

Upaya Pemerintah Islandia dalam Meningkatkan Kesetaraan Gender (Studi Kasus: Fenomena Gender *Pay Gap* di Dunia Kerja)

Arlina Alfiani Chandra¹, Y. A. Wahyudin¹, Kurnia Zulhandayani¹

¹Program Studi Hubungan International Universitas Mataram, NTB, Indonesia

¹Program Studi Hubungan International Universitas Mataram, NTB, Indonesia

¹Program Studi Hubungan International Universitas Mataram, NTB, Indonesia

erlinaalfiani@gmail.com

ABSTRACT

This study describes the Gender pay gap in Iceland and the government's efforts to eliminate the Gender pay gap in the world of work. The purpose of this research is to find out what actions are taken by the government to improve gender equality through public policies. This study used qualitative research methods. Data collection was obtained through literature study sourced from books, journals, articles, government documents, etc. The data is then analyzed using qualitative analysis techniques. The results show that the Icelandic government issued an Equal Pay Certification policy which is the first policy in the world that requires companies and institutions to prove the application of an equal pay system through a strict audit process. The Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender was also formulated to help improve Gender equality in various aspects. This policy has so far had a positive impact in reducing the Gender pay gap in the world of work.

Keywords: *Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender, Equal Pay Certification, Gender pay gap, Iceland, Public Policy*

ABSTRAK

Penelitian ini mendeskripsikan kesenjangan upah berdasarkan gender yang terjadi di Islandia dan upaya yang dilakukan pemerintah untuk menghapus kesenjangan upah berbasis gender dalam dunia kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tindakan apa saja yang diambil oleh pemerintah untuk meningkatkan kesetaraan gender melalui kebijakan publik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data diperoleh melalui studi kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal, artikel, dokumen pemerintah, dll. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah Islandia mengeluarkan kebijakan *Equal Pay Certification* yang merupakan kebijakan pertama di dunia yang mewajibkan perusahaan dan institusi untuk membuktikan penerapan sistem upah yang setara melalui proses audit yang ketat. *Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender* juga dirumuskan untuk membantu meningkatkan kesetaraan gender dalam berbagai aspek. Kebijakan tersebut sejauh ini berdampak positif dalam mengurangi kesenjangan upah berdasarkan gender dalam dunia kerja.

Kata kunci: *Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender, Sertifikasi Kesetaraan Upah, Kesenjangan Upah Berbasis Gender, Islandia, Kebijakan Publik*

PENDAHULUAN

Penelitian ini mengangkat topik mengenai gender di Islandia, sebagai salah satu isu kontemporer yang sering diperbincangkan. Istilah gender disini diartikan sebagai perbedaan peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan di masyarakat dengan mengacu pada nilai, perilaku dan karakteristik yang tidak berkaitan dengan ciri biologis (Kartini & Maulana, 2019). Di kehidupan sehari-hari masyarakat telah

mengkonstruksikan perempuan dengan sifat yang lemah lembut, memiliki tingkat emosional yang tinggi dan senang merawat diri, sedangkan laki-laki pada umumnya identik dengan sifat yang jantan, perkasa dan juga rasional. Perbedaan peran ini berimbas terhadap kedudukan, tugas dan fungsi yang pada akhirnya sering menimbulkan permasalahan berupa ketidakadilan di antara gender.

Ketidakadilan gender merupakan suatu fenomena terjadinya pembatasan pemikiran dan peran serta perbedaan perlakuan yang menyebabkan pelanggaran terhadap hak asasi khususnya persamaan hak antara laki-laki dan perempuan (MaPPI FHUI, 2018). Ketidakadilan gender yang paling dijumpai dalam kehidupan sehari-hari adalah tindakan diskriminasi yang memandang seseorang berdasarkan ciri tertentu seperti jenis kelamin. Diskriminasi dapat ditemukan terjadi dalam berbagai ruang seperti lingkungan kerja, dimana hal ini sesuai dengan fokus penelitian yang mengkaji mengenai perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan di Islandia. Kasus perbedaan gaji dan upah antara laki-laki dan perempuan ini disebut sebagai fenomena *gender pay gap*.

Gender pay gap atau kesenjangan upah berbasis gender mengacu pada perbedaan pendapatan yang diberikan kepada pekerja laki-laki dan perempuan. Konsep ini berpatokan kepada rata-tengah dari upah tahunan seluruh wanita yang bekerja penuh waktu (*full time*) yang dikomparasikan dengan upah laki-laki yang dihitung dengan metode yang sama. Sebuah kasus dapat digolongkan sebagai kesenjangan upah berbasis gender apabila seorang pekerja perempuan diberi upah lebih rendah dibandingkan laki-laki yang mengemban posisi dan waktu pekerjaan yang sama. Secara historis kesenjangan upah berbasis gender ini merupakan isu lama dalam ranah ketenagakerjaan dan telah diperdebatkan sejak awal abad ke-19 (Anker, 1998).

Upah sesuai aturan adalah hak pekerja yang harus dipenuhi dan dilindungi oleh perusahaan karena merupakan bagian dari hak asasi pekerja tersebut. Pentingnya perlindungan upah ini tertera jelas dalam Pasal 23(2) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB (UNDHR) 1948 yang menyatakan bahwa “setiap orang, tanpa diskriminasi apa pun, berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama”. Perlindungan atas upah tersebut tidak hanya dibatasi pada jenis kelamin saja. Pasal 14 Konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 100 tentang Pengupahan yang Setara untuk Pria dan Perempuan Pekerja untuk Pekerjaan Setara telah menerangkan bahwa perlindungan upah tidak hanya sebatas jenis kelamin saja melainkan sebagai berikut “penikmatan hak dan kebebasan yang diatur dalam konvensi ini harus dijamin tanpa diskriminasi atas dasar apa pun seperti jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama, politik atau pendapat lain, asal kebangsaan atau sosial, asosiasi dengan minoritas nasional, properti, kelahiran atau status lainnya.” yang mana semakin memperjelas kepentingan pemberian upah yang setara (Carlson, 2019).

Christy (2021) mengemukakan bahwa pakar bernama *Anker* mengatakan kesenjangan atau ketidakadilan yang didasari oleh faktor gender menyebar ke seluruh dunia, baik ke negara maju maupun negara berkembang dan terbelakang, salah satunya di Islandia, negara yang dijuluki paling ramah terhadap kaum perempuan. Islandia mendapatkan eksistensinya di ranah internasional sebagai negara yang “ramah” terhadap kaum perempuan. Keramahan negara Islandia terhadap perempuan tumbuh berkat ide feminisme yang mengakar kuat di Islandia. Bukti bahwa feminisme bukan sebuah hal baru di Islandia dapat dilihat dari munculnya asosiasi perempuan pertama di tahun 1869 yang bertempat di bagian utara Islandia yaitu *Kvenfelag Ripurhrepps*

yang ditujukan untuk memperkuat kerjasama antara perempuan di daerah tersebut. Sejak saat itu, bermunculan asosiasi, organisasi, komunitas yang memiliki tujuan untuk memperjuangkan hak perempuan di Islandia (Sugesti & Pazli, 2015).

Kemunculan isu kesenjangan upah berbasis gender di Islandia diperkirakan telah terjadi dalam waktu yang lama namun tidak kunjung disadari keberadaannya oleh pemerintah setempat. Hal ini dapat terjadi karena pemerintah telah memberlakukan undang-undang pada tahun 1965 yang secara khusus menyatakan bahwa setiap pekerja dengan posisi yang sama berhak diberikan upah yang setara tanpa membedakan pekerja dari ras, etnis maupun gendernya. Namun undang-undang ini dalam pengimplementasiannya tidak berjalan lancar, dibuktikan dengan maraknya pemberian upah yang tidak setara antara pekerja laki-laki dan perempuan di Islandia. Di tahun 1975 sebanyak 90% perempuan Islandia turun ke jalan melakukan aksi demonstrasi untuk menuntut kesetaraan upah. Saat itu perempuan 60% lebih rendah dibandingkan laki-laki yang sekali lagi membuktikan bahwa adanya regulasi tentang kesetaraan upah tidak menjamin kesetaraan upah di lingkungan kerja yang nyata (Dewi, 2017).

Pemerintah Islandia telah sejak dini menciptakan undang-undang sebagai payung hukum untuk mencegah adanya kasus upah berbasis gender. Namun dalam pelaksanaannya tidak diindahkan oleh pihak pemberi kerja seperti perusahaan karena kurangnya sistem pengawasan sehingga memberikan celah kepada perusahaan untuk terus membudayakan upah berbasis gender tersebut. Dari pernyataan di atas akan memunculkan pertanyaan, jika memang Islandia memiliki undang-undang tentang kesetaraan upah mengapa pekerja perempuan tidak melapor apabila mengalami kasus upah berbasis gender? Berdasarkan sumber yang ada diketahui bahwa banyak pekerja perempuan yang melapor kepada pihak yang berwenang atas kasus upah berbasis gender yang dialami, namun gugatan tersebut harus melewati berbagai proses birokrasi yang memakan waktu, adanya risiko kehilangan pekerjaan juga menjadi salah satu beban yang membuat banyak pekerja perempuan memilih untuk diam (Henshall, 2018).

