

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kerja sama dan organisasi internasional umumnya dilakukan secara sukarela.¹ Organisasi internasional bisa terjadi karena adanya kesepakatan sukarela sebelumnya dari organisasi internasional maupun negara atau pemerintah dengan menganalisis kondisi yang bisa mendorong anggota untuk bekerja sama. Kerja sama UN Women dan Kemenpppa dilakukan karena memiliki tujuan yang sama yaitu melihat adanya isu ketimpangan gender di Indonesia.²

Isu ketimpangan gender dewasa ini banyak sekali diperbincangkan dan tidak mengherankan lagi keberadaannya. Umumnya, ketimpangan gender berarti suatu kondisi yang terjadi akibat dari proses sosiologi dan budaya yang berkaitan dengan membedakan peranan juga kedudukan antara gender laki-laki dan perempuan yang terjadi di dalam kehidupan keluarga, bermasyarakat, dan juga di lingkup pekerjaan.³ Ketimpangan gender banyak diperjuangkan karena sebagian perempuan menerima perlakuan yang berbeda dari laki-laki dengan diskriminasi atas identitas gendernya.⁴

¹ Olson, Mancur. Increasing the Incentives for International Cooperation. Diakses pada 20 Maret 2023.

² Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. Bertemu Un Women, Menteri PPPA Diskusikan Kerjasama Isu Perempuan. Diakses pada 20 Maret 2023.

³ Jurnal. Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. (2021). Diakses pada 27 Maret 2022, dari <https://nakhoda.ejournal.unri.ac.id> (1)

⁴ Sulistyowati, Yuni. Kesetaraan Gender dalam Lingkup Pendidikan dan Tata Sosial. (2020). Diakses pada 28 Maret 2022, dari <https://jurnal.iainponorogo.ac.id>

Ketimpangan gender dapat terjadi dimana saja, beberapa bidang yang mengalami ketimpangan gender di Indonesia antara lain pendidikan, pekerjaan, dan partisipasi politik.⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Agnes Vera Yanti Sitorus (2010)⁶ dan Rahmi Fuji Astuti Harahap (2014)⁷, menyatakan bahwa ketimpangan gender dalam bidang pendidikan, kesehatan, dan ketenagakerjaan memainkan peran signifikan dalam mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. Meskipun pertumbuhan ekonomi dapat meningkatkan kesempatan kerja, namun hal ini tidak secara otomatis dapat mengurangi ketimpangan gender,⁸ terutama dalam ketenagakerjaan formal dan kesenjangan upah. Hal tersebut dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi pada tahun 2018 yang meningkat 5,17% dibandingkan tahun 2017 yang hanya sebesar 5,07%.⁹ Peningkatan tersebut tidak mempengaruhi ketimpangan dalam ketenagakerjaan formal perempuan pada tahun 2018 yang berkisar 38,10% lebih rendah dibandingkan laki-laki yang berkisar 46,10% dan 0,53% lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya.¹⁰ Selain itu, kesenjangan upah juga terlihat dari rata-rata upah pekerja pada tahun

⁵ "Gender Equality in Indonesia" oleh Human Rights Watch, diakses pada 9 Februari 2023,

<https://www.hrw.org/world-report/2022/country-chapters/indonesia>

⁶ Agnes Vera Yanti Sitorus, "Dampak Ketimpangan Gender Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia", *Sosio Informa*, Vol. 2, No. 01, Januari-April 2016, hlm 100.

⁷ Rahmi Fuji Astuti Harahap, "Analisis Pengaruh Ketimpangan Gender Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Jawa Tengah", Skripsi, Semarang: Ilmu Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2014.

⁸ Jurnal. Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. (2021). Diakses pada 27 Maret 2022, dari <https://nakhoda.ejournal.unri.ac.id> (2)

⁹ BPS. 2021. "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin." Badan Pusat Statistik. Diakses pada 28 Februari 2023. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/2/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.

¹⁰ PPPA. (2018). *Pembangunan Manusia berbasis Gender 2018*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

2018, dimana pendapatan perempuan tercatat 2,2 juta rupiah lebih rendah dari laki-laki yang tercatat 2,7 juta rupiah perbulannya.

