

**PROSES PEMBENTUKAN KEBIJAKAN
KESETARAAN UPAH DI ISLANDIA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)
dalam bidang Hubungan Internasional**



oleh :

**SITA AMILATUZZAHRO
NIM I92219092**

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
JULI 2023**

PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Sita Amilatuzzahro

NIM : 192219092

Program Studi : Hubungan Internasional

Judul Skripsi : Proses Pembentukan Kebijakan Kesetaraan Upah di Islandia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

- 1) Skripsi ini belum pernah diajukan pada lembaga pendidikan tinggi mana pun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
- 2) Skripsi ini adalah benar-benar hasil karya mandiri penulis dan bukan merupakan plagiasi atas karya orang lain.
- 3) Penulis bersedia menanggung segala konsekuensi hukum bila di kemudiann hari diketahui atau terbukti secara sah dan meyakinkan bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiasi.

Surabaya, 15 Juni 2023

Yang Menyatakan



Sita Amilatuzzahro
NIM. 192219092

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi yang ditulis oleh:

Nama : Sita Amilatuzzahro

NIM : 192219092

Program Studi : Hubungan Internasional

Yang berjudul "**Proses Pembentukan Kebijakan Kesetaraan Upah di Islandia**", saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah diperbaiki dan dapat diujikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Hubungan Internasional.

Surabaya, 15 Juni 2023

Pembimbing



Dra. Hj. Wahidah Zein Br Siregar, M.A, Ph.D
NIP. 196901051993032001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh Sita Amilatuzzahro dengan judul : "**Proses Pembentukan Kebijakan Kesetaraan Upah di Islandia**" telah dipertahankan dan dinyatakan lulus di depan Tim Penguji Skripsi pada tanggal 14 Juli 2023.

TIM PENGUJI SKRIPSI

Penguji I



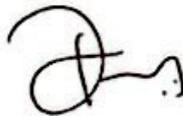
Dra. Hj. Wahidah Zein Br Siregar, MA, Ph.D.
NIP. 196901051993032001

Penguji II



Muhammad Qobidl 'Ainul Arif, S.I.P., M.A., CIOnR.
NIP. 198408232015031002

Penguji III



Zudan Rosyidi, SS, MA.
NIP. 197803152003121004

Penguji IV



Dr. Abid Rohman, S.Ag, M.Pd.I.
NIP. 197706232007101006

Surabaya, 18 Juli 2023

Mengesahkan,
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Dekan




H. Abd. Chalik, M.Ag.
NIP. 197306272000031002

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Sita Amilatuzzahro
NIM : 192219092
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/Hubungan Internasional
E-mail address : 192219092@student.uinsby.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PROSES PEMBENTUKAN KEBIJAKAN KESETARAAN UPAH DI ISLANDIA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 9 September 2023

Penulis



(Sita Amilatuzzahro)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRACT

Sita Amilatuzzahro, 2023. *The Process of Forming an Equal Pay Policy in Iceland.*

This research discusses the process of forming equal pay policies in Iceland. The purpose of this study is to describe how the process of forming equal pay policies in Iceland is. The concept used by the researcher as an analytical lens is the concept of norm localizations by Amitav Acharya. Research leads to how international norms are adopted by local actors to be adapted to local norms. Researchers used a type of descriptive research and a qualitative approach. The data collection technique uses documentation. From the result of this research, it is known that the formation of equal pay policies in Iceland is a process of localizing norms. The localization of international norms to Iceland is adjusted to local norms so that it works well.

Keywords : *Equal Pay, Equal Pay Policy, Norm Localizations and Iceland.*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia. Tujuan dari penelitian ini yaitu mendeskripsikan bagaimana proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia. Konsep yang digunakan oleh peneliti sebagaiacamata analisis adalah konsep *norm localizations* oleh Amitav Acharya. Penelitian mengarah pada bagaimana norma internasional diadopsi oleh aktor lokal untuk diadaptasikan dengan norma lokal. Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan dokumentasi. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia merupakan proses lokalisasi norma. Lokalisasi norma internasional ke Islandia disesuaikan dengan norma lokal agar dapat berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Kesetaraan Upah, Kebijakan Kesetaraan Upah, Lokalisasi Norma dan Islandia.

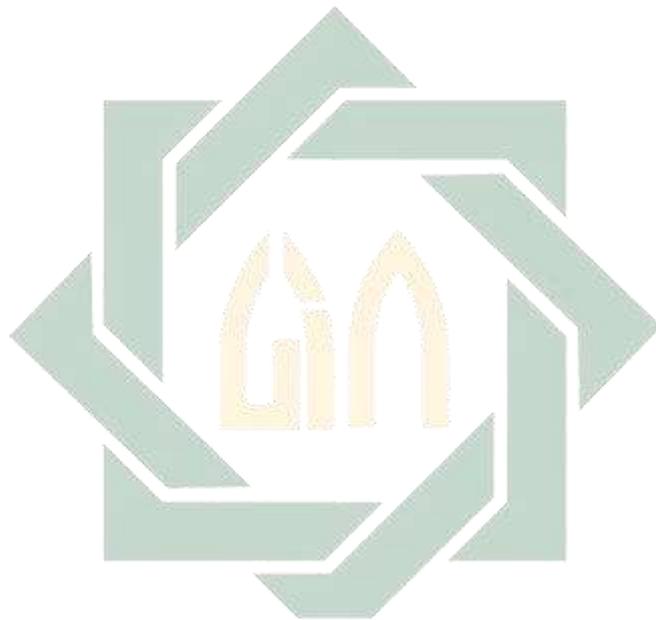
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINILITAS.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GRAFIK.....	xi
DAFTAR BAGAN.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Tinjauan Pustaka	12
F. Argumentasi Utama	23
G. Sistematika Penulisan Skripsi	23
BAB II LANDASAN KONSEPTUAL.....	26
A. Definisi Konseptual.....	26

B. Kerangka Konseptual	29
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Subyek Penelitian dan Tingkat Analisis	35
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Teknik Analisa Data	37
F. Alur Penelitian	40
G. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	43
BAB IV PEMBAHASAN	44
A. Inisiasi Awal Gerakan Kesetaraan Upah	44
B. Kesetaraan Upah sebagai Norma Internasional	46
C. Proses Pembentukan Kebijakan Kesetaraan Upah di Islandia	50
D. Kebijakan Kesetaraan Upah	60
E. Keberhasilan Pembentukan Law on Equal Pay Certification Based on Equal Pay Standard	69
BAB V PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR GRAFIK

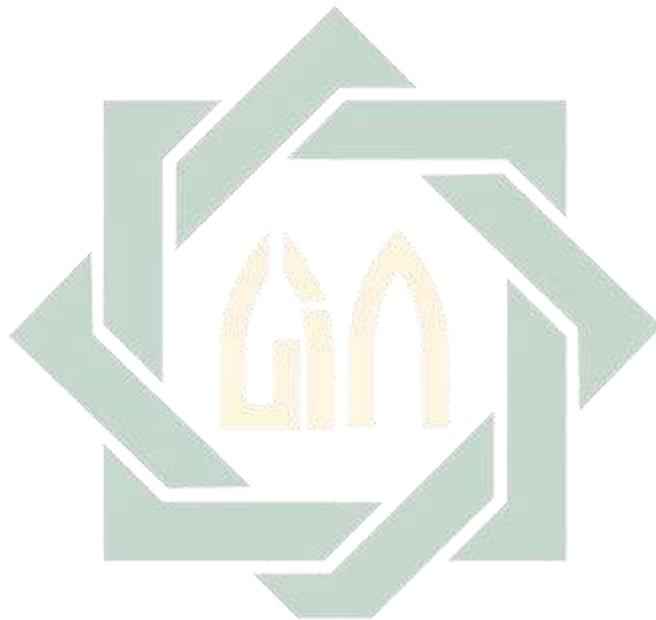
Grafik 1.1 Indeks Kesetaraan Gender di Islandia	8
Grafik 2.1 Kesenjangan Upah Gender di Islandia	62
Grafik 3.1 Unadjusted Gender Pay Gap by Economic Activities 2021	63



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR BAGAN

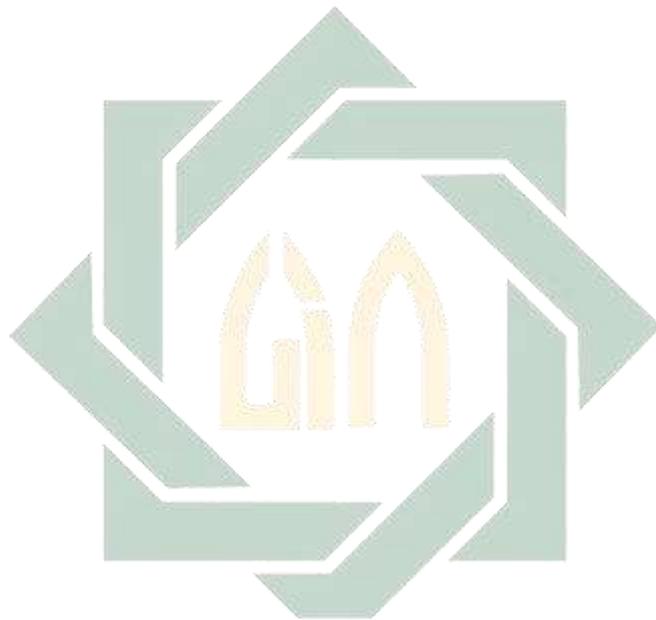
Bagan 1.1 Proses Lokalisasi Norma oleh Amitav Acharya	32
Bagan 2.1 Lokalisasi Norma Kesetaraan Upah di Islandia.....	70



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

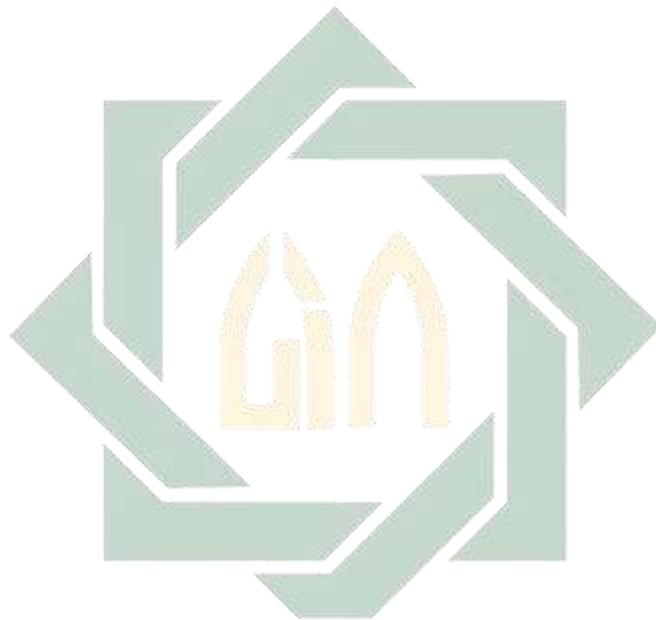
Gambar 1 Kampanye Demonstrasi Kesetaraan Upah 2018.....	59
Gambar 2 Logo Sertifikasi Kesetaraan Upah merupakan perpaduan dari simbol laki-laki dan perempuan.....	68
Gambar 3 Logo Sertifikasi Kesetaraan Upah yang diberikan kepada perusahaan	68



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Global Gender Gap Report oleh World Economic Forum 2021	10
Table 2.1 Sejarah Pembentukan Kebijakan Kesetaraan Upah di Islandia	51



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesetaraan upah merupakan kesepakatan internasional, seperti yang tercantum di dalam Konvensi International Labor Organizations (ILO) Upah yang Setara 1951 (No. 100) yang secara khusus membahas mengenai upah yang setara; Konvensi ILO tentang Diskriminasi (dalam Pekerjaan dan Jabatan) 1958 (No. 111) tercantum dalam pasal 2(b) poin (v); Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan; Sustainable Development Goals (SDGs) terkhusus pada target 5 dan 8. Kesepakatan-kesepakatan ini secara tidak langsung memberi tanggungjawab pada negara-negara yang telah meratifikasinya.

Namun ternyata tidak semua negara mampu mengaplikasikan sepenuhnya kesepakatan internasional itu. Dibutuhkan proses lokalisasi yaitu sebuah proses ketika pengadopsi norma membangun kesesuaian antara norma internasional, keyakinan serta praktik lokal yang berbuah hasil dan implementasi. Keberhasilan strategi dan proses difusi kesetaraan upah bergantung pada sejauh mana aktor-aktor lokal memberikan peluang untuk lokalisasi. Dalam penelitian ini, lokalisasi norma membahas mengenai norma internasional yaitu kesetaraan upah.

Pada realitasnya masih terdapat kesenjangan upah. Pada forum *International Equal Pay Day 2022*, ILO menyatakan bahwa perempuan secara global berpenghasilan sekitar 20% lebih rendah daripada laki-laki.³ Perserikatan Bangsa-

³ United Nations, "Closing Gender Pay Gaps Is More Important than Ever," UN News (blog), diakses 18 September 2022, <https://news.un.org/en/story/2022/09/1126901>.

Bangsa (PBB) juga menyatakan bahwa menutup kesenjangan upah gender sangat penting. Hal ini tercermin dari komitmen PBB melawan segala bentuk diskriminasi⁴, termasuk terhadap perempuan dan anak perempuan, untuk mencapai upah yang sama untuk pekerjaan bernilai sama.

Penelitian mengenai kesenjangan upah berdasarkan gender ini sangat penting dikarenakan tidak banyak yang tahu bahwa ternyata masih banyak perempuan di dunia yang diperlakukan tidak setara dalam pemberian upah dengan pekerjaan yang bernilai sama. Meskipun mereka mengerjakan pekerjaan yang sama atau setara bobotnya. Oleh karena itu, untuk mengakhiri kesenjangan, maka diperlukan kesadaran akan pentingnya mengetahui dan menyadari bahwa di dunia ini masih terdapat ketidaksetaraan upah yang didapatkan antara laki-laki dan perempuan.

Adanya ketidaksetaraan upah terjadi karena banyak faktor, seperti tahun bekerja tanpa distraksi, segregasi pekerjaan, segregasi industri, pekerjaan paruh waktu, umur, dan lainnya. Namun salah satu penyebab terbesarnya adalah diskriminasi terhadap gender.⁵ Prasangka terhadap salah satu gender yang merupakan bias gender menjadi alasannya. Misalnya, pemikiran bahwa laki-laki dapat lebih dipercaya jika menjadi pemimpin karena bekerja dengan logika. Sedangkan perempuan cenderung bersifat mengayomi karena bekerja menggunakan perasaan. Adanya kebijakan atau peraturan tentang kesetaraan upah

⁴ itfff, "250 Years Needed to Bridge the Pay Gap," United Nations Western Europe, 17 September 2020, <https://unric.org/en/250-years-needed-to-bridge-the-pay-gap/>.

⁵ Lisa Martin, "Guardian Gender pay gap: discrimination found to be most significant contributor to inequality," diakses 17 Maret 2023, <https://www.theguardian.com/world/2019/aug/22/gender-pay-gap-discrimination-found-to-be-most-significant-contributor-to-inequality>.

baik dalam skala nasional maupun internasional. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin kesetaraan dalam memberikan upah yang setara, baik pada pekerja laki-laki maupun perempuan.

Selain isu kesetaraan gender, permasalahan ini juga merupakan isu hak asasi manusia. Hak untuk mendapat upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama adalah hak asasi manusia.⁶ Prinsip ini diabadikan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, yang diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada 10 Desember 1948 Pasal 23 UDHR yang menyatakan bahwa “Setiap orang tanpa diskriminasi berhak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama”.⁷

Dalam level internasional, PBB sebagai representasi dunia internasional berusaha untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi, termasuk menghapuskan kesenjangan upah di dunia. Kesenjangan upah adalah isu global yang harus dihadapi bersama dengan membutuhkan banyak waktu dan instrument yang tepat. Phumzile Mlambo-Ngcuka, Wakil Sekjen PBB dan Direktur Eksekutif *UN Women*, pada peluncuran *Equal Pay International Coalition (EPIC)* pada 19 September 2017, dalam sambutannya mengatakan bahwa dibutuhkan persatuan untuk melawan atau melakukan tindakan dalam rangka mengakhiri diskriminasi terhadap pemberian upah.⁸

⁶ Chair The Honorable Margaret Ann Blaney, Minister Responsible for the Status of Women, *The Right to Equal Pay For Work Of Equal Pay For Work Of Equal Value: A Fundamental Human Right*, 2003.

⁷ UDHR, “Universal Declaration of Human Rights, G.A. res. 217A (III), U.N. Doc A/810 at 71 (1948),” t.t., <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/043/88/PDF/NR004388.pdf?OpenElement>.

⁸ UN Women, “Speech: Unequal Pay: United Action against This Formidable Discrimination,” diakses 28 September 2022, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/9/speech-ed-launch-of-the-equal-pay-international-coalition>.

Beberapa konvensi internasional mengenai diskriminasi atas upah juga telah ada sejak dahulu, misalnya *Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* dan beberapa Konvensi ILO. Konvensi ini ditandatangani dan diratifikasi oleh berbagai negara. Bahkan negara-negara yang menandatangani dan meratifikasi konvensi-konvensi itu telah membentuk sebuah koalisi yang dikenal dengan *Equal Pay International Coalition* (EPIC). EPIC, yang secara resmi dibentuk pada bulan September 2017 dan Islandia telah menjadi anggota EPIC sejak diluncurkan di Majelis Umum PBB.

Sekretariat dari EPIC terdiri dari ILO, *UN Women* dan *Organization of Economic Cooperation and Development* (OECD). Sedangkan Komite Pengarahnya adalah Kanada, Mesir, Islandia, Yordania, Selandia Baru, Panama, Afrika Selatan, Swiss, Organisasi Pengusaha Internasional/*International Organisation of Employers* (IOE) dan Konfederasi Serikat Buruh Internasional/*the International Trade Union Confederation* (ITUC). Terdapat juga pemangku kepentingan EPIC lainnya yaitu Australia, Prancis, Jerman, Israel, Republik Korea, Peru, Portugal, Inggris, organisasi pekerja, pengusaha nasional lainnya serta sejumlah perusahaan sektor swasta dan organisasi masyarakat sipil.

Pembentukan EPIC dapat digambarkan dengan dua kondisi. Pertama, adanya permasalahan, disini permasalahan yang ada yaitu kesenjangan upah. Kedua, solusi yang didapatkan yaitu penerapan norma internasional tentang kesetaraan upah.

Upaya kesetaraan upah dapat terlaksana jika adanya kerjasama, bahu membahu untuk mewujudkannya. EPIC dengan target pencapaiannya pada tahun

2030, menggunakan landasan *Sustainable Development Goals* (SDGs) poin 8.5 untuk mencapai pekerjaan yang produktif dan layak bagi perempuan dan laki-laki, termasuk pemuda, penyandang disabilitas, dan upah yang sama untuk pekerjaan bernilai sama. EPIC memiliki visi yang sejalan dengan SDGs, yaitu perempuan dan laki-laki menerima upah yang setara untuk pekerjaan dengan nilai yang sama di semua negara dan semua sektor. Pada 2030, EPIC menginginkan adanya ratifikasi universal terhadap Konvensi Upah yang Setara bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya 1951 (No.100) yaitu keinginan agar semua negara secara global meratifikasi konvensi ini untuk serta mendapat hasil dari upaya secara konkret pemerintah dan lembaga dalam mengimplementasikan kesetaraan upah.⁹

Islandia sendiri sebagai salah satu anggota EPIC, telah meratifikasi beberapa konvensi yaitu *Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)* atau Konvensi Upah yang Setara bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, 1951 (No.100) sejak tahun 1958; *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)* atau Konvensi ILO tentang Diskriminasi (dalam Pekerjaan dan Jabatan) 1958 (No. 111) sejak tahun 1963; dan *Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, 1981 sejak tahun 1985.¹⁰

⁹ Equal Pay International Coalition, "EPIC," diakses 28 September 2022, <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/country-detail/>.

¹⁰ Human Rights Bodies, "View the ratification status by country or by treaty," t.t., https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=78&Lang=EN.

Dalam website resmi ILO mengenai kebijakan kesetaraan upah di Islandia, komite ILO mendorong pemerintah Islandia untuk terus mengambil langkah dan upaya dalam mengembangkan alat dan sistem untuk menangani penerapan Undang-Undang No.10/2008 tentang kesetaraan gender. Komite ILO meminta pemerintah untuk memberikan informasi tentang hasil yang dicapai dalam mengatasi kesenjangan upah gender mengikuti *Equal Pay Certification* dan *Equal Pay Standard*.

Dalam *Icelandic Shadow Report 2016: Catatan tentang Laporan Ketujuh dan Kedelapan Pemerintah Islandia tentang Pelaksanaan Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*. *Icelandic Human Rights Centre (ICEHR)* dan *Icelandic Women's Rights Association (IWRA)* mendorong pemerintah Islandia untuk melanjutkan pekerjaannya menghapus kesenjangan upah berdasarkan gender, dan untuk sepenuhnya menerapkan *Equal Pay Standard* kepada masyarakat internasional.¹¹ Laporan tersebut merupakan catatan mengenai penerapan CEDAW di Islandia dengan asumsi bahwa kebijakan yang dimiliki Islandia saat ini merupakan sebuah respon atas fenomena global kesenjangan upah yang kemudian dibentuk menjadi kebijakan di Islandia.

Kebijakan kesetaraan upah di Islandia disebut dengan *Gender Equality Act* atau lebih lengkapnya *Law on Equal Pay Certification based on Equal Pay Standard, 2018*. Kebijakan ini mewajibkan perusahaan atau perekrut karyawan untuk mendapatkan sertifikasi yang disebut dengan *Equal Pay Certification*, untuk

¹¹ Icelandic Human Rights Centre (ICEHR) dan Icelandic Women's Rights Association (IWRA), "Kvenréttindafélag Íslands - Icelandic Shadow Report for CEDAW 2016.Pdf," 2016.

menciptakan *Equal Pay Management System* dengan menggunakan instrumen *Equal Pay Standard*. Kebijakan kesetaraan upah di Islandia dapat dikatakan sangat komprehensif karena serangkaian peraturan dan juga dari keseluruhan komponen yang diciptakan sangat sistematis.