Setelah aksi demo besar-besaran yang dilakukan perempuan di Islandia terjadi, kesenjangan upah yang dialami oleh pekerja perempuan masih terjadi dengan selisih 30% lebih rendah dari pekerja laki-laki. Berbagai konvensi internasional seperti ILO telah menyatakan bahwa pekerja perempuan dan pekerja laki-laki yang menempati posisi pekerjaan yang setara berhak atas upah yang setara pula. Namun karena kesetaraan upah tersebut tidak terwujud pekerja perempuan di Islandia membuat kesepakatan bersama pada 24 Oktober 2016 untuk berhenti bekerja lebih awal, sebanyak selisih upah yang ada sebagai bentuk protes terhadap kesenjangan upah yang terjadi. Selisih upah yang dialami oleh pekerja perempuan di Islandia berada dalam kisaran 18% lebih rendah untuk posisi pekerjaan dan waktu pekerjaan yang sama dengan laki-laki. Perbedaan upah yang cukup signifikan ini membuat pekerja perempuan di Islandia pada 24 Oktober 2016 sepakat untuk berhenti bekerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan dan berkumpul di alun-alun *Austurvöllur* sebagai bentuk respon atas kesenjangan upah yang terjadi (Khalika, 2018).

Undang-undang yang mengatur tentang kesetaraan gender dibuat pada tahun 1975 dan mengalami 4 kali revisi pada tahun 1985, 1991, 2000 dan 2008 (Sugesti & Pazli, 2015). Undang-undang yang mengatur secara khusus tentang kesetaraan upah telah dirumuskan dan mulai berlaku sejak tahun 1961 namun masih memiliki banyak

kekurangan dalam pelaksanaan dan pengawasannya sehingga kesenjangan upah tetap terjadi dalam kisaran 14% - 30% (Khalika, 2018). Kesadaran akan lemahnya undang-undang tersebut baru disadari ketika pekerja perempuan melakukan aksi protes untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal dan melakukan aksi demonstrasi agar pemerintah dapat segera merespon dan membuat solusi atas permasalahan tersebut. Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas penulis ingin menggali lebih dalam mengenai upaya yang dilakukan oleh pemerintah Islandia dalam menangani permasalahan Gender *pay gap* yang terjadi melalui penelitian ini. Berdasarkan pemaparan tersebut, pertanyaan yang muncul adalah “apa saja dan bagaimana upaya yang dilakukan oleh pemerintah Islandia dalam rangka mewujudkan kesetaraan gender melalui isu gender *pay gap*?”

TINJAUAN PUSTAKA

Adapun beberapa literatur *review* yang penulis gunakan sebagai acuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Pertama, tesis karya *Maj-Britt Hjördís Briem* (2018), Magister Hukum Hak Asasi Manusia Internasional, Fakultas Hukum Universitas Lund yang berjudul “*The Principle of Equal Pay for Work of Equal Value Closing the Gender Pay Gap in Iceland ‘So close, yet so far’*”. Penelitian ini menganalisis kemungkinan berakhirnya fenomena *gender pay gap* dalam dunia kerja Islandia jika menerapkan prinsip upah setara untuk nilai pekerjaan yang setara sesuai dengan ketentuan hukum internasional yang berlaku. Peneliti dalam tesisnya menjelaskan bahwa prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi merupakan prinsip yang selalu ditekankan dalam berbagai ketentuan hukum internasional. Beberapa tanggapan hukum secara komprehensif telah dibuat dalam beberapa dekade terakhir di forum internasional, Uni Eropa dan Islandia yang tentunya mempromosikan prinsip non diskriminasi dan prinsip upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama.

Menurut peneliti salah satu penyebab bertahannya fenomena *gender pay gap* di Islandia adalah karena Islandia tidak memiliki definisi khusus yang dapat menjelaskan dengan rinci apa itu ‘upah setara untuk pekerjaan dengan nilai yang sama’ sehingga prinsip ini sulit untuk diterapkan sebagai solusi penanganan fenomena *gender pay gap* dalam dunia kerja di Islandia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah penerapan prinsip upah setara untuk pekerjaan dengan nilai setara dapat melindungi pekerja perempuan yang didiskriminasi berdasarkan upah dengan berbagai alasan. Peneliti berkesimpulan bahwa Islandia perlu untuk mengatur secara tegas dalam perundang-undangan mengenai persamaan hak pekerja perempuan dan laki-laki atas ‘upah setara untuk pekerjaan dengan nilai yang sama’ dan Islandia perlu untuk mengadaptasi beberapa peraturan dalam hukum internasional yang dapat memperkuat kepastian hukum mengenai kesetaraan gender dalam dunia kerja di Islandia.

Penelitian di atas memiliki kesamaan tema dengan penelitian ini yaitu fenomena gender di Islandia sehingga dapat menjadi referensi yang membantu penulis dalam menjelaskan fenomena *gender pay gap* yang terjadi di Islandia sedangkan perbedaannya terletak pada fokus dari pembahasan dan sudut pandang penelitian. Peneliti menggunakan sudut pandang hukum untuk melihat isu *gender pay gap* yang terlihat dari banyaknya hukum internasional tentang kesetaraan gender yang dibahas dalam penelitian. Pembahasan penelitian di atas juga berfokus pada prinsip upah setara untuk pekerjaan dengan nilai setara. Prinsip ini merupakan prinsip yang ditekankan dalam berbagai hukum internasional mengenai kesetaraan upah di dalam dunia kerja.

Sedangkan dalam penelitian ini penulis berfokus pada langkah-langkah yang dibuat oleh pemerintah dalam menangani fenomena *gender pay gap* dalam dunia kerja di Islandia.

Kedua, artikel karya *Jihyun Lee* (Lee, 2017), Magister Pengembangan Lingkungan dari *London School of Economics and Political Science* yang berjudul “아이슬란드의 남녀 동일노동·동일임금 인증제 (*Equal Status and Equal Rights of Women and Men in Iceland* atau Status dan Hak Setara Pria dan Wanita di Islandia)”. Penulis dalam penelitiannya menjelaskan tentang diskriminasi yang terjadi pada wanita di dalam dunia kerja salah satunya tentang upah. Berdasarkan data yang dirilis oleh ILO pada tahun 2016 tertera bahwa gaji pekerja wanita rata-rata hanya sebesar 77% dari gaji pekerja pria.

Penyebab kesenjangan upah berbasis gender salah satunya adalah karena tenaga pekerja wanita kerap kali dianggap remeh. Kesenjangan upah tidak hanya didasari oleh perbedaan gender. Pekerja yang memiliki warna kulit berbeda dan pekerja imigran juga mengalami kesenjangan upah, bahkan ada tidak adanya anak pun mempengaruhi upah dan hal ini semakin memperluas kesenjangan upah yang terjadi. Penelitian ini juga membahas tentang Islandia sebagai negara yang dikenal ramah terhadap perempuan karena memiliki Undang-undang tentang kesetaraan gender juga tetap menghadapi isu *gender pay gap* dan membandingkan fenomena *gender pay gap* yang terjadi di Islandia dan negara asal peneliti, Korea Selatan.

Peneliti terdahulu memberikan gambaran mengenai apa saja yang dapat menjadi faktor penyebab terjadinya fenomena *gender pay gap* dalam dunia kerja yang mana akan membantu memperkaya penelitian ini. Peneliti juga dalam tulisannya membuat perbandingan antara fenomena *gender pay gap* yang terjadi di kedua negara (Islandia dan Korea Selatan). Pada penelitiannya, *Lee* sekilas membahas tentang Undang-undang Kesetaraan Gender yang ada di Islandia dan menjelaskan bahwa Undang-undang tersebut juga dapat diadaptasi oleh Korea Selatan untuk menangani *gender pay gap* yang terjadi, namun tidak ada pembahasan lebih lanjut mengenai bagaimana ketentuan yang tertera dalam Undang-undang Kesetaraan Gender untuk menangani fenomena *gender pay gap*. Penelitian ini berusaha mengisi bagian-bagian yang belum dijelaskan dalam penelitian tersebut dan meneliti lebih mendalam tentang apa saja upaya yang dilakukan pemerintah dalam rangka menghilangkan kesenjangan upah berbasis gender.

Ketiga, artikel karya *Katrin Olafsdottir* (2018), asisten profesor dari *Reykjavik University* yang berjudul “*Iceland is the best, but still not equal*”. Penelitian ini menjelaskan bahwa definisi kesetaraan gender merujuk pada adanya persamaan hak, kesempatan dan tanggung jawab di antara perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki. Oleh karena itu, untuk kesetaraan gender di pasar tenaga kerja, lingkungan hukum perlu mendukung kesetaraan. Laki-laki dan perempuan perlu memiliki kesempatan yang sama dalam memilih pendidikan dan mencari pekerjaan di bidang pilihan mereka. Saat memasuki pasar tenaga kerja, laki-laki dan perempuan harus memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja dan mereka harus dibayar sama untuk kontribusi yang sama di pasar tenaga kerja. Selanjutnya, untuk memastikan kesetaraan gender di pasar tenaga kerja, perempuan dan laki-laki harus memiliki akses yang sama ke posisi kekuasaan. Kesetaraan gender tidak hanya penting dalam ranah keadilan, dalam aspek kehidupan yang lain pun kesetaraan gender sangat diperlukan salah satunya dalam hal kepentingan ekonomi.

Peneliti memaparkan bahwa Islandia merupakan salah satu negara yang menduduki posisi atas dalam peringkat negara dengan penerapan kesetaraan gender terbaik di dunia. Namun dengan menduduki peringkat tersebut tidak berarti kesetaraan gender benar-benar telah tercapai di Islandia. Penelitian ini juga dijelaskan bahwa dalam aspek ekonomi dan ketenagakerjaan, kesetaraan upah menjadi faktor kunci yang harus dicapai untuk membuktikan bahwa Islandia telah berhasil menerapkan kesetaraan gender.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, kesenjangan upah berbasis gender di Islandia semakin memburuk pada kurun waktu tahun 2000-2008 karena terjadinya krisis. Tetapi setelah krisis berlalu pun kesenjangan upah berbasis gender tidak kunjung membaik. Untuk memungkinkan kesetaraan upah terjadi, diperlukan keterwakilan yang sama dalam posisi kekuasaan. Penulis menemukan bahwa yang menjadi penghalang dalam penyamarataan keterwakilan dalam posisi kekuasaan adalah stereotip. Islandia mengikuti jejak Norwegia dengan memperkenalkan undang-undang kuota gender sebagai respon atas kurangnya keterwakilan perempuan dalam posisi eksekutif di dunia kerja pada tahun 2013. Undang-undang mengharuskan dewan perusahaan dengan lebih dari 50 karyawan terdiri dari setidaknya 40% dari setiap jenis kelamin. Walaupun bagian wanita di dewan perusahaan telah meningkat pada tahun 2016 rasio rata-rata belum mencapai batas minimum yang sah.