Kemudian pada tahun 2019 saat pertumbuhan ekonomi mengalami penurunan, data BPS mencatat penurunan berkisar 5,02% lebih rendah dari tahun 2018. Sedangkan ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan pada tahun 2019 menunjukkan adanya kenaikan sebesar 1,09% dari tahun sebelumnya. Data BPS mencatat tenaga kerja formal perempuan berkisar 39,19% lebih rendah dibandingkan laki-laki yang berkisar 47,19%. Kemudian, upah perempuan pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 100 ribu rupiah dibandingkan upah laki-laki yang mengalami kenaikan sebesar 100 ribu rupiah dari tahun sebelumnya.¹¹ Meskipun adanya penurunan yang terjadi pada tahun 2019, ketimpangan gender di Indonesia mengalami kenaikan yang signifikan dibandingkan tahun sebelumnya.

Berdasarkan data United Nations Development Programme (UNDP) tahun 2019 yang dipublikasikan di Badan Pusat Statistik (BPS), dilihat dari Indeks Ketimpangan Gender (*Gender Inequality Index/GII*) di Indonesia menduduki posisi tertinggi dengan skor 0,48 di ASEAN.¹² Menurut data United Nations Development Programme (UNDP) yang dipublikasikan

¹¹ Katadata. 2019. "Kesenjangan Upah antar Gender Semakin Melebar." Databoks. Diakses pada 28 Februari 2023. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/11/kesenjangan-upah-antar-gender-semakin-melebar>.

¹² Databoks. Ketenagakerjaan: Pengertian, Peraturan & Masalahnya. (2021). Diakses pada 27 Maret 2022. dari, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/14/ketimpangan-gender-indonesia-tertinggi-di-asean-singapura-terendah>

Badan Pusat Statistik (BPS), Indeks ketimpangan gender (*Gender Inequality Index/GII*).

Di Indonesia telah terjadi bentuk penghapusan segala diskriminasi terhadap wanita sejak 22 tahun lalu, namun tidak disangka bahwa hukum yang mengatur tentang diskriminasi pun tidak dihiraukan oleh beberapa orang. Nyatanya, pemerintah Indonesia pun masih menemukan segala bentuk diskriminasi pada wanita di segala bidang pembangunan.¹³ Indonesia telah mengambil langkah dengan mengadopsi undang-undang dan konvensi internasional sebagai dasar kebijakan untuk memerangi diskriminasi terhadap wanita. Beberapa undang-undang dan konvensi yang diadopsi tersebut meliputi: (1) UUD 1945 Pasal 28J Pasal ini menjamin kesetaraan hak bagi seluruh warga negara Indonesia tanpa diskriminasi, termasuk hak-hak perempuan¹⁴; (2) Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita, Undang-undang ini merupakan undang-undang khusus yang mengatur tentang penghapusan diskriminasi terhadap wanita di Indonesia¹⁵; (3) Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), Indonesia telah meratifikasi CEDAW pada tahun 1984 dan mengadopsi

¹³ Kemenpppa. Gender dan Perjalanan Indonesia Menuju Kesetaraan. (2018). Diakses pada dari 29 Maret 2022. Dari, <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1696/gender-dan-perjalanan-indonesia-menuju-kesetaraan>

¹⁴ Konstitusi Negara Republik Indonesia Tahun 1945: <https://www.setneg.go.id/baca/index/konstitusi>

¹⁵ Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita: <http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt4b6a71a8d2f6c/undang-undang-nomor-7-tahun-1984>

prinsip-prinsip konvensi ini dalam kebijakan nasionalnya.¹⁶ Tanpa masyarakat sadari bahwa diskriminasi wanita dapat menjadi ancaman untuk mencapai suatu keadilan dan kesetaraan gender di Indonesia.