Pengesahan kebijakan mengenai kesetaraan upah merupakan upaya Islandia untuk mewujudkan kesetaraan gender. Hal ini dibuktikan dengan Islandia menjadi negara yang berada di urutan pertama dalam *Global Gender Gap Report* oleh *World Economic Forum* terkait dengan indeks kesenjangan gender global.¹² Peringkat yang telah didapatkan oleh Islandia selama beberapa tahun terakhir menjadikannya negara nomor satu dalam upaya meningkatkan kesetaraan gender.

Pada laporan tahun 2018, tercatat Islandia menduduki urutan pertama dengan skor 0.858.¹³ Pada laporan tahun 2020 (publikasi dari tahun 2019) dengan skor 0.877.¹⁴ Pada laporan tahun 2021 (publikasi dari tahun 2020) dengan skor 0.892.¹⁵ Pada laporan tahun 2022 (publikasi dari tahun 2021) yaitu dengan skor 0.908. Dengan artian bahwa skor dari tahun ke tahun yang dimiliki oleh Islandia terus mengalami peningkatan yaitu semakin besar skor maka semakin kecil indeks kesenjangan gendernya. Seperti yang terlihat pada Grafik 1.1

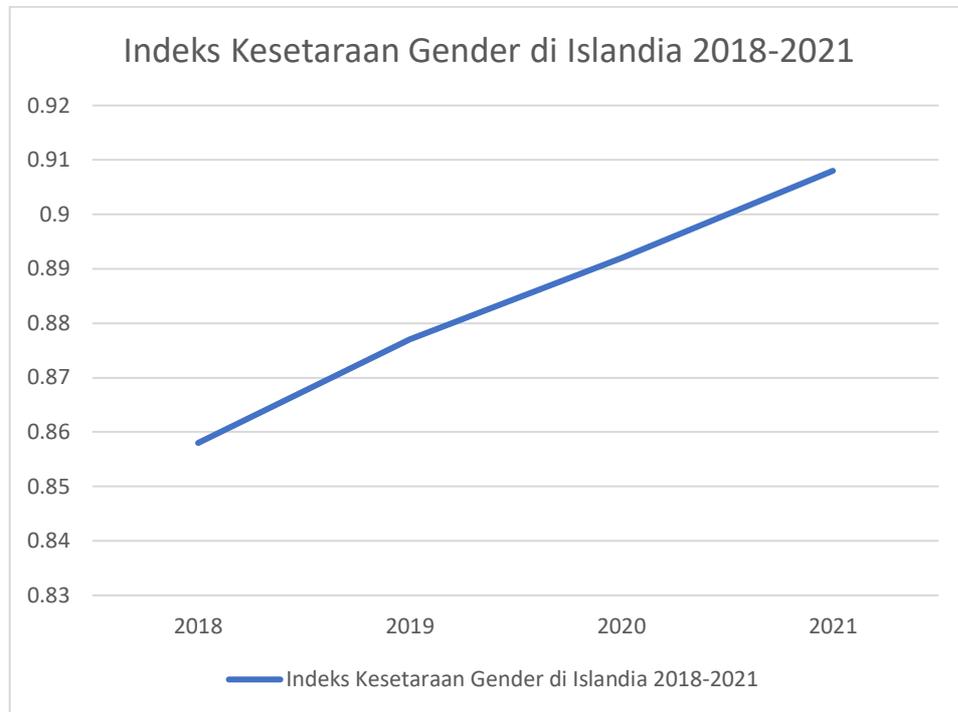
¹² “World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2022* (Switzerland, t.t.),” t.t., https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.

¹³ Ibid.

¹⁴ Klaus Schwab dkk, *Global Gender Gap Report 2020 Insight Report* (Geneva: World Economic Forum, 2019).

¹⁵ “World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2022* (Switzerland, t.t.)”

Grafik 1.1 Indeks Kesetaraan Gender di Islandia



Data diolah oleh Peneliti dari Laporan *World Economic Forum Global Gender Pay Gap Report*¹⁶

Sebagai negara yang terletak di Benua Eropa, beberapa negara lainnya selain Islandia juga memiliki kebijakan serupa dalam menangani kesenjangan upah. Seperti Jerman, yang juga merupakan anggota EPIC dan merupakan negara yang menduduki peringkat ketiga dengan *Gross Domestic Product* (GDP) tertinggi setelah Uni Eropa dan Zona Euro (gabungan mata uang negara anggota Uni Eropa).¹⁷ Jerman merupakan negara yang menduduki peringkat ke-10 dengan skor 0.801 kesetaraan gender dalam *Global Gender Gap Report* oleh *World Economic Forum* tahun 2021. Jerman memiliki kebijakan *Transparency in Wage Structures Act* atau Transparansi dalam Struktur Pengupahan yang disahkan pada tahun 2017

¹⁶ Ibid.,

¹⁷ Trading Economics, "GDP EUROPE," diakses 19 September 2022, <https://tradingeconomics.com/country-list/gdp?continent=europe>.

dengan tujuan menegakkan hak atas upah yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang sama atau pekerjaan dengan nilai yang sama.¹⁸ Namun yang membedakan adalah dalam kebijakan tersebut tidak diberikannya aturan mengenai cara melakukan klaim untuk pembayaran yang setara berdasarkan informasi atau suatu kompensasi yang dapat diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.¹⁹ Menjelaskan bahwa negara dengan tingkat ekonomi yang tinggi tidak dapat menjamin keberhasilan kebijakan kesetaraan upah dapat terlaksana, atau bahkan dalam penerapannya dapat dinilai lebih sulit.

Selain Jerman, Swiss sebagai anggota EPIC juga memiliki kebijakan kesetaraan upah yaitu, *Federal Constitution of the Swiss Confederation, Section 8(3) 1999* yang mengatakan bahwa perempuan dan laki-laki mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan upah yang setara untuk pekerjaan dengan nilai yang sama. Namun dalam Undang-Undang ini tidak dapat ditemukan UU yang mengamanatkan evaluasi pekerjaan secara objektif. Kebijakan yang dimiliki Swiss cukup berbeda dengan Islandia, yang memiliki UU untuk mengatur implementasi, serta aturan-aturan yang ditetapkan dalam kebijakan kesetaraan upah. Jika melihat dari peringkat kesetaraan gender dalam *Global Gender Gap Report* oleh *World Economic Forum* tahun 2021, Swiss menempati urutan ke-13 dengan skor 0.795, yang mana peringkatnya lebih rendah dibandingkan dengan Jerman. Berikut dapat dilihat pada Tabel 1.1 urutan peringkat 15 teratas dalam indeks kesetaraan gender.

¹⁸ Federal Ministry of Justice and the Federal Office of Justice, "The Act to Promote Transparency in Wage Structures among Women and Men," diakses 19 September 2022, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_entgtranspg/englisch_entgtranspg.pdf.

¹⁹ L&E Global, "Pay Equity Laws in Germany," diakses 19 September 2022, <https://knowledge.leglobal.org/pay-equity-laws-in-germany/>.

Swedia yang juga sebagai negara Nordik seperti Islandia menempati peringkat ke-5 dalam indeks kesetaraan gender dengan nilai 0.822 juga memiliki kebijakan kesetaraan upah. Kebijakan tersebut disebut sebagai *The Discrimination Act* yang menyatakan bahwa pemberi kerja dan pekerja harus bekerja secara aktif untuk upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, serta mempromosikan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk menerima kenaikan gaji.²⁰ Beberapa negara yang memiliki kebijakan kesetaraan upah selain Islandia, belum memiliki kebijakan yang sangat komprehensif seperti yang Islandia miliki.

Table 1.1 Global Gender Gap Report oleh World Economic Forum 2021



Data diolah oleh Peneliti dari Laporan World Economic Forum

Global Gender Report²¹

²⁰ Si, "Sweden and Gender Equality," sweden.se, 18 November 2022, <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>.

²¹ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2022* (Switzerland, t.t.), https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.

Dapat dikatakan bahwa Islandia, dibandingkan negara-negara lainnya lebih unggul dalam kesetaraan upah. Oleh karena itu, peneliti ingin menggali secara mendalam bagaimana hal tersebut dapat terjadi di Islandia. Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan mengenai kesetaraan upah di Islandia, lebih khusus mengenai kebijakan kesetaraan upah setelah membandingkan dengan negara lain untuk melihat keunikan yang ada di Islandia. Menjelaskan mengenai bagaimana proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah dengan beragam instrumennya dapat terbentuk dan berjalan di Islandia sebagai hasil dari lokalisasi norma internasional kesetaraan upah.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti mengambil fokus penelitian: “Bagaimana proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia?”

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki tujuan yang ingin dicapai yaitu mendeskripsikan bagaimana proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis:

1. Manfaat teoritis

- a. Dapat menambah literatur tentang proses lokalisasi norma internasional yang membentuk kebijakan nasional tentang kesetaraan upah khususnya di Islandia.

- b. Menambah pengetahuan tentang permasalahan kesenjangan upah di dunia.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada lembaga terkait pembuatan kebijakan kesetaraan upah.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu lembaga-lembaga terkait dalam menggunakan peraturan-peraturan internasional untuk membuat kebijakan di tingkat nasional atau lokal, khususnya dalam hal kesetaraan upah.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini berisi penelitian-penelitian studi terdahulu untuk membantu peneliti meletakkan posisi penelitian ini diantara penelitian-penelitian dengan topik yang hampir sama. Ada tiga kelompok penelitian yang peneliti gunakan, yaitu: penelitian tentang proses pembentukan kebijakan nasional dari norma internasional; penelitian mengenai kebijakan kesetaraan upah di berbagai negara; dan kebijakan kesetaraan upah di Islandia.

Penelitian-penelitian itu adalah sebagai berikut: Pertama, penelitian oleh Martinsson yang laporannya dituliskan dalam buku, yang berjudul *“Global Norms: Creation, Diffusion, and Limits”*. Tulisan ini menjelaskan mengenai transformasi norma sejak awal kemunculannya hingga implementasinya. Dalam tulisan ini juga menjelaskan bagaimana strategi efektif dalam penerapan norma serta tantangan aplikasi norma dengan fokus

melakukan penelitian pada berbagai kampanye kebijakan global. Martinsson menjelaskan bahwa pembuatan kebijakan dan penetapan agenda nasional sangat dipengaruhi oleh organisasi internasional, jaringan transnasional, dan koalisi. Ditunjukkan bahwa organisasi internasional tidak hanya peduli dengan mempengaruhi isu-isu dalam agenda nasional, tetapi juga dengan mengubah prioritas pada agenda pengambilan keputusan. Dijelaskan juga bahwa norma-norma global bersifat cair dan terbuka untuk ditafsirkan kembali.²² Oleh karena itu, agar norma global berhasil menyebar, harus terdapat kecocokan antara struktur domestik dan internasional serta bagaimana cara aktor lokal menginterpretasikan norma bergantung pada kemampuan mereka untuk membangun keselarasan antara ide asing dengan praktik dan kepercayaan lokal mereka melalui *'framing'* atau *'grafting'*. Persamaan dengan tulisan ini adalah melihat bagaimana suatu kebijakan nasional di dalam negara sangat dapat dipengaruhi oleh norma internasional, yang berupa dalam bentuk koalisi maupun konvensi-konvensi internasional. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian peneliti melihat bagaimana kemungkinan adopsi norma internasional tersebut dalam prosesnya berbeda dengan yang terjadi di Islandia.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ikama Dewi Setia Triana dan Eti Mul Erowati. Diterbitkan dalam Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha yang berjudul "Implementasi CEDAW (*The Convention On The*

²² Johanna Martinsson, *Global Norms: Creation, Diffusion, and Limits* (World Bank, 2011).

Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women) Di Indonesia". Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kebijakan pemerintah terhadap implementasi CEDAW di Indonesia dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu dengan mengkaji dan menguji aspek hukum. Penelitian ini menjelaskan mengenai ratifikasi CEDAW oleh Pemerintah Indonesia dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang konvensi terkait, terdapat dalam pasal 7-16 yang mengatur hak-hak perempuan yang dilindungi hukum. Implementasi kebijakan juga dilaporkan dalam bentuk laporan berkala kepada PBB sebagai pengawas negara-negara anggota konvensi CEDAW, sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam melaksanakan konvensi.²³ Tulisan ini membuktikan bahwa adanya adopsi dari norma global menjadi sebuah kebijakan publik, yang mana mendukung penelitian bahwa terdapat adopsi norma internasional kesetaraan upah di Islandia kemudian menghasilkan sebuah kebijakan publik. Perbedaan mendasar dengan penelitian ini adalah subjek yang diteliti adalah berbeda yaitu Indonesia dengan Islandia. Selain itu, metode penelitian yang dilakukan peneliti adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu menggambarkan dan menjabarkan terkait proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Angel Damayanti diterbitkan dalam Jurnal *Sociae Polites* yang berjudul "*A Comparison Of The*

²³ Ikama Dewi Setia Triana dan Eti Mul Erowati, "Ikama Dewi Setia Triana dan Eti Mul Erowati, "IMPLEMENTASI CEDAW (THE CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN) DI INDONESIA" 9, no. 3 (2021): 6.

Enforcement Of Cedaw And Crc In Malaysia And Indonesia". Penelitian ini berfokus pada permasalahan yang muncul dalam penerapan CEDAW di Malaysia dan Indonesia dengan menggunakan metode dokumentasi yaitu menganalisis dokumen resmi seperti laporan-laporan. Menjelaskan perbandingan dari implementasi CEDAW di Malaysia dan Indonesia dengan beberapa faktor yang mirip seperti Hukum Islam ditambah dengan stereotip kepada laki-laki dan perempuan. Artikel jurnal ini menunjukkan adanya implementasi dari norma global yaitu CEDAW yang ditransformasikan menjadi kebijakan nasional. Di dalam tulisan ini dijelaskan adanya reservasi perubahan dari isi CEDAW Ketika diimplementasikan di Malaysia karena menyesuaikan dengan nilai-nilai keislaman di negaranya.²⁴ Hal ini juga menunjukkan relevansi dengan penelitian ini, bahwa ketika sebuah norma global dilokalisasi menjadi norma lokal, dibutuhkan adanya adaptasi atau penyesuaian dengan nilai-nilai secara lokal. Selain itu, dalam artikel jurnal ini melihat latar belakang hukum islam, sedangkan ini merupakan perbedaan latar belakang dari subjek penelitian yaitu Islandia bukan merupakan negara Islam, yang memungkinkan cara penerepannya berbeda.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Okta Meryana Dewi diterbitkan dalam Jurnal Ilmiah Ilmu Hubungan Internasional yang berjudul "Implementasi *Gender Mainstreaming* dalam Konteks Pembangunan: Studi

²⁴ Angel Damayanti, "A COMPARISON OF THE ENFORCEMENT OF CEDAW AND CRC IN MALAYSIA AND INDONESIA," *Sociae Polites* 15, no. 1 (2017): 23–36.

Kasus Keberhasilan Kesetaraan Gender di Filipina tahun 2018". Artikel ini membahas mengenai kebijakan kesetaraan gender menggunakan konsep *gender mainstreaming* di Filipina. Dengan metode penelitian kualitatif dan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menjelaskan dan menganalisis *gender mainstreaming* di Filipina. Menjelaskan mengenai implementasi gender mainstreaming dalam kebijakan yang menjadi faktor keberhasilan kesetaraan gender yang ada di Filipina.²⁵ Tulisan ini relevan dengan tulisan peneliti, karena Islandia termasuk ke dalam salah satu negara yang menerapkan konsep gender mainstreaming dalam kebijakannya. Namun yang membedakan adalah analisis yang digunakan di dalam penelitian yaitu *Gender and development (GAD)* atau biasa disebut dengan *Gender Mainstreaming* (pengarusutamaan gender). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan dianalisis menggunakan konsep *norm localizations*.

Kelima, adalah penelitian yang dilakukan oleh Carrie Perras diterbitkan dalam jurnal *Indiana International & Comparative Law Review* yang berjudul "*Moving Towards Equal Pay for Professional Female Athletes: What We Can Learn from Equal Pay Legislation in Iceland*". Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi isu terkait ketidaksetaraan upah gender dalam bidang olahraga profesional dan melihat bagaimana implementasi kebijakan kesetaraan upah di Islandia dapat mengentaskan

²⁵ Okta Meryana Dewi, "Implementasi Gender Mainstreaming dalam Konteks Pembangunan: Studi Kasus Keberhasilan Kesetaraan Gender di Filipina tahun 2018," 2018, 20.

permasalahan yang ada. Penelitian ini menjelaskan latar belakang dan informasi sejarah dan memaparkan kasus populer terkait perempuan dan olahraga. Penelitian membahas mengenai perbandingan kebijakan kesetaraan upah di Amerika dan Islandia. Disebutkan bahwa kebijakan kesetaraan upah di AS terdapat hambatan yang tidak dapat diatasi oleh perempuan ketika harus membuktikan diskriminasi upah. Terlebih membahas kesenjangan upah yang dialami oleh atlet perempuan. Sedangkan kebijakan kesetaraan upah di Islandia mengharuskan perusahaan untuk mendapatkan sertifikasi bahwa mereka menggaji karyawan mereka dengan setara.²⁶ Persamaan dengan penelitian ini adalah adanya perbandingan kebijakan kesetaraan upah Islandia dengan negara lain untuk memperluas *gap* penelitian. Sedangkan perbedaan adalah pada analisis yang digunakan, penulis menggunakan perbandingan dengan mengkomparasi beberapa aspek seperti sejarah singkat kesetaraan upah, kebijakan kesetaraan upah dua negara, dan refleksi kebijakan AS kepada kebijakan Islandia. Ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu analisis menggunakan konsep *norm localizations* untuk melihat proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah yang ada di Islandia.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Katrin Olafsdottir diterbitkan dalam Jurnal *Søkelys på arbeidslivet* yang berjudul “*Iceland Is The Best, But Still Not Equal*”. Penelitian bertujuan untuk meneliti posisi

²⁶ Carrie Perras, “Moving Towards Equal Pay for Professional Female Athletes: What We Can Learn from Equal Pay Legislation in Iceland,” *Indiana International & Comparative Law Review* 30, no. 2 (2021): 31–48.

pasar tenaga kerja di Islandia dan bagaimana hal tersebut dipengaruhi oleh krisis pada tahun 2008 serta melihat kebijakan standar upah dan posisi penting perempuan dapat mengubah kesenjangan. Artikel ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode indeks perbedaan. Bahwa dalam proses dan implementasinya, kebijakan kesetaraan upah sedikit banyak mengubah dan memberikan dampak positif bagi perempuan dan laki-laki dalam hal kesetaraan upah. Meskipun kondisi Islandia saat ini sudah cukup baik, namun banyak hal yang harus terus diperbaiki dan perlu untuk ditingkatkan. Salah satunya dengan status perempuan di pasar tenaga kerja Islandia yang dapat menjadi pendukung adanya kesetaraan hak yang sama.²⁷ Tulisan ini berbeda dengan penelitian ini dikarenakan dalam penelitian ini akan membahas mengenai proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah dari bagaimana kebijakan tersebut dapat terbentuk menggunakan konsep *norm localization*. Persamaan dengan penelitian ini adalah pembahasan mengenai kesenjangan upah dan juga implementasi dari kebijakan kesetaraan upah di Islandia.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Laura Carlson diterbitkan dalam Jurnal dari *Social Science Research Network* yang berjudul “*Rethinking Equal Pay in Sweden: In Light of the Transparency Approaches in the UK and Iceland*”.²⁸ Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi topik kesetaraan upah dari perspektif Eropa dan memeriksa

²⁷ Katrin Olafsdottir, “Iceland Is the Best, but Still Not Equal: Sökelys På Norden,” *Sökelys På Arbeidslivet* 35, no. 1 (2018): 111.

²⁸ Laura Carlson, “Rethinking Equal Pay in Sweden in Light of the Transparency Approaches in the UK and Iceland,” *SSRN Electronic Journal*, 2019.

inisiatif kebijakan yang ada di Swedia, serta melihat pendekatan transparansi untuk upah setara yang diadopsi di Inggris dan Islandia. Ditemukan bahwa negara pembanding Swedia yaitu Inggris dan Islandia memiliki sejarah panjang mengenai upah yang setara dengan lebih banyak sukses. Namun di sisi lain, kebijakan kesetaraan upah di Swedia dinilai tidak terlalu efektif, sebagian besar dikarenakan adanya segregasi pekerjaan yang mendalam yang ada di Swedia, serta perlu dilakukan banyak peningkatan di Swedia. Hal ini berbeda dengan penelitian saya, karena di dalam artikel jurnal tersebut menilai mengenai kebijakan transparansi upah Swedia dengan membandingkan dua negara lainnya yaitu Islandia dan Inggris. Dalam tulisan ini, dilakukan perbandingan komparatif antara ketiga negara. Persamaan dengan penelitian saya adalah bahwa Islandia menjadi negara percontohan sebagai negara yang unggul dalam kebijakan kesetaraan upah, karena dinilai berhasil dalam implementasi kebijakan. Sedangkan penelitian saya meneliti mengenai bagaimana keberhasilan implementasi kebijakan kesetaraan upah di Islandia tersebut jika dianalisis menggunakan konsep *norm localizations*.