Perbedaan antara penelitian di atas dan penelitian ini terletak pada fokus pembahasan yang mana penelitian di atas berfokus pada pembahasan pentingnya keterwakilan yang sama dari pihak perempuan dan laki-laki dalam posisi eksekutif di ranah perusahaan untuk memberikan kemungkinan agar kesetaraan upah dapat terjadi. Walaupun demikian, artikel ini akan sangat membantu penulis dalam memahami lebih dalam tentang fenomena *gender pay gap* di Islandia, khususnya mengenai faktor-faktor penyebab bertahannya fenomena *Gender pay gap*.

Keempat, artikel karya *Ines Wagner (2020)* yang berjudul "*Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard*". Penelitian ini secara khusus membahas mengenai salah satu kebijakan utama yang dikeluarkan oleh pemerintah Islandia untuk menangani kesenjangan upah antar gender, yakni *Equal Pay Standard*. IEPS yang merupakan singkatan dari *Icelandic Equal Pay Standard* merupakan sebuah standarisasi yang dirumuskan untuk mengupayakan penutupan *gender pay gap* di Islandia yang telah terjadi dalam waktu yang lama.

Peneliti menjelaskan bahwa standarisasi ini menitikberatkan pembuktian kesetaraan upah kepada "majikan" dengan mewajibkan seluruh lembaga, instansi pemerintah dan perusahaan swasta yang memiliki 25 orang pekerja untuk mengajukan permohonan audit. Proses audit dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan atau lembaga pemerintahan tersebut sudah secara baik dan benar mematuhi standarisasi dengan membayar setiap pekerja yang melakukan jenis pekerjaan dengan upah yang sama terlepas dari perbedaan gender. Penelitian *Wagner* memiliki relevansi dengan penelitian kali ini karena membahas mengenai kebijakan publik Islandia untuk menutup kesenjangan upah berbasis gender dalam dunia kerja. Walaupun demikian, terdapat beberapa perbedaan dan beberapa hal yang dapat diperbaharui melalui penelitian yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, walaupun kedua penelitian menggunakan metode analisis kualitatif yang menjelaskan hasil penelitian melalui narasi, sumber pengumpulan datanya berbeda di

mana penelitian terdahulu melakukan wawancara untuk mendapatkan data sedangkan penelitian ini menggunakan sumber data kepustakaan yang berasal dari jurnal, buku, dokumen pemerintah, artikel media massa, dll. Selain itu karena implementasi kebijakan yang terbilang masih baru dan sedang berlangsung selama penelitiannya, *Ines Wagner* belum memaparkan lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh *Icelandic Equal Pay Standard* dalam upaya menutup kesenjangan upah antar gender sejauh ini. Penelitian ini berusaha mengisi kekosongan tersebut dengan menjelaskan beberapa poin yang dapat dikatakan sebagai dampak dari kebijakan publik Islandia dalam upayanya menghilangkan kesenjangan upah antar gender dalam dunia kerja sejauh ini.

Kelima, tesis berjudul "*Tackling the gender pay gap with positive measures: The case of Iceland*" karya *Dagny Aradottir Pind* (2018). Penelitian ini memiliki keterkaitan erat dengan penelitian yang penulis lakukan karena membahas kebijakan publik Islandia yang dijelaskan sebagai "langkah-langkah positif untuk menutup kesenjangan upah gender" yaitu kebijakan *Equal Pay Certification* yang dikeluarkan pemerintah Islandia tahun 2018 lalu. Peneliti dalam tulisannya menyebutkan bahwa penyebab utama dari muncul dan bertahannya kesenjangan upah gender adalah segregasi atau pemisahan jenis pekerjaan berdasarkan gender. Adanya segregasi memicu stereotip bahwa ada jenis pekerjaan yang hanya cocok jika dikerjakan oleh perempuan dan ada jenis pekerjaan yang hanya cocok bagi laki-laki. Pekerjaan yang didominasi oleh perempuan kebanyakan mendapat upah lebih rendah dibandingkan jenis pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki sehingga memperburuk kondisi kesenjangan upah antar gender dalam dunia kerja. Penulis dalam penelitian ini akan menjabarkan lebih lanjut mengenai penyebab kesenjangan upah antar gender seperti segregasi dan lain-lain.

Peneliti terdahulu menunjuk sebuah poin mengenai kebijakan *Equal Pay Certification* yang dikeluarkan pemerintah Islandia yakni mengenai definisi nilai pekerjaan yang setara. Menurutnya istilah nilai pekerjaan yang setara ini perlu diberi definisi secara jelas agar tidak menjadi celah bagi kebijakan *Equal Pay Certification* di masa yang akan datang. Seperti peneliti terdahulu sebelumnya, *Pind* belum menjelaskan bagaimana implementasi kebijakan publik Islandia sejauh ini karena penelitian dilakukan pada tahun 2018, saat kebijakan *Equal Pay Certification* baru saja diberlakukan.

METODE PENELITIAN

Upaya menangani fenomena kesenjangan upah berbasis gender untuk mewujudkan kesetaraan gender di Islandia melibatkan sederet peristiwa yang perlu dijelaskan melalui narasi deskriptif agar fenomena yang diteliti dapat lebih mudah untuk dipahami. Oleh karena itu penulis memilih menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini karena dengan menggunakan metode kualitatif penulis dapat menggambarkan, menginterpretasikan, mencatat dan menganalisis berbagai kejadian dan kondisi yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang sedang diteliti.

Lexy J. Moleong (2007) berpendapat bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami sebuah fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Jenis metode penelitian kualitatif ini lebih cocok digunakan untuk penelitian yang berkaitan dengan perilaku, sikap, persepsi dan tindakan subjek terhadap sebuah fenomena. Penggunaan metode kualitatif didasari oleh sebuah fenomena yang

digunakan sebagai dasar untuk menentukan rumusan masalah. Fenomena yang dimaksud di sini dapat berasal dari fenomena yang secara nyata terjadi atau fenomena bentuk kesenjangan teori / penelitian. Hal ini selaras dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh pemerintah Islandia untuk menangani fenomena *gender pay gap*.

KERANGKA PEMIKIRAN

KONSEP GENDER

Gender merupakan salah satu isu yang ramai dibahas sejak tahun 1960 dan semakin berkembang diskusi dan pembahasannya sampai di masa kini. Sejak melejitnya isu gender di tahun 1970an para ahli banyak menyampaikan argumennya tentang definisi dari konsep gender. Gender secara umum diartikan sebagai pembagian peran antara jenis kelamin yang dikonstruksikan secara sosial oleh masyarakat (Rasyidin & Aruni, 2016). Dalam kata lain, gender merupakan harapan yang diberikan masyarakat kepada jenis kelamin tertentu untuk dapat dilakukan secara efektif. Pembagian peran ini dilakukan secara turun-temurun sehingga masyarakat sudah terkonstruksi dan terbiasa untuk mempercayai bahwa baik perempuan maupun laki-laki telah memiliki perannya masing-masing di dalam masyarakat. Pembagian peran yang monoton bagi kedua jenis kelamin ini pada akhirnya menimbulkan ketimpangan karena perempuan akan selalu dianggap tabu untuk melakukan peran yang dikonstruksikan pada laki-laki, begitu pun sebaliknya.

Gender sebagai sebuah istilah pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoler. Ia menggunakan istilah gender untuk memisahkan fitur manusia yang terlepas dari karakteristik fisik biologisnya dan hanya berpacu pada karakteristik manusia berdasarkan definisi sosial budaya (Nuraida & Hassan, 2018). Buku berjudul "Analisis Gender dan Transformasi Sosial" yang ditulis oleh Mansour Fakih menjelaskan bahwa perbedaan dalam pembagian peran terhadap jenis kelamin tertentu telah melalui sejarah yang panjang. Perbedaan gender itu sendiri terjadi karena berbagai proses pembentukan, sosialisasi dan semakin diperkuat konstruksinya dalam masyarakat. Dengan matangnya proses pembentukan, sosialisasi dan konstruksi akan perbedaan peran jenis kelamin ini akhirnya menimbulkan ambiguitas terhadap makna dari gender. Ambiguitas makna gender terlihat dari banyaknya miskonsepsi yang mencampuradukkan konsep gender sebagai konstruksi sosial yang dibentuk masyarakat dan persoalan jenis kelamin yang bersifat sebagai takdir bagi manusia. Miskonsepsi dari gender yang dicampuradukkan dengan pengertian jenis kelamin ini lah yang menjadi salah satu akar penyebab dari fenomena ketidakadilan gender (Fakih, 2008).

Keberadaan gender sebagai untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan berdasarkan karakteristik sosial pada dasarnya tidak menjadi masalah selama perbedaan tersebut tidak menimbulkan ketidakadilan di antara gender. Namun yang terjadi adalah perbedaan gender dalam praktiknya menimbulkan ketidakadilan pada jenis kelamin tertentu, khususnya perempuan. Ketidakadilan gender merupakan suatu sistem atau struktur yang menempatkan perempuan dan laki-laki sebagai korban dari tatanan sistem tersebut (Sumarna, 2020).

