

# Kebijakan Islandia dalam Bidang Ketenagakerjaan sebagai Upaya Menanggulangi Kesenjangan Gender

Azzahra Arifiana  
Nawang Putri Hamida  
Gek Diah Julya Pramuditha

Program Studi Hubungan Internasional  
Universitas Udayana

email: [Diahjulya092@student.unud.ac.id](mailto:Diahjulya092@student.unud.ac.id)

## ABSTRACT

*Iceland, the first country with the lowest gender gap in the world raises questions about the regulatory system established by the Icelandic government. Judging from the condition of the community, the provision of equal rights and status to both women and men has been running effectively. A brief history in the past, women's strike in 1975 seems to be one of the indicators in the making of a gendered environment in Iceland. This paper aims to find out about the regulations of the Icelandic government in dealing with gender gaps in the field of labor. This paper was written using descriptive qualitative methods and library study data collection. Several concepts such as women's movement and gender mainstreaming are being used in the making of this paper. The results of this study show that the fulfillment of women's labor rights in Iceland can be seen from the implementation of government policies, as well as providing space for women to advance in their careers.*

**Keywords:** Gender Equality, Women's Movement, Gender Mainstreaming, Labor.

*Islandia, negara dengan predikat kesenjangan gender paling rendah di urutan pertama di dunia memunculkan pertanyaan mengenai sistematika regulasi yang dibangun oleh pemerintah Islandia. Melihat dari kondisi masyarakatnya, pemberian hak dan status yang setara baik kepada perempuan maupun laki-laki berjalan secara efektif. Sejarah singkat di masa lalu, utamanya pada aksi mogok pekerja perempuan tahun 1975 tampaknya juga menjadi salah satu indikator terciptanya lingkungan gender sedemikian rupa di Islandia. Tulisan ini dibuat untuk mengetahui regulasi pemerintah Islandia dalam menangani kesenjangan gender khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini dibuat dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dan pengumpulan data studi kepustakaan. Adapun pembahasan dalam tulisan ini ditinjau dengan menggunakan beberapa konsep, yakni gerakan perempuan dan gender mainstreaming. Hasil dari penelitian ini yaitu terlihat pemenuhan hak ketenagakerjaan perempuan di Islandia yang dapat ditinjau dari implementasi kebijakan pemerintahan, serta pemberian ruang bagi perempuan untuk maju dalam berkarir.*

**Kata Kunci:** Kesetaraan Gender, Gerakan Perempuan, Gender Mainstreaming, Ketenagakerjaan.

## Pendahuluan

Eksistensi pergerakan mengenai gender telah menyebabkan pergeseran-pergeseran terhadap persepsi-persepsi dalam berbagai aspek politik internasional tradisional, termasuk

juga dalam konteks ekonomi politik internasional. Penggambaran mengenai konsep 'rasionalitas' dalam sistem kapitalis telah menghadirkan ketidaksetujuan bagi para perempuan, yang merasa tidak mendapat sebuah kelayakan yang sama dengan kaum laki-laki. Ketidaksetaraan yang terjadi mengenai kesempatan yang sama dalam ranah ekonomi dan politik, pada akhirnya memunculkan gerakan terkait seruan untuk menggeser persepsi tradisional tersebut, yakni bernama gerakan 'feminis'. Pada hakikatnya, gender, feminisme dan ekonomi politik internasional berada dalam ruang lingkup yang memiliki keterkaitan mengenai kondisi hubungan internasional di era kontemporer ini.

Penempatan perempuan dalam ranah privat menjadikan adanya keterbatasan dalam berpartisipasi dalam perpolitikan. Ditambah dengan norma masyarakat terkait status perempuan yang sudah seharusnya hanya mengurus pekerjaan rumah, anak, serta suami, semakin memperkecil ruang gerak perempuan untuk bisa meningkatkan taraf hidupnya. Berkaca pada situasi tersebut para perempuan tergerak untuk bisa mengubah nasib mereka melalui gerakan feminis, untuk bisa mencapai kesetaraan yang sama dengan dominasi kaum maskulin pada sistem kapitalisme. Hingga saat ini para perempuan di berbagai negara pada akhirnya telah mendapatkan ruang untuk bisa merasakan kesempatan yang sama dengan laki-laki.

Berbicara mengenai kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam ranah pekerjaan. Pada saat ini akibat dari perkembangan gerakan feminisme yang semakin menjamur, sebagian besar atau mungkin seluruh negara di dunia telah mengatur tentang hak-hak perempuan dalam segi pekerjaan. Salah satunya adalah Islandia yang merupakan salah satu negara di Eropa Barat. Pemerintah Islandia melalui beberapa agendanya serta sistem yang telah dicanangkan dengan sedemikian rupa, dilabeli sebagai salah satu negara yang cukup berhasil dalam menanggulangi kesenjangan gender. Menurut laporan Kesenjangan Gender Global Forum Dunia tahun 2021, menyatakan bahwa Islandia merupakan negara terbaik dalam menanggulangi kesenjangan gender selama 12 tahun berturut-turut. Bahkan pada tahun 2022, Islandia berhasil menerima sertifikasi emas dari UNDP (Program Pembangunan PBB) atas keberhasilannya dalam membentuk program untuk menangani kesenjangan gender di negaranya (UNDP.org, 2022).