Kedelapan, penelitian oleh Maj-Britt Hjördís Briem pada tahun 2018 dengan judul *“The Principle of Equal Pay for Work of Equal Value”*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana prinsip upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama dipromosikan dalam hukum hak asasi manusia internasional, hukum Uni Eropa dan perundang-undangan Islandia sebagai respon hukum terhadap kesenjangan upah

gender. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatif yaitu untuk melihat efektifitas system pengupahan dan menganalisis implementasi kebijakan. Tulisan ini dibutuhkan bagi penelitian terkait Islandia karena dapat membantu untuk meningkatkan performa dari kinerja atas kebijakan kesetaraan upah. Penelitian ini akan membantu memberikan pemahaman baru bagi peneliti, untuk melihat secara lebih luas dengan membandingkan kebijakan negara satu dan lainnya. Penelitian saya berbeda dengan tulisan ini karena saya menggunakan konsep analisa yang berbeda.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Catherine C. Giapponi dan Sharlene A. McEvoy diterbitkan dalam *Journal Individual Employment Rights* yang berjudul “*The Legal, Ethical, And Strategic Implications Of Gender Discrimination In Compensation: Can The Fair Pay Act Succeed Where The Equal Pay Act Has Failed?*”. Dijelaskan mengenai kesetaraan upah, bahwa kebijakan atau hukum hanya dapat mengatasi gejala diskriminasi, tetapi penyebabnya lebih mengakar dan membutuhkan perubahan dalam norma. Jika menginginkan perubahan, maka ini harus menjadi prioritas utama, diwujudkan dengan melakukan kerjasama oleh semua pihak dalam semua sektor.²⁹ Menjelaskan bagaimana kebijakan kesetaraan upah belum tentu dapat menutup kesenjangan upah, namun dibutuhkan upaya yang tegas dan konkret dalam hal ini. Tulisan ini

²⁹ Catherine C. Giapponi dan Sharlene A. McEvoy, “The Legal, Ethical, and Strategic Implications of Gender Discrimination in Compensation: Can the Fair Pay Act Succeed Where the Equal Pay Act Has Failed,” *Journal of Individual Employment Rights* 12, no. 2 (2005): 137.

menunjukkan bahwa kebijakan kesetaraan upah memang diakui dapat mengurangi adanya kesenjangan upah dan mewujudkan upah yang adil, meskipun belum sepenuhnya sempurna. Pendapat dari tulisan ini mendukung fakta bahwa di Islandia kebijakan kesetaraan upah dapat mengurangi kesenjangan berbasis gender serta strategi implementasi terhadap suatu instrumen harus dilakukan bersama-sama antar semua aktor. Tulisan ini menjelaskan bahwa terdapat hambatan untuk sebuah perubahan, seperti faktor kultur sosial yang dianggap membatasi keefektifan dari suatu undang-undang dalam rangka mengurangi kesenjangan. Hal ini cukup berbeda dengan yang terjadi di Islandia, bahwasanya norma internasional disesuaikan dengan norma lokal yang ada sehingga faktor kultur sosial bukan penghambat namun menjadi faktor pendukung karena kondisi masyarakat Islandia yang sudah melek terhadap isu-isu kesetaraan gender terkhusus kesetaraan upah.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Dr Sara Benedi Lahuerta dari *Social Science Research Network, University College Dublin* yang berjudul “*Comparing Pay Transparency Measures to Tackle the Gender Pay Gap*” yang menjelaskan di Islandia, secara keseluruhan, meskipun sistem upah di Islandia belum sempurna, namun dibandingkan negara lainnya adalah yang paling mungkin untuk mengembangkan sistem evaluasi pekerjaan berdasarkan nilai untuk mengatasi kesenjangan upah.³⁰ Tulisan

³⁰ Benedi Lahuerta dan Sara, *Comparing Pay Transparency Measures to Tackle the Gender Pay Gap: Best Practices and Challenges in Belgium, Denmark and Iceland, SSRN Scholarly Paper* (Rochester, NY: Social Science Research Network, 2022).

ini menggunakan studi perbandingan beberapa negara. Dijelaskan bahwa di beberapa negara lainnya, cara untuk mendapatkan kesetaraan upah adalah dengan mengajukan klaim upah. Jadi, suatu kelompok pekerja mengajukan pengaduan kolektif untuk mendapatkan upah yang setara untuk pekerjaan bernilai sama. Namun cara ini dinilai kurang efektif dikarenakan dibutuhkan biaya dan lebih rumit dalam proses klaim kepada perusahaan. Tulisan ini mendukung penelitian terkait dengan kebijakan kesetaraan upah di Islandia. Tulisan ini mendukung penelitian terkait dengan kebijakan kesetaraan upah di Islandia, termasuk pada metode yang digunakan oleh Islandia untuk mencapai kesetaraan upah. Metode perbandingan negara yang digunakan di dalam tulisan ini adalah dengan melakukan analisis undang-undang dari tiga negara yang telah menerapkan peraturan kesetaraan upah dengan melihat tantangan implementasi peraturan serta melihat fitur-fitur pendukung.

Setelah meninjau studi sebelumnya yang telah dilakukan, penelitian ini bertujuan untuk memenuhi kesenjangan yang ada pada penelitian lainnya, membahas dan melihat dari perspektif yang belum pernah dikaji sebelumnya. Penelitian ini yang utama adalah membahas mengenai proses bagaimana kebijakan kesetaraan upah dapat berjalan. Kemudian melihat bagaimana keberhasilan Islandia dalam menerapkan kesetaraan upah, dilihat dari faktor-faktor pendukung kebijakan tersebut dapat terbentuk dan berjalan dengan sesuai.

F. Argumentasi Utama

Adanya situasi dunia yang tidak memihak pada perempuan, menimbulkan banyaknya kesenjangan termasuk kesenjangan upah berdasarkan gender. Kebijakan kesetaraan upah dapat membantu terciptanya kesetaraan upah di Islandia. Lokalisasi norma internasional menjadi faktor penting dalam terbentuknya kesetaraan upah tersebut. Proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia dapat berhasil karena adanya proses lokalisasi norma ini. Dalam prosesnya terdapat aktor-aktor lokal, internasional, organisasi pemerintah maupun non-pemerintah yang berperan.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Laporan penelitian yang berbentuk skripsi dengan judul “PROSES PEMBENTUKAN KEBIJAKAN KESETARAAN UPAH DI ISLANDIA” ini, disajikan dalam lima bab. Masing-masing bab akan dibagi menjadi beberapa bagian atau sub-bab. Sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab I PENDAHULUAN terdiri atas: A. Latar Belakang Masalah; B. Fokus Penelitian; C. Tujuan Penelitian; D. Manfaat Penelitian; E. Tinjauan Pustaka; F. Argumentasi Utama; dan G. Sistematika Penulisan Skripsi. Dalam pendahuluan terdapat latar belakang masalah yang memberikan gambaran umum mengenai penelitian. Pada rumusan masalah memuat mengenai pertanyaan permasalahan yang akan diteliti. Kemudian, peneliti akan memaparkan tujuan penelitian, manfaat penelitian. Selanjutnya terdapat tinjauan pustaka yang berisi rujukan terdahulu sebagai dasar

penelitian. Selanjutnya adalah argumentasi utama yang memuat gagasan awal yang dimiliki oleh peneliti untuk melakukan penelitian serta sistematika pembahasan yang berisi rangkaian penelitian yang dijelaskan pada bagian ini.

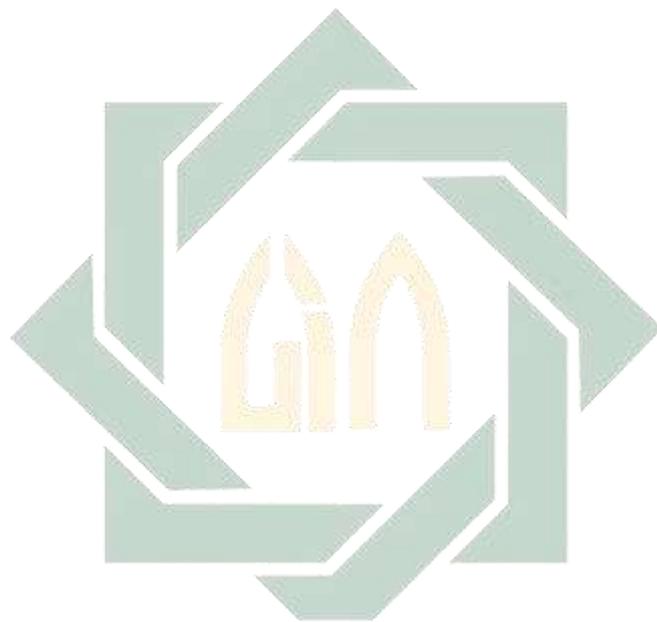
Bab II LANDASAN TEORITIK, dalam bab ini berisi dua bagian yaitu:

A. Kerangka Konseptual yang memuat paparan definisi dan konsep yang relevan dengan penelitian. Penjelasan konsep ini menjadi penting untuk mendukung pembahasan, kesepahaman mengenai penelitian untuk menganalisis data temuan. Terdiri dari Kesetaraan Upah; Kebijakan Kesetaraan Upah; Islandia; dan EPIC. B. Kerangka Teoritik yang berisi teori yang akan digunakan di dalam penelitian yaitu *Norm Localization*. Peneliti disini menggunakan konsep *norm localizations* untuk menjelaskan proses adopsi norma internasional ke dalam norma lokal.

Bab III METODE PENELITIAN, berisi metode penelitian yang terdiri atas: A. Jenis dan Pendekatan Penelitian; B. Lokasi dan Waktu Penelitian ; C. Subyek Penelitian; D. Teknik Pengumpulan Data; E. Teknik Analisa Data; F. Alur Penelitian; G. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.

Bab IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA adalah bagian yang penting, atau merupakan intisari daripada penelitian yang menjelaskan mengenai Penyajian dan Analisis Data terkait kebijakan kesetaraan upah Islandia; proses pembentukan kebijakan yang dipengaruhi oleh adanya lokalisasi norma internasional ke dalam norma lokal.

Bab V PENUTUP adalah bagian akhir penelitian atau penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran penelitian, yang disajikan oleh peneliti dari simpulan hasil akhir yang telah ditemukan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

LANDASAN KONSEPTUAL

Pada bab landasan teoritik, ada beberapa terminologi di dalam penelitian ini yang relevan guna membantu memberi pengertian mendasar mengenai konsep-konsep terkait. Beberapa konsep yang akan dipaparkan, diantaranya adalah kesetaraan upah (*equal pay*), Islandia, *Equal Pay International Coalition* (EPIC), dan *Norm Localization*.

A. Definisi Konseptual

1. Kesetaraan Upah

Kesetaraan Upah (*Equal Pay*) merupakan salah satu isu internasional, sebuah prinsip yang diakui secara luas dan menjadi tujuan dalam upaya mencapai keadilan sosial dan perlindungan hak-hak pekerja. Norma internasional, seperti Konvensi ILO No. 100 tentang Pemberian Upah yang Adil, dan deklarasi internasional, seperti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, mencerminkan pentingnya kesetaraan upah sebagai prinsip yang harus dihormati oleh negara-negara.

Kesetaraan upah adalah kondisi pada saat antara perempuan dan laki-laki mendapat upah yang setara untuk pekerjaan bernilai sama. Pada tingkat kebijakan, upah yang tidak setara untuk pekerjaan dengan nilai yang sama telah memunculkan banyak ide dan gagasan yang dirancang untuk mengurangi praktik yang diskriminatif pada dunia kerja³¹. Maka, kesetaraan upah adalah

³¹ Ines Wagner, "Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard," *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 29, no. 2 (2022): 96–477.

suatu kondisi dimana upah yang didapatkan antara laki-laki dan perempuan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama adalah setara tanpa adanya diskriminasi upah berdasarkan gender.

2. Kebijakan Kesetaraan Upah

Kebijakan kesetaraan upah merupakan kebijakan yang berisi aturan untuk memberikan upah yang setara untuk pekerjaan yang sama. Kebijakan ini pada dasarnya mengatur mengenai hak yang sama bagi pekerja untuk mendapatkan upah yang sama tanpa adanya diskriminasi. Beberapa negara memiliki kebijakan kesetaraan upah yang berbeda-beda dengan mayoritas kebijakan tersebut memberikan aturan bahwa pekerja membuktikan mereka diberikan upah yang berbeda dengan pekerjaan bernilai sama. Sedangkan di Islandia, kebijakan kesetaraan upah mengatur bahwa pemberi kerja harus membuktikan bahwa mereka memberikan upah yang setara untuk pekerjaan bernilai sama melalui proses sertifikasi berdasarkan standar kesetaraan upah.

3. Islandia

Islandia merupakan negara nordik yang sejak dahulu telah dikenal sebagai negara yang memiliki sejarah baik dalam isu gender. Saat ini perkiraan jumlah penduduk pada tahun 2023 di Islandia adalah sebanyak 394.500 penduduk secara keseluruhan.³² Islandia merupakan negara demokrasi parlementer dengan sistem pemerintahan yang stabil. Ekonominya didasarkan pada industri seperti pariwisata, perikanan, energi, dan teknologi informasi.

³² Britannica, "Iceland | History, Maps, Flag, Population, Climate, & Facts | Britannica," diakses 15 Juni 2023, <https://www.britannica.com/place/Iceland>.

Islandia juga dikenal sebagai salah satu negara dengan tingkat kehidupan yang tinggi dan indeks pembangunan manusia (IPM) yang tinggi. Dengan pendapatan nasional 25,6 miliar dollar amerika.

Islandia dikenal sebagai salah satu negara dengan komitmen kuat terhadap kesetaraan gender. Pergerakan perempuan di Islandia sangat aktif dan berperan penting sehingga membentuk kondisi negara yang mengindahkan isu gender hingga saat ini. Negara ini telah mengambil langkah-langkah signifikan dalam mempromosikan kesetaraan gender dan memberikan perlindungan bagi hak-hak perempuan.

Dengan adanya peringkat yang didapat oleh Islandia selama beberapa tahun terakhir dari World Economic Forum, membuktikan bahwa Islandia merupakan negara nomor pertama dari semua negara di dunia yang terbaik dalam kesetaraan gender. Dapat dikatakan bahwa latar belakang dari Islandia ini berkontribusi dalam pengadopsian norma internasional kesetaraan upah yang pada akhirnya dibentuk menjadi kebijakan nasional.

4. Equal Pay International Coalition (EPIC)

Equal Pay International Coalition atau EPIC adalah koalisi yang dibentuk pada Bulan September 2017. Koalisi ini berfokus pada isu kesetaraan upah. EPIC sendiri dibentuk oleh UN Women, ILO, dan OECD. Dengan beranggotakan 53 anggota, EPIC melakukan ulasan pada masing-masing negara terkait dengan kebijakan kesetaraan upah masing-masing di negaranya, dan menginformasikan mengenai progres dari ratifikasi konvensi-konvensi internasional yang dilakukan oleh para anggota. EPIC disini merupakan

implementasi atau turunan daripada norma internasional kesetaraan upah. Dapat dikatakan bahwa adanya EPIC merupakan salah satu bentuk upaya untuk mewujudkan kesetaraan upah di dunia.

B. Kerangka Konseptual

Norm Localization

Peneliti akan menjabarkan mengenai konsep yang digunakan dalam melakukan analisis proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah yang ada di Islandia. Peneliti disini akan membahas mengenai bagaimana proses norma internasional masuk ke dalam wilayah lokal yang dibawa oleh para aktor yang tentu melalui tahap lokalisasi ke dalam norma lokal, menggunakan konsep *norm localizations*.

Lokalisasi dalam lokalisasi norma memiliki arti adaptasi atau penerjemahan informasi atau sesuatu hal sesuai dengan budaya lokal. Dalam makna yang lebih sederhana yaitu pelokalan. Lokalisasi norma adalah konsep turunan dari beberapa konsep sebelumnya. Pertama, konsep oleh Martha Finnemore yang disebut dengan *The Norm "Life Cycle"*. Terbagi menjadi tiga tahap yaitu *norm emergence*; *norm cascade* ; dan *internalization*. Berkontribusi pada pemahaman tentang bagaimana norma internasional diadaptasi, diinternalisasi, dan diterapkan dalam konteks nasional dan lokal tertentu.

Kedua, konsep yang dinamakan Model vernakularisasi norma oleh Merry yang menjelaskan bagaimana aktor penerjemah norma, menciptakan norma baru dalam setting lokal berdasarkan norma global dan disesuaikan

dengan norma lokal. Seorang penerjemah norma tidak harus didefinisikan sebagai aktor lokal atau global tetapi aktor yang aktif menerjemahkan pemaknaan norma global menjadi norma atau pemahaman lokal.³³

Ketiga, konsep *norm localizations* yang ditemukan oleh Amitav Acharya yang berkebangsaan India, seorang Profesor Hubungan Internasional di *American University, Washington*. Peneliti memilih untuk menggunakan konsep *norm localization* karena relevan dengan topik penelitian yang membahas analisis proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia dengan melalui proses lokalisasi norma. Lokalisasi norma merupakan sebuah konsep yang dikembangkan dari teori difusi norma. Difusi norma adalah kondisi dimana norma itu dikenal tanpa adanya tahapan institusionalisasi, yang dipengaruhi jaringan advokasi yang melampaui batas negara bangsa.

Lokalisasi norma merupakan sebuah proses dinamis yang menggambarkan sebuah progres dan hasil yang kompleks dimana agen norma membangun keselarasan antara norma transnasional, norma dan praktik lokal. Disebut sebagai konstruksi aktif³⁴ karena ada bangunan gagasan yang dibentuk oleh para agen lokal yang membawa norma transnasional. Dalam artikel jurnal yang berjudul “*How Ideas Spread: Whose Norms Matter? Norm Localization and Institutional Change in Asian Regionalism*”, Acharya menyatakan bahwa

³³ Merry, S. E. (2006). Transnational human rights and local activism: Mapping the middle. *Dialogues on Human Rights and Legal Pluralism*, 108(1), 207–228.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-4710-4_10

³⁴ Nina Engwicht, “he Local Translation of Global Norms: The Sierra Leonean Diamond Market,” *Conflict, Security & Development* 18, no. 6 (2018): 92–263.

lokalisasi norma bersifat progresif dan tidak statis.³⁵ Bahwa terdapat tahapan proses lokalisasi norma seperti pre-lokalisasi, inisiatif lokal, adaptasi, amplifikasi dan universalisasi. Asumsi dasar dari konsep ini adalah bahwa norma global tidak dapat secara langsung diaplikasikan ke dalam suatu entitas, namun harus disesuaikan dengan pengaturan dan norma lokal. Karena suatu norma jika diaplikasikan ke dalam entitas lainnya, tidak dapat langsung sempurna, mereka membutuhkan penyesuaian dan proses (Lihat bagan 1.1)

Lokalisasi norma dapat digambarkan secara sederhana yaitu norma internasional yang dibawa oleh agen, kemudian diselaraskan dan dilokalisasi dengan norma lokal. Bagaimana ide global tersebut dapat ditransformasi pada norma lokal. Pada tahap pre-lokalisasi, para aktor tentu melakukan seleksi terhadap norma global dengan cara defensif, namun proses itu akan berubah ketika norma tersebut dirasa sesuai dan benar. Pada tahap inisiatif lokal, terdapat kontribusi aktor lokal di Islandia sangat berperan penting dalam hal ini, baik pemerintah, organisasi lokal dan individu. Pada tahap adaptasi, adanya pembuatan *equal pay standard* yang dilakukan oleh pemerintah dan beberapa organisasi disesuaikan untuk Islandia dan melegalkan *equal pay certification*. Pada tahap amplifikasi dan universalisasi, adanya implementasi *equal pay standard*, kebijakan *equal pay certification* yang telah disesuaikan dengan norma lokal di Islandia.

³⁵ Amitav Acharya, "How Ideas Spread: Whose Norms Matter? Norm Localization and Institutional Change in Asian Regionalism," *International Organization* 58, no. 2 (2004): 75–239.

Bagan 1.1 Proses Lokalisasi Norma oleh Amitav Acharya

LOKALISASI NORMA

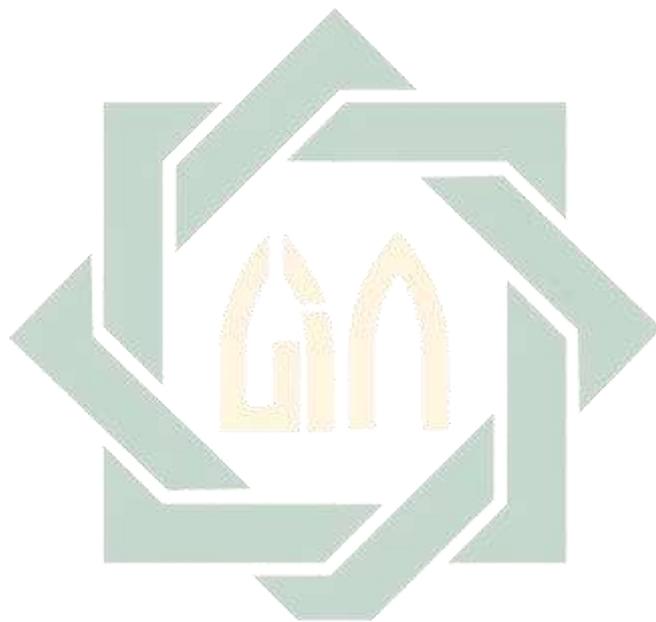


Bagan dibuat oleh peneliti berdasarkan dari Amitav Acharya³⁶

Peneliti akan menggali informasi terkait respon awal dari adanya norma internasional, apakah terjadi penolakan, penerimaan, dan bagaimana pada akhirnya norma kesetaraan upah dapat diterima di tingkat lokal. Peneliti akan meneliti aktor lokal, internasional, organisasi pemerintah maupun non-

³⁶ Amitav Acharya.

pemerintah yang berperan dalam lokalisasi norma internasional ke dalam norma lokal. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, di setiap tahapan proses lokalisasi norma, peneliti akan melihat bagaimana lokalisasi norma kesetaraan upah di Islandia dapat berhasil, dari adanya pembentukan kebijakan tersebut dan diimplementasikan hingga saat ini.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Deskriptif berarti menjabarkan bagaimana suatu fenomena itu terjadi. Peneliti mengamati dan kemudian mendeskripsikan apa yang diamati.³⁷ Dalam hal ini, peneliti akan menjelaskan bagaimana proses daripada lokalisasi norma internasional ke dalam norma lokal di Islandia. Penjelasan proses adopsi norma membutuhkan deskripsi yang akurat dan detail untuk melihat dan mengamati pola-pola yang terjadi di Islandia.