Adanya perbedaan karakteristik yang signifikan yang dikonstruksikan pada laki-laki dan perempuan secara tidak langsung membentuk suatu struktur sosial yang menempatkan laki-laki sebagai sosok yang dominan dibandingkan dengan perempuan. Persepsi bahwa laki-laki memiliki karakteristik jantan dan tegas memungkinkan laki-laki untuk mendapatkan lebih banyak akses terhadap kekuasaan untuk memperoleh status yang tinggi. Anggapan lainnya bahwa laki-laki lebih banyak menggunakan logika untuk berpikir dibandingkan perempuan juga meningkatkan perannya dalam dunia kerja yang dibuktikan dengan banyaknya laki-laki yang menduduki kursi penting baik di pemerintahan maupun perusahaan.

Berbeda dengan laki-laki yang bisa mengakses kekuasaan berkat karakteristik yang dilekatkan oleh masyarakat, perempuan yang diasosiasikan dengan *femininity* cenderung ditempatkan dalam posisi inferior atau di bawah laki-laki. Perempuan mendapatkan akses yang jauh lebih kecil dalam memperoleh kekuasaan karena dipandang sebagai sosok perasa dan emosional yang menyulitkan perempuan untuk mengambil keputusan yang bijak untuk pekerjaan yang membutuhkan pemikiran logis. Oleh karena itu status perempuan baik secara sosial maupun ekonomi cenderung berada di bawah laki-laki.

Asumsi masyarakat terhadap karakteristik gender membentuk sebuah ketimpangan di antara laki-laki dan perempuan. Perempuan mengalami lebih banyak kerugian dibandingkan laki-laki karena asumsi karakteristik yang selalu diasosiasikan dengan sifat-sifat yang lemah. Adanya asumsi gender demikian pada perempuan, akhirnya membuat perempuan mengalami kesulitan terhadap akses kekuasaan. Adanya pembatasan dalam hal perolehan kekuasaan, peran, pemikiran dan perbedaan perlakuan karena asumsi gender inilah yang disebut sebagai ketidakadilan gender.

Islandia sendiri merupakan sebuah negara yang dikenal ramah terhadap perempuan. Akar feminisme yang telah tumbuh sejak berabad-abad lalu membuat negara ini berkembang sebagai salah satu negara yang memiliki pemahaman dan kepekaan terhadap isu gender. Terlepas dari reputasinya sebagai negara yang ramah terhadap perempuan, Islandia pun tetap termasuk sebagai salah satu negara yang dalam bidang ketenagakerjaan masih terilit oleh isu *gender pay gap* yang merupakan wujud contoh dari adanya ketidakadilan gender (Hasanah et al., 2020, p. 10).

KONSEP GENDER MAINSTREAMING DALAM KEBIJAKAN PUBLIK

Gender mainstreaming adalah proses menilai akibat yang timbul bagi perempuan dan laki-laki dari setiap rencana terutama pada program dan kebijakan publik di semua bidang dan tingkatan. *Gender mainstreaming* sangat diperlukan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan publik sebagai strategi untuk mencapai kesetaraan gender dalam segala bidang, khususnya dunia kerja. Pengarusutamaan gender dimulai sejak proses desain, implementasi, pemantauan dan evaluasi kebijakan publik dan program di semua bidang politik, ekonomi dan sosial sehingga perempuan dan laki-laki mendapat manfaat yang sama dan ketidaksetaraan gender tidak dilanggengkan (Government of Canada, 2017). *Gender mainstreaming* digunakan dalam kebijakan publik yang mengacu pada kebijakan yang diambil oleh pemerintah tentang bagaimana menjalankan masyarakat secara umum untuk menegakkan kesetaraan gender. Terdapat dua kata yang digabungkan dalam pembahasan kebijakan publik ini yaitu “kebijakan” dan “publik”.

Menurut Anderson yang dikutip oleh *Parta Ibeng* (2021) mengemukakan bahwa kebijakan merupakan serangkaian tindakan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu dan wajib untuk dilakukan oleh para pelaku kebijakan dalam memecahkan sebuah masalah. Menurut definisi yang diungkapkan oleh *Anderson*, ditekankan bahwa kebijakan diciptakan untuk memecahkan suatu masalah yang tengah terjadi di dalam sebuah negara. Pada kasus *gender pay gap* yang terjadi di Islandia, pemerintah telah membentuk kebijakan publik yang digunakan sebagai pedoman dalam dunia kerja dengan menciptakan Undang-undang Kesetaraan Gender. Namun karena implementasinya yang tidak maksimal dan masih terdapat celah maka pemerintah setempat perlu mengambil langkah dengan membuat kebijakan publik terbaru atau minimal memperbaiki kebijakan yang terdahulu untuk dijadikan pedoman upah atau gaji pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

GENDER PAY GAP DI ISLANDIA

Kesenjangan upah berdasarkan perbedaan gender masih terus membudaya di dunia kerja Islandia. Islandia sebelumnya sudah mengambil langkah preventif untuk mencegah terjadinya tindak diskriminasi gender dalam hal pengupahan dengan membuat UU Kesetaraan Gender. Larangan diskriminasi upah berbasis gender telah disebutkan secara gamblang dalam Pasal 19 Ayat (1) Undang-undang Kesetaraan Gender tentang Persamaan Status dan Persamaan Hak Perempuan dan Laki-laki No. 10 Tahun 2008 yang menyatakan bahwa (Ministry of Social Affairs and Social Security Iceland, 2008, p. 8):

“Perempuan dan laki-laki yang bekerja untuk majikan yang sama harus dibayar dengan upah yang sama dan menikmati masa kerja yang sama untuk pekerjaan yang sama atau pekerjaan yang bernilai sama.”

Ayat tersebut menunjukkan bahwa setiap pekerja dengan jenis pekerjaan yang sama harus mendapatkan upah yang sama pula. Kemudian di ayat selanjutnya pemerintah mendeskripsikan maksud dari “upah yang sama” sebagai upah yang ditentukan dengan cara yang sama bagi pekerja perempuan dan laki-laki. Saat menentukan upah pemberi kerja tidak diperkenankan untuk melibatkan kriteria yang mendiskriminasi berdasarkan gender, pekerja pun mengantongi hak untuk mengutarakan persyaratan upah mereka sendiri (Ministry of Social Affairs and Social Security Iceland, 2008).

Pada tahun 2005, *Alþingi* selaku majelis legislasi nasional di Islandia membuat proposal yang ditujukan untuk pemerintah Islandia untuk memerangi kesenjangan gender. Pada proposal tersebut, *Alþingi* menyertakan hasil survei yang telah dilakukan oleh beberapa akademisi, Komite Pemberdayaan Ekonomi Perempuan dan Badan Kesejahteraan Gender Islandia yang menjelaskan bahwa total penghasilan perempuan rata-rata hanya sekitar 60%-79% dari penghasilan laki-laki untuk pekerjaan dengan durasi waktu yang sama. Kemudian di tahun-tahun berikutnya penyempitan kesenjangan upah antar gender belum menunjukkan kemajuan yang stabil (*Alþingi*, 2005).

Kesenjangan upah antar gender di Islandia terjadi dalam lingkup yang luas, perempuan yang terkena dampaknya tidak hanya datang dari kalangan pekerja

perusahaan swasta melainkan dari dunia pemerintahan juga. Buktinya, setiap protes yang dilakukan untuk menuntut kebijakan publik terkait kesenjangan upah gender ini tidak hanya diikuti oleh pekerja perusahaan saja. Selain itu, *Katrin Jakobsdottir* juga menyuarakan secara jelas dalam sebuah wawancara bahwa kebijakan publik untuk menutup kesenjangan upah antar gender sangat diperlukan bagi pegawai lembaga publik atau pekerja perusahaan swasta agar cita-cita dan tujuan Islandia sebagai negara yang mendukung kesetaraan gender dapat terwujud dengan sempurna (Deutsche Welle, 2018).

FAKTOR PENYEBAB GENDER PAY GAP DI ISLANDIA

Para ahli mengemukakan bahwa kesenjangan upah berdasarkan gender yang terjadi di Islandia merupakan sebuah fenomena yang kompleks dan disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak terlihat seperti: segregasi, pendidikan, pengaturan upah dan transparansi sistem pembayaran serta perbedaan tanggung jawab dalam keluarga. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, segregasi secara harfiah berarti pemisahan suatu golongan dari golongan lainnya. Di dunia kerja, istilah segregasi digunakan untuk menggambarkan adanya pemisahan jenis pekerjaan yang didasari oleh perbedaan gender. Segregasi pada umumnya disebabkan oleh adanya stereotip budaya yang tumbuh dan melekat di masyarakat terkait dengan relevansi suatu jenis pekerjaan dengan gender tertentu. Maskulinitas dan feminitas yang diasosiasikan terhadap laki-laki dan perempuan dalam bersikap dan bertingkah laku merambat menjadi suatu stereotip untuk menentukan jenis pekerjaan yang cocok dilakoni oleh laki-laki dan perempuan (Anker, 1998).

Stereotip tersebut kemudian berkembang sehingga muncul jenis-jenis pekerjaan yang dikategorikan sebagai pekerjaan yang maskulin dan pantas dikerjakan oleh laki-laki, di antaranya: pembalap, pekerja dalam bidang pertambangan, mesin, dll. Jenis pekerjaan ini dianggap sebagai “pekerjaan laki-laki” dengan klasifikasi yang jelas mampu mewakili sisi maskulin dari laki-laki. Di lain sisi, terdapat stereotip jenis pekerjaan feminin yang cocok dilakukan oleh perempuan seperti pekerja salon, perawat, sekretaris, balerina, dll. Selain itu, ada pula jenis pekerjaan netral yang dianggap dapat dilakukan oleh perempuan maupun laki-laki (Kinanti et al., 2021). Stereotip seperti ini pada akhirnya memberi pengaruh terhadap preferensi seseorang saat memilih pekerjaan.