Keberhasilan Islandia dalam menanggulangi kesenjangan gender di negaranya, yang jika dimaknai lebih mendalam berarti negara ini juga sukses memposisikan gender dan ekonomi sebagai salah satu variabel yang berhasil ditangani utamanya dalam hal ketenagakerjaan. Hal ini membuat penulis ingin mengulik lebih dalam mengenai dinamika serta regulasi yang diberlakukan oleh pemerintah Islandia dalam mengatur ketenagakerjaan di negaranya.

Kemudian dibuat suatu rumusan masalah guna menjadi pedoman dalam penulisan artikel ini, yakni bagaimana dinamika pemenuhan hak ketenagakerjaan kepada perempuan di Islandia. Sehingga dapat memberikan penjelasan yang komprehensif kepada pembaca mengenai regulasi pemerintah Islandia dalam mengatasi kesenjangan gender di negaranya melalui kebijakan ketenagakerjaan, serta dapat menjadi acuan dalam penulisan selanjutnya. Kemudian, untuk membatasi pembahasan yang tidak terstruktur serta keluar dari topik utama menjadikan penulis hanya memfokuskan penelitian ini pada regulasi mengenai ketenagakerjaan di Islandia utamanya bagi kaum perempuan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kebijakan yang dilakukan pemerintah Islandia dalam mengatasi kesenjangan gender di negaranya melalui regulasi yang dikeluarkan pemerintah Islandia terkait ketenagakerjaan perempuan di sana.

### **Tinjauan Pustaka**

Kajian pustaka dapat diartikan sebagai literatur yang dapat membantu peneliti dan menunjukkan perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Tujuan pembuatan kajian pustaka menurut Cooper dalam Creswell (2010) adalah untuk menginformasikan pada pembaca terkait hasil dari penelitian yang lain, mengaitkan penelitian saat ini dengan literatur yang ada, dan memperbaharui celah-celah kosong pada penelitian sebelumnya. Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan kajian pustaka yang diperoleh melalui Jurnal Ilmiah Online. Maka dalam hal ini, untuk membandingkan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu, diantaranya:

Penelitian oleh Okta Meryana Dewi yang berjudul *Implementasi Gender Mainstreaming dalam Konteks Pembangunan: Studi Kasus Keberhasilan Kesetaraan Gender di Filipina tahun 2018* yang dipublikasikan pada tahun 2021. Dalam penelitiannya, menyebutkan bahwa Teori *Gender Mainstreaming* menjadi penyebab keberhasilan kesetaraan gender di Filipina. Selain itu terdapat beberapa program dan kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah Filipina serta diawasi oleh *The Philippine Commission on Women (PCW)* yang bertanggung jawab untuk memantau komitmen penerapan *gender mainstreaming* sebagai program dalam mewujudkan kesetaraan gender.

Selanjutnya adalah penelitian oleh Syahrudin, Darul Lailatul Qomariyah, Siti Marpuah, Mohammad Ghozali, Nur Kholis yang berjudul *Eksistensi Gerakan Perempuan Islandia Berbasis Gender* yang dipublikasikan pada tahun 2022. Penelitian ini menunjukkan bahwa eksistensi gender perempuan Islandia berbasis gender cukup berhasil mengendalikan kondisi kesetaraan gender perempuan di Islandia. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa perjuangan gerakan perempuan bertujuan agar perempuan memiliki porsi yang sama dalam masyarakat khususnya dunia kerja dan tidak diperlakukan semena-mena. Perempuan di Islandia perempuan mendedikasikan dirinya sebagai penggerak kesetaraan gender perempuan dengan strategi-strategi yang difokuskan pada 5 bidang utama yaitu kesehatan, pendidikan dan pengajaran, perkawinan dan keluarga, kehidupan publik, dan politik. Selain itu Islandia juga membentuk strategi melalui kerjasama pembangunan Islandia (*International Development Cooperation*) yang fokus memerangi kemiskinan dan kelaparan, serta menyoroti hak asasi manusia, kesetaraan gender, demokrasi, perdamaian dan keamanan