Kemudian untuk pendekatan penelitian, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Moloeng, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena mengenai apa yang dipahami oleh subyek penelitian.³⁸ Dalam hal ini peneliti akan lebih menekankan narasi daripada kuantifikasi dalam pengumpulan juga analisis data. Peneliti akan cenderung bersifat konstruktif dan interpretatif dalam melakukan analisis, menyatakan argumen secara subjektif serta mendalam mengenai materi penelitian.

³⁷ Earl R. Babbie, *The Practice of Social Research*, ed 12 (Belmont, Calif: Wadsworth Cengage, 2010)

³⁸ Lexy J Moleong, *Metologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1989).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini melihat bagaimana proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia menggunakan konsep lokalisasi norma. Namun peneliti tidak melakukan penelitian langsung ke Islandia. Peneliti melakukan penelitian mengenai kebijakan kesetaraan upah di Islandia melalui sumber-sumber dari internet. Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimulai pada Bulan September 2022 - Juni 2023.

C. Subyek Penelitian dan Tingkat Analisis

Subjek penelitian dari penelitian ini adalah Islandia. Peneliti melihat proses lokalisasi norma yang dilakukan oleh kelompok dan individu di Islandia. Mohtar Mas'ood dalam bukunya yang berjudul *Ilmu Hubungan Internasional: Disiplin dan Metodologi* menjelaskan terdapat 3 (tiga) tingkat analisis yaitu individu dan kelompok; negara-bangsa; dan system regional & global. Peneliti memilih untuk melakukan tingkat analisis pada tingkat individu dan kelompok dikarenakan individu biasanya akan melakukan aktivitas internasional secara berkelompok.³⁹ Dalam praktiknya akan terdapat entitas individu atau kelompok yang saling berkaitan dan berhubungan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode kualitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder melalui studi pustaka. Pada dasarnya penelitian kualitatif berfokus pada pencarian data yang mendalam dan nyata,

³⁹ Mohtar, Mas'ood. *“Ilmu Hubungan Internasional: Disiplin dan Metodologi”*. Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan, Penerangan, Ekonomi dan Sosial. Hal. 46.

karena penelitian dilakukan secara berjarak maka peneliti menggunakan metode dokumentasi. Metode dokumentasi digunakan oleh peneliti karena sesuai dengan teknik pengumpulan data studi pustaka.

Peneliti mengumpulkan dan menghimpun sumber-sumber data berbentuk buku yang berkaitan dengan kesetaraan upah, lokalisasi norma, kebijakan kesetaraan upah Islandia, dan lainnya. Peneliti juga mengumpulkan sumber artikel jurnal untuk mendukung argumentasi dan temuan penelitian yang berhubungan dengan konsep *norm localization*, juga tinjauan pustaka. Peneliti menggunakan sumber internet berupa website seperti laman resmi dari pemerintah Islandia yaitu <https://www.government.is>. Dari salah satu organisasi yang berperan dalam proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia yaitu <https://kvenrettindafelag.is/en/> atau website lainnya dari <https://www.unwomen.org/en>. Tidak hanya laman internet teks saja namun peneliti akan menyelami dokumentasi lain seperti video dari *Channel Youtube* organisasi-organisasi terkait.

Peneliti mencari sumber berita sebagai *grey literature* untuk melihat fenomena dan fakta yang terjadi berkaitan dengan kesetaraan upah di Islandia, dan fakta-fakta lainnya. Peneliti juga mengumpulkan *grey literature* lainnya, berupa laporan. Seperti yang telah peneliti gunakan di latar belakang, terdapat beberapa laporan yang berkaitan dengan topik penelitian seperti *Gender Pay Gap Report* dari *World Economic Forum* dari <https://www.weforum.org>.

Data yang ada dalam penelitian ini dikumpulkan dengan Teknik *Unobtrusive Research*.⁴⁰ Seperti yang dijelaskan dalam karya Earl Babbie bahwa teknik ini merupakan sebuah metode untuk mempelajari perilaku sosial tanpa mempengaruhinya. Peneliti disini akan membaca topik yang sesuai dengan penelitian dari sumber-sumber yang telah disebutkan. Peneliti akan mencermati data yang telah terkumpul dari kumpulan data untuk menemukan pola interaksi dari proses lokalisasi norma internasional ke dalam norma lokal, yang berkaitan dengan proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia.

Dalam hal ini peneliti telah berusaha untuk melakukan wawancara kepada *Icelandic Women Rights Association (IWRA)*. Setelah mendapatkan respon, peneliti berusaha untuk tetap menghubungi narasumber. Namun setelah menunggu kembali, tidak ada respon dari pihak narasumber. Maka metode wawancara tidak dapat dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini.

E. Teknik Analisa Data

Analisis data merupakan proses untuk mencari dan menyusun secara sistematis. Data yang diperoleh dari hasil data dokumentasi, dengan cara melakukan organisasi data ke dalam kategori, pemilahan data, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti dan pembaca.

Menurut Miles dan Huberman, kegiatan analisis data kualitatif terdiri dari (3) tiga alur kegiatan yang menyatakan bahwa aktifitas ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara berurutan, terus-menerus pada setiap

⁴⁰ Earl R. Babbie, *The Practice of Social Research*.

tahapan penelitiannya sampai tuntas.⁴¹ Peneliti akan menggunakan 3 teknik analisis data kualitatif yaitu:

1. Kondensasi Data

Kondensasi atau pemadatan data disebut sebagai proses pemilahan, penyederhanaan, pemfokusan, pengabstraksian, dan transformasi data yang ada. Peneliti mencari data dari jurnal, buku, berita, laporan yang relevan dengan proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia. Peneliti akan memilih data yang hanya sesuai dengan topik tanpa mengurangi isi daripada data itu sendiri.

2. Penyajian Data

Peneliti akan melakukan penyajian data dari semua data yang telah dipilih sesuai dengan topik. Dengan ditampilkannya informasi tersusun tentu akan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data tersebut, peneliti akan dapat lebih mudah memahami apa yang terjadi dan apa yang harus dilakukan selanjutnya. Dalam penyajian data, peneliti menyajikan semua data yang telah dipadatkan dan benar-benar sesuai dengan topik penelitian.

Peneliti terlebih dahulu merancang rencana penulisan hasil dari penelitian seperti menentukan sub-bagian dari pembahasan. Setelah itu, peneliti memaparkan semua data yang telah ditemukan dan disajikan

⁴¹ B. Miles dan Johnny Saldaña Matthew B. Miles, A. M. Huberman, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, Third Edit (Thousand Oaks, California: Sage Publication, 2014).

dengan berurutan. Dalam bagian ini, peneliti hanya akan memaparkan seluruh temuan yang ditemukan tanpa memberikan analisis.

3. Penarikan Kesimpulan / Verifikasi

Dari tahap-tahap yang telah dilakukan, lalu langkah yang terakhir adalah penarikan kesimpulan dari data. Peneliti akan mengambil kesimpulan terkait bagaimana proses yang terjadi ketika adanya lokalisasi norma internasional yaitu kesetaraan upah ke dalam norma lokal, sehingga dapat diadopsi menjadi kebijakan. Peneliti akan menjelaskan setiap tahapan proses lokalisasi norma dan juga akan menjelaskan mengenai temuan semua aktor yang terlibat. Serta menjelaskan bagaimana semua indikator yang ditemukan dapat mempengaruhi lokalisasi norma kesetaraan upah yang berhasil di Islandia.

Penelitian akan berjalan dengan melihat bagaimana proses dari adanya adopsi norma internasional kesetaraan upah ke dalam norma lokal. Peneliti akan mencari dan mengidentifikasi kemudian melihat hubungan antar para aktor yang berkontribusi terhadap pengembangan norma kesetaraan upah di Islandia. Para aktor dapat berasal dari aktor lokal maupun internasional, dan entitasnya pun dapat aktor individu maupun kelompok. Peneliti akan mencantumkan narasi-narasi dari para aktor yang mendukung dengan kesetaraan upah hingga mendorong kebijakan kesetaraan upah di Islandia terbentuk.

Peneliti akan mengidentifikasi proses tersebut dengan melihat tahapan-tahapan konsep *norm localization* oleh Amitav Acharya. Maka dari

segala proses yang nantinya akan ditemukan, terkait dengan proses kebijakan kesetaraan upah dapat terbentuk di Islandia dengan melihat dari kacamata konsep *norm localization*. Peneliti mengetahui bahwa data yang ditemukan tidak dapat sepenuhnya sama dengan konsep *norm localization* yang dipakai, karena setiap entitas memiliki proses adaptasi yang berbeda-beda terhadap adopsi suatu norma. Setiap norma yang masuk ke dalam lokal harus disesuaikan dengan norma di dalam negara agar dapat diaplikasikan dengan baik.

Pada tahapan ini, peneliti akan memberikan bagan dari proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia. Penyajian bagan ini akan memudahkan peneliti untuk menentukan bagian-bagian tertentu dalam setiap temuan yang ada sesuai dengan kerangka teoritik yang digunakan oleh peneliti. Peneliti akan menampilkan temuan di lapangan seperti peristiwa penting dan aktor yang terlibat dalam lokalisasi norma.

F. Alur Penelitian

Beberapa ahli mendefinisikan tahapan kualitatif dalam urutan dan nama yang berbeda, terdapat berbagai macam tahapan. Berikut tahap – tahap penelitian kualitatif yang peneliti lakukan:

- a) Identifikasi masalah penelitian: Dalam tahapan ini, peneliti melakukan eksplorasi mendalam dengan cara mencari, membaca informasi terkait lokalisasi norma dan kesetaraan upah. Peneliti akan menggali fenomena dan memberikan makna pada masalah penelitian, dimana penelitian kualitatif cenderung subjektif. Identifikasi masalah

penelitian dapat ditemukan dengan mencari *gap* penelitian dengan penelitian yang telah ada, dengan melihat inti masalah daripada penelitian.

- b) Tinjauan pustaka: Pada tahap ini, peneliti memberikan paparan mengenai sumber-sumber yang berkaitan dengan topik penelitian. Peneliti akan memaparkan beberapa artikel jurnal terkait dengan kesetaraan upah, kebijakan kesetaraan upah, dan Islandia, juga negara pembanding kebijakan kesetaraan upah dari Islandia. Dalam bagian tinjauan Pustaka ditujukan untuk mencari *gap* penelitian, bahwa penelitian yang dilakukan belum pernah ada sebelumnya, meskipun akan berbeda dalam bagian-bagian yang lain. Peneliti dalam hal ini mencoba untuk melihat dan membandingkan terkait judul, rumusan masalah, teori dan metode penelitian dalam sumber-sumber terkait untuk melihat persamaan dan perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini.
- c) Spesifikasi tujuan penelitian: Pada tahap ini, peneliti mencoba untuk menggali dan memahami lebih lanjut dan lebih dalam dari sumber informasi. Tujuannya agar peneliti dapat memberikan gambaran secara khusus mengenai bagaimana proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah. Peneliti memutuskan untuk fokus pada bagaimana fenomena kesenjangan upah menjadi isu penting di dunia, melihat bagaimana terdapat fenomena lokalisasi norma kesetaraan upah yang kemudian dapat ditransformasi menjadi sebuah kebijakan kesetaraan upah di

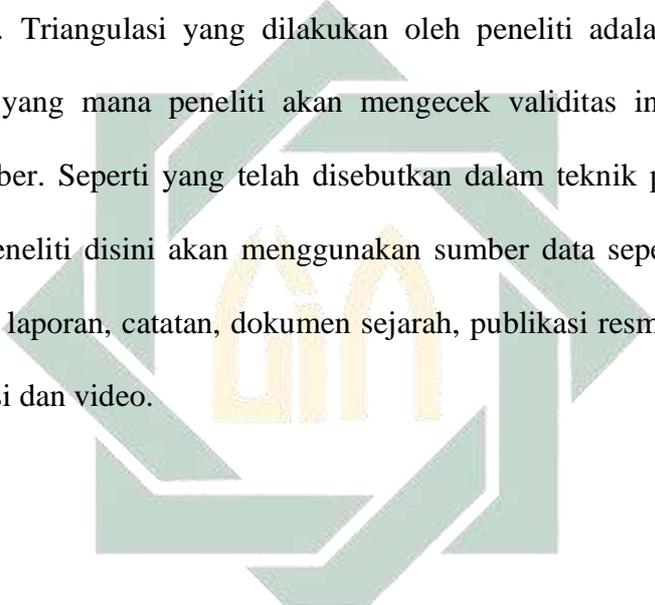
Islandia karena adanya proses adopsi norma internasional ke dalam norma lokal.

- d) Pengumpulan data kualitatif: Sumber – sumber data dan informasi dapat berupa data teks, gambar, dan makna konstruktif oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif yang dilakukan oleh peneliti, pemaknaan dapat berubah seiring berjalannya proses penelitian. Dalam setiap prosesnya peneliti berusaha untuk mefokuskan pada garis besar penelitian yaitu mengenai proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia.
- e) Analisis dan interpretasi data: Pada tahapan ini, dikembangkan suatu deskripsi dan data terhadap topik penelitian yaitu analisis proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia melalui proses lokalisasi norma. Peneliti akan berusaha mengaitkan dan menyusun pola-pola yang ditemukan menjadi gambaran yang utuh. Peneliti juga akan menjelaskan gambaran tersebut dengan definisi yang sesuai dengan peristiwa.
- f) Laporan dan evaluasi penelitian kualitatif: Peneliti menyusun hasil daripada penelitian secara terstruktur. Laporan dan evaluasi penelitian dilakukan dengan penarikan kesimpulan dari makna yang di dapat dari penelitian mengani proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia. Dengan melakukan analisis menggunakan konsep *norm localization* yang digunakan di dalam penelitian ini. Dalam hal ini peneliti mencocokkan hasil pemikiran dengan teori dan data-data yang

mempunyai relevansi dengan topik lokalisasi norma kesetaraan upah di Islandia.

G. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data, peneliti akan menggunakan triangulasi sebagai metode untuk memeriksa keabsahan data. Triangulasi yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik dokumentasi mengingat penelitian adalah studi pustaka. Triangulasi yang dilakukan oleh peneliti adalah triangulasi sumber data yang mana peneliti akan mengecek validitas informasi dari berbagai sumber. Seperti yang telah disebutkan dalam teknik pengumpulan data, maka peneliti disini akan menggunakan sumber data seperti dokumen tertulis, arsip, laporan, catatan, dokumen sejarah, publikasi resmi pemerintah atau organisasi dan video.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

PEMBAHASAN

Pada bab pembahasan, peneliti memaparkan temuan terkait pembentukan kebijakan kesetaraan upah dan menjelaskan tentang proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia dilihat dari konsep *norm localization*.

A. Inisiasi Awal Gerakan Kesetaraan Upah

Gerakan perempuan pertama kali muncul dalam agenda politik dan sosial di Eropa pada abad ke-18, ke-19 dan awal ke-20 ketika telah banyak kelompok perempuan berusaha untuk memperjuangkan kesetaraan gender yang memiliki tujuan dalam menghapus patriarki dalam keluarga dan masyarakat. Sedangkan pada abad ke-20an ditandai dengan difusi penerimaan perempuan oleh publik di bidang pendidikan, pekerjaan dan politik.⁴² Perjuangan perempuan tidak sampai disitu saja, namun terus berlanjut dibuktikan dengan adanya pergerakan buruh perempuan pertama kali di dunia pada tahun 1844. Pada saat itu para pekerja perempuan dari pabrik tekstil Lowell melakukan aksi untuk menuntut upah yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Mereka menyampaikan bahwa harus melakukan pekerjaan di dalam pabrik secara terus menerus namun yang didapat adalah pemotongan upah, dan hal ini merupakan alasan para perempuan di tahun 1844 melakukan pergerakan.

⁴² Cecile Jackson dan Ruth Pearson, *Feminist Visions of Development: Gender Analysis and Policy* (London, New York: Routledge, 1998).

Seiring berjalannya waktu, diketahui pada tahun 1919 isu kesetaraan upah mulai dibicarakan, diinisiasi oleh *The International Federation of Business and Professional Women* (BPW) dengan membentuk tiga agenda isu utama yaitu penghapusan diskriminasi jenis kelamin dalam pekerjaan, prinsip upah yang sama, dan kebutuhan terhadap amandemen persamaan hak yang komprehensif.⁴³ Sedangkan BPW merupakan salah satu organisasi pemberdayaan perempuan seluruh dunia yang didirikan oleh Dr. Lena Madelin Phillips pada tahun 1930. BPW adalah salah satu INGO yang memiliki hubungan advokasi dengan PBB, yaitu melakukan lobi dalam berbagai isu perempuan dan lobi pembentukan the *Commission on the Status of Women* (CSW). Dalam hal ini BPW merupakan organisasi yang membuat agenda mengenai penghapusan diskriminasi berdasar gender dalam pekerjaan.

Pada tahun 1948 PBB mengeluarkan Deklarasi Hak Asasi Manusia Universal, dimana Pasal 23 menyatakan bahwa 'Setiap orang, tanpa diskriminasi apapun, berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama'.⁴⁴ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR) adalah dokumen tonggak sejarah hak asasi manusia yang disusun oleh wakil-wakil dengan latar belakang hukum dan budaya yang berbeda dari seluruh wilayah di dunia. Deklarasi ini dideklarasikan oleh Majelis Umum PBB di Paris pada tanggal 10

⁴³ BPW, "BPW/Triangle - Our History," diakses 21 April 2023, https://bpwraleigh.org/BPW_History.

⁴⁴ UDHR, "Universal Declaration of Human Rights, G.A. res. 217A (III), U.N. Doc A/810 at 71 (1948)," t.t., <https://documents-dds.ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/043/88/PDF/NR004388.pdf?OpenElement>

Desember 1948 (Resolusi Majelis Umum 217 A) sebagai standar umum pencapaian untuk semua bangsa dan semua negara.

Pada tahun 1974, PBB mendeklarasikan konferensi tentang diskriminasi upah terhadap pekerja perempuan di negara-negara anggota EEC (European Economic Community) untuk menjamin upah yang setara di masa depan. Konferensi tersebut dinamakan *Equality Of Remuneration For Men And Women In The Member States of the EEC* (European Economic Community) yang diadakan di Jenewa 1974 dari tanggal 6 sampai 15 Mei.

Dengan adanya aktor yang membawa isu ini semakin menguatkan bahwa kesetaraan upah telah menjadi pekerjaan rumah utama setiap negara di dunia. Hingga kesetaraan upah menjadi isu internasional sampai saat ini dan dianggap sebagai norma internasional yang telah disepakati bersama. Tidak hanya itu, norma internasional kesetaraan upah juga dianggap sebagai norma yang telah terinstitusionalisasi dikarenakan menjadi salah satu dasar pembentukan instrumen kebijakan internasional.

B. Kesetaraan Upah sebagai Norma Internasional

Norma internasional merupakan kajian Hubungan Internasional. Norma menjelaskan mengenai standar perilaku yang sesuai untuk aktor dengan identitas tertentu.⁴⁵ Dapat dikatakan bahwa keputusan-keputusan yang dibuat oleh aktor internasional dibentuk berdasarkan norma. Norma secara internasional disepakati bersama secara luas dan menjadi dasar perilaku

⁴⁵ Martha Finnemore dan Kathryn Sikkink, "International Norm Dynamics and Political Change," *International Organization* 52, no. 4 (1998): 887–917.

negara-negara. Kesetaraan upah merupakan salah satu norma internasional yang terinstitusionalisasi sehingga masuk ke dalam salah satu instrument kebijakan internasional. Tujuan dari diciptakannya kebijakan internasional tersebut adalah untuk mempromosikan kesetaraan gender dan menghapus diskriminasi upah berdasar gender. Yang ditunjukkan dengan beberapa instrument global. Berikut adalah beberapa instrument kebijakan internasional yang berasal dari organisasi internasional terkait dengan kesetaraan upah:

1. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) atau Konvensi Upah yang Setara bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, 1951 (No.100). Konvensi ini merupakan salah satu produk dari ILO yang menekankan untuk memberikan upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama dan menghapus diskriminasi upah berbasis gender. Sebanyak 174 negara yang telah meratifikasi dan 13 negara lainnya yang belum meratifikasi.
2. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) atau Konvensi ILO tentang Diskriminasi (dalam Pekerjaan dan Jabatan) 1958 (No. 111). Konvensi ini memprioritaskan menghapuskan diskriminasi dalam segala aspek di bidang jabatan dan pekerjaan seperti akses pendidikan dan pelatihan ketrampilan. Konvensi ini telah diratifikasi oleh total 175 negara di dunia dan 12 negara lain yang belum melakukan ratifikasi.
3. Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap

Perempuan. Konvensi ini diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada tahun 1979 dan disahkan pada tahun 1981, yang merupakan perjanjian internasional untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan. Ini mencakup ketentuan yang terkait dengan upah yang sama untuk pekerjaan bernilai sama.

