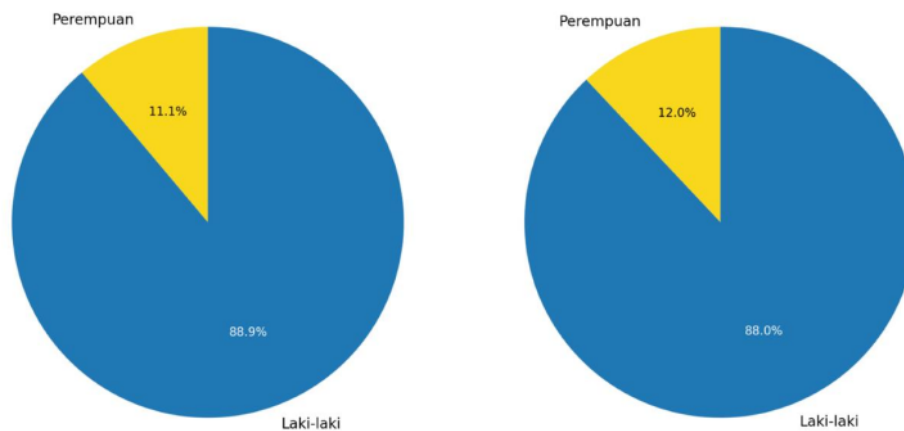
METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui inklusivitas gender dalam top management universitas-universitas negeri di Indonesia sehingga penelitian ini membutuhkan data rektor-rektor perguruan tinggi negeri di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data sekunder yang melibatkan identifikasi dan analisis profil rektor dari 93 universitas negeri, yang terdiri dari universitas umum, institut teknologi, dan institut agama, dengan bersumber situs seleksi penerimaan mahasiswa baru nasional Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional yang diakses pada Agustus 2023. Informasi tentang rektor-rektor ini, termasuk nama, jabatan akademik, bidang studi, serta latar belakang pendidikan (Sarjana, Magister, dan Doktoral) dihimpun melalui kunjungan ke situs web resmi perguruan tinggi, halaman Wikipedia yang terkait, Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI), serta sumber informasi terbuka lainnya pada bulan Agustus 2023. Setelah pengumpulan data selesai, data tersebut ditabulasi menggunakan Microsoft Excel dengan memanfaatkan fitur pivot table.

Peneliti melanjutkan analisis dengan menggunakan tabel distribusi sederhana dalam analisis data untuk memahami distribusi gender dalam top management perguruan tinggi negeri di Indonesia. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melihat secara langsung proporsi gender di berbagai jenjang kepemimpinan dan kualifikasi akademik tanpa melibatkan kompleksitas teknik regresi. Tujuan utama dari penggunaan metode ini adalah untuk mengidentifikasi secara visual dan statistik ada tidaknya ketidakseimbangan gender yang signifikan dalam posisi kepemimpinan di perguruan tinggi negeri. Peneliti mengkategorikan data berdasarkan gender rektor (perempuan dan laki-laki) dan mengelompokkannya sesuai dengan jenis institusi mereka (misalnya, universitas, institut teknologi, dan lainnya) serta jenjang akademik (Doktor dan Profesor). Setiap kategori ditelaah untuk menentukan jumlah rektor perempuan

dibandingkan dengan rektor laki-laki, yang memberikan gambaran langsung tentang representasi gender dalam top management. Dari analisis ini, peneliti berharap untuk mengungkap pola-pola yang menunjukkan inklusivitas gender lingkungan akademik di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN



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

Berdasarkan pengumpulan data penelitian, peneliti 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 Penelitian

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

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.

Tabel 2. Sebaran Gender 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

Peneliti membandingkan komposisi gender 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

komparis lebih lanjut, peneliti 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 Institute of Technology, 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. Peneliti 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.

Tabel 3. Sebaran Gender Rektor berdasarkan Tipe Gelar dan Wilayah.

Pulau	Perempuan		Laki-Laki		Total
	Doktor	Profesor	Doktor	Profesor	
Bali dan Nusa Tenggara			1	5	6
Jawa	1	3	4	29	37
Kalimantan	0	0	1	6	7
Maluku	0	0	1	0	1
Maluku	0	0	1	0	1
Papua	0	0	4	0	4
Sulawesi	0	1	1	10	12
Sumatera	1	5	3	16	25
Total	2	9	16	66	93

Hasil Olahan Peneliti

Peneliti 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, peneliti 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, peneliti menyoroti 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.

Tabel 4. Sebaran Gender Rektor berdasarkan Usia pada Tahun 2023

Gender	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. Keseluruhan, 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

Peneliti berkesimpulan bahwa komposisi gender dalam *top management* di perguruan tinggi negeri di Indonesia, yang menunjukkan adanya disparitas gender. Peneliti 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. 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

- 2 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.
- 1 Blackmore, J. (2014). 'Wasting talent'? Gender and the problematics of academic disenchantment and disengagement with leadership. *Higher Education Research & Development, 33*(1), 86-99.
- 1 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.
- 4 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., & Th¹², A. (2023). Men, masculinities, and leadership: Emerging issues. In *A Research Agenda for Gender and Leadership* (pp. 87-106): Edward Elgar Publishing.
- 5 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.
- 6 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.

- ⁷ 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.
- ⁹ 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. ¹¹
- ³ 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. ¹⁰ *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.

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ntnuopen.ntnu.no Internet Source	2%
2	Submitted to University of Western Sydney Student Paper	1%
3	door.donau-uni.ac.at Internet Source	1%
4	Submitted to Colorado Technical University Student Paper	1%
5	M ^a del Mar Fuentes-Fuentes, Cristina Quintana-García, Macarena Marchante-Lara, Carlos G. Benavides-Chicón. "Gender diversity, inclusive innovation and firm performance", Sustainable Development, 2023 Publication	1%
6	Submitted to University of Glasgow Student Paper	1%
7	hrmars.com Internet Source	1%

8	digilib.unila.ac.id Internet Source	1 %
9	rua.ua.es Internet Source	1 %
10	journals.iqra.edu.pk Internet Source	1 %
11	doaj.org Internet Source	1 %
12	Submitted to HTM (Haridus- ja Teadusministeerium) Student Paper	<1 %
13	Makmun, Dadang. "Present status of endoscopy, therapeutic endoscopy and the endoscopy training system in Indonesia : Present endoscopy status in Indonesia", Digestive Endoscopy, 2014. Publication	<1 %
14	profit.ub.ac.id Internet Source	<1 %
15	sendimas2022.maranatha.edu Internet Source	<1 %
16	digibug.ugr.es Internet Source	<1 %
17	www.boltxe.info Internet Source	<1 %

18	core.ac.uk Internet Source	<1 %
19	jea.ppj.unp.ac.id Internet Source	<1 %
20	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
21	papers.academic-conferences.org Internet Source	<1 %
22	pbxpo.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Jurnal+April+Mediososan-20042024.doc

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11