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian pertama oleh Okta Meryana Dewi terletak pada perbedaan fokus negara, pada penelitian ini penulis mengambil studi kasus di Islandia sebagai salah satu negara dengan tingkat kesetaraan gender yang tinggi. Pada penelitian kedua perbedaannya terletak pada fokus pembahasan, penelitian ini berfokus pada implementasi kebijakan kesetaraan gender di Islandia terutama dalam bidang ketenagakerjaan. Unsur kebaruan yang kami ambil yaitu bahwa kami menggunakan pendekatan gerakan perempuan dan *gender mainstreaming* dengan studi kasus di Islandia dengan memfokuskan pada regulasi ketenagakerjaan

### **Konsep Gerakan Perempuan dan Gender Mainstreaming**

## **Gerakan Perempuan**

Konsep gerakan perempuan mengacu pada perjuangan kolektif oleh perempuan dan laki-laki untuk mencapai kesetaraan gender dan meningkatkan kehidupan perempuan sebagai kelompok sosial (COE, 2023). Gerakan perempuan melibatkan berbagai organisasi, kelompok advokasi, aktivis, dan individu yang bekerja bersama untuk mengatasi diskriminasi dan ketidakadilan yang dihadapi oleh perempuan. Ketidakadilan yang dimaksud meliputi isu-isu seperti kekerasan terhadap perempuan, ketidakadilan dalam pendidikan dan pekerjaan, kesehatan reproduksi, hak-hak politik, dan kesetaraan dalam berbagai bidang kehidupan. Tujuan utama gerakan perempuan adalah menciptakan kesadaran dan perubahan sosial yang mengakui, menghormati, dan mempromosikan hak-hak perempuan serta memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan dalam semua aspek kehidupan. Selain itu, gerakan perempuan juga mempromosikan pemberdayaan perempuan, partisipasi politik perempuan, dan peningkatan kesadaran gender dalam masyarakat secara luas.

Gerakan perempuan ini juga menjadi bagian dari feminisme. Menurut John Wolski Conn, feminisme merupakan seperangkat ide yang tertata serta rencana suatu aksi yang praktis. Eksistensi hal ini berdasarkan kesadaran kritis kaum perempuan atas pemahaman bahwa kebudayaan serta pemaknaan peran dikendalikan oleh kaum laki-laki, demi keuntungan kaum laki-laki itu sendiri. Dan dalam prakteknya mengerucut pada penindasan kaum perempuan (Anne, 2002). Pada intinya, gerakan perempuan memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan signifikan dalam hal hak-hak perempuan, kesetaraan gender, dan perubahan sosial di banyak negara di seluruh dunia. Meskipun gerakan perempuan dapat memiliki fokus yang berbeda-beda tergantung pada konteks lokal, mereka memiliki visi bersama untuk menciptakan dunia yang adil dan setara bagi semua orang, tanpa memandang jenis kelamin.

## ***Gender Mainstreaming***

Konsep *Gender Mainstreaming* atau dalam kata lain Pengarusutamaan Gender merupakan strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui berbagai kebijakan dan program yang mengutamakan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan di bidang kehidupan dan pembangunan. Tujuan dari *Gender Mainstreaming* ini yakni memastikan perempuan dan laki-laki memperoleh akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang sama terhadap pembangunan (Wiasti, 2017). *Gender Mainstreaming* memandang bahwa kesetaraan gender bukan hanya isu mengenai perempuan saja, melainkan merupakan isu yang melibatkan seluruh masyarakat. Pendekatan ini menunjukkan bahwa perspektif gender harus diakui dan diintegrasikan ke dalam semua kebijakan dan program untuk mengatasi ketidakadilan yang terjadi dalam masyarakat.

## **Metodologi**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian Deskriptif Kualitatif. Jenis penelitian ini, menggabungkan dua metode penelitian yakni, metode Deskriptif dan metode

Kualitatif. Metode Deskriptif adalah metode penelitian yang menyebutkan hal-hal yang terkait dengan isu yang dibahas melalui deskripsi sistematis mengenai hubungan antara objek yang diteliti. Sedangkan metode penelitian Kualitatif merupakan data penelitian yang didalamnya memuat data berupa tulisan yang didapatkan melalui wawancara atau observasi langsung, tanpa adanya manipulasi data di dalamnya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian menggunakan metode Deskriptif Kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang didalamnya memuat data tanpa adanya manipulasi variabel yang diteliti dan menjelaskan hubungan antar objek yang diteliti. Penulis menganggap jenis penelitian ini adalah yang paling cocok. Karena dalam pembahasannya penelitian ini akan memberikan gambaran terkait bagaimana kondisi kesetaraan gender di Islandia, bagaimana perkembangannya serta implementasi yang dilaksanakan oleh masyarakat serta pemerintah Islandia sehingga akhirnya memperoleh peringkat satu sebagai negara dengan kesetaraan gender tertinggi di dunia. yang diperoleh melalui studi literatur dan lainnya, yang kemudian digambarkan kembali melalui deskripsi yang sistematis.