4. Sustainable Development Goals (SDGs) PBB. Terdapat setidaknya 17 poin pembangunan berkelanjutan, terlebih khusus pada target 5 dan 8 SDGs. Target 5 SDGs bertujuan untuk mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan. Target 5.5 secara khusus untuk memastikan partisipasi perempuan secara penuh dan efektif serta kesempatan yang sama untuk kepemimpinan di semua tingkat pengambilan keputusan di bidang ekonomi. Target 8 SDGs secara khusus menargetkan mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif, dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif, dan pekerjaan yang layak untuk semua. Dalam tujuan ini, terdapat target 8.5 untuk mencapai upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama bagi laki-laki dan perempuan.⁴⁶

Konvensi atau kesepakatan-kesepakatan internasional di atas merefleksikan usaha-usaha internasional untuk mencapai kesetaraan upah pekerja antara laki-laki dan perempuan bernilai sama. Tetapi suatu organisasi juga dapat terbentuk dari konvensi internasional. Kampanye internasional yang

⁴⁶ United Nations, "World Conference of the International Women's Year," United Nations (United Nations), diakses 21 Juni 2023, <https://www.un.org/en/conferences/women/mexico-city1975>.

baru untuk mempromosikan upah yang setara terlihat dari adanya aktor baru yaitu EPIC, yang merupakan kemitraan antara ILO, UN Women, dan OECD. Selain mempromosikan kesetaraan upah, kemitraan ini juga bertujuan untuk menghapuskan kesenjangan upah berbasis gender. EPIC resmi terbentuk pada Bulan September 2017. Koalisi ini merupakan hasil dari Konvensi Upah yang Setara bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, 1951 (No.100) yang berbentuk koalisi.

Di EPIC memiliki 53 anggota, dengan rincian sebagai berikut: 23 anggota negara; 2 anggota institusi akademisi; 9 anggota organisasi masyarakat sipil; 9 organisasi pengusaha dan sektor swasta; 3 anggota organisasi internasional; 10 anggota panitia acara; dan 7 anggota organisasi pekerja. EPIC adalah salah satu aktor yang merupakan turunan dari penerapan konvensi ILO yang berfokus pada kampanye kesetaraan upah di dunia.

Adanya EPIC memberikan ruang bagi negara-negara untuk mengembangkan dan menerapkan peraturan kesetaraan upah. Namun, penting untuk diingat bahwa penerapan dan penegakan spesifik dari kesetaraan upah dapat berbeda di berbagai negara yang disebabkan oleh perbedaan sistem hukum, budaya, dan kondisi sosial ekonomi.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa terdapat 23 anggota negara di dunia yang merupakan anggota EPIC, diantaranya adalah Amerika, Kosta Rika, Luksemburg, Tunisia, Georgia, Ukraina, Prancis, Italia, Mesir, Peru, Portugal, Inggris, Afrika Selatan, Swiss, Australia, Islandia, Yordania, Selandia Baru, Panama, Jerman, Israel, Republik Korea, Kanada.

C. Proses Pembentukan Kebijakan Kesetaraan Upah di Islandia

Kebijakan kesetaraan upah di Islandia saat ini adalah buah perjuangan dari proses yang sangat panjang. Pada tahun 1961, Islandia mengeluarkan kebijakan kesetaraan upah dengan harapan tujuan kesetaraan upah akan tercapai dalam kurun waktu 6 (enam) tahun yaitu pada tahun 1967. Namun tidak mudah untuk memperjuangkannya. Salah satu penyebabnya adalah representasi perempuan di dunia politik yang sangat minim.⁴⁷ Usaha Islandia untuk mewujudkan kesetaraan upah tidak berhenti disitu saja.

Terpicu dengan adanya deklarasi oleh PBB pada tahun 1974, keinginan perempuan di Islandia untuk mendapat upah yang sama untuk pekerjaan bernilai sama semakin kuat. The United Nations (UN) sebagai organisasi non-pemerintah terbesar di dunia telah mendeklarasikan pada tahun 1975 sebagai Tahun Perempuan Internasional.⁴⁸ Adanya momen ini membawa dampak yang positif ke dalam negeri yang menjadikan acuan dan tekanan dari luar. Dimana perempuan di Islandia melakukan pergerakan karena terinspirasi oleh perhatian dunia terhadap perempuan.

⁴⁷ IAW Communications Unit, "Equal Pay in Iceland: Setting a New Standard," International Alliance of Women (blog), 2018, <https://www.womenalliance.org/equal-pay-in-iceland-setting-a-new-standard/>.

⁴⁸ Nations, "World Conference of the International Women's Year."

Table 2.1 Sejarah Pembentukan Kebijakan Kesetaraan Upah di Islandia

Abad ke-18 dan abad ke-19	Gerakan perempuan pertama kali muncul dalam agenda politik dan sosial di Eropa
1984	Aksi menuntut upah yang sesuai dengan pekerjaan oleh pekerja pabrik tekstil Lowell
1919	The International of Business And Profesional Women (BPW) mulai membicarakan isu kesetaraan upah
Abad ke 20-an	Difusi penerimaan perempuan oleh publik di bidang pendidikan, pekerjaan dan politik
1948	PBB mengeluarkan deklarasi HAM universal, pasal 23 “setiap orang tanpa diskriminasi apapun, berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama
1951	Konvensi upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya 1951 (No.100) oleh ILO
1958	Islandia meratifikasi konvensi ILO 1951 (No.100) di tahun 1958
1961	Kebijakan kesetaraan upah di Islandia pertama kali
1963	Islandia meratifikasi konvensi ILO 1958 (No. 111) di tahun 1963
1974	PBB mendeklarasikan konvensi tentang deskriminasi upah
1975	Gebrahan pertama di Islandia: pemogokan kerja perempuan pertama oleh asosiasi buruh wanita Islandia
1976	<i>Equality Act 1976</i> : membayar upah yang setara antara laki-laki dan perempuan dengan nilai pekerjaan yang sama
1981	Konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan 1981 (CEDAW)
1985	Islandia meratifikasi CEDAW di tahun 1985
1985	Tuntutan kesetaraan upah menekankan bahwa perempuan memiliki kontribusi penting di dalam perekonomian Islandia
2008	<i>Equality Act 2008</i>
2012	<i>Equal Pay Standard</i> & memperkenalkan proses sertifikasi upah
2016	<i>Centre-right party</i> memiliki isu sertifikasi kesetaraan upah sebagai susuan utama dalam pemilihan parlemen pada oktober 2016
2017	1 Juni 2017 perundang-undangan dipresentasikan ke parlemen
2018	Pengesahan kebijakan kesetaraan upah “ <i>Law On Equal Pay Certification Based On Equal Pay Standard</i> ”

Data diolah oleh peneliti dari berbagai sumber⁴⁹

Hingga pada tanggal 24 Oktober 1975 terjadi gebrakan pertama di Islandia yaitu pemogokan kerja buruh perempuan pertama yang diselenggarakan oleh asosiasi buruh wanita Islandia. Lebih dari 25.000 perempuan datang bersama-sama untuk melakukan demonstrasi terbesar dalam sejarah negara. Pada saat itu jumlah penduduk Islandia sekitar 218.000 orang yang berarti lebih dari 10 persen penduduk perempuan Islandia mengikuti pemogokan kerja tersebut. Pemogokan buruh perempuan ini menjadi tonggak penting dalam perjuangan kesetaraan gender di Islandia. Para buruh perempuan menunjukkan pentingnya kontribusi perempuan kepada masyarakat dalam bidang pekerjaan. Pemogokan kerja buruh perempuan yang terjadi pada tahun 1975 merupakan bentuk respon dari deklarasi PBB. Hal ini dikatakan oleh salah satu aktivis perempuan Islandia bernama Marianna Traustadóttir yang juga merupakan anggota komite yang menulis *Equal Pay Standard* dalam presentasinya di webinar online yang berjudul *Certifying Equality : Equal Pay Standard* pada 7 Juni 2021.⁵⁰

Pada tahun 1976, dikeluarkan Undang-Undang baru dengan misi membayar upah yang setara antara laki-laki dan perempuan dengan nilai

⁴⁹ Cecile Jackson dan Ruth Pearson, *Feminist Visions of Development: Gender Analysis and Policy* (London, New York: Routledge, 1998); BPW, "BPW/Triangle - Our History," United Nations, "World Conference of the International Women's Year," United Nations (United Nations), diakses 21 Juni 2023, <https://www.un.org/en/conferences/women/mexico-city1975.>; IAW Communications Unit, "Equal Pay in Iceland: Setting a New Standard," International Alliance of Women, <https://www.womenalliance.org/equal-pay-in-iceland-setting-a-new-standard/>; UDHR, "Universal Declaration of Human Rights, G.A. Res. 217A (III), U.N. Doc A/810 at 71 (1948); Eirinn Larsen, Sigrun Marie Moss, dan Inger Skjelsbæk, *Gender Equality and Nation Branding in the Nordic Region*, 1 ed. (London: Routledge, 2021); Eirinn Larsen, Sigrun Marie Moss, dan Inger Skjelsbæk, *Gender Equality and Nation Branding in the Nordic Region*, 1 ed. (London: Routledge, 2021), <https://doi.org/10.4324/9781003017134>; IWRA, "Equal Pay Standard," *Kvenréttindafélag Íslands*; EU, "Iceland: Equal Pay Certification Legalised," 2017.

⁵⁰ IAW Communications Unit, "Equal Pay in Iceland: Setting a New Standard."

pekerjaan yang sama. UU ini dikenal sebagai Equality Act 1976. Namun sama dengan kebijakan sebelumnya, kebijakan yang dibuat pada tahun 1976 ini belum dapat mewujudkan adanya kesetaraan upah di Islandia. Pada tahun 1980, Vigdís Finnbogadóttir terpilih sebagai Presiden wanita pertama di Islandia, sebagai Presiden keempat.

Akhirnya pada tahun 1985, perempuan menuntut kembali kesetaraan upah dengan menekankan bahwa perempuan penting untuk perekonomian. Pada tahun ini, perempuan-perempuan di Islandia melakukan aksi bersama untuk keluar dari pekerjaan mereka sebelum waktu kerja selesai. Dilanjutkan pada tahun 2005, gerakan buruh Islandia yaitu sekitar 50.000 perempuan di Islandia berdemonstrasi untuk kembali menuntut kesetaraan upah. Demonstrasi ini bertujuan untuk menggaungkan kembali kesadaran untuk mewujudkan kesetaraan upah di Islandia. Dimulai dari tahun 2005 ini, asosiasi pekerja buruh wanita, masyarakat, akademisi dan pemerintah yang akan disebut oleh peneliti sebagai kelompok inisiasi memulai diskusi mengenai *Equal Pay Standard*. Hingga pada tahun 2008, Islandia memilih untuk meneruskan perjuangan kesetaraan upah meskipun pada saat itu terjadi *bank collapse* di sana.⁵¹

Pada tahun 2008, pemerintah Islandia memperbarui Undang-Undang yaitu Equality Act 2008. Pada tahun 2008, Undang-undang tentang Persamaan Status dan Persamaan Hak Wanita dan Pria disahkan di Islandia, bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam berbagai aspek, termasuk

⁵¹ Eirinn Larsen, Sigrun Marie Moss, dan Inger Skjelsbæk, *Gender Equality and Nation Branding in the Nordic Region*, 1 ed. (London: Routledge, 2021), <https://doi.org/10.4324/9781003017134>.

ketenagakerjaan. Perjuangan atas kesetaraan terus dilakukan, hingga perempuan memiliki peranan di dalam sektor-sektor penting pemerintahan. Sehingga menciptakan lingkungan yang memiliki visi yang sama dalam kesetaraan dan memutuskan untuk melegalisasi kebijakan terkait kesetaraan upah. Hal ini tidak terlepas dari representasi perempuan di sektor publik.

Kelompok inisiasi mencanangkan butuh waktu setidaknya 12 bulan atau 1 tahun untuk pengerjaan *Equal Pay Standard*. Namun itu bukanlah pekerjaan yang mudah. Tidak adanya contoh atau standar sebelumnya untuk kesetaraan upah adalah kesulitannya. Bahwa tidak ada di dunia yang sebelumnya pernah merancang standar untuk kesetaraan upah. Akhirnya pekerjaan tersebut memakan waktu hingga 4 (tahun) tepatnya selesai pada tahun 2011.⁵² Pada tahun 2009, Jóhanna Sigurðardóttir terpilih sebagai Perdana Menteri wanita pertama Islandia. Dilanjut pada tahun 2010, Pemerintah Islandia meluncurkan Rencana Aksi Kesetaraan Gender, yang mencakup langkah-langkah untuk mengatasi kesenjangan upah antar gender dan mendorong kesetaraan upah.

Pada tahun 2012, dokumen *Equal Pay Standard* resmi disahkan. Mulai tahun 2012, Islandia memperkenalkan proses Sertifikasi Kesetaraan Gender sukarela untuk perusahaan dan institusi. Islandia menjadi negara pertama yang memperkenalkan persyaratan sertifikasi upah gender wajib untuk perusahaan dengan 25 karyawan atau lebih. Hal ini mengharuskan organisasi untuk menunjukkan bahwa mereka memberikan upah yang sama untuk pekerjaan

⁵² IWRA, "Equal Pay Standard," *Kvenréttindafélag Íslands* (blog), diakses 15 Mei 2023, <https://kvenrettindafelag.is/en/resources/equal-pay-standard/>.

dengan nilai yang sama. Sertifikasi ini bertujuan untuk mengakui organisasi yang aktif bekerja menuju kesetaraan gender, termasuk upah yang setara. Perusahaan harus memenuhi kriteria khusus terkait dengan kebijakan, praktik, dan struktur upah kesetaraan gender.

Proses diskusi yang panjang mengenai pembuatan *Equal Pay Standard* ini merupakan hasil kolaborasi dari beberapa aktor diantaranya adalah Pemerintah Islandia, termasuk Perdana Menteri, kementerian terkait, dan pejabat pemerintah, memainkan peran penting dalam membentuk dan menerapkan kebijakan upah yang setara. Mereka bertanggung jawab untuk memulai dan mendukung proses serta mengoordinasikan upaya di antara pemangku kepentingan yang berbeda.⁵³

Komite Kesetaraan Gender, Organisasi dan Kelompok Advokasi Kesetaraan Gender Islandia secara aktif mengkampanyekan kesetaraan upah dan kesetaraan gender. Serikat pekerja di Islandia, yang mewakili kepentingan pekerja dan Konfederasi Buruh Islandia (ASÍ) serta organisasi buruh lainnya, secara aktif berkontribusi dalam perumusan. Mereka berpartisipasi dalam negosiasi, memberikan masukan, dan mengadvokasi upah yang adil dan setara bagi anggotanya.

Terdapat juga aktor individu dalam perumusan *Equal Pay Standard* ini, yaitu Helga Dögg Björgvinsdóttir sebagai Wakil Ketua dari IWRA. Helga berkontribusi dalam pembuatan *equal pay standard*. Hal ini disampaikan oleh

⁵³ Government of Iceland. "*Equal Pay Certification*".
<https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>

beliau dalam webinar yang diunggah di kanal Youtube IWRA yang berjudul “*Certifying Equality: The Equal Pay Standard*”. Helga telah berdedikasi untuk pergerakan buruh selama hampir 20 tahun.

Dilanjut pada tahun 2015, Pemerintah Islandia mengumumkan komitmennya untuk menutup kesenjangan upah gender pada tahun 2022. Islandia menekankan perlunya tindakan proaktif untuk mencapai kesetaraan upah dan berjanji untuk mengambil tindakan lebih lanjut. Oleh karena itu, dilaksanakan beragam program dan upaya dalam mewujudkan tujuan ini.

Pada tahun 2016, kelompok inisiasi melakukan *pilot project* atau proyek percontohan.⁵⁴ Selain para pengusaha dan asosiasi bisnis terlibat dalam pengembangan perumusan standar upah yang setara. Pada saat itu, penerapan *Equal Pay Standard* di perusahaan bersifat sukarela. Jadi proyek ini adalah upaya yang dilakukan oleh kelompok inisiasi untuk melihat perusahaan yang secara sukarela menerapkan standar kesetaraan upah. Jadi tidak semua perusahaan menerapkan standard tersebut. Proyek percontohan ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengesahkan upaya perusahaan dalam mencapai upah yang setara. Proyek ini bertujuan untuk memberikan kerangka kerja praktis untuk menerapkan dan menilai kebijakan upah yang setara. Pada prosesnya, disadari bahwa aturan sukarela perusahaan dalam menerapkan standar upah tersebut tidak berjalan dengan baik.

⁵⁴ Ines Wagner, Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Volume 29, Issue 2, Summer 2022, Pages 477–496, <https://doi.org/10.1093/sp/jxaa032>

Para ahli, peneliti, dan akademisi yang berspesialisasi dalam kesetaraan gender dan ekonomi tenaga kerja berkontribusi dalam memberikan wawasan, melakukan studi, dan menyumbangkan temuan penelitian. Aktor lainnya yang juga berperan penting dari awal mula pergerakan kesetaraan upah di Islandia adalah Icelandic Women's Rights Association (IWRA) merupakan organisasi formal pertama yang berfokus pada upaya perjuangan kesetaraan politik antara laki-laki dan perempuan, serta menuntut akses yang sama di bidang pendidikan, politik maupun pekerjaan.

IWRA merupakan anggota pendiri dari Icelandic Human Rights Centre (IHRC) yang juga berperan aktif bekerja sama dengan organisasi mitra di negara-negara Nordik dan Baltik, menjadi anggota the International Alliance of Women (IAW) sejak tahun 1907 dan menjadi anggota the European Women's Lobby (EWL) sejak 2019.⁵⁵ IWRA berperan aktif dalam perjuangan dan pergerakan kesetaraan gender yang juga memperjuangkan kesetaraan upah di Islandia hingga saat ini.

Masyarakat Islandia secara aktif terlibat dalam kampanye dan inisiatif kesadaran publik untuk menyoroti masalah kesenjangan upah berbasis gender. Kelompok inisiasi juga terus berusaha untuk melakukan promosi kesetaraan upah terhadap masyarakat secara luas. Setiap kali terdapat demonstrasi kesetaraan upah, mereka akan menyebarkan pamflet mengenai kesetaraan upah.

⁵⁵ "Icelandic Women's Rights Association (IWRA)," diakses 28 September 2022, <https://www.womenlobby.org/Icelandic-Women-s-Rights-Association-IWRA>.

Tepatnya pada tanggal 24 Oktober 2016, terjadi demonstrasi pekerja perempuan untuk menuntut kesetaraan upah. Demonstrasi tersebut diinisiasi oleh IWRA sebagai asosiasi perempuan. Tujuannya adalah menyuarakan kesetaraan upah di depan kantor parlemen. Tanggal ini dipilih karena tepat dengan Hari Perempuan. Tidak hanya demonstrasi saja, namun mereka juga melakukan kampanye melalui media sosial. Kampanye tersebut memiliki tujuan untuk mempromosikan kesetaraan upah dan meninggalkan pekerjaan mereka lebih awal. Demonstrasi ini dapat dikatakan berhasil, karena gerakan itu mendapat perhatian besar.

Pada tanggal 28 Oktober 2016, dilaksanakan pemilu nasional. Diketahui bahwa sebenarnya pada tahun ini bukanlah waktu yang sebenarnya untuk melaksanakan pemilu. Namun karena terdapat konflik, maka pemilu tetap dilaksanakan. Salah satu kelompok politik (*centre-right party*) di Islandia, pada tahun 2016 membawa isu sertifikasi kesetaraan upah sebagai tujuan utama dalam pemilihan parlemen.⁵⁶

Pada bulan September 2017, bertepatan dengan peluncuran EPIC, Islandia bergabung bersama EPIC. Bergabungnya Islandia dengan organisasi ini sebagai salah satu upaya konkret Islandia dalam mempromosikan dan mewujudkan kesetaraan upah.

Katrín Jakobsdóttir adalah Perdana Menteri perempuan Islandia yang menjabat sejak 30 November 2017. PM Katrin berasal dari partai *Left-Green Movement* yang mengedepankan nilai feminis, environmentalis, dan sosialis-

⁵⁶ EU, "Iceland: Equal Pay Certification Legalised," 2017.

demokratis. Kemudian pada tahun yang sama, hasil proyek percontohan Equal Pay Standard sebelumnya dievaluasi, dan dilakukan perbaikan pada *Equal Pay Standard*. Pemerintah berencana untuk menerapkan persyaratan sertifikasi wajib bagi semua pemberi kerja.

Pada tahun 2017 ini, Kementerian Pekerja Islandia mempresentasikan rancangan undang-undang ke parlemen untuk membuat Sertifikasi Kesetaraan Upah sebagai Undang-Undang. Pada tahun 2018, terdapat perhimpunan besar di Reyjavik tepatnya di depan kantor perdana Menteri dengan aksi perempuan meninggalkan pekerjaan mereka sebelum waktunya. Aksi ini dihadiri juga oleh mantan Perdana Menteri Johanna yang juga berperan sebagai pembicara pada saat itu. Tidak lupa setiap kali terdapat demonstrasi maka terdapat juga kampanye untuk mempromosikan kesetaraan upah. Kali ini, kampanye kesetaraan upah bertajuk “Don’t change woman. Change the World”.

Gambar 1 Kampanye Demonstrasi Kesetaraan Upah 2018



Gambar diambil dari laman facebook NIKK⁵⁷

⁵⁷ Nordic Information on Gender, “Slogan For Tomorrow Strike,” 2018, <https://www.facebook.com/NikkNorden/photos/a.10151815570779972/10157910178409972/?type=3>.

Pada bulan Maret 2018, Parlemen Islandia (Althingi) dengan suara bulat mengesahkan Undang-Undang Standar Gaji dan Pelaporan yang Setara. Pengesahaan kebijakan kesetaraan upah yang disebut “*Law on Equal Pay Certification based on Equal Pay Standard*”. Undang-undang mengamankan bahwa perusahaan dengan 25 karyawan atau lebih harus membuktikan upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama dengan memperoleh sertifikasi. Pengusaha diharuskan menjalani proses sertifikasi setiap tiga tahun.