Perempuan cenderung memilih pekerjaan yang membutuhkan karakteristik yang komunal seperti pengajar, perawat, pekerja dalam bidang sosial, pekerjaan yang berkaitan dengan kecantikan dan kebersihan. Sebaliknya laki-laki akan berkecimpung dalam bidang pekerjaan yang “maskulin” seperti insinyur, buruh tambang, pembuat kebijakan publik dan lain-lain. Pemisahan jenis pekerjaan berdasarkan gender akan terbentuk dan mengakibatkan adanya dominasi laki-laki dalam suatu pekerjaan dan pekerjaan lainnya akan didominasi oleh perempuan (Kinanti et al., 2021).

Hagstofa Íslands (2017) sebagai lembaga statistik utama di Islandia melaporkan salah satu faktor yang mempengaruhi bertahannya kesenjangan upah antar gender adalah segregasi pekerjaan. Pola segregasi di dalam dunia kerja Islandia tidak jauh berbeda dengan pola negara-negara Nordik lainnya. Laki-laki dan perempuan masing-masing mendominasi dalam industri dan posisi pekerjaan tertentu kecuali dalam bidang administrasi publik, listrik, gas dan pemanas. Perempuan mendominasi pada bidang

kesehatan, pendidikan dan pekerjaan sosial, sedangkan pada bidang manufaktur, konstruksi dan industri perikanan cenderung didominasi oleh laki-laki. Di bidang kesehatan dan pekerjaan sosial, 14% perempuan bekerja sebagai spesialis keperawatan, 13% lainnya memegang posisi manajemen, 7% untuk posisi perawat dan hampir 6% berada di pekerjaan spesialis di bidang kedokteran.

Di sisi lain, sebanyak 19% laki-laki bekerja sebagai medis spesialis dan dengan proporsi yang sama memegang berbagai posisi manajemen. Laki-laki yang bekerja sebagai spesialis keperawatan persentasenya hanya 2% dan tidak mencapai 1% untuk posisi perawat. Berdasarkan data yang dijelaskan oleh *Hagstofa Íslands* membuktikan bahwa untuk bidang pekerjaan yang sama pun, segregasi dalam struktur jabatan masih terjadi. Perempuan kebanyakan menempati posisi perawat yang bertugas langsung untuk memberikan perawatan sesuai dengan ciri feminin yang diekspektasikan masyarakat, sedangkan laki-laki cenderung menempati posisi-posisi manajemen dan spesialis keperawatan yang dituntut untuk mampu membuat keputusan penting dalam bidang kerjanya (Hagstofa Íslands, 2017).

Segregasi yang membuat laki-laki dan perempuan mendominasi dalam jenis pekerjaan yang berbeda seperti ini menjadi kekhawatiran tersendiri bagi pembuat kebijakan karena tidak efisien bagi perekonomian seseorang, khususnya perempuan. Di sebagian besar bidang pekerjaan yang dikuasai perempuan, upah yang diberikan cenderung lebih rendah daripada upah pada bidang pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki. Hanya beberapa jenis pekerjaan yang menjanjikan upah yang besar bagi perempuan seperti dokter dan penegak hukum, sebagian besar pekerjaan lainnya memberikan upah yang sangat rendah untuk jenis pekerjaan berketerampilan rendah yang didominasi perempuan seperti pengasuh anak. Akibatnya perempuan merugi dalam aspek ekonomi dan hal ini menambah kemungkinan pada terhambatnya perekonomian negara. Segregasi juga menyebabkan kurangnya fleksibilitas bagi pekerja untuk bekerja di bidang yang di mana mereka dapat menunjukkan kinerja terbaiknya (Hegewisch et al., 2010).

Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa perbedaan tingkat pendidikan antara laki-laki dan perempuan umumnya sangat berpengaruh terhadap bertahannya kesenjangan upah berbasis gender dalam suatu negara. Perempuan di Islandia dengan usia 25 sampai 64 tahun yang menempuh pendidikan tinggi telah meningkat sejauh 20% dari tahun 2003. Jumlah ini terus bertambah sampai 50% perempuan dengan rentang usia yang sama menempuh pendidikan tinggi. Dengan pendidikan tinggi tersebut partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja Islandia pun meningkat hingga pada tahun 2017, 95% perempuan dengan pendidikan tinggi berpartisipasi di pasar tenaga kerja. Walaupun demikian, pendidikan tinggi yang ditempuh perempuan di Islandia tidak terlihat dalam upah yang mereka terima. Upah yang diterima perempuan jauh lebih rendah di sektor- sektor yang didominasi oleh laki-laki, begitu pula dengan upah untuk sektor-sektor yang didominasi oleh perempuan (Ólafsdóttir & Rögnvaldsdóttir, 2015).

Perbedaan struktur upah memainkan peran utama dalam menjelaskan dan melanggengkan kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Penetapan upah membutuhkan pemeriksaan akan pentingnya keterampilan, tanggung jawab, upaya dan faktor kerja lainnya untuk memastikan bahwa perbedaan upah antara perempuan dan laki-laki dapat dibenarkan dan tidak berbasis gender. Prinsip upah yang sama untuk

pekerjaan dengan nilai yang sama membahas satu faktor spesifik untuk menghindari kesenjangan upah berbasis gender yakni penetapan upah di tempat kerja. Pendekatan pengarusutamaan gender untuk penetapan upah dalam dunia kerja sangat penting. Pendekatan seperti ini akan membantu mengalihkan fokus perdebatan tentang ketidaksetaraan upah dari karakteristik pribadi dan kekurangan yang dirasakan perempuan ke perlakuan diskriminasi dalam pengaturan kelembagaan, norma sosial, sistem pasar, dan kebijakan upah. Upah pokok sering kali sama, tetapi diskriminasi sering terjadi ketika tunjangan lain ditambahkan ke upah (Rubery et al., 2002).

Negosiasi upah yang berlangsung "di balik pintu tertutup" dan kesepakatan upah yang tidak didiskusikan secara terbuka di tempat kerja membuat kebanyakan pekerja pria tidak ingin secara terang-terangan membicarakan besaran upah yang diterima dan tetap menormalisasi struktur upah yang ada. Hal ini menyebabkan perbedaan upah tidak diungkapkan. Untuk mencapai upah yang setara, penting agar pembayaran dan cara pembayarannya transparan juga dibahas dalam ruang publik. Sehingga kemudian karyawan akan dapat memahami gaji mereka dan membandingkannya dengan rekan-rekan yang bekerja dalam pekerjaan dengan nilai yang sama (Timmer & Senden, 2017).

Stereotip dan ekspektasi masyarakat membentuk perbedaan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan dalam keluarga. Perempuan diekspektasikan untuk mengurus hal-hal yang berkenaan dengan pekerjaan rumah seperti mengurus, mendidik dan merawat anak sedangkan laki-laki bertugas untuk mencari nafkah bagi keluarganya. Namun akibat berbagai alasan, khususnya ekonomi, banyak perempuan memilih untuk bekerja dalam sektor publik. Karena tanggung jawab besar dalam sektor domestik, perempuan dihadapi keterbatasan dalam memilih pekerjaan penuh waktu seperti yang dilakukan laki-laki. Berdasarkan tingkatan penghasilan, besarnya upah pekerjaan paruh waktu tentunya tidak sebanding dengan pekerjaan penuh waktu. Sejalan dengan ini, sebuah penelitian telah mengkonfirmasi sebuah fakta bahwa dalam suatu keluarga, perempuan selalu diberi beban untuk menjadi sosok yang mampu menyesuaikan diri antara keluarga dan kehidupan karirnya (Parker, 2015).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa laki-laki Skandinavia berpartisipasi dalam pekerjaan rumah pada tingkatan yang meningkat namun tidak mengubah fakta bahwa perempuan masih memegang peran utama dalam urusan pemberian pendidikan dasar, mengurus anak-anak dan mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Studi lain menunjukkan bahwa terlepas dari dukungan besar negara yang diberikan pada ibu yang bekerja di negara-negara tersebut, perempuan tetap tidak mampu mengatur waktu seperti sebaik yang diharapkan oleh masyarakat. Oleh karena itu, perempuan kerap kewalahan oleh rasa bersalah karena tidak dapat mengatasi dengan baik beban menggabungkan karir mereka dan kehidupan keluarganya sebagai seorang ibu (Skevik, 2006).

KVENNAFRI (KAMPANYE HARI LIBUR PEREMPUAN) TAHUN 2016

Tradisi yang disebut sebagai *Kvennafri* atau Kampanye Hari Libur Perempuan ini mempunyai dua tujuan utama yaitu untuk menarik perhatian masyarakat dan pemerintah pada kesenjangan upah berbasis gender dan menunjukkan nilai tenaga kerja perempuan. Sejalan dengan apa yang disampaikan juru bicara dari aksi tersebut bahwa tujuan mereka bukan sekadar untuk meminta kenaikan gaji, melainkan untuk menunjukkan bahwa perbedaan upah di antara laki-laki dan perempuan adalah suatu

kesenjangan yang tidak adil bagi pekerja perempuan. Perempuan memulai aksi protesnya dengan berjalan beriringan menuju kantor parlemen di *Reykjavík* (Kaplan, 2013, p. 89).