Menurut Husein Umar (2013 : 18) Objek penelitian merupakan segala sesuatu yang menjelaskan tentang apa dan siapa yang menjadi objek penelitian. Dan juga menjelaskan dimana dan kapan penelitian dilakukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Objek Penelitian merupakan sebuah gambaran dalam sebuah penelitian yang tujuannya adalah untuk mendapatkan data serta mengetahui siapa, apa, dan bagaimana penelitian tersebut dilakukan. Pada penelitian ini, penulis akan fokus membahas negara Islandia yang saat ini menempati peringkat pertama sebagai negara dengan kesetaraan gender tertinggi di dunia, dengan pemerintah serta masyarakat sebagai subjeknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan upaya memperoleh kesetaraan gender di Islandia, serta menggali bagaimana upaya yang dilakukan Islandia untuk memperoleh kesetaraan gender di negaranya.

Sumber data terbagi menjadi dua yakni, sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber Data Primer adalah data yang biasanya didapatkan melalui wawancara, jejak pendapat dan lainnya. Sedangkan, Sumber Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pihak kedua, yang biasanya didapatkan melalui instansi yang bergerak dalam bidang pengumpulan data seperti Badan Pusat Statistik dan lainnya. Pada penelitian ini, penulis menggunakan sumber data sekunder, dimana penulis tidak memperoleh data secara langsung, melainkan memperoleh data melalui sumber-sumber lain seperti buku, catatan, jurnal, sampai penelitian lain yang serupa. Atau dengan kata lain data yang didapatkan penulis diperoleh secara tak langsung.

Ada banyak teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian misalnya, Studi Lapangan (Field Research), dan Studi Kepustakaan (Library Research). Studi Lapangan menurut Sugiyono (2013 : 27) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melaksanakan peninjauan langsung pada pihak yang terkait atau objek dari penelitian tersebut. Studi Lapangan meliputi Wawancara, Observasi, hingga Dokumentasi. Sedangkan Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pencarian informasi atau data terkait dengan penelitian, dimana informasi-informasi yang didapatkan tersebut merupakan hasil temuan dari para ahli yang kompeten, lalu kemudian informasi tersebut dapat digunakan untuk menyelesaikan rumusan masalah. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan Studi Kepustakaan dengan cara melakukan research mengenai hal-hal yang berkaitan dengan topik melalui buku, jurnal, catatan, dan lainnya

## Pembahasan

### Sejarah Pemenuhan Hak Perempuan dalam Ketenagakerjaan di Islandia

Sejak tahun 1800-an, pemerintah Islandia telah memutuskan untuk mulai mempertimbangkan pemberian hak yang sama antara laki-laki dan perempuan. Pemberian hak tersebut meliputi hak pilih, hak untuk bekerja, hak untuk mendapatkan upah yang sama, hak untuk memiliki pendidikan, dan sebagainya. Seiring berjalannya waktu hak-hak tersebut tampaknya berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat dengan tingkat kesenjangan gender di negara ini tidak setinggi negara lainnya. Bahkan, terkategoriikan paling rendah di dunia, meskipun belum secara sempurna mampu mengatasi adanya kesenjangan gender antara perempuan dan laki-laki.

Tahun yang menjadi pijakan sehingga menciptakan kesetaraan gender yang sedemikian rupa terjadi di Islandia, yakni pada tahun 1850. Pada masa itu, kebijakan yang muncul adalah pemberian hak waris yang setara kepada laki-laki dan perempuan. Ini menjadi tonggak awal para perempuan Islandia mendapatkan kesempatan yang sama dengan laki-laki pada umumnya. Selain itu, kampanye-kampanye yang dilakukan oleh para wanita Islandia menuntut agar pemerintah bisa melepaskan perempuan dari belenggu struktur sosial yang telah terjalin sejak bertahun-tahun lalu.

Aksi pemogokan yang dilakukan oleh wanita Islandia pada tahun 1975 merupakan langkah awal dalam menuntut pemerintah serta masyarakat utamanya laki-laki untuk tidak meremehkan pekerja perempuan. Aksi tersebut dilakukan pada tanggal 24 Oktober 1975, dan merupakan sebuah ide yang dicetuskan oleh salah satu kaum feminis di Islandia bernama *Redstocking* atau *Rauðsokkahreyfingin*. Praktinya, yaitu para pekerja perempuan melakukan mogok kerja, sehingga pada saat itu banyak masalah-masalah yang terjadi seperti maskapai penerbangan yang tutup dikarenakan kurangnya jumlah pramugari, banyak murid yang tidak melakukan kegiatan belajar-mengajar dikarenakan mayoritas guru perempuan yang bekerja di sekolah tersebut tidak masuk, dan masih banyak lagi kekacauan yang terjadi pada saat itu. Aksi ini memang secara khusus untuk menekankan bahwa pekerja perempuan sangat dibutuhkan dalam kegiatan baik itu sosial maupun perekonomian. Selain itu, aksi tersebut juga untuk menyuarakan keluhan mengenai kesenjangan gaji yang sangat signifikan antara laki-laki dan perempuan serta terbatasnya peluang bagi perempuan untuk maju dalam jenjang karir pekerjaan mereka (Icelandmag, 2019).