Undang-Undang Kesetaraan Upah resmi disahkan pada bulan Januari 2018. Pengesahan Undang-Undang menjadi sebuah hukum yang resmi memperkuat upaya untuk mencapai kesetaraan upah di Islandia dalam bentuk yang konkret. Regulasi baru ini memberikan persyaratan wajib bagi pemberi kerja untuk menunjukkan upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama dan menjalani proses sertifikasi. Ini meningkatkan transparansi dalam mengatasi diskriminasi upah berbasis gender dan semakin memperkuat komitmen Islandia untuk menutup kesenjangan upah gender. Seluruh tahapan proses kebijakan kesetaraan upah yang terjadi di Islandia dapat dilihat dalam tabel 2.1 yang peneliti rangkum dari berbagai sumber.

D. Kebijakan Kesetaraan Upah

Islandia merupakan negara nomor satu dalam kesetaraan gender. Namun proses yang ditempuhnya pasti tidak mudah. Islandia telah melalui beragam peristiwa dan perubahan. Dalam proses panjang yang terjadi di Islandia, tentu terdapat banyak aktor yang terlibat dalam keputusan yang

membawa dampak yang besar yaitu legalisasi kebijakan kesetaraan upah di Islandia.

Terkait dengan respon pemerintah Islandia terhadap tuntutan kesetaraan upah adalah dengan upaya konkret pembentukan kebijakan kesetaraan upah. Oleh karena itu, pemerintah merespon untuk melakukan upaya negosiasi dan diskusi dengan semua pihak penting yang terlibat untuk mencapai sebuah keputusan yaitu pengesahan kebijakan kesetaraan upah.

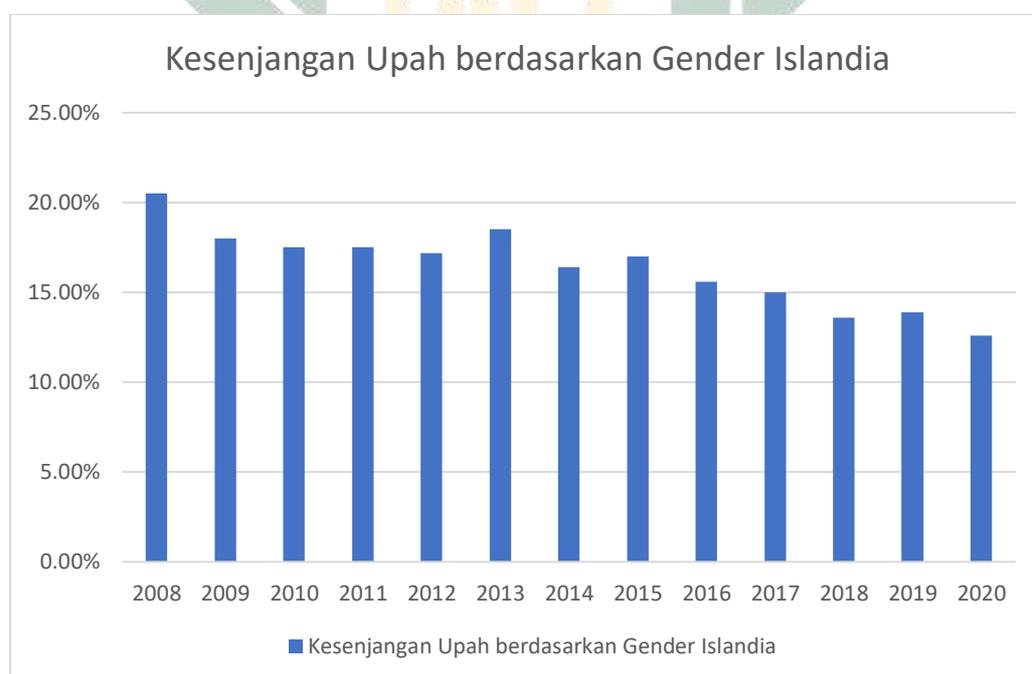
Namun sebelum itu, peneliti akan menjelaskan bagaimana kondisi kesenjangan upah di Islandia. Hal ini penting untuk dijelaskan karena merupakan poin menarik dari penelitian. Kesetaraan upah di Islandia saat ini telah sampai pada tahap yang sangat baik jika dibandingkan dengan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari grafik *gender pay gap* di Islandia di tahun ke tahun, seperti dapat terlihat pada grafik 2.1.

Sejak Kebijakan Kesetaraan Upah tahun 2008 tersebut dicanangkan, hingga saat ini kebijakan telah dilegalkan, perubahannya cukup terlihat. Pada tahun 2008 sebagai tahun pertama kebijakan tercatat, kesenjangan upah berada di persentase 20.5%. Kemudian tahun 2017 sebagai tahun sebelum UU disahkan tercatat nilai 15%. Selanjutnya pada tahun 2018, tercatat persentase 13.6%. Pada tahun 2019 cukup unik dikarenakan angkanya kembali naik pada 13.9% dengan selisih 0.3%. Namun pada tahun 2020 kembali turun yaitu 12.6%.⁵⁸ Dengan artian bahwa semakin tinggi nilai persentase yang tercatat

⁵⁸ "Iceland: The Unadjusted Gender Pay Gap 2020," Statista, diakses 22 September 2022, <https://www.statista.com/statistics/1259875/unadjusted-gender-pay-gap-iceland/>.

maka semakin tinggi tingkat kesenjangan upah yang terjadi. Namun hal ini cukup menunjukkan bahwa adanya progres baik bagi Islandia dalam rangka untuk menghapuskan kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam pemberian upah. Dapat dilihat dari penurunan angka kesenjangan upah dari tahun ke tahun. Adanya ketidaksetaraan upah yang didapatkan oleh perempuan dan laki-laki dalam berbagai sektor pekerjaan di tingkat yang sama tentu masih menjadi permasalahan. Berikut ini adalah data terkait dengan persentase kesenjangan upah di dalam berbagai sektor pekerjaan. Data ini peneliti dapatkan dari website resmi Statista. Seperti yang dapat terlihat pada Grafik 3.1.

Grafik 2.1 Kesenjangan Upah Gender di Islandia

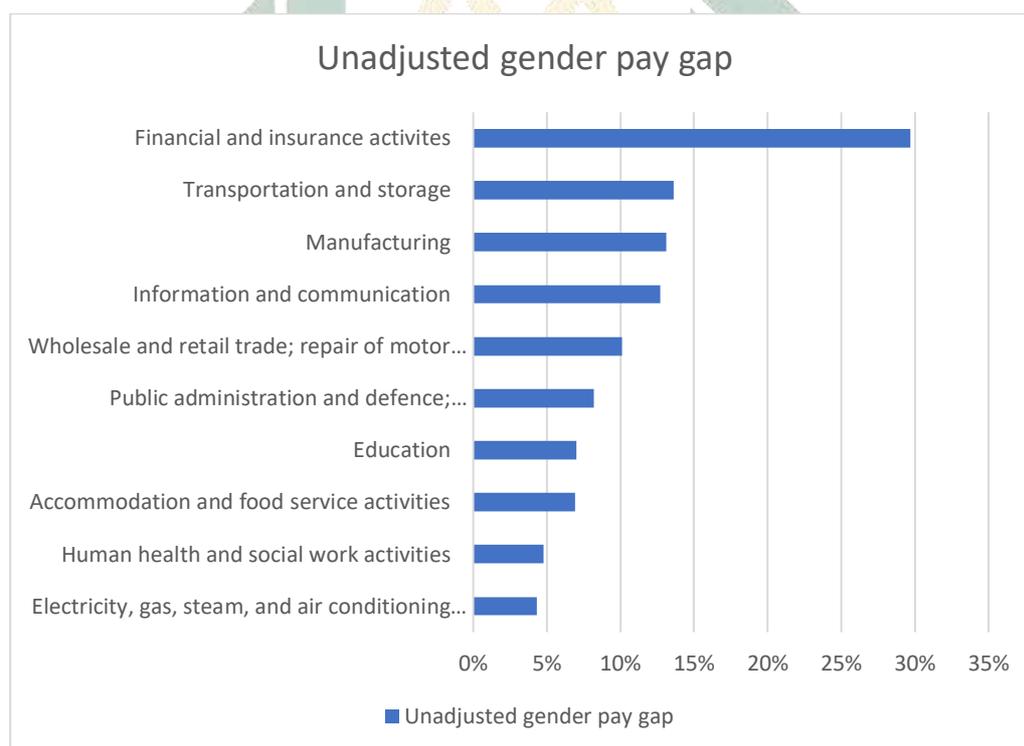


Data diolah oleh Peneliti dari website Statista⁵⁹

⁵⁹ "Iceland: The Unadjusted Gender Pay Gap 2020," Statista, diakses 28 September 2022, <https://www.statista.com/statistics/1259875/unadjusted-gender-pay-gap-iceland/>.

Grafik 3.1 menjelaskan persentase dari kesenjangan upah di dalam berbagai sektor. Di pekerjaan sektor keuangan dan asuransi yaitu 29,9%. Di sektor transportasi dan penyimpanan yaitu 13,6%. Di sektor manufaktur adalah 13,1%. Di sektor informasi dan komunikasi yaitu 12,7%. Di sektor retail yaitu 10,1%. Di sektor administrasi public adalah 8,2%. Di sektor Pendidikan yaitu 7,0%. Pada sektor akomodasi dan servis makanan adalah 6,9%. Di sektor Kesehatan manusia dan pekerja sosial yaitu 4,8%. Pada sektor elektrik, gas dan adalah 4,3%. Ini menjelaskan bahwa adanya kesenjangan upah yang paling tinggi berada di sektor transportasi.

Grafik 3.1 Unadjusted Gender Pay Gap by Economic Activities 2021



Data diolah oleh Peneliti dari website Statista⁶⁰

⁶⁰ Statistics Iceland, "Unadjusted Gender Pay Gap 10,2% in 2021," Statistics Iceland, t.t., <https://statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/unadjusted-gender-pay-gap-2021/>.

Adanya angka mengenai kesenjangan upah dan juga kesenjangan upah di berbagai sektor menjadi penting. Sebagai tolak ukur keberhasilan dan perkembangan dari progress yang dilewati dalam proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah. Hingga pada akhirnya, Islandia mengesahkan kebijakan kesetaraan upah di tahun 2018. Kebijakan kesetaraan upah Islandia tahun 2008, membahas secara rinci mengenai hak yang harus didapatkan antara laki-laki dan perempuan di semua sektor. Dalam Section III Administration, Article 4 menyatakan bahwa pihak-pihak yang tidak patuh akan permintaan kesetaraan gender akan dikenakan denda.⁶¹ Lebih tepatnya permintaan tersebut adalah komplain atas ketidaksetaraan upah yang terjadi. Mengenai kesetaraan upah, dibahas di beberapa pasal, namun secara khusus pada Article 19 Wage Equality dengan menyatakan perempuan dan laki-laki yang melakukan pekerjaan dengan nilai yang sama harus diberi upah yang setara. Juga terdapat aturan pada Section III, Article 18 bahwa perusahaan dengan 25 karyawan atau lebih harus menerapkan perspektif kesetaraan gender di dalam kebijakan personal perusahaan. Kemudian di dalam dokumen resmi ini tercatat pelarangan atas diskriminasi berdasarkan gender.

Sedangkan pada Undang-Undang Kesetaraan Upah 2018 atau *Equal Pay Certification*, berisi mengenai aturan yang berlaku untuk sistem kesetaraan upah dari perusahaan sesuai dengan *Equal Pay Standard*. Kebijakan ini secara resmi yang mewajibkan semua perusahaan dengan 25 karyawan atau lebih,

⁶¹ Government of Iceland, "Act on equal status and equal rights of women and men no 10/2008.pdf," 2008, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1556/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men_no-10-2008.pdf.

untuk memberikan bukti tahunan atas upah yang setara untuk pria dan wanita. Perusahaan diminta untuk membuktikan bahwa mereka menggaji karyawannya setara, tanpa diskriminasi atas gender. Disebutkan di dalam aturan, bahwa perusahaan harus mengaudit sertifikasi tersebut pada lembaga yang terakreditasi. Ini merupakan langkah yang komprehensif, dimana kelengkapan antara satu komponen dan komponen lainnya mengenai kesetaraan upah telah dibuat sedemikian rupa di Islandia. Kemudian ditambahkan di dalam *Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender* yang berlaku pada tahun 2021, bahwa perusahaan yang tidak mematuhi aturan di atas akan dikenakan denda.

Kebijakan yang telah dipaparkan di atas dibuat dengan tujuan menghapuskan diskriminasi berdasarkan gender agar diberikan upah yang setara dalam melakukan pekerjaan dengan nilai yang sama.⁶² Yang menarik dari kebijakan ini yaitu terdapat sertifikasi sebagai syarat bagi perusahaan untuk menerapkan *Equal Pay Management System*, yaitu sistem yang harus diciptakan oleh organisasi atau perusahaan mengenai aturan pembayaran berbasis kesetaraan.

Dari kebijakan ini, perusahaan diminta untuk membuktikan bahwa mereka memberi upah yang setara kepada pegawai laki-laki dan perempuan dengan nilai pekerjaan yang sama. Bukti tersebut adalah upaya transparansi dari perusahaan kepada pemerintahan sesuai dengan *Equal Pay Certification*

⁶² Government of Iceland, "Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender," 2017, [https://www.government.is/library/04-Legislation/Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf).

atau sertifikasi kesetaraan upah. Dalam sertifikasi ini tertulis berbagai aturan, persyaratan dan bentuk kesepakatan atau perjanjian yang harus dibuat dan dijalankan oleh perusahaan sesuai dengan *Equal Pay Standard*. Sertifikasi dilakukan oleh auditor yang memiliki kapabilitas untuk mengukur nilai upah dan memastikan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai kerja masing-masing secara adil antara laki-laki dan perempuan. Kebijakan kesetaraan upah yang dimiliki oleh Islandia terkenal dengan kebijakan yang radikal karena ada sanksi atau denda yang akan dikenakan pada perusahaan atau lembaga yang tidak mematuhi kebijakan tersebut. Juga perusahaan yang telah terverifikasi lulus sertifikasi kesetaraan upah akan ditandai dengan logo khusus equal pay Islandia.

Equal Pay Standard ditulis atas kerja sama antara gerakan buruh, konfederasi pengusaha dan kementerian tenaga kerja dan keuangan yang dikembangkan pada tahun 2012 dan didukung secara finansial oleh mitra dan Kementerian Kesejahteraan Islandia, dan juga kontribusi pihak lainnya.⁶³ Term standar disini memiliki definisi seperangkat aturan dan pedoman yang menganalisis struktur upah dalam sebuah perusahaan. Lebih khusus memberikan paparan mengenai pendekatan sistemik untuk keputusan gaji, diantaranya adalah klasifikasi dan peringkat pekerjaan, audit gaji dan prosedur formal dan definisi peran terkait dengan keputusan gaji.

⁶³ Iars, "Iceland a Step Closer to Equal Pay," *Nordic Labour Journal*, diakses 28 September 2022, <http://www.nordiclbourjournal.org/i-fokus/in-focus-2014/iceland-back-on-its-feet/article.2014-06-12.6461720786>.

Equal Pay Standard dikembangkan sesuai dengan standar internasional oleh International Standardization Organization (ISO), sebagai organisasi yang memiliki wewenang untuk menentukan standar internasional. Kebijakan kesetaraan upah di Islandia disesuaikan dengan ISO agar memungkinkan untuk diterjemahkan atau diadopsi di negara seluruh dunia.⁶⁴ Kebijakan ini terbentuk sebagai upaya dari Islandia dalam menangani kesenjangan upah yang merugikan.

Undang-undang tersebut mulai berlaku pada 1 Januari 2018 dan pemberi kerja dengan 250 karyawan atau lebih harus menerapkan standar upah yang sama sebelum 31 Desember 2018; pemberi kerja dengan 150-249 karyawan harus menyelesaikan sertifikasi pertama mereka sebelum 31 Desember 2019; pemberi kerja dengan 90-149 karyawan pada 31 Desember 2020; dan pemberi kerja dengan 25-89 pegawai paling lambat 31 Desember 2021. Namun, semua kementerian negara harus sudah menjalani sertifikasi pertama mereka paling lambat 31 Desember 2018, dan lembaga negara dan perusahaan milik negara dengan 25 pegawai atau lebih paling lambat 31 Desember 2019.⁶⁵

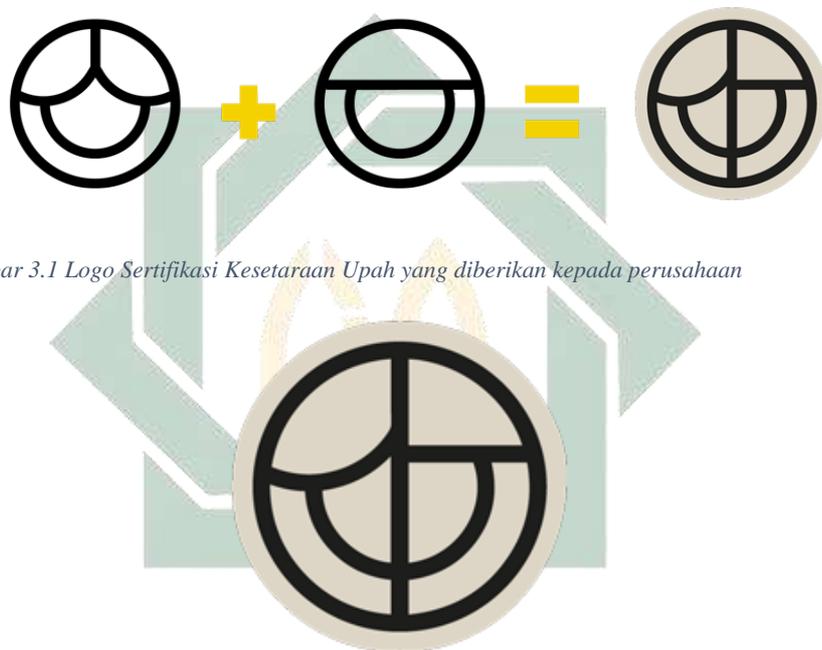
Di tahun yang sama 2018, pelaksanaan undang-undang tersebut berlangsung secara bertahap sepanjang tahun. Pemberi kerja memulai proses melakukan audit gaji, mengidentifikasi perbedaan upah berbasis gender, dan mengambil tindakan korektif untuk mencapai upah yang setara. Pada tahun

⁶⁴ Ministry of Social Affairs and Labour, "New Icelandic law on Equal Pay Certification entered into force on January 1, 2018," *Government of Iceland (blog)*, 2018.

⁶⁵ redinica.org, "Equal Pay Legislation in Iceland," 2022, <https://www.radnica.org/novosti/equal-pay-legislation-in-iceland#:~:text=On%20June%201st%202017%2C%20A1%C3%BEingi,Rights%20of%20Women%20and%20Men.>

2019 hingga saat ini, Equal Pay Standard terus diterapkan dan ditegakkan di Islandia. Perusahaan menjalani audit rutin dan proses sertifikasi untuk memastikan kepatuhan berkelanjutan terhadap hukum. Perusahaan yang dinilai lolos dalam sertifikasi akan mendapatkan logo khusus. Seperti terlihat pada gambar 3.1.

Gambar 2.1 Logo Sertifikasi Kesetaraan Upah merupakan perpaduan dari simbol laki-laki dan perempuan



Gambar 3.1 Logo Sertifikasi Kesetaraan Upah yang diberikan kepada perusahaan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Gambar diambil dari website resmi Islandia⁶⁶

Logo sertifikasi kesetaraan upah di Islandia merupakan gabungan dari symbol dua individu yang berbeda yang setara. Hal ini dibuat sebagai representasi dari adanya kesetaraan upah berbasis gender. Pemberian logo khusus sertifikasi kesetaraan upah dimaksudkan agar lebih mudah untuk mengenali lembaga yang belum melakukan sertifikasi kesetaraan upah.

⁶⁶ Government of Iceland, "Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender."

Sehingga akan mudah terlihat apabila perusahaan tersebut belum melakukan sertifikasi.

E. Keberhasilan Pembentukan Law on Equal Pay Certification Based on Equal Pay Standard

Keberhasilan pembentukan *Law on Equal Pay Certification Based on Equal Pay Standard* merupakan keberhasilan proses lokalisasi norma di Islandia. Adopsi dan adaptasi norma internasional kesetaraan upah di Islandia dapat dikatakan berhasil. Dibuktikan dengan adanya implementasi yang baik terkait dengan perwujudan kesetaraan upah. Proses lokalisasi norma di Islandia tentu tidak akan sepenuhnya sama dengan konsep *norm localizations* dari Amitav Acharya. Namun peneliti akan menggunakan konsep sebagai kacamata analisis dalam penelitian.

Idealnya, proses lokalisasi norma sesuai dengan konsep *norm localizations* dapat dilihat pada bagan 2.1. Namun dalam proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia terjadi dinamika yang sangat bervariasi. Antara para aktor yang berkontribusi saling tarik ulur dan berkesinambungan. Secara garis besar, proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah Islandia dapat dilihat pada bagan 3.1.

Bagan 2.1 Lokalisasi Norma Kesetaraan Upah di Islandia

LOKALISASI NORMA

PRE-LOCALIZATION

(Para aktor tentu melakukan seleksi terhadap norma global dengan cara defensif, namun proses itu akan berubah ketika norma tersebut dirasa sesuai dan benar)



LOCAL INITIATIVE

(Kontribusi aktor lokal di Islandia sangat berperan penting dalam hal ini, baik pemerintah, organisasi lokal dan individu)



ADAPTATION

(Pembuatan Equal Pay Standard dan mengesahkan Law on Equal Pay Certification Based on Equal Pay Standard)



AMPLIFICATION AND UNIVERZALISATION

(Implementasi Law on Equal Pay Certification Based on Equal Pay Standard)

Data diolah oleh Peneliti berdasarkan konsep lokalisasi norma Amitav Acharya⁶⁷

Kesetaraan upah sebagai norma internasional termuat dalam beberapa instrument kebijakan internasional seperti yang telah dijelaskan pada bagian kesetaraan upah sebagai norma internasional. Islandia melakukan ratifikasi

⁶⁷ Amitav Acharya, "How Ideas Spread: Whose Norms Matter? Norm Localization and Institutional Change in Asian Regionalism," *International Organization* 58, no. 2 (2004): 239–75, <http://www.jstor.org/stable/3877858>.

