



Pria sebagai *Privileged Allies* dalam Gerakan Feminis HeForShe untuk Memperjuangkan Hak Pekerja Wanita di Indonesia

**Shintya Giri Ramadhaniati¹, Shary Charlotte Henriette
Pattipeilhy², Tri Cahya Utama³**

Universitas Diponegoro Semarang, Indonesia^{1,2,3}

shintyagiri26@gmail.com¹, sharycharlotte@lecturer.undip.ac.id²,
tricahyautama@lecturer.undip.ac.id³

Abstract: Gender inequality is a problem faced throughout the world, including in Indonesia, where the patriarchal system causes women to often get injustice from various sectors, especially the work sector. In 2014, UN Women initiated the formation of HeForShe by making men as agents of change so that women can live equally without discrimination. This research then aims to see why the HeForShe organization involves men in efforts to address gender inequality in Indonesia. This research also uses qualitative methods with various data sources from the HeForShe organization, the Government of Indonesia and the Ministry of PPPA. The theory used is Liberal Feminists with the concept of men as privileged allies. The results of this study indicate that men as privileged allies in the struggle for the rights of women workers in Indonesia. The support provided by Indonesian men currently varies from learning about gender equality to building movements to support the elimination of violence against

women. It is through this contribution that women's voices will be heard and gender equality actions will be better realized.

Keywords: *Indonesia, Gender Inequality, HeForShe, Privileged Allies, Equality, Rights of Women Workers*

Abstrak: Ketidaksetaraan gender merupakan permasalahan yang dihadapi di seluruh dunia termasuk di Indonesia dimana sistem patriarki menyebabkan wanita seringkali mendapatkan ketidakadilan dari berbagai sektor terutama sektor pekerjaan. Pada tahun 2014, UN Women menginisiasikan terbentuknya HeForShe dengan menjadikan pria sebagai agen perubahan agar wanita bisa hidup setara tanpa diskriminasi. Penelitian ini kemudian bertujuan untuk melihat mengapa organisasi HeForShe melibatkan pria dalam upaya penanganan ketidaksetaraan gender di Indonesia. Penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif dengan berbagai sumber data dari organisasi HeForShe, Pemerintah Indonesia serta KemenPPPA. Teori yang digunakan adalah Feminis Liberal dengan konsep pria sebagai *privileged allies*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pria berperan sebagai *privileged allies* dalam perjuangan hak pekerja wanita di Indonesia. Dukungan yang diberikan pria Indonesia saat ini sangat beragam mulai dari mempelajari mengenai kesetaraan gender sampai membangun gerakan untuk mendukung penghapusan kekerasan terhadap wanita. Melalui kontribusi inilah suara wanita akan lebih didengar dan kesetaraan gender akan terwujud dengan lebih baik.

Kata Kunci: Indonesia, Ketidaksetaraan Gender, HeForShe, Privileged Allies, Kesetaraan, Hak Pekerja Wanita.

PENDAHULUAN

Saat ini dunia internasional tidak hanya berfokus pada isu-isu konflik dan perang saja yang sifatnya *high politics*, namun mulai semakin memperhatikan isu-isu *low politics* seperti lingkungan, kesehatan, pendidikan, dan juga isu-isu gender. Bahkan isu-isu yang tadinya dianggap *low politics*, justru berangsur dianggap isu *high politics*, sehingga batas keduanya menjadi

kabur.¹ Misalnya saja isu kesehatan seperti pandemi Covid-19 yang menimbulkan kepanikan internasional, atau keharusan negara-negara berkembang untuk mewujudkan Sustainable Development Goals (SDGs) dalam rangka mengatasi isu-isu seperti kemiskinan, air, kelaparan, pendidikan, HIV/AIDS, dll.. Ini semua memberi gambaran betapa isu dunia internasional saat ini semakin beragam.

Demikian juga halnya dengan isu gender. Hubungan Internasional sebelum tahun 1940an dianggap buta gender/*gender blindness*.² Isu mengenai wanita dianggap tidak memberikan dampak bagi politik internasional, padahal, dalam isu konflik dan peperangan, wanita serta anak-anak justru merupakan pihak yang paling menderita.³ Dan tidak sedikit pula wanita yang justru menjadi aktor dalam konflik.⁴ Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mulai berupaya untuk melindungi hak-hak asasi wanita sejak 10 Desember 1948 melalui UN General Assembly, dimana gender dimasukkan dalam Universal Declaration of Human Rights.⁵ Sejak saat itu, isu-isu mengenai gender dan kesetaraan mulai menjadi bagian penting dalam program-program PBB seperti Sustainable Development Goals (SDGs), WHO, dan UN Women.

¹ Nathan Olsen, "Blurring the Distinction Between 'High' and 'Low' Politics in International Relations Theory: Drifting Players in the Logic of Two-Level Games," *International Relations and Diplomacy* 5, no. 10 (October 28, 2017); Fred Halliday, "Hidden from International Relations: Women and the International Arena BT - Rethinking International Relations," ed. Fred Halliday (London: Macmillan Education UK, 1994), 147–169, https://doi.org/10.1007/978-1-349-23658-9_7.

² Halliday, "Hidden from International Relations: Women and the International Arena BT - Rethinking International Relations."

³ Jocelyn Viterna, "Women in War," in *Women in War* (Oxford University Press, 2013), 1–13.

⁴ Sophie Richter-Devroe, N S Al-Ali, and N Pratt, *Women and War in the Middle East*, ed. null, vol. null, null, 2009.

⁵ United Nations, "Gender Equality," accessed December 6, 2021, <https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality>.