Aksi tahun 1975 tersebut telah menjadi sebuah gambaran sejarah singkat mengenai pemberlakuan regulasi yang terjadi di masa-masa berikutnya. Atas aksi tersebut pada tahun 2000, Pemerintah Islandia menetapkan UU mengenai persamaan status dan dan persamaan hak antara wanita dan pria, yang kemudian dikarenakan beberapa hal ditinjau kembali pada tahun 2008 guna mencapai persamaan hak di seluruh kalangan masyarakat Islandia. Sebenarnya undang-undang ini telah berkali-kali direvisi yakni pada tahun 1985, 1991, 2000, dan 2008 (Thorgerdur Einarsdóttir, 2010). Pada akhirnya, bermula dari UU tentang kesetaraan gender tahun 2008 tersebut kemudian melahirkan turunan-turunan regulasi lain yang juga berkaitan dengan UU tersebut.

Sejarah lain mengenai dinamika pemberian hak terhadap perempuan dalam hal ketenagakerjaan datang dari kebijakan pemerintah pada tahun 1908 bahwa perempuan diberikan kesempatan untuk bisa memegang jabatan pada tingkat daerah/lokal. Kemudian

pada tahun 1922 pemerintah Islandia mulai membuka kesempatan bagi perempuan untuk memajukan karirnya dalam kursi pemerintahan. Hal ini dibuktikan dengan Ingibjörg H. Bjarnason masuk sebagai wanita pertama di keparlemen Islandia. Beliau berhasil menjabat selama lima tahun yakni sejak 1922-1927 (Kvennasogusafn, 2020).

### **Implementasi Kebijakan Pemerintah dalam Bidang Ketenagakerjaan**

Islandia disebut sebagai sebagai “pemimpin dunia” dalam kebijakan gender. Istilah tersebut dilandasi oleh berbagai kebijakan baru yang dibuat dalam mencapai kesetaraan gender, dukungan publik yang kuat dan kesenjangan upah gender yang relatif kecil. Adapun hal ini tidak lepas dari gerakan perempuan yang telah digagas oleh perempuan-perempuan Islandia sejak tahun 1970-an dan upaya *Gender Mainstreaming* pemerintah Islandia. *Gender Mainstreaming* di Islandia sendiri telah diatur dalam kerangka hukum *Gender Equality Act 2008* atau Undang-Undang Kesetaraan Gender, sebagaimana dinyatakan dalam UU No. 10/2008 berarti mengatur, meningkatkan, mengembangkan dan mengevaluasi proses pembuatan kebijakan sedemikian rupa sehingga perspektif kesetaraan gender dimasukkan ke dalam semua bidang dalam pembuatan kebijakan dan keputusan dari mereka yang umumnya terlibat dalam pembuatan kebijakan di masyarakat. Konsep *Gender Mainstreaming* ini mengacu pada integrasi sudut pandang gender dan kesetaraan gender ke dalam aktivitas umum apa pun dari organisasi swasta atau publik yang bertujuan untuk memastikan bahwa kebutuhan semua gender terpenuhi dan tidak ada diskriminasi berdasarkan perbedaan gender. Hal yang sama akan berlaku, sebagaimana mestinya, untuk semua pengambilan keputusan di dalam kementerian dan lembaga.’ (Schonard, 2022). Dengan demikian, hingga saat ini Islandia masih terus melakukan upaya *Gender Mainstreaming* dengan membuat dan menerapkan berbagai kebijakan gender misalnya seperti kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan meliputi cuti yang diberikan untuk ayah dan ditetapkannya kuota per jenis kelamin dalam beberapa pekerjaan tertentu. Selain itu, terdapat beberapa strategi yang dilakukan oleh pemerintah Islandia yaitu pembentukan institusi nasional yang menaungi pemberdayaan dan kesetaraan perempuan seperti Directorate of Equality, Centre for Gender Equality, The Gender Equality Council, dan Gender Equality Complaints Committee.