Konvensi ILO No.100 sebagai penerimaan terhadap norma internasional. Pada bagian ini, pemerintah sebagai salah satu aktor yang menyetujui norma internasional kesetaraan upah dengan cara melakukan ratifikasi terhadap konvensi internasional. Penerimaan terhadap suatu norma dapat dikatakan sebagai persetujuan atau memiliki pemahaman yang sama dengan gagasan tersebut.

Hal ini dapat dikategorikan sebagai tahapan *pre-localization*. Di sisi lain, salah satu aktor kelompok inisiasi yang lain yaitu asosiasi pekerja perempuan Islandia menerima norma internasional kesetaraan upah sebagai suatu norma yang patut untuk diperjuangkan di Islandia. Pada teorinya, aktor lokal setuju dengan ide kesetaraan upah. Selain itu faktor lainnya adalah Islandia sebagai salah satu negara nordik yang dikenal dengan negara yang menjunjung kesetaraan gender. Oleh karena itu, mereka tidak defensif dengan adanya gagasan baru tersebut, melainkan turut ikut memperjuangkannya.

Pemerintah Islandia, pembuat kebijakan, dan pemangku kepentingan terkait mengidentifikasi relevansi dan pentingnya mengadopsi serta menerapkan norma-norma internasional di Islandia. Mereka menyadari bahwa kesetaraan upah adalah masalah krusial untuk mempromosikan kesetaraan gender dan mengatasi kesenjangan upah di Islandia.

Selanjutnya pada tahapan *local initiative*, beberapa kelompok inisiasi pada awalnya memperjuangkan kesetaraan upah dengan cara melakukan demonstrasi dan kampanye. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa aksi demonstrasi pekerja perempuan yang massif dengan harapan terwujudnya

kesetaraan upah di Islandia. Tidak hanya demonstrasi, mereka juga melakukan beragam kampanye untuk mempromosikan kesetaraan upah dengan tujuan mengenalkan bahwa kesetaraan upah sangatlah penting. Kelompok inisiasi percaya bahwa dengan promosi kesetaraan upah kepada masyarakat dapat membantu tercapainya tujuan kesetaraan upah di Islandia.

Adopsi norma tersebut berwujud pembuatan kebijakan kesetaraan upah pertama di Islandia tepatnya pada tahun 1961. Kebijakan kesetaraan upah pada saat itu diharapkan dapat tercapai pada tahun 1967. Namun karena sedikitnya representasi perempuan di dunia politik saat itu menyulitkan kebijakan tersebut dapat tercapai. Sedikit harapan kesetaraan upah dapat tercapai karena tidak memiliki kesepemahaman yang sama.

Hal ini membuktikan bahwa representasi dalam proses implementasi suatu regulasi merupakan hal yang sangat penting. Brynhildur sebagai Sekretaris Jenderal Asosiasi Hak Perempuan Islandia pernah mengatakan bahwa *"equality comes with equal representation"*.⁶⁸ Oleh karena itu perempuan terus memperjuangkan haknya, berdaya dan dapat menjadi tokoh penting di dalam bidang politik terlebih khusus di dalam parlemen. Sehingga lebih mudah memperjuangkan berbagai kepentingan perempuan.

Aksi demonstrasi perempuan pada tahun 1975 merupakan reaksi dari Deklarasi PBB di tahun 1974. Hal ini dikatakan oleh Mariana Trausdottir, salah satu aktivis wanita yang juga merupakan perumus *Equal Pay Standard*.

⁶⁸ "History of the Feminist Movement in Iceland," 2021, https://youtu.be/_Qhjmu4qMRg.

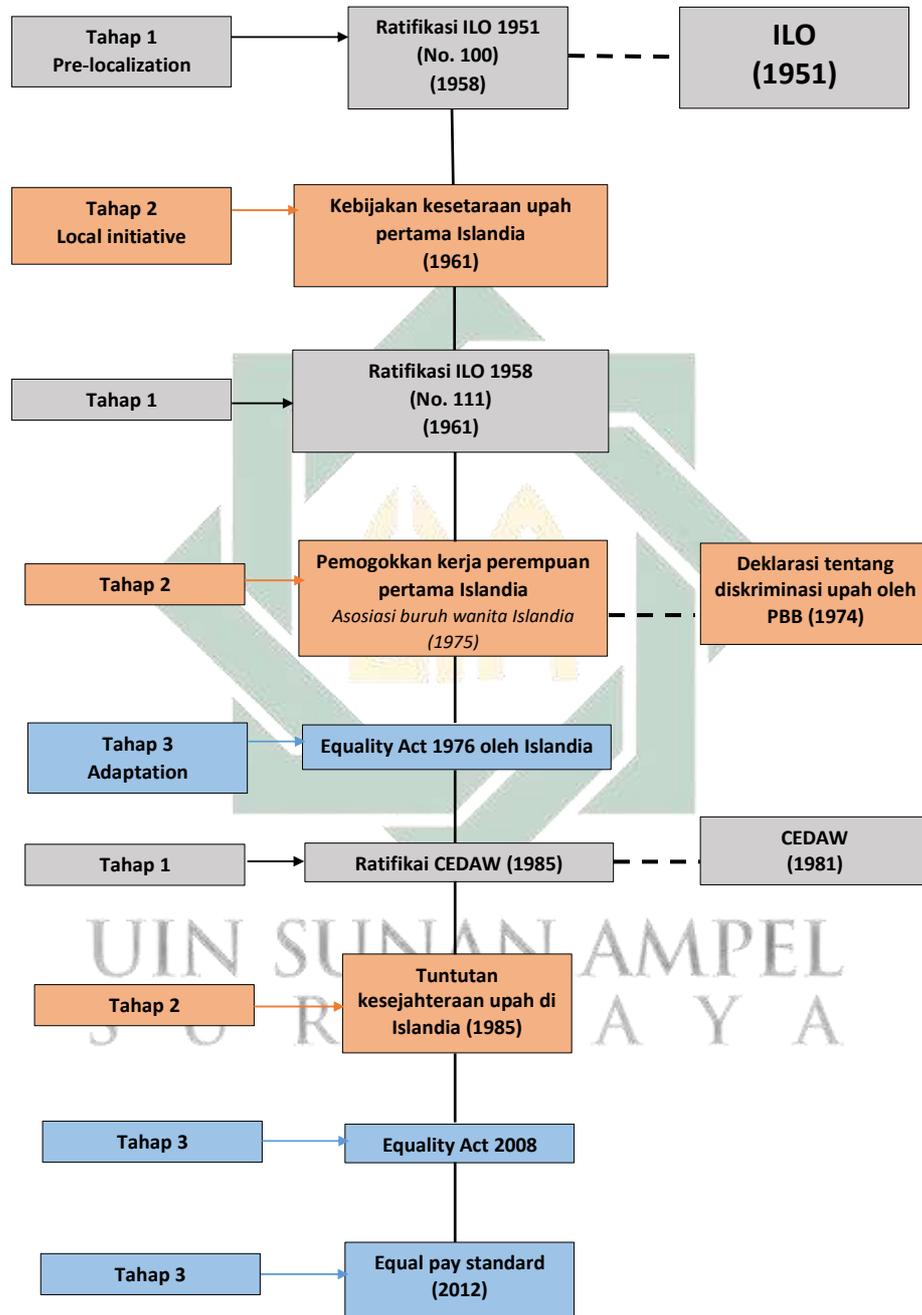
Adanya aksi dan reaksi disini membuktikan adanya keterkaitan dan kesepemahaman antara aktor internasional dan aktor lokal.

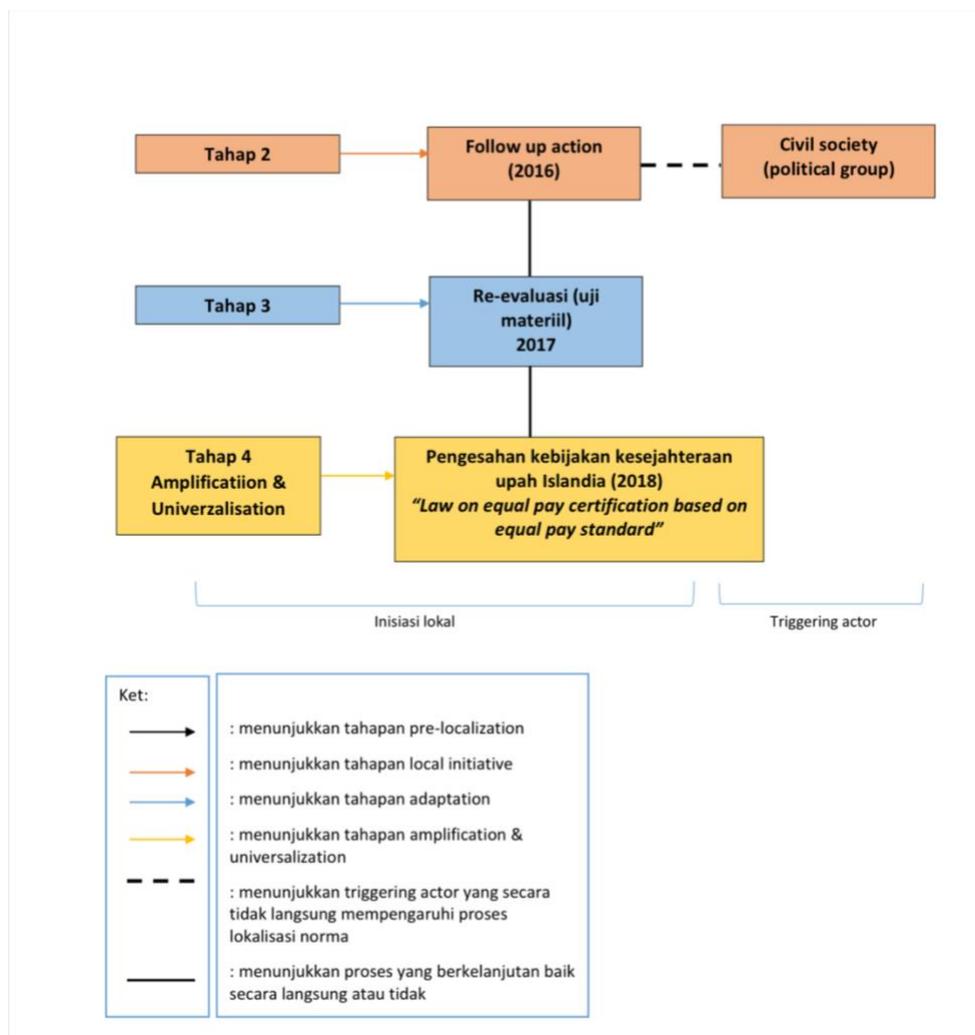
PBB dalam tahapan ini, dapat disebut sebagai *triggering actor*. Adanya tindakan dari PBB dalam mendeklarasikan kesetaraan upah menjadi satu hal yang menguatkan aktor lokal untuk melanjutkan perjuangan. Dukungan internasional menjadi faktor penting karena dapat diartikan norma kesetaraan upah tersebut harusnya tidak hanya diterima saja, namun juga bisa diterapkan.

Setelah aktor kelompok inisiasi mengadopsi norma, melakukan beragam aksi, kemudian mereka melakukan adaptasi. Tahap adaptasi disini adalah proses ketika norma internasional disesuaikan dengan pemahaman lokal atau dapat disebut dengan proses pelokalan. Islandia kemudian kembali membuat kebijakan serupa dengan harapan kesetaraan upah dapat terwujud pada tahun 1976. Tetapi tujuan pada kebijakan tahun 1976 belum terwujud. Kembali dengan kendala yang sama, pada saat itu perempuan di parlemen hanyalah dua orang saja.⁶⁹ Sehingga sangat sulit untuk mewujudkannya. Pengesahan kebijakan kesetaraan upah di Islandia adalah wujud dari tahap *adaptation*.

⁶⁹ Kvenréttingafélag Íslands, "Looking for information about equal pay in Iceland? All about the Equal Pay Standard," 4 Januari 2018, <https://kvenrettindafelag.is/en/looking-for-information-about-equal-pay-in-iceland-all-about-the-equal-pay-standard/>.

Bagan 3.1 Proses Pembentukan Kebijakan Kesetaraan Upah di Islandia





Bagan dibuat oleh peneliti dari penemuan data penelitian

Islandia meratifikasi CEDAW pada tahun 1985 sebagai upaya berkelanjutan dalam perwujudan kesetaraan gender, termasuk untuk mewujudkan kesetaraan upah. Di tahun yang sama, terjadi demonstrasi kembali terhadap tuntutan kesetaraan upah. Terjadinya beberapa demonstrasi di Islandia untuk menuntut kesetaraan upah dapat disebut sebagai inisiasi lokal dari aktor lokal dalam merespon situasi internasional. Mereka melakukan gerakan sosial, dengan melakukan aksi bersama untuk mencapai tujuan yang

diinginkan.⁷⁰ Demonstrasi yang dilakukan oleh aktor inisiasi selain pemerintah tidak berhenti pada tahun 1985 saja, demonstrasi kembali terjadi pada tahun 2005.

Perbedaannya dengan demonstrasi sebelumnya adalah terdapat diskusi serius dari para aktor inisiasi untuk membahas kesetaraan upah. Mereka melakukan *collective agreement* antara konfederasi buruh perempuan dan pemberi kerja. Perjanjian tersebut berbicara mengenai sertifikasi upah. Dikatakan bahwa di Islandia, perjanjian bersama yang sah juga dianggap sebagai hukum. Maka tidak diperbolehkan bagi penandatanganan untuk melanggar peraturan tersebut.

Terdapat proses lobi dengan pemerintah sebagai aktor yang memiliki pengaruh lebih besar di dalam negeri. Pada akhirnya, pemerintah juga bergabung menjadi pihak ketiga di dalam perjanjian tersebut. Karena persetujuan pemerintah sangat dibutuhkan pada proses ini. Perjanjian tersebut dinamakan *tripartite agreement*. Pada tahapan adaptasi ini, aktor inisiasi lokal telah melangkah lebih jauh daripada sebelumnya.

Aktor inisiasi Islandia melakukan adopsi dan adaptasi norma internasional agar sesuai dengan konteks dan kebutuhan khusus negara. Islandia mengakui pentingnya norma dan standar internasional terkait dengan upah yang setara. Hal ini termasuk dari ratifikasi konvensi dan inisiatif oleh

⁷⁰ Andi Haris, Asyraf Bin Hj. AB Rahman, Wan Ibrahim Wan Ahmad, "Mengenal Gerakan Sosial Dalam Perspektif Ilmu Sosial | Hasanuddin Journal of Sociology," 3 Juli 2019, <http://journal.unhas.ac.id/index.php/HJS/article/view/6930>.

organisasi internasional yang mempromosikan kesetaraan upah seperti ILO dan PBB.

Akhirnya Islandia mengesahkan kebijakan kesetaraan upah kembali pada tahun 2008. Pada salah satu pasalnya menyatakan bahwa perempuan dan laki-laki harus diberikan upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama. Namun masih saja, laki-laki dibayar lebih tinggi daripada perempuan. Pada tahun ini, terjadi diskusi dan perumusan lanjutan untuk membentuk standar kesetaraan upah. Para aktor inisiasi kemudian mengajak undangan terbuka bagi siapa saja yang ingin ikut andil dalam perumusan standar kesetaraan upah. Diketahui bahwa diperbolehkan bagi individu untuk ikut serta dalam perumusan standar apabila tertarik dan berdedikasi dalam isu ini. Bersama dengan pemangku kepentingan lainnya, aktor inisiasi berkolaborasi dan bekerja sama untuk membentuk standar kesetaraan upah, yang bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan gender dan upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama

Para aktor inisiasi merencanakan agar standar kesetaraan upah tersebut selesai dalam 12 bulan (1 tahun) namun ternyata dibutuhkan waktu 4 tahun hingga selesai pada tahun 2011. Disini dapat terlihat bahwa terbukanya partisipasi publik menjadi salah satu faktor terwujudnya suatu gagasan. Adanya partisipasi publik semakin memperluas kemungkinan untuk melihat permasalahan yang terjadi di lapangan.⁷¹ Sehingga perumusan dapat berhasil

⁷¹ Sabrina Nadilla, "Pelokalan Hak Asasi Manusia Melalui Partisipasi Publik dalam Kebijakan Berbasis Hak Asasi Manusia," *Jurnal HAM* 10, no. 1 (19 Juli 2019): 85, <https://doi.org/10.30641/ham.2019.10.85-98>.

dari adanya kolaborasi pendekatan *bottom-up* dan *top-down*, dari pemerintah ke masyarakat dan sebaliknya dari masyarakat ke pemerintah.

Pada tahun 2012, perumusan standar kesetaraan upah tersebut dikenal dengan *Equal Pay Standard* dan mulai dikenalkan kepada publik. Standar tersebut berisi mengenai pedoman untuk menganalisis apakah perempuan dan laki-laki diberi upah yang sama untuk pekerjaan bernilai sama. Dijelaskan di dalamnya untuk menerapkan manajemen sistem kesetaraan upah tahap demi tahap. Pada saat itu hanya beberapa perusahaan yang menerapkannya karena memang bersifat sukarela.

Pembuatan *Equal Pay Standard* oleh aktor lokal sangat dibutuhkan sebagai bentuk penyesuaian dari norma internasional. Aktor inisiasi akan berusaha membuat pedoman yang sesuai dengan norma lokal, sesuai dengan lingkungan di dalam negeri. Penyesuaian itu dilakukan sebagai bentuk penyempurnaan lokalisasi norma. Karena proses lokalisasi dari norma internasional harus disesuaikan dengan norma lokal agar berbuah hasil yang baik. Dalam prosesnya, dibutuhkan waktu yang cukup lama karena para ahli, peneliti, dan organisasi kesetaraan gender di Islandia juga harus melakukan penelitian, memeriksa dinamika di dalam pasar tenaga kerja Islandia, menilai kesenjangan upah, dan mengidentifikasi strategi potensial untuk mengatasinya, salah satunya dengan pembuatan *Equal Pay Standard*.

Pada tahun 2016, terdapat *follow up actions* dari salah satu kelompok politik yang membawa isu kesetaraan upah di dalam kampanye pemilu sebagai aktor pemicu. Selanjutnya dilakukan uji materiil melalui proyek percontohan

terhadap *Equal Pay Standard* dari tahun 2016 hingga 2017. Uji materiil ini penting dilakukan, untuk melihat bagaimana implementasi dari suatu peraturan tersebut. Di tahun yang sama yaitu 2016, Islandia meratifikasi konvensi ILO No.111. Aktivitas ini mengulang tahapan *pre-localization* dan *local initiative*. Dengan adanya pengulangan tahapan ini, menjadi titik balik isu kesetaraan upah muncul ke permukaan lagi. Dampak dari ratifikasi ini semakin menambah informasi dan pengetahuan bagi sebagian orang di Islandia terkait isu diskriminasi upah dan pentingnya mewujudkan kesetaraan upah. Dalam proses adopsi dan adaptasi, melibatkan penggabungan prinsip dan standar dari sumber internasional dengan mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan di dalam negeri. Kebijakan kesetaraan upah yang ada telah disesuaikan dengan sistem hukum negara, norma dan budaya, dan komponen lainnya.

Pada tahun 2017, kelompok partai tersebut masuk ke dalam parlemen sebagai salah satu koalisi partai dari Perdana Menteri Katrin yang terpilih. Adanya penyuaran kembali terhadap isu kesetaraan upah semakin menambah kekuatan atas gagasan tersebut dapat tercapai. Pada tahun yang sama, Islandia bergabung dengan EPIC. Setelah uji materiil terhadap *Equal Pay Standard* selesai, pedoman standar kesetaraan upah ini direncanakan untuk disahkan menjadi Undang-Undang. Rancangan kebijakan diajukan ke Parlemen Islandia untuk diperdebatkan dan disetujui. Anggota Parlemen meninjau kebijakan yang diusulkan, terlibat dalam diskusi, dan berpotensi membuat amandemen untuk memastikan kesesuaiannya dengan undang-undang dan pertimbangan

politik Islandia. Setelah kebijakan disetujui, pemerintah menetapkan mekanisme untuk implementasi, pemantauan, dan penegakan kebijakan.

Islandia memberikan keputusan disahkannya kebijakan tersebut tepat pada bulan Januari 2018. Sebuah hasil dari proses yang panjang tersebut dinamakan *Law on Equal Pay Certification Based on Equal Pay Standard*. Dengan dokumen yang berjudul *Regulation No. 1030 of 13 November 2017 on the certification of equal pay systems of companies and institutions according to the Equal Pay Standard*.⁷² Dapat dikatakan bahwa upaya lugas dari Islandia sebagai bentuk tanggungjawab dan adanya dorongan dari tergabungnya Islandia ke dalam EPIC.

Keputusan pengesahan kebijakan kesetaraan upah tidak lama setelah PM Katrin menjabat. Dapat dinilai bahwa ini menjadi salah satu faktor penting dari keberhasilan pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia. PM Katrin adalah seorang perempuan dan juga seorang Ibu. Selain itu, beliau juga merupakan anggota partai *Left-Green Movement* yang berfokus pada nilai-nilai sosialis demokratis, feminisme, dan lingkungan hidup. Dari latar belakang yang dimiliki oleh PM Katrin sangat mendukung keputusan yang dibuat terkait kesetaraan upah selama masa pemerintahannya yaitu dari tahun 2017 sejak PM Katrin menjabat hingga saat ini. Adanya partisipasi yang besar dan kuat dari Perdana Menteri untuk mengesahkan kebijakan kesetaraan upah di Islandia.