Selama bertahun-tahun negara Nordik ini menempati posisi teratas Forum Ekonomi Dunia sebagai negara dengan kesenjangan gender paling minim di dunia terutama dalam bidang politik yang mencerminkan keinginan yang kuat untuk berubah. Walaupun menyandang status sebagai salah satu negara dengan kesetaraan gender terbaik, kesenjangan gender masih tetap ada di mana pekerja perempuan menerima penghasilan sebanyak 14% sampai 18% lebih rendah daripada laki-laki. Untuk menangani hal ini pemerintah berusaha untuk meningkatkan keterwakilan perempuan pada bidang politik agar dapat menjembatani isu-isu mengenai kesenjangan upah berbasis gender. Namun, komitmen tersebut belum mampu untuk membuat kesenjangan upah menyusut dengan cepat (Hutt, 2017).

Pada tanggal 24 Oktober 2016 perempuan Islandia kompak untuk menggelar aksi protes untuk kesenjangan upah yang mereka terima. Ribuan pekerja perempuan di hari senin meninggalkan pekerjaannya pada pukul 14:38 waktu setempat. Pemilihan waktu 14:38 dilakukan bukan tanpa alasan, di Islandia perempuan dibayar rata-rata 18% daripada laki-laki yang mana merupakan persentase yang lebih tinggi dari rata-rata kesenjangan upah di Eropa yang sebesar 16,2%. Pemilihan waktu tersebut digunakan untuk menggaris bawahi perbedaan upah mereka dengan rekan kerja laki-laki, sehingga perempuan berhenti bekerja 18% lebih awal dari waktu normal 8 jam sehari. Menurut organisasi perempuan dan serikat pekerja, adanya perbedaan upah ini berarti bahwa perempuan secara efektif tetap bekerja tanpa diberi upah (Hutt, 2017).

KEBIJAKAN PUBLIK PEMERINTAH ISLANDIA DALAM PENGARUSUTAMAAN UPAH

Demonstrasi yang dilaksanakan membuahkan hasil karena meningkatkan kesadaran masyarakat umum dan pemerintah bahwa mengharapkan hilangnya kesenjangan upah berbasis gender dengan hanya bermodalkan Undang-undang yang tidak diterapkan dan diawasi pelaksanaannya dengan baik adalah hal yang sia-sia. Undang-undang mengenai keharusan pemberi kerja untuk memberi upah yang sama bagi perempuan dan laki-laki pada dasarnya dimiliki semua negara di dunia, tidak terkecuali Islandia. Namun tidak ada metode khusus dalam kebijakan-kebijakan tersebut yang menjamin kesetaraan upah benar-benar ditegakkan. Selain itu, untuk melaporkan kasus diskriminasi upah pun, perempuan harus bekerja keras bertahun-tahun agar kasusnya dapat sampai ke pengadilan, apalagi ke titik kompensasi (Henshall, 2018).

Atas pertimbangan tersebut, pemerintah mengabulkan ajuan *Althingi* untuk membuat kebijakan baru dan mengubah beberapa poin dalam Undang-undang Tentang Persamaan Status dan Hak Bagi Perempuan dan Laki-laki No. 10 Tahun 2008. Kebijakan-kebijakan yang dirumuskan untuk menangani kesenjangan upah berbasis gender adalah sebagai berikut:

Equal Pay Certification

Langkah pertama yang diambil untuk memperbaiki kesenjangan upah antar gender adalah pengesahan Undang-undang Sertifikasi Pembayaran Setara yang

dilakukan oleh parlemen Islandia pada pertengahan tahun 2017. Sertifikasi Pembayaran Setara merupakan kebijakan utama yang dikeluarkan oleh pemerintah Islandia pada tahun 2017 untuk menghadapi kesenjangan upah gender. Walaupun kebijakan-kebijakan sebelumnya telah mengatasmakan kesetaraan upah gender, kebijakan sejenis sertifikasi pembayaran setara ini diketahui belum pernah ada maupun belum pernah digunakan sebelumnya oleh negara mana pun (Stinson, 2018).

Undang-undang Sertifikasi Pembayaran Setara merupakan salah satu bentuk komitmen pemerintah Islandia untuk menghapus kesenjangan upah berbasis gender yang direncanakan berhasil sebelum tahun 2022 berakhir. Undang-undang ini mulai diberlakukan sejak 1 Januari 2018 yang mewajibkan setiap perusahaan dan lembaga pemerintahan untuk menjalani berbagai proses sertifikasi sebagai bukti bahwa lingkungan kerja tersebut bersifat netral gender dan tidak ada kesenjangan upah berbasis gender di dalamnya (Colletta, 2018). Kebijakan ini diperuntukkan bagi lembaga pemerintahan dan perusahaan yang setidaknya memiliki 25 karyawan atau lebih untuk membuktikan bahwa mereka telah membayar pekerja perempuan dan laki-laki dengan pekerjaan yang sama dengan setara agar mendapatkan sertifikasi dari pemerintah Islandia. Sertifikasi merupakan sebuah pernyataan tertulis yang menyatakan bahwa perusahaan atau lembaga telah memenuhi sistem pembayaran setara sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (O’Kane, 2018).

Berdasarkan penjelasan Menteri Keuangan dan Perekonomian dan Kantor Perdana Menteri, penerapan kebijakan ini bukan berarti mengharuskan perusahaan atau institusi untuk membayar upah seluruh karyawan dengan upah yang sama. Kebijakan ini tidak melarang pembayaran upah yang berbeda berdasarkan pertimbangan yang relevan, contohnya dengan mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, pengalaman, pengetahuan, tekanan masing-masing individu maupun tanggung jawab yang dimiliki. Selain itu, standar sertifikasi pun tidak mencegah perusahaan untuk melibatkan penilaian karyawan atas keberhasilannya dalam pekerjaan untuk pertimbangan upah. Hal yang dilarang dalam penentuan upah adalah ketika perusahaan atau institusi mempertimbangkan gender sebagai penentu upah, yang mana gender dalam hal ini tidak relevan untuk dipertimbangkan.

Adapun prosedur yang harus dilakukan untuk memperoleh sertifikasi pembayaran setara yaitu: Pertama, perusahaan atau institusi mengajukan sertifikasi kepada badan/lembaga sertifikasi. Sertifikasi upah yang setara dilakukan oleh auditor terakreditasi untuk memastikan bahwa keputusan mengenai upah yang diambil didasari oleh pertimbangan yang relevan. Apabila perusahaan tersebut mampu membuktikan sistem pembayaran upahnya sudah dilaksanakan sesuai dengan ketetapan standarisasi Islandia, maka lembaga sertifikasi akan mengambil keputusan dan mengeluarkan sertifikat sebagai konfirmasinya. Apabila pemeriksaan dan proses sertifikasi telah diselesaikan, Pusat Kesetaraan Gender akan menerima salinan sertifikat bersamaan dengan hasil audit. Kemudian Pusat Kesetaraan Gender berkewajiban untuk memberikan simbol pembayaran upah setara bagi perusahaan dan institusi yang sudah melewati proses audit oleh lembaga sertifikasi.

Simbol pembayaran setara merupakan pertanda yang menegaskan bahwa perusahaan atau lembaga telah mengikuti prosedur yang dapat dipastikan penanganan dan keputusannya dalam masalah upah tidak berdasarkan diskriminasi gender. Simbol ini melambangkan kualitas, citra dan reputasi baik bagi perusahaan dan lembaga yang

menggunakannya. Untuk mengajukan permohonan penggunaan simbol upah setara, perusahaan atau institusi harus menyerahkan salinan sertifikat yang diberikan oleh lembaga sertifikasi sebelumnya kepada Pusat Kesetaraan Gender untuk mendapatkan otorisasi penggunaan simbol.

Simbol ini tidak boleh digunakan sebelum otorisasi dikeluarkan dan otorisasi akan tetap berlaku dalam jangka waktu yang sama dengan sertifikat, yaitu tiga tahun, sehingga perusahaan dan institusi harus memperbaharui sertifikat dan simbol setiap tiga tahunnya. Apabila suatu perusahaan mengajukan pembaharuan sertifikat dan simbol lalu kemudian ditemukan adanya ketidaksesuaian dalam hal penerapan upah setara, lembaga sertifikasi akan melaporkan hak ini kepada Pusat Kesetaraan Gender untuk ditindaklanjuti. Berdasarkan Pasal 10 ayat (1) UU Kesetaraan Gender, Pasal 6 ayat (1) dan (2) Administrasi Undang-undang Kesetaraan, jika perusahaan atau institusi gagal memperoleh sertifikasi maka perusahaan tersebut akan dikenakan denda hingga 50.000 ISK atau setara dengan Rp. 5.496.914,90 per hari (Peng, 2018).

Kebijakan sertifikasi pembayaran yang setara mendapatkan respon positif dari masyarakat khususnya serikat pekerja perempuan yang selama ini telah menyuarakan kesenjangan upah berbasis gender. Seperti yang dilaporkan *Al Jazeera* dan dikutip oleh *India Times*, *Dagny Osk Aradottir Pind* seorang anggota dewan Asosiasi Hak Perempuan Islandia menyatakan bahwa Undang-undang baru ini adalah sebuah mekanisme yang mewajibkan seluruh tempat kerja baik organisasi, perusahaan maupun institusi untuk mengevaluasi sistem pembayaran yang dilakukan untuk kemudian mendapatkan sertifikasi sebagai alat konfirmasi bahwa mereka membayar pekerja laki-laki dan perempuan secara setara. Adanya standarisasi dalam penentuan upah yang setara juga membantu pekerja untuk mendapatkan transparansi sistem upah yang lebih baik serta mempromosikan struktur upah yang sistemnya netral gender (Tkacz, 2022).