Pada tahun 2018 Islandia memperkenalkan kebijakan sistem evaluasi pekerjaan yang bernama *The Icelandic Equal Pay Standard (IEPS)*. Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk menanggulangi ketidaksetaraan upah dalam level perusahaan. Kebijakan ini merupakan kebijakan pertama di dunia yang mewajibkan perusahaan dan institusi yang mempekerjakan 25 pekerja atau lebih, setiap tahunnya akan diminta untuk membuktikan bahwa upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan setara dengan pekerjaan dengan nilai yang sama. Adapun dalam kebijakan ini, perusahaan-perusahaan yang mampu membuktikan bahwa mereka memberi upah yang setara mendapatkan sertifikasi yang disebut *Equal Pay Certification*. Sertifikasi ini bertujuan untuk menegakkan undang-undang pelarangan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan mengharuskan perempuan dan laki-laki dibayar dengan upah yang sama. Kebijakan ini dilaporkan oleh para pekerja dan manajer bahwa meningkatkan lingkungan kerja dan kepercayaan perempuan. Adapun terdapat 3 faktor utama yang berkontribusi dalam keberhasilan implementasi kebijakan ini di Islandia, di antaranya:

(1) Memindahkan beban pembuktian kepada pemberi pekerjaan

Pada umumnya para pekerja harus memberikan bukti ketidaksetaraan yang terjadi di lapangan pekerjaan. Namun pada sistem di Islandia, pemberi kerja bertanggung jawab untuk memberi pembuktian bahwa para pekerja diberi upah secara adil. Sistem evaluasi dua langkah ini digunakan untuk memisahkan tugas pekerjaan dari keterampilan,

### (2) Permintaan evaluasi dan kepatuhan

Setelah proses implementasi kebijakan, sistem di Islandia mewajibkan para pemberi kerja memperoleh sertifikasi dari badan terakreditasi untuk mengevaluasi skema upah setara telah memenuhi persyaratan sistem. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa skema sertifikasi upah yang setara hanya dapat berjalan efektif jika ditegakkan dengan ketat. Jika ditemukan “ketidakpatuhan”, negara mengeluarkan denda harian sebesar US\$500.

### (3) Menciptakan sistem pembayaran yang transparan

Islandia telah mewajibkan transparansi dengan mewajibkan organisasi untuk membuat sistem pembayaran yang dapat dilacak. Jadi para pekerja mempunyai hak untuk meminta pemberi kerja untuk memberi informasi kepada mereka tentang upah dan syarat-syarat mereka dipekerjakan. Dengan demikian, para pemberi kerja tidak dapat meminta pekerja menyetujui perjanjian upah yang berisi poin untuk tidak mengungkapkan isinya karena melanggar hukum dan tidak memiliki validitas (Wagner, 2021).

Adapun keberhasilan implementasi kebijakan di Islandia dengan berbagai faktor yang berkontribusi belum tentu menjamin keberhasilan implementasi kebijakan yang sama dengan negara lain. Keberhasilan implementasi dari kebijakan ini bergantung pada berbagai aspek dalam negara, seperti upaya pemerintah, sosialisasi kebijakan, kesadaran dan budaya dari masyarakat, dan aspek lainnya. Adapun seperti kebijakan pada umumnya, tentunya terdapat permasalahan dari kebijakan ini yang tepatnya berada pada beban bagi para pemberi kerja, terutama pada perusahaan *start-up*. Namun disisi lain, sistem yang ada telah memberi dampak positif dengan mendorong terjadinya diskusi di antara masyarakat mengenai penilaian suatu pekerjaan berdasarkan kriteria tertentu dan relevansinya dalam masyarakat dan pasar tenaga kerja saat ini serta proses perumusan upah antara manajer dan individu (Wagner, 2021).

## **Kondisi Perempuan Islandia Saat Ini**

Tanggal 24 Oktober 1975 merupakan tonggak awal munculnya keinginan perempuan-perempuan Islandia untuk memperoleh hak yang sama dengan laki-laki. Kelompok perempuan *Redstocking* merupakan kelompok perempuan pertama yang menyuarakan gagasan mogok kerja yang dikenal dengan aksi *Woman's Day Off* yang dilakukan sebagai salah satu rangkaian perayaan “Tahun Perempuan Internasional” yang ditetapkan oleh PBB. Atas terjadinya aksi yang mendunia ini, ditahun berikutnya parlemen Islandia mengeluarkan kebijakan yang memberikan jaminan pemberian upah yang setara bagi laki-laki dan perempuan.

Aksi di tahun 1975 ini dianggap sebagai pembuka jalan bagi kaum perempuan untuk memasuki ranah politik di Islandia, yang ditandai dengan terpilihnya Vigdis Finnbogadóttir sebagai Presiden Perempuan pertama, 5 tahun setelah aksi tersebut. Tidak dapat dipungkiri

bahwa tanggal 24 Oktober 1975 membawa perubahan drastis dalam posisi perempuan di Islandia terutama dalam bidang ketenagakerjaan.