Menurut WHO sendiri, gender adalah hal yang berhubungan dengan karakteristik wanita dan pria yang dikonstruksi oleh masyarakat seperti norma, peran, dan hubungan antara wanita dan pria.⁶ Berdasarkan pengertian tersebut maka perbedaan peran dan sifat antara pria dan wanita memang dikonstruksi serta mengakar dalam budaya masyarakat. Hal ini yang menyebabkan bias gender dan wanita ditempatkan sebagai kelas dua di dalam masyarakat. Kultur budaya ini membuat ada dominasi pria dan menghasilkan budaya patriarki di kalangan masyarakat. Di Indonesia sendiri budaya patriarki sendiri dianggap sebagai hal yang lumrah bahkan menjadi kebiasaan.

Seringkali banyak perusahaan dan orang yang mengabaikan mengenai hak pekerja wanita. Mulai dari proses rekrutmen⁷, perbedaan gaji antara pria dan wanita⁸, hingga hak-hak wanita lainnya seperti hak cuti haid, hak cuti hamil dan menyusui.⁹ Terutama untuk hak cuti haid yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan sekalipun, pada prakteknya masih banyak wanita yang tidak bisa memperoleh hak tersebut karena dilarang oleh perusahaan

⁶ WHO, "Gender, Equity and Human Rights," last modified 2011, <https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/>.

⁷ Karmela Liebkind, Liisa Larja, and Asteria Brylka, "Ethnic and Gender Discrimination in Recruitment: Experimental Evidence from Finland," *Journal of Social and Political Psychology* 4, no. 1 (June 14, 2016): 403–426.

⁸ Desia Rakhma Banjarani and Ricco Andreas, "Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO," *Jurnal HAM* 10, no. 1 (July 19, 2019): 115, <https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/ham/article/view/556>.

⁹ Desia Rakhma Banjarani and Ricco Andreas, "Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO," *Jurnal HAM* 10, no. 1 (July 19, 2019): 115.

atau institusi tempatnya bekerja. Hal ini tidak hanya terjadi di Indonesia, namun juga di sejumlah negara di dunia.¹⁰

Berdasarkan pada maraknya diskriminasi terhadap wanita di sektor pekerjaan, UN Women akhirnya membuat HeForShe Campaign. Kampanye ini menggandeng aktris internasional Emma Watson sebagai Brand Ambassador. HeForShe Campaign ini disahkan pada tahun 2014 di Markas PBB. Dengan menggandeng Emma Watson, kampanye ini menjadi tersebar luas dan mulai memberikan dampak positif. Kampanye ini mengajak wanita dan terutama pria untuk bergabung dan berkontribusi sebagai agen perubahan terhadap perilaku negatif. Kita tahu bahwa ketidaksetaraan gender hadir di berbagai aspek kehidupan. Mulai dari hal itu, HeForShe tersebar hampir di seluruh dunia termasuk Indonesia.

HeForShe dalam perspektif di Indonesia dianggap sebagai salah satu gerakan yang mendukung wanita dan pria dalam menanggulangi kekerasan berbasis gender dan mampu untuk meningkatkan kesadaran terhadap semua pihak terutama pria bahwa diantara pria dan wanita itu equal. Kampanye HeForShe menjadi salah satu bukti bahwa Indonesia berkomitmen dalam kesetaraan gender dan untuk mendukung project Planet 50:50 dari SDGs. Selain itu, Indonesia sendiri sudah mempunyai RUU PKS yang akan membantu wanita dan pria dalam memerangi pelecehan seksual. RUU PKS (Rancangan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual) dianggap sangat efektif sebab mempunyai hukum untuk melindungi korban pelecehan

¹⁰ Rachel B Levitt and Jessica L Barnack-Tavlaris, “Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate,” in *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*, ed. Chris Bobel et al. (Singapore: Springer Singapore, 2020), 561–575, https://doi.org/10.1007/978-981-15-0614-7_43; Beth Goldblatt and Linda Steele, “Bloody Unfair: Inequality Related to Menstruation — Considering the Role of Discrimination Law,” *The Sydney law review* 41 (November 13, 2019): 293–325.

seksual.¹¹ Sangat disayangkan dalam pembahasannya selalu tarik ulur dan tidak pernah selesai.

Melalui kehadiran HeForShe penulis menganggap betapa pentingnya kontribusi pria dalam melawan ketidaksetaraan gender dan mau bersama-sama dengan wanita untuk membantu memperjuangkan haknya. Keterlibatan pria disini dianggap sangat penting karena ketidaksetaraan gender ini dari pria sehingga kontribusi pria didalamnya sangat penting. Jika mampu mengubah pemikiran mengenai perbedaan ini maka angka kesetaraan gender akan meningkat. Hal ini yang kemudian membuat ketidaksetaraan gender hilang seiring dengan banyaknya kontribusi pria di dalamnya. Oleh karena itu, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Mengapa pergerakan feminis HeForShe menekankan pentingnya kontribusi pria dalam perjuangan hak pekerja wanita di Indonesia?”.

Ada beberapa penelitian berkaitan dengan HeForShe di Indonesia namun kebanyakan hanya membahas mengenai kekerasan terhadap wanita secara luas dan bukan berfokus terhadap satu sektor. Kemudian beberapa tulisan tersebut tidak terlalu fokus terhadap “perjuangan dari pria untuk wanita” sesuai dengan arti HeForShe. Untuk penggunaan teori kebanyakan masih sama dengan feminis liberal dan konsep kekerasan terhadap wanita. Namun, yang membedakan tulisan penulis ini dengan penulis lain adalah karena menambahkan konsep pria sebagai *