Ketimpangan gender dapat menjadi suatu tantangan negara Indonesia yang berstatus sebagai negara berkembang membuat pemerintah Indonesia tidak diam saja. Maka dari itu, pemerintah Indonesia turut bekerja sama dengan UN Women di Jakarta untuk menghadapi isu ketimpangan gender dalam lingkup sosial di bidang ketenagakerjaan. UN Women yang berfokus pada kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dibentuk oleh majelis umum PBB pada 2 Juli 2010 yang dimulai dengan operasinya sejak Januari 2011. Majelis Umum PBB sepakat untuk mendirikan organisasi internasional yang memiliki fokus pada *gender equality* dan pemberdayaan perempuan. Dengan adanya organisasi ini negara-negara yang tergabung dalam PBB dapat mengambil langkah bersejarah guna mempercepat tujuan dalam bidang *gender equality* dan pemberdayaan perempuan.¹⁷

UN Women sebagai bagian dari PBB memiliki tujuan meningkatkan upaya-upaya yang sudah dilakukan oleh bagian PBB lainnya seperti : United Nations Children's Fund United Nations Development Programme (UNICEF) yang memiliki tujuan untuk mencapai kesetaraan gender dan

¹⁶ Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW): <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

¹⁷ Jurnal UMM. Tinjauan United Nation Women. (2019). Diakses pada dari 5 April 2022. Dari, <http://eprints.umm.ac.id/54868/4/BAB%20II.pdf>

pemberdayaan perempuan, sehingga anak perempuan dapat hidup dengan sejahtera dan bebas dari diskriminasi, kekerasan, dan kemiskinan. Perlindungan anak yang holistik dimana UNICEF bekerja untuk melindungi anak perempuan dari segala bentuk kekerasan, eksploitasi, dan pelantaran, serta memperkuat perlindungan sosial dan hukum bagi anak perempuan¹⁸; United Nations Development Programme (UNDP) menggunakan pendekatan yang melibatkan perempuan secara aktif dalam proses pembangunan dan memperkuat kapasitas mereka untuk berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi hidup mereka. Hal ini dilakukan melalui berbagai program yang mempromosikan kesetaraan gender, hak-hak perempuan, dan partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi, politik, dan sosial. UNDP berusaha untuk mencapai kesetaraan gender melalui peningkatan akses perempuan terhadap sumber daya, pengurangan diskriminasi gender, peningkatan keterlibatan perempuan dalam kegiatan ekonomi, politik, dan sosial, serta peningkatan kesadaran masyarakat tentang isu-isu gender¹⁹;

World Health Organization (WHO) memiliki pendekatan untuk mengatasi ketimpangan gender diantaranya: Integrasi Gender dalam Kebijakan dan Program Kesehatan dimana WHO mendorong berbagai negara untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam kebijakan dan program

¹⁸ United Nations Children's Fund. Gender Equality. UNICEF. Diakses pada 25 Februari 2023, dari <https://www.unicef.org/gender-equality>

¹⁹ United Nations Development Programme. Gender equality. Diakses pada 25 Februari 2023, dari <https://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>.

Kesehatan²⁰. Peningkatan Akses Kesehatan bagi perempuan yang mana WHO membuat perempuan memiliki akses yang lebih mudah ke layanan Kesehatan. WHO mempromosikan program-program Kesehatan yang spesifik untuk perempuan.²¹ dan organisasi di bawah PBB lainnya yang mana semua ini akan bekerja sama menghadapi isu ketimpangan gender.

UN Women mengidentifikasi beberapa isu ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu isu yang dihadapi UN Women adalah diskriminasi terhadap pengakuan dan penghargaan terhadap pekerja perempuan, seperti kesenjangan dalam kenaikan jabatan, peluang promosi, dan gaji yang masih cukup tinggi menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020.²² UN Women berupaya meningkatkan kesadaran dan mengatasi praktik diskriminatif tersebut dengan mendukung kampanye untuk meningkatkan kesadaran tentang kesenjangan gaji dan mendorong perusahaan untuk memberikan gaji yang setara bagi pekerja perempuan dan laki-laki.²³ Selain itu, perempuan juga seringkali kurang memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir karena alasan finansial atau keterbatasan waktu yang berkaitan dengan

²⁰ World Health Organization. (2020). Gender and health: key facts. Diakses pada 25 Februari 2023, dari <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/gender-and-health>

²¹ World Health Organization. (2014). Gender Mainstreaming for Health Managers: a practical approach. Diakses pada 25 Februari 2023, dari https://www.who.int/gender/documents/Gender_mainstreaming_for_health_managers_a_practical_approach.pdf