Menurut data yang telah diperbaharui oleh *Jafnretti* atau *Office of Equality Iceland* pada tanggal 22 Juni 2021 lalu, sejauh ini ada 310 perusahaan dan institusi yang berhasil memperoleh sertifikasi dan simbol pembayaran setara dengan jumlah pekerja sebanyak 93.061 di bawahnya. Daftar nama perusahaan dan institusi yang menerapkan kesetaraan upah dipublikasikan melalui alamat web resmi *Office of Equality Iceland* sehingga dapat dilihat langsung oleh masyarakat luas. Begitu juga dengan perusahaan-perusahaan yang mendapatkan sertifikasi, pada laman resminya mereka mengunggah pernyataan bahwa telah memperoleh sertifikasi dengan membubuhkan simbol kesetaraan upah yang akan menunjukkan reputasi baiknya dalam menegakkan kesetaraan upah di Islandia (Jafnretti (Office of Equality), 2021).

Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender

Pemerintah Islandia mengambil langkah selanjutnya dengan mengadopsi Undang-undang Kesetaraan Status dan Hak Terlepas dari Gender (*Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender*) yang mulai berlaku sejak tahun 2021 lalu sebagai upaya meningkatkan kesetaraan gender di dunia kerja. Undang-undang ini bertujuan untuk mencegah adanya diskriminasi atas dasar gender, untuk menjaga kesetaraan gender dan kesempatan yang sama bagi gender dalam seluruh lini kehidupan. Undang-undang ini menegaskan bahwa semua orang harus memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh manfaat dari usaha mereka sendiri dan mengembangkan keterampilannya tanpa memandang gender (Hofverberg, 2022).

Upaya membantu mencapai tujuan dibuatnya undang-undang ini dalam pasal-pasalnya terlihat berbagai peraturan yang melarang adanya tindakan diskriminasi yang didasari oleh perbedaan gender dalam segala aspek bermasyarakat. Mulai dari pendidikan dan sekolah, di mana dalam buku-buku pelajaran yang akan dibaca oleh pelajar tidak boleh mengandung unsur diskriminasi gender bahkan pengajar diinstruksikan untuk memberikan pengetahuan yang tepat tentang kesetaraan dan isu-isu gender, termasuk tentang stereotip yang berkembang mengenai gender (Government of Iceland, n.d., p. 9).

Upah yang setara juga diamanatkan melalui pasal 7 sampai pasal 11 yang menjelaskan kembali bahwa Islandia telah sepakat untuk menggunakan standarisasi ÍST 85:2012 di mana seluruh perusahaan dan lembaga/institusi yang memiliki karyawan 25 orang atau lebih harus menerapkan kesetaraan upah dan sistem gaji yang dipertimbangkan berdasarkan banyak aspek kecuali gender. Untuk membuktikan penerapan kesetaraan upah tersebut perusahaan harus memperoleh sertifikat dan simbol kesetaraan upah yang didapatkan melalui proses audit. Apabila perusahaan dan lembaga/institusi gagal untuk membuktikan penerapan upah yang setara, maka perusahaan tersebut harus menghadapi risiko denda setiap harinya (Government of Iceland, n.d., pp. 5–8).

Dampak Kebijakan Publik Islandia

Perusahaan dan institusi di Islandia telah mengimplementasikan kebijakan *Equal Pay Certification* selama 4 tahun untuk memperbaiki kesenjangan upah berbasis gender dalam dunia kerja. Kebijakan ini merupakan kebijakan pertama di dunia yang menuntut kesetaraan upah dengan mekanisme yang baru. Oleh karena itu, kebijakan ini menjadi sorotan di dunia dan mendapat respon baik dari para ahli contohnya *Daphney Romney QC*, seorang advokat terampil yang menguasai hukum ketenagakerjaan khususnya kesetaraan upah dan diskriminasi. Menurutnya Islandia berhasil membuat sebuah kebijakan efektif untuk memperbaiki kesenjangan upah antar gender, adanya denda sebagai hukuman bagi perusahaan yang tidak memperoleh sertifikat kesetaraan upah adalah langkah yang tepat untuk memperlihatkan bahwa kasus kesenjangan gender adalah diskriminasi gender yang serius (Henshall, 2018).

Dampak positif dari kebijakan kesetaraan upah ini dapat dilihat melalui Laporan Indeks Kesenjangan Gender Global yang memperlihatkan bahwa Islandia terus mengalami perkembangan tiap tahunnya dalam indikator kesetaraan upah untuk jenis pekerjaan yang serupa. Sejak diamanatkannya kesetaraan upah sejak tahun 2018 dalam amandemen Undang-undang Persamaan Hak dan Status Bagi Perempuan dan Laki-laki No. 10 tahun 2008, Islandia menduduki posisi pertama untuk indikator kesetaraan upah di tahun tersebut dengan perolehan skor 0.820. Rata-rata untuk kesenjangan upah di tahun yang sama adalah 0.613 yang menunjukkan bahwa Islandia berada jauh di atas negara-negara lain untuk kesetaraan upah (World Economic Forum, 2018, p. 122).

Di tahun 2021 lalu, Islandia mengumumkan bahwa kesenjangan upah antara gender hanya tersisa 4.3% dengan skor 0.860. Walaupun saat ini kesenjangan upah berbasis gender masih terbuka, adanya peningkatan kesetaraan upah dalam waktu yang singkat memberi pertanda bahwa penerapan kebijakan *Equal Pay Certification* di

Islandia berkemungkinan besar mampu memberantas kesenjangan upah antar gender (Schonard & Lopez, 2021, p. 11).

Upaya Islandia untuk memberantas kesenjangan upah antar gender dan meningkatkan kesetaraan gender dalam dunia kerja mendapat perhatian dunia. Bulan april 2022 lalu, Islandia menjadi negara pertama yang menerima sertifikasi emas tentang kesetaraan gender di bawah program *Gender Equality Seal United Nations Development Programme (UNDP)*. Sertifikasi penghargaan ini diberikan langsung kepada Menteri Luar Negeri Islandia sebagai bentuk apresiasi PBB atas upaya pemerintah Islandia yang berhasil membuat gebrakan yang menginspirasi dunia dalam meningkatkan kesetaraan gender (United Nations Development Programme, 2022).

Islandia menciptakan kontribusi yang besar dalam rangka meningkatkan kesetaraan gender, baik di dalam negara maupun dalam lingkup internasional. Di dalam negara, Islandia membuat kebijakan yang menuntut kesetaraan upah bagi pekerja terlepas dari perbedaan gender. Di lingkup internasional, Islandia adalah salah satu negara yang memimpin upaya untuk menetapkan resolusi PBB tentang Hari Pembayaran Setara Internasional sebagai sarana untuk meningkatkan pemahaman akan pentingnya kesetaraan upah bagi pekerja (United Nations Development Programme, 2022).

KESIMPULAN

Kesenjangan upah berbasis gender merupakan sebuah permasalahan kompleks dalam dunia kerja yang dapat dilihat dari adanya perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan dengan nilai yang sama. Permasalahan ini pada dasarnya terjadi di hampir seluruh negara di dunia, termasuk Islandia yang dikenal sebagai negara paling ramah terhadap perempuan. Kesenjangan upah di antara pekerja laki-laki dan perempuan di Islandia terjadi dalam kurun waktu yang lama dengan persentase *gap* sekitar 18%. Terdapat beberapa faktor penyebab dibalik bertahannya kesenjangan upah dalam dunia kerja Islandia seperti: segregasi yang merupakan pemisahan jenis pekerjaan berdasarkan alasan tertentu salah satunya gender, pendidikan, pengaturan dan transparansi upah yang masih tertutup, serta perbedaan tanggung jawab dalam keluarga. Adanya diskriminasi gender dalam dunia kerja seperti ini menyebabkan kerugian ekonomi bagi perempuan dan menyebabkan pertumbuhan kemiskinan semakin meningkat. Oleh karena itu, masyarakat khususnya pekerja perempuan di Islandia mengadakan demonstrasi untuk menuntut langkah penyelesaian dari pemerintah agar kesenjangan upah berbasis gender dapat segera diberantas, seperti *Kvennafri*.

Demonstrasi yang dilakukan oleh perempuan Islandia mendapat respon baik dari pemerintah dan berbuah hasil seperti: (1) Sertifikasi kesetaraan gaji (*Equal Pay Certification*) merupakan kebijakan utama yang dikeluarkan oleh pemerintah Islandia untuk menghadapi kesenjangan upah gender. Kebijakan ini mengharuskan perusahaan, lembaga maupun institusi di Islandia yang mempekerjakan 25 karyawan atau lebih untuk menerapkan sistem kesetaraan upah dan mengajukan permohonan audit agar bisa mendapatkan sertifikat kesetaraan upah. Perusahaan yang berhasil membuktikan kesetaraan upah akan mendapatkan sertifikat dan simbol kesetaraan upah untuk digunakan selama 3 tahun dan dapat diperbaharui, (2) *Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender* atau Undang-Undang tentang Status yang Sama dan Hak

yang Sama Terlepas dari Gender. Kedua undang-undang lainnya tersebut mencakup peraturan kesetaraan gender mulai dari pendidikan, upah pekerja, serta keterwakilan perempuan dalam posisi manajer atau posisi-posisi penting lainnya.

Berkat upaya yang dilakukan oleh pemerintah kesenjangan upah berbasis gender di Islandia menyempit setiap tahunnya dan menyisakan *gap* sebesar 4.3%. Hasil ini memperlihatkan besarnya kemungkinan bahwa penerapan kebijakan kesetaraan upah dapat menutup kesenjangan upah antar gender secara keseluruhan. Atas upayanya menciptakan gebrakan dalam meningkatkan kesetaraan gender pemerintah Islandia juga dianugerahi sertifikasi emas tentang kesetaraan gender di bawah program *Gender Equality Seal United Nations Development Programme (UNDP)* oleh PBB sebagai bentuk apresiasi.