⁷² Iceland, "Regulations No. 1030 of 13 November 2017 on the certification of equal pay systems of companies and institutions according to the ÍST 85 Standard." (Government of Iceland, 2017), https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificatinOfEqualPaySytems_25012018.pdf.

Sebagai figure representasi negara, PM Katrin berhasil dalam mengambil putusan yang tepat, karena beliau dapat dianggap sebagai aktor putusan.

Sebagai aktor tunggal, pemerintah memiliki pengaruh kuat dengan beragam instrumennya termasuk Undang-Undang. Dengan disahkannya Undang-Undang tersebut menjadi larangan untuk melanggar peraturan. Pada akhirnya, Islandia masuk ke dalam tahap *amplification* dan *universalizations*. Penerapan kebijakan ini pada awalnya sangat tidak disetujui oleh Lembaga-lembaga disana. Penolakan ini terjadi karena dibutuhkan biaya yang besar dalam perubahan manajemen agar tercipta *Equal Pay Management System* di setiap perusahaan.

Pemerintah mencantumkan di dalam Undang-Undang bahwa institusi yang tidak menerapkan peraturan akan dikenakan denda. Dalam hal ini, Islandia disebut menerapkan kebijakan yang radikal. Karena setiap perusahaan harus mampu membuktikan bahwa mereka memberikan upah yang setara bagi pekerjaan dengan nilai yang sama. Meskipun Islandia merupakan negara demokrasi, namun berbeda dengan penerapan kebijakan kesetaraan upah. Penerapannya dianggap otoritarian, keharusan untuk patuh pada negara.

Selain itu, institusi yang telah melewati proses sertifikasi secara resmi akan diberikan logo sertifikasi upah dengan diperiksa secara berkala. Hal ini bertujuan untuk membedakan institusi yang belum dan sudah melakukan sertifikasi upah. Sebagai bentuk representasi nyata dari implementasi kebijakan kesetaraan upah. Di sini dapat dinilai bahwa logo tersebut akan menambah kepercayaan publik terhadap perusahaan. Masyarakat akan lebih

mempercayai keamanan perusahaan yang telah memiliki logo sertifikasi kesetaraan upah. Terbukti bahwa terdapat hubungan antara reputasi perusahaan dengan loyalitas pelanggan.⁷³ Dengan citra perusahaan yang baik, maka selaras dengan itu, perusahaan akan menguatkan loyalitas pelanggan. Dengan itu pula, laba yang akan didapatkan oleh perusahaan juga akan semakin besar. Hal inilah yang menjadi alasan bagi perusahaan untuk melakukan sertifikasi upah sebagai salah satu bentuk strategi psikologis.

Pemerintah Islandia akan melakukan penelitian dan analisis untuk mengevaluasi keadaan saat ini terkait kesetaraan upah. Islandia akan terus mengevaluasi efektivitas kebijakan kesetaraan upah yang telah diterapkan. Jika diperlukan, pemerintah dapat memperbaiki atau mengubah kebijakan untuk mencapai tujuan kesetaraan upah yang lebih baik. Berikut adalah diagram yang menggambarkan skenario bagaimana norma kesetaraan upah di Islandia dapat dilokalisasi ke dalam norma lokal hingga pada akhirnya diimplementasikan menjadi sebuah kebijakan menjadi sebuah kebijakan.

Para aktor inisiasi berkolaborasi dan terlibat dalam konsultasi, negosiasi, dan diskusi untuk membentuk Kebijakan Kesetaraan Upah di Islandia. Upaya kolektif mereka berkontribusi pada pengembangan dan implementasi kebijakan, yang bertujuan untuk mencapai kesetaraan gender dan upah yang setara untuk pekerjaan bernilai sama. Diketahui bahwa dalam

⁷³ Tantri Yanuar Rahmat Syah, "Perbedaan Pengaruh Citra Merek Dan Reputasi Perusahaan Terhadap Kualitas Produk, Nilai Pelanggan Dan Loyalitas Pelanggan Di Pasar Bisnis" 4 (2013), 225.

prosesnya, Islandia menggunakan upaya kolaborasi dan koordinasi. Dimana semua pihak diajak untuk berkontribusi terhadap kesetaraan upah.

Diketahui bahwa dalam proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah terdapat proses lokalisasi norma. Pola yang berulang dari beberapa tahapan di dalam konsep aslinya menghasilkan dinamika yang berbeda. Adanya adopsi norma internasional diakui oleh aktor lokal. Aktor lokal melakukan sebuah aksi yang konkret, bekerja sama dengan satu dan lainnya untuk melakukan adaptasi norma. Norma internasional harus disesuaikan dengan norma lokal agar penerapannya dapat berhasil dan berjalan dengan baik. Keberhasilan lokalisasi norma di Islandia adalah bentuk kolaborasi dari semua aktor inisiasi yang saling berkontribusi. Keseluruhan proses lokalisasi norma di Islandia tidak seratus persen sama dengan konsep lokalisasi norma milik Acharya. Karena di dalam entitas yang berbeda, penerapan lokalisasi norma akan berbeda pula hasil dan juga tahapan-tahapannya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

Pada bab penutup ini, peneliti menguraikan kesimpulan dan saran. Sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Proses pembentukan kebijakan kesetaraan upah di Islandia mengikuti norma internasional. Proses pembuatan kebijakan merupakan hasil dari adopsi lokal Islandia dari kebijakan internasional yang kemudian dilokalisasi. Proses yang dilalui dalam pembentukan kebijakan kesetaraan upah melalui beberapa tahapan yang panjang sehingga dapat terbentuk kebijakan kesetaraan upah di Islandia. Hal ini juga dapat dilihat dari perjuangan para aktor. Dimulai dari aktor internasional hingga lokal, kesemuanya memiliki tujuan yang sama yaitu memperjuangkan kesetaraan upah. Mereka mengikuti norma internasional kesetaraan upah.

Proses terbentuknya kebijakan kesetaraan upah di Islandia sesuai dengan konsep lokalisasi bahwa norma global harus disesuaikan dengan norma lokal. Aktor lokal menanamkan mengenai pentingnya kesetaraan upah dan serius untuk bekerja dalam hal itu. Sehingga masyarakat memiliki kesadaran yang tinggi untuk juga memperjuangkan kesetaraan upah. Latar belakang dari para aktor juga mempengaruhi proses pembentukan kebijakan. Seperti Islandia menganut sistem pemerintahan demokrasi sosial, bahwa kesetaraan pemenuhan hak yang sama untuk setiap warga negara adalah hal yang patut untuk diperjuangkan.

Proses pembentukan *Law on Equal Pay Certification based on Equal Pay Standard* di Islandia dianggap sebagai bentuk lokalisasi norma. Lokalisasi norma mengacu pada adopsi dan adaptasi norma internasional oleh aktor lokal agar sesuai dengan konteks dan kebutuhan spesifik negara atau wilayah tertentu. Dalam kasus Islandia, hukum kesetaraan upah dipengaruhi oleh norma dan standar internasional yang mempromosikan kesetaraan gender dan upah setara. Adapun instrument kebijakan internasional yang memuat norma internasional memberikan prinsip dan standar panduan terkait upah yang setara.

Pemerintah Islandia dan aktor lokal menyadari pentingnya upah yang setara dan kesetaraan gender, dan mereka mengambil langkah untuk melokalkan norma internasional ini ke dalam undang-undang nasional. Islandia menyesuaikan ketentuan *Equal Pay Standard* agar selaras dengan prioritas Islandia. Proses lokalisasi ini melibatkan penyesuaian norma internasional agar sesuai dengan sistem hukum Islandia, dinamika sosial, dan norma budaya.

Dengan mengadopsi norma-norma internasional tentang upah yang sama dan memasukkannya ke dalam undang-undang domestik, Islandia bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap standar internasional sambil mengatasi tantangan dan kebutuhan spesifik masyarakatnya sendiri. Bentuk lokalisasi norma ini mencerminkan komitmen negara untuk mempromosikan kesetaraan gender dan menghapuskan diskriminasi upah dalam konteksnya yang unik.

Meskipun di dalam prosesnya pekerjaan kesetaraan upah masih panjang, selalu akan dibutuhkan perkembangan dan evaluasi. Perlu diketahui bahwa di setiap negara yang berbeda, implementasi sebuah kebijakan yang sama juga berbeda. Diperlukan adanya penyesuaian terhadap norma-norma lokal agar sesuai dengan tujuan dan prioritas negara tersebut.

B. Saran

Di dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyarankan agar peneliti-peneliti lain yang dapat melakukan penelitian secara lebih mendalam di negara-negara bagian lainnya agar agenda kesetaraan upah antara perempuan dan laki-laki dengan nilai pekerjaan yang sama dapat tercapai. Penelitian lebih lanjut tersebut dapat dilakukan mengenai bagaimana posisi Islandia dapat terus bertahan sebagai negara dengan peringkat pertama kesetaraan gender. Di dalam penelitian ini juga tidak terdapat sesi wawancara maupun observasi langsung. Sehingga penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian secara lebih mendalam. Peneliti juga menyarankan agar negara lainnya dapat menerapkan kebijakan kesetaraan upah untuk pekerjaan bernilai sama sebagai bentuk dari kesetaraan hak manusia dan mendapatkan kehidupan yang sejahtera. Peneliti juga menyarankan agar negara Indonesia dapat menerapkan kebijakan kesetaraan upah. Pembentukan kebijakan implementasinya tentu akan berbeda dan harus disesuaikan dengan kultur dan budaya bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Babbie, R, Earl, *The Practice of Social Research*, ed 12 (Belmont, Calif: Wadsworth Cengage, 2010)
- Jackson, Cecile dan Ruth Pearson. *Feminist Visions of Development: Gender Analysis and Policy*. London, New York: Routledge, 1998.
- Lahuerta, Benedí dan Sara. *Comparing Pay Transparency Measures to Tackle the Gender Pay Gap: Best Practices and Challenges in Belgium, Denmark and Iceland. SSRN Scholarly Paper*. Rochester, NY: Social Science Research Network, 2022.
- Miles, Matthew B., A. M. Huberman, dan Johnny Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Third Edit. Thousand Oaks, California: Sage Publication, 2014.
- Moleong, Lexy J. *Metologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1989.
- R, Earl Babbie. *The Practice of Social Research*. Ed. 12. Belmont, Calif: Wadsworth Cengage, 2010.
- Schwab, Klaus dkk. *Global Gender Gap Report 2020 Insight Report*. Geneva: World Economic Forum, 2019.

Artikel Jurnal

- Acharya, Amitav. "How Ideas Spread: Whose Norms Matter? Norm Localization and Institutional Change in Asian Regionalism." *International Organization* 58, no. 2 (2004).
- Affairs, Ministry of Social and Labour. "New Icelandic Law on Equal Pay Certification Entered into Force on January 1, 2018." *Government of Iceland (blog)* (2018).
- Carlson, Laura. "Rethinking Equal Pay in Sweden in Light of the Transparency Approaches in the UK and Iceland." *SSRN Electronic Journal* (2019).
- Damayanti, Angel. "A Comparison Of The Enforcement Of Cedaw And Crc In Malaysia And Indonesia." *Sociae Polites* 15, no. 1 (2017).

- Dewi, Okta Meryana. "Implementasi Gender Mainstreaming Dalam Konteks Pembangunan: Studi Kasus Keberhasilan Kesetaraan Gender Di Filipina Tahun 2018" (2018).
- Engwicht, Nina. "The Local Translation of Global Norms: The Sierra Leonean Diamond Market." *Conflict, Security & Development* 18, no. 6 (2018).
- Finnemore, Martha dan Kathryn Sikkink. "International Norm Dynamics and Political Change." *International Organization* 52, no. 4 (1998).
- Giapponi, Catherine C. dan Sharlene A. McEvoy. "The Legal, Ethical, and Strategic Implications of Gender Discrimination in Compensation: Can the Fair Pay Act Succeed Where the Equal Pay Act Has Failed." *Journal of Individual Employment Rights* 12, no. 2 (2005).
- Iars. "Iceland a Step Closer to Equal Pay." *Nordic Labour Journal*. Accessed September 28, 2022.
- Martinsson, Johanna. *Global Norms: Creation, Diffusion, and Limits*. World Bank, 2011.
- Olafsdottir, Katrin. "Iceland Is the Best, but Still Not Equal: Søkelys På Norden." *Søkelys På Arbeidslivet* 35, no. 1 (2018).
- Perras, Carrie. "Moving Towards Equal Pay for Professional Female Athletes: What We Can Learn from Equal Pay Legislation in Iceland." *Indiana International & Comparative Law Review* 30, no. 2 (2021).
- Triana, Ikama Dewi Setia dan Eti Mul Erowati. "Ikama Dewi Setia Triana Dan Eti Mul Erowati, "Implementasi Cedaw (The Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women) Di Indonesia" 9, no. 3 (2021).
- Wagner, Ines. "Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 29, no. 2 (2022).

Website dan Media Sosial

Equal Pay International Coalition. "EPIC." Accessed September 28, 2022.

- <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/country-detail/>. Acharya, Amitav. "How Ideas Spread: Whose Norms Matter? Norm Localization and Institutional Change in Asian Regionalism." *International Organization* 58, no. 2 (2004): 239–75. <http://www.jstor.org/stable/3877858>.
- Andi Haris, Asyraf Bin Hj. AB Rahman, Wan Ibrahim Wan Ahmad. "Mengenal Gerakan Sosial Dalam Perspektif Ilmu Sosial | Hasanuddin Journal of Sociology," 3 Juli 2019. <http://journal.unhas.ac.id/index.php/HJS/article/view/6930>.
- Angel Damayanti. "A COMPARISON OF THE ENFORCEMENT OF CEDAW AND CRC IN MALAYSIA AND INDONESIA." *Sociae Polites* 15, no. 1 (2017): 23–36.
- Benedí Lahuerta dan Sara. *Comparing Pay Transparency Measures to Tackle the Gender Pay Gap: Best Practices and Challenges in Belgium, Denmark and Iceland*. SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY: Social Science Research Network, 2022.
- BPW. "BPW/Triangle - Our History." Diakses 21 April 2023. https://bpwraleigh.org/BPW_History.
- Britannica. "Iceland | History, Maps, Flag, Population, Climate, & Facts | Britannica." Diakses 15 Juni 2023. <https://www.britannica.com/place/Iceland>.
- Carrie Perras. "Moving Towards Equal Pay for Professional Female Athletes: What We Can Learn from Equal Pay Legislation in Iceland." *Indiana International & Comparative Law Review* 30, no. 2 (2021): 31–48.
- Catherine C. Giapponi dan Sharlene A. McEvoy. "The Legal, Ethical, and Strategic Implications of Gender Discrimination in Compensation: Can the Fair Pay Act Succeed Where the Equal Pay Act Has Failed." *Journal of Individual Employment Rights* 12, no. 2 (2005): 137.
- Cecile Jackson dan Ruth Pearson. *Feminist Visions of Development: Gender Analysis and Policy*. London, New York: Routledge, 1998.
- Earl R. Babbie. *The Practice of Social Research*. Ed. 12. Belmont, Calif: Wadsworth Cengage, 2010.

Equal Pay International Coalition. “EPIC.” Diakses 28 September 2022.

<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/country-detail/>.

EU. “Iceland: Equal Pay Certification Legalised,” 2017.

Federal Ministry of Justice and the Federal Office of Justice. “The Act to Promote Transparency in Wage Structures among Women and Men.” Diakses 19 September 2022. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_entgtranspg/englisch_entgtranspg.pdf.

Government of Iceland. “Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender,” 2017. [https://www.government.is/library/04-Legislation/Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf).

———. “Act on equal status and equal rights of women and men no 10/2008.pdf,” 2008. https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1556/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men_no-10-2008.pdf.

Human Rights Bodies. “View the ratification status by country or by treaty,” t.t. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=78&Lang=EN.

Iceland. “Regulations No. 1030 of 13 November 2017 on the certification of equal pay systems of companies and institutions according to the ÍST 85 Standard.” Government of Iceland, 2017. https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificationOfEqualPaySystems_25012018.pdf.

Icelandic Human Rights Centre (ICEHR) dan Icelandic Women’s Rights Association (IWRA). “Kvenréttindafélag Íslands - Icelandic Shadow Report for CEDAW 2016.Pdf,” 2016.

Icelandic Women’s Rights Association. Diakses 28 September 2022.

<https://www.womenlobby.org/Icelandic-Women-s-Rights-Association-IWRA>.

Ikama Dewi Setia Triana dan Eti Mul Erowati. “Ikama Dewi Setia Triana dan Eti Mul Erowati, “IMPLEMENTASI CEDAW (THE CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN) DI INDONESIA” 9, no. 3 (2021): 6.

- Ines Wagner. "Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 29, no. 2 (2022): 96–477.
- IWRA. "Equal Pay Standard." Kvenréttindafélag Íslands (blog). Diakses 15 Mei 2023. <https://kvenrettindafelag.is/en/resources/equal-pay-standard/>.
- Johanna Martinsson. *Global Norms: Creation, Diffusion, and Limits*. World Bank, 2011.
- Katrin Olafsdottir. "Iceland Is the Best, but Still Not Equal: Søkelys På Norden." *Søkelys På Arbeidslivet* 35, no. 1 (2018): 111.
- Klaus Schwab dkk. *Global Gender Gap Report 2020 Insight Report*. Geneva: World Economic Forum, 2019.
- Kvenréttindafélag Íslands. "Looking for information about equal pay in Iceland? All about the Equal Pay Standard," 4 Januari 2018. <https://kvenrettindafelag.is/en/looking-for-information-about-equal-pay-in-iceland-all-about-the-equal-pay-standard/>.
- lars. "Iceland a Step Closer to Equal Pay." *Nordic Labour Journal*. Diakses 28 September 2022. <http://www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2014/iceland-back-on-its-feet/article.2014-06-12.6461720786>.
- Larsen, Eirinn, Sigrun Marie Moss, dan Inger Skjelsbæk. *Gender Equality and Nation Branding in the Nordic Region*. 1 ed. London: Routledge, 2021. <https://doi.org/10.4324/9781003017134>.
- Laura Carlson. "Rethinking Equal Pay in Sweden in Light of the Transparency Approaches in the UK and Iceland." *SSRN Electronic Journal*, 2019.
- L&E Global. "Pay Equity Laws in Germany." Diakses 19 September 2022. <https://knowledge.leglobal.org/pay-equity-laws-in-germany/>.
- Lexy J Moleong. *Metologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1989.
- Lisa Martin. "Guardian Gender pay gap: discrimination found to be most significant contributor to inequality." Diakses 17 Maret 2023. <https://www.theguardian.com/world/2019/aug/22/gender-pay-gap-discrimination-found-to-be-most-significant-contributor-to-inequality>.

- Matthew B. Miles, A. M. Huberman, dan Johnny Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Third Edit. Thousand Oaks, California: Sage Publication, 2014.
- Ministry of Social Affairs and Labour. “New Icelandic law on Equal Pay Certification entered into force on January 1, 2018.” Government of Iceland (blog), 2018.
- Nadilla, Sabrina. “Pelokalan Hak Asasi Manusia Melalui Partisipasi Publik dalam Kebijakan Berbasis Hak Asasi Manusia.” *Jurnal HAM* 10, no. 1 (19 Juli 2019): 85. <https://doi.org/10.30641/ham.2019.10.85-98>.
- Nations, United. “World Conference of the International Women’s Year.” United Nations. United Nations. Diakses 21 Juni 2023. <https://www.un.org/en/conferences/women/mexico-city1975>.
- Nina Engwicht. “The Local Translation of Global Norms: The Sierra Leonean Diamond Market.” *Conflict, Security & Development* 18, no. 6 (2018): 92–263.
- Okta Meryana Dewi. “Implementasi Gender Mainstreaming dalam Konteks Pembangunan: Studi Kasus Keberhasilan Kesetaraan Gender di Filipina tahun 2018,” 2018, 20.
- redinica.org. “Equal Pay Legislation in Iceland,” 2022. <https://www.radnica.org/novosti/equal-pay-legislation-in-iceland#:~:text=On%20June%201st%202017%2C%20AI%C3%BEingi,Rights%20of%20Women%20and%20Men.>
- Si. “Sweden and Gender Equality.” *sweden.se*, 18 November 2022. <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>.
- Statista. “Iceland: The Unadjusted Gender Pay Gap 2020.” Diakses 28 September 2022. <https://www.statista.com/statistics/1259875/unadjusted-gender-pay-gap-iceland/>.
- Statistics Iceland. “Unadjusted Gender Pay Gap 10,2% in 2021.” *Statistics Iceland*, t.t. <https://statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/unadjusted-gender-pay-gap-2021/>.
- Syah, Tantri Yanuar Rahmat. “PERBEDAAN PENGARUH CITRA MEREK

DAN REPUTASI PERUSAHAAN TERHADAP KUALITAS PRODUK, NILAI PELANGGAN DAN LOYALITAS PELANGGAN DI PASAR BISNIS” 4 (2013).

The Honorable Margaret Ann Blaney, Minister Responsible for the Status of Women, Chair. *The Right to Equal Pay For Work Of Equal Pay For Work Of Equal Value: A Fundamental Human Right*, 2003.

Trading Economics. “GDP EUROPE.” Diakses 19 September 2022.

<https://tradingeconomics.com/country-list/gdp?continent=europe>.

UDHR. “Universal Declaration of Human Rights, G.A. res. 217A (III), U.N. Doc A/810 at 71 (1948),” t.t. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/043/88/PDF/NR004388.pdf?OpenElement>.

UN Women. “Speech: Unequal Pay: United Action against This Formidable Discrimination.” Diakses 28 September 2022. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/9/speech-ed-launch-of-the-equal-pay-international-coalition>.

United Nations. “Closing Gender Pay Gaps Is More Important than Ever.” UN News (blog). Diakses 18 September 2022. <https://news.un.org/en/story/2022/09/1126901>.

World Economic Forum. *Global Gender Gap Report 2022*. Switzerland, t.t. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.

World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2022 (Switzerland, t.t.)*,” t.t. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.