²² Badan Pusat Statistik. Upah Rata-Rata Per Jam Pekerja Menurut Jenis Kelamin (Rupiah/Jam), 2019-2021. Diakses pada 27 Februari 2023, dari <https://www.bps.go.id/indicator/19/1174/1/upah-rata---rata-per-jam-pekerja-menurut-jenis-kelamin.html>

²³ UN Women. Indonesia mendukung gerakan global menuju kesetaraan upah. Diakses pada 27 februari 2023. <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2020/09/indonesia-supports-the-global-movement-towards-equal-pay>

peran sebagai pengasuh keluarga.²⁴ Oleh karena itu, UN Women mendukung pengembangan program pelatihan yang memperhitungkan kebutuhan khusus perempuan dan meningkatkan aksesibilitasnya.

Selain itu, perempuan juga rentan mengalami ketidakadilan dalam hubungan kerja seperti pelecehan seksual dan kekerasan tempat kerja.²⁵ UN Women berupaya memperkuat hukum dan kebijakan yang melindungi perempuan dari kekerasan serta memperkuat mekanisme pengaduan. Terdapat pula kesenjangan gaji antara laki-laki dan perempuan di beberapa sektor, dimana perempuan seringkali diberikan upah yang lebih rendah untuk pekerjaan yang sama. UN Women mendukung kampanye untuk meningkatkan kesadaran tentang kesenjangan gaji dan mendorong perusahaan untuk memberikan gaji yang setara bagi pekerja perempuan dan laki-laki. UN Women juga bekerja untuk memperkuat kapasitas perempuan dalam kepemimpinan dan mempromosikan keterwakilan perempuan di posisi kepemimpinan dalam berbagai sektor untuk mengatasi ketimpangan gender dalam keterwakilan perempuan di posisi kepemimpinan.

Peneliti melihat bahwa UN Women sebagai organisasi internasional berperan dalam menghadapi isu ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan dengan memperoleh berbagai data informasi juga laporan-

²⁴ United Nations Development Program.

Mengatasi Hambatan Gender dalam Kewirausahaan dan Kepemimpinan bagi Anak Perempuan dan Perempuan Muda di Asia Tenggara. Diakses pada 27 Februari 2023, dari <https://www.unicef.org>

²⁵ Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. Perempuan Rentan jadi Korban KDRT, Kenali Faktor Penyebabnya. Diakses pada 28 februari 2023, dari <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1742/perempuan-rentan-jadi-korban-kdrt-kenali-faktor-penyebabnya>

laporan mengenai isu tersebut di Indonesia. Dalam hal ini UN Women ingin bahwasanya hak-hak para pekerja senantiasa dijunjung tanpa adanya diskriminasi, namun melihat dari berbagai informasi berupa laporan dan data-datanya masih banyak isu yang terjadi terkait gender di bidang ketenagakerjaan.²⁶ Dalam mengatasi hal tersebut, UN Women juga bekerjasama dengan organisasi pemerintah yang menangani hal gender seperti Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK) dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KEMENPPPA) dan Asian Muslim Action Network (AMAN).²⁷

Ketimpangan gender di Indonesia dilihat tinggi apabila dibandingkan dengan negara lain. Selain berdasarkan data dari UNDP, negara Indonesia berada di peringkat ke-92 dari 146 negara menurut *World Economic Forum (WEF)*. Sehingga Indonesia menjadi salah satu negara sasaran UN Women untuk memperjuangkan kesetaraan gender di Indonesia. Indonesia berharap bersama dengan UN Women dapat memperjuangkan kesetaraan gender terutama dalam bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, judul penelitian yang akan dianalisis oleh peneliti adalah **“Kerja Sama *United Nations Women* dan *Kemenpppa*”**

²⁶ UN Women. (2016). Gender and the labour market in Indonesia: An assessment of laws, regulations, and practices. <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/04/gender-and-the-labour-market-in-indonesia-an-assessment-of-laws-regulations-and-practices>

²⁷ Puput, Mutiara. Pemerintah Kerja Sama UN Women dan Asian Muslim Action Network (AMAN) Indonesia Selenggarakan Kenduri Perdamaian. (2022). diakses pada dari 5 April 2022. Dari, <https://www.kemenkopmk.go.id/pemerintah-kerja-sama-un-women-dan-asian-muslim-action-network-aman-indonesia-selenggarakan-kenduri>