REFERENSI

- Alþingi. (2005). *Tillaga til þingsályktunar* (No. 132). <https://www.althingi.is/altext/132/s/0224.html>
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations In The World*. International Labour Office.
- Briem, M. B. (2018). *The Principle of Equal Pay for Work of Equal Value. Closing the Gender Pay Gap in Iceland. "So close, yet so far"* [Lund University]. <https://www.lunduniversity.lu.se/lup/publication/8955279>
- Carlson, L. (2019). Rethinking Equal Pay in Sweden in Light of the Transparency Approaches in the UK and Iceland. SSRN, 1–13. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.33>
- Christy, S. (2021, June). *Gender Pay Gap dan Kebebasan Memilih*. BaKTINews. <https://baktinews.bakti.or.id/artikel/gender-pay-gap-dan-kebebasan-memilih>
- Colletta, J. (2018, January 8). *Iceland makes equal-pay history*. HR Executive. <https://hrexecutive.com/iceland-makes-equal-pay-history/>
- Deutsche Welle. (2018, November 22). *Kesetaraan Gender di Islandia, Perjuangan Hak Asasi yang Fundamental*. Detik.Com. <https://news.detik.com/dw/d-4312152/kesetaraan-gender-di-islandia-perjuangan-hak-asasi-yang-fundamental>
- Dewi, C. (2017, October 24). *24-10-1975: 90 Persen Perempuan Islandia Demo Tuntut Kesetaraan*. Liputan6. <https://www.liputan6.com/global/read/3138056/24-10-1975-90-persen-perempuan-islandia-demo-tuntut-kesetaraan>
- Fakih, M. (2008). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. INSIST Press.
- Government of Canada. (2017, June 7). *Mainstreaming of a Gender Perspective*. <https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/mainstream-integration.aspx?lang=eng>
- Government of Iceland. (n.d.). *Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender*. <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender.pdf>
- Hagstofa Íslands. (2017, October 24). *Launamunur kynjanna um 16%*. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/oleidrettur-launamunur-kynjanna-2016/>
- Hasanah, C. A., Ferliana, A., & Adi, D. P. (2020). Feminisme dan Ketahanan Perempuan dalam Dunia Kerja di Indonesia dan Islandia. *An-Nisa'*, 13(1), 1–27. <https://doi.org/10.35719/annisa.v13i1.22>

- Hegewisch, A., Liepmann, H., Hayes, J., & Hartmann, H. (2010). *Separate and Not Equal? Gender Segregation in the Labor Market and the Gender Wage Gap* (Briefing Paper, Economic, Security, Mobility, and Equity). <https://iwpr.org/iwpr-issues/esme/separate-and-not-equal-gender-segregation-in-the-labor-market-and-the-gender-wage-gap/>
- Henshall, A. (2018, February 11). *What Iceland can teach the world about gender pay gaps*. BBC. <https://www.bbc.com/worklife/article/20180209-what-iceland-can-teach-the-world-about-gender-pay-gaps>
- Hofverberg, E. (2022, March 8). *Kvennafridagurinn – The Day Icelandic Women Went on Strike*. Library of Congress Blogs. <https://blogs.loc.gov/law/2022/03/kvennafridagurinn-the-day-icelandic-women-went-on-strike/>
- Hutt, R. (2017, March 14). *It's now against the law to pay men and women differently in Iceland*. The World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2017/03/iceland-could-become-the-first-country-to-require-equal-pay-iceland-will-make-employers-prove-they-offer-equal-pay/>
- Ibeng, P. (2021, December 1). *Kebijakan : Pengertian, Tingkatan, Macam, Menurut Para Ahli*. Pendidikan.Co.Id. <https://pendidikan.co.id/kebijakan-pengertian-tingkatan-macam-menurut-para-ahli/>
- Jafnretti (Office of Equality). (2021). *Parties that have received certification*. <https://www.jafnretti.is/is/vinumarkadur/jofn-laun-og-jafnir-moguleikar/listi-yfir-adila-sem-hlotid-hafa-vottun>
- Kaplan, G. (2013). *Contemporary Western European Feminism*. Routledge.
- Kartini, A., & Maulana, A. (2019). Redefinisi Gender dan Seks. *An-Nisa': Jurnal Kajian Perempuan Dan Keislaman*, 12(2), 217–239. <https://doi.org/10.35719/annisa.v12i2.18>
- Khalika, N. N. (2018, March 13). *Cara Islandia Menghapus Kesenjangan Gaji Laki-Laki dan Perempuan*. Tirto.Id. <https://tirto.id/cara-islandia-menghapus-kesenjangan-gaji-laki-laki-dan-perempuan-cFZS>
- Kinanti, N. A., Syaebani, M. I., & Primadini, D. V. (2021). Stereotip Pekerjaan Berbasis Gender Dalam Konteks Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Usahawan Indonesia. Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia*, 44(1), 1–16. <https://scholarhub.ui.ac.id/jmui/vol44/iss1/1/>
- Lee, J. (2017). 아이슬란드의 남녀 동일노동·동일임금 인증제 (Equal Status and Equal Rights of Women and Men in Iceland). *KIHASA*, 3, 100–103. https://repository.kihasa.re.kr/bitstream/201002/29130/1/GSSR_2017.09_v003_09.pdf
- MaPPI FHUI. (2018, November 23). *Ketidakadilan Gender & Kekerasan Terhadap Perempuan Vol.II*. <http://mappifhui.org/2018/11/23/ketidakadilan-gender-kekerasan-terhadap-perempuan-vol-ii/>
- Ministry of Social Affairs and Social Security Iceland. (2008). *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/200*. UN Women. https://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/un_women/vaw/full_text/europe/act_on_equal_status_and_equal_rights_of_women_and_men_no_10_2008/act_on_equal_status_and_equal_rights_of_women_and_men_no_102008.pdf?vs=5033
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nuraida, & Hassan, M. Z. Bin. (2018). Pola Komunikasi Gender dalam Keluarga. *Wardah*, 18(2), 181–200.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/wardah.v18i2.1780>
- O'Kane, C. (2018, January 3). *Iceland equal pay law goes into effect*. CBS News. CBS News. <https://www.cbsnews.com/news/women-of-iceland-are-now-required-to-earn-equal-pay-to-men/>
- Ólafsdóttir, K. (2018). Iceland is the best, but still not equal: Søkelys på Norden. *Søkelys På Arbeidslivet*, 35(01–02), 111–126. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-01-02-07>
- Ólafsdóttir, K., & Rögnvaldsdóttir, S. (2015). *Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði: Staðreyndir og staða þekkingar [The status of men and women in the Icelandic labor market: The facts and the state of knowledge]* (K. Ólafsdóttir (ed.)). https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skырslur-2015/Stada_karla_og_kvemma_29052015.pdf
- Parker, K. (2015, October 1). *Women more than men adjust their careers for family life*. Pew Research Center.
- Peng, J. (2018, February 7). *Iceland's Equal Pay Law Sets New World Standard*. Reykjavik Grapevine. <https://grapevine.is/news/2018/02/07/9981264/>
- Pind, D. A. (2018). *Tackling the gender pay gap with positive measures: The case of Iceland* [Tilburg University]. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=146743>
- Rasyidin, & Aruni, F. (2016). *Gender dan Politik: Keterwakilan Wanita dalam Politik*. Unimal Press.
- Rubery, J., Grimshaw, D., & Figueiredo, H. (2002). *Gender pay gaps and Mainstreaming of Payments Policies in EU Member States* (EU Expert Group on Gender and Employment). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/1468-2338.00250>
- Schonard, M., & Lopez, L. F. (2021). *Rights of women and gender equality with regard to pay, treatment at work, labour market and career opportunities in Iceland*. Think Tank European. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/699658/IPOL_BRI\(2021\)699658_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/699658/IPOL_BRI(2021)699658_EN.pdf)
- Skevik, A. (2006). One Motherhood in the Nordic Countries: Sole Providers in Dual-breadwinner Regimes. In A. Leira (Ed.), *Politicising Parenthood in Scandinavia: Gender Relations in Welfare States*. The Policy Press.
- Stinson, J. (2018, March 9). *Iceland becomes first country to legalise equal pay*. Public Services International. <https://www.world-psi.org/en/iceland-becomes-first-country-legalise-equal-pay>
- Sugesti, G. P., & Pazli. (2015). Pengaruh Feminisme Terhadap Kebijakan Luar Negeri Islandia (2008-2013). *JOM FISIP Universitas Riau*, 2(1), 1–17. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/3765>
- Sumarna, N. (2020). Relasi Agama terhadap Konsep Gender. *Jurnal Syntax Admiration*, 1(6), 737–748. <https://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/119>
- Timmer, A., & Senden, L. (2017). *Gender Equality Law in Europe - How are EU rules transposed into national law in 2016?* European Union. <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/52878>
- Tkacz, E. (2022, January 30). *Closing the Gender Wage Gap in Iceland*. The Borgen Project. <https://borgenproject.org/gender-wage-gap-in-iceland/>
- United Nations Development Programme. (2022, April 26). *UNDP awards Iceland gold certification for its transformative gender equality efforts*. <https://www.undp.org/news/undp-awards-iceland-gold-certification-its-transformative-gender-equality-efforts>

- Wagner, I. (2020). Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 29(2), 477–496. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/sp/jxaa032>
- World Economic Forum. (2018). *Global Gender Gap Report 2018*. https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018/?DAG=3&gclid=EAlaIQobChMIjbWs8r-fgAMVHy2Dax1QZQoQEAAAYASAAEgKZKvD_BwE