Upaya parlemen Islandia untuk meningkatkan kesetaraan gender di negaranya terus mengalami perkembangan yang dilakukan melalui aksi-aksi kolektif, serta solidaritas dan ketekunan yang terbentuk antara pembela kesetaraan gender di negara tersebut. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pemberlakuan kebijakan-kebijakan yang memperhitungkan posisi perempuan di dalamnya seperti diberlakukannya UU tentang Status yang Setara dan Hak yang Setara Terlepas dari Gender pada tahun 2000, UU Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama pada tahun 2018, hingga pemberlakuan sistem cuti orang tua, yang diatur dalam UU tentang *Maternity/Paternity and Parental Leave*.

Saat ini Islandia telah menempati peringkat pertama sebagai negara dengan tingkat kesetaraan gender tertinggi di dunia, dengan angka 0,892, dimana angka ini merupakan angka yang hampir sempurna karena nilai 0 menunjukkan kesenjangan gender di suatu negara masih tinggi. Sebaliknya, nilai 1 menunjukkan bahwa suatu negara sudah memiliki kesetaraan gender yang sempurna. Meskipun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa angka ini masih di bawah angka sempurna, yang dalam artian masih terdapat ketimpangan yang terjadi dalam praktiknya sehari-hari. Pemikiran patriarki yang masih melekat dalam pemikiran beberapa orang tentu menjadi penghalang bagi upaya perjuangan kesetaraan gender di negara tersebut.

Adanya kuota wajib bagi perempuan yang diatur dalam Undang-undang, nyatanya laki-laki masih mendominasi pada perusahaan-perusahaan besar di Islandia. Bahkan kesenjangan upah sebesar 4,5% pun masih terjadi di negara ini. Perempuan-perempuan Islandia pada dasarnya tetap masih memikul beban yang berat terkait pendidikan, urusan rumah tangga, menjaga anak, dan lainnya. Meskipun demikian kebijakan Undang-Undang yang diberlakukan dapat membantu dalam menekan kesenjangan yang terjadi di Islandia. Berdasarkan hasil survei *The Economics* yang merilis *Glass-ceiling Index The Economics*, menghasilkan bahwa lagi-lagi Islandia menduduki peringkat pertama sebagai negara terbaik bagi pekerja perempuan.

Hasil survei menunjukkan bahwa posisi Islandia jauh melampaui nilai rata-rata untuk indikator representasi perempuan di posisi manajerial senior. 37,6% perempuan di Islandia merupakan pemegang jabatan penting di perusahaan, 44,8% perempuan di Islandia merupakan pemegang saham, dan 47,6% perempuan Islandia menduduki kursi parlemen. Perdana Menteri Katrin Jakobsdottir dalam sebuah wawancara dengan media berita *Deutsche Welle* (DW) menyebutkan bahwa negaranya masih harus tetap berjuang dalam upaya perjuangan kesetaraan gender. Ia menuturkan bahwa perjuangan terkait pencapaian kesetaraan gender tidak akan pernah usai sampai kita benar-benar berhasil menghapuskan diskriminasi berbasis gender di Islandia dan dunia.

### **Kesimpulan**

Sejak tahun 1800-an pemerintah Islandia telah melakukan pertimbangan terkait kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Salah satu aksi yang pada saat itu mendapat perhatian dari mata internasional hingga menyebabkan perubahan besar dalam partisipasi perempuan dalam bidang ketenagakerjaan dimulai pada tahun 1975. Tepatnya pada 24 Oktober 1975,

perempuan- perempuan Islandia bersama-sama melakukan aksi mogok kerja yang diprakarsai oleh kelompok perempuan bernama *Redstocking* atau *Rauðsokkahreyfingin*.

Sejak saat itu, perkembangan upaya memperjuangkan hak-hak yang setara antara laki-laki dan perempuan di Islandia terus terjadi, hingga saat ini Islandia menjadi “pemimpin dunia” dalam kebijakan gender. Pencapaian ini tidak lepas dari berbagai macam aksi yang dilakukan oleh masyarakat negara tersebut yang juga dibantu oleh kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah melalui *Gender Mainstream*, yang diimplementasikan melalui kerangka hukum *Gender Equality Act 2008*.

Sampai saat ini pemerintah Islandia masih terus berupaya mengembangkan *Gender Mainstream* dalam penerapan berbagai kebijakan di negaranya, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, yang dibuktikan melalui mengatur, meningkatkan, mengembangkan dan mengevaluasi proses pembuatan kebijakan sedemikian rupa sehingga perspektif kesetaraan gender dimasukkan ke dalam semua bidang dalam pembuatan kebijakan serta keputusan dari mereka yang umumnya terlibat dalam pembuatan kebijakan di masyarakat, serta jaminan menerima upah yang setara. Berbagai kebijakan ini telah berhasil menghantarkan Islandia menduduki posisi pertama sebagai negara dengan tingkat kesetaraan gender tertinggi dengan angka 0,892 dari 1. Angka ini jelas menunjukkan bahwa pencapaian Islandia saat ini masih belum sempurna yang dalam kata lain masih terjadi ketimpangan di negara ini. Perdana Menteri Islandia, Katrin Jakobsdottir menyebutkan bahwa sampai saat ini negaranya masih harus tetap berjuang dalam upaya perjuangan kesetaraan gender, hal ini karena perjuangan terkait pencapaian kesetaraan gender tidak akan pernah usai sampai kita benar-benar berhasil menghapuskan diskriminasi berbasis gender di Islandia dan dunia.