Menghadapi Ketimpangan Gender dalam Ketenagakerjaan di Indonesia (2017-2020).”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan oleh peneliti, Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki permasalahan ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan. Hal ini membuat UN Women turut berupaya dalam memperjuangkan kesetaraan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Maka dari itu, UN Women bersama dengan organisasi pemerintah yaitu Kemenpppa bekerjasama untuk menghadapi isu ketimpangan gender terutama dalam tenaga kerja formal dan kesenjangan upah. Dengan begitu pertanyaan penelitian yang diambil oleh peneliti adalah : Bagaimana kerja sama UN Women dan Kemenpppa dalam upaya menghadapi isu ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia tahun 2017-2020?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk menelaah dan memahami upaya yang dilakukan oleh UN Women sebagai organisasi internasional bersama dengan Kemenpppa sebagai organisasi pemerintah dalam menangani isu ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia, seperti mendapatkan gambaran tentang bagaimana UN Women selaku organisasi internasional yang menangani hal gender melindungi hak-hak Wanita di dunia, lalu mendapatkan gambaran dari upaya UN Women

mendorong Kemenpppa dalam menyikapi ketimpangan gender di sektor ketenagakerjaan melalui program dari kerja sama yang dilakukan, dan mendapatkan gambaran tentang respons pemerintah Indonesia terhadap implementasi kebijakan dari kerja sama UN Women dan Kemenpppa tersebut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Jika dilihat secara teoritis, peneliti ingin membuat penelitian ini dapat menjadi referensi juga pengetahuan umum di bidang gender dan HAM menurut fokus umum dan organisasi internasional. Lalu jika dilihat secara praktis, peneliti ingin bahwa penelitian ini dapat membantu menerangi pemahaman tentang ketimpangan gender juga pemahaman tentang peran organisasi internasional dalam menghadapi suatu isu. Juga dalam penelitian ini pembaca dapat memahami bahwa pemerintah Indonesia tidak diam saja melihat isu ketimpangan gender di negaranya dan juga bahwa organisasi di Indonesia dapat bekerja sama dengan organisasi internasional dalam menghadapi isu terkait.

1.5 Sistematika Penelitian

Terdapat lima bagian dari sistematika penelitian dalam penelitian ini. Bagian-bagian tersebut, yaitu

BAB I : Bagian ini menjelaskan latar belakang dan ruang lingkup penelitian. Latar belakang menguraikan bagaimana isu ketimpangan gender

di Indonesia dalam ketenagakerjaan terjadi, signifikansi dari ketimpangan gender, dan UN Women sebagai aktor non negara yang melaporkan serta melakukan tindakan untuk mencapai kesetaraan gender. Dalam bagian penelitian ini, peneliti menyajikan tiga rumusan masalah untuk mengkaji topik. Tujuan, manfaat, dan sistematika penelitian penelitian juga dimuat dalam bagian ini.

BAB II : Bagian ini menyajikan tinjauan Pustaka, yang merupakan penelitian sebelumnya. Tinjauan Pustaka memberikan sudut pandang dari para ahli yang telah membahas topik penelitian. Selain itu, di bagian ini juga terdapat tinjauan teori dan konsep yang memberikan kerangka berpikir untuk menganalisis isi penelitian.

BAB III : Bagian ini membahas metodologi yang digunakan dalam penelitian. Metodologi penelitian termasuk pendekatan penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data. Penjabaran metodologi penelitian akan memberikan panduan dalam kajian dan penyajian penelitian.

BAB IV : Di bagian ini, rumusan masalah yang telah diajukan sebelumnya akan dibahas dan dijawab. Peneliti akan memberikan uraian hasil analisis penelitian. Peneliti akan mengulas upaya apa yang telah dilakukan UN Women dan Kemenpppa untuk mengerjakan isu ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia.

BAB V : Bagian terakhir dari penelitian ini memberikan kesimpulan dan saran dari peneliti mengenai topik yang telah dibahas. Peneliti menyampaikan saran mengenai kerja UN Women menghadapi ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan pembahasan penelitian.