## Referensi

- Chapman Michael. 2019. *Gender Equality in Iceland*. <https://guidetoiceland.is/history-culture/gender-equality-in-iceland>
- Clifford A. (2002). Memperkenalkan Teologi Feminis, hal 28-29
- COE. (2023). *Feminism and Women's Rights Movements*. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/feminism-and-women-s-rights-movements>
- Einarsdóttir T. (2010) . *Policy Departments; Citizen's Right and Constitutional Affairs: The Policy On Gender Equality in Iceland*. <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24624/20110725ATT24624EN.pdf>
- Government, is. (2023). *Human Rights and Equality*. <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/>
- Gunawan, C. (2023). *Survei the economist: Negara Terbaik Untuk Perempuan*. <https://goKepri.com>. <https://gokepri.com/survei-the-economist-negara-terbaik-untuk-perempuan/amp/>
- Henshall, A. (2018). *Kisah Islandia menghapus kesenjangan upah berbasis gender*. <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-43102773>
- Icelandmag, is. (2018) . *The 1975 Woman's Strike: When 90% of Iceland Woman Went on Strike to Protest Gender Inequality*. <https://icelandmag.is/article/1975-womens-strike-when-90-icelandic-women-went-strike-protest-gender-inequality>

- Kasper, M. (2018). *Kesetaraan gender: 'Perjuangan Hak Asasi yang fundamental*. <https://amp.dw.com/id/kesetaraan-gender-di-islandia-perjuangan-hak-asasi-yang-fundamental/a-46390612>
- Kvennasogusafn, S. (2020). *Ingibjörg H. Bjarnason (1867-1941)*. <https://kvennasogusafn.is/index.php?page=ingibjorg-h.-bjarnason-the-first-woman-in-parliament>
- Marinósdóttir, M. & Erlingsdóttir, R. (2017). *This is why Iceland ranks first for gender equality*. <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/why-iceland-ranks-first-gender-equality/>
- Robinson, C. (2022, 10 Januari). First lady of iceland Eliza Reid advocates for gender equality, raises women's voices in New book. Forbes. [https://www.forbes.com.translate.google/sites/cherylrobinson/2022/01/09/first-lady-of-iceland-eliza-reid-advocates-for-gender-equality-raises-womens-voices-in-new-book/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=id&\\_x\\_tr\\_hl=id&\\_x\\_tr\\_pto=tc](https://www.forbes.com.translate.google/sites/cherylrobinson/2022/01/09/first-lady-of-iceland-eliza-reid-advocates-for-gender-equality-raises-womens-voices-in-new-book/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc)
- Schonard, M. & Tsoneva, G. 2022. *Rights of women and gender equality with regard to pay, treatment at work, labour market and career opportunities in Iceland*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/699658/IPOL\\_BRI\(2021\)699658\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/699658/IPOL_BRI(2021)699658_EN.pdf)
- Tarr, T. (2018). *How icelandic women really feel about the new equal pay law..* [https://www-forbes-com.translate.google/sites/tanyatarr/2018/01/08/how-icelandic-women-really-feel-about-the-new-equal-pay-law/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=id&\\_x\\_tr\\_hl=id&\\_x\\_tr\\_pto=tc](https://www-forbes-com.translate.google/sites/tanyatarr/2018/01/08/how-icelandic-women-really-feel-about-the-new-equal-pay-law/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc)
- UNDP.org. (2022). *UNDP Awards Iceland Gold Certification for Its Transformative Gender Equality Efforts*. <https://www.undp.org/news/undp-awards-iceland-gold-certification-its-transformative-gender-equality-efforts>
- USA Today. (2017). *Iceland becomes the first country in the world to make employers prove they offer equal pay*. <https://www.usatoday.com/story/news/world/2017/03/08/iceland-require-firms-prove-equal-pay/98906702/>
- Wagner, I. (2020). Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, (29), (2). <https://doi.org/10.1093/sp/jxaa032>
- Wagner, I. (2021). *How Iceland Is Closing the Gender Wage Gap*. <https://hbr.org/2021/01/how-iceland-is-closing-the-gender-wage-gap>
- Wiasti, N. M. (2017). Mencermati Permasalahan Gender dan Pengarusutamaan Gender (PUG). *Sunari Penjor: Journal of Anthropology*, (1), (1). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/penjor/article/view/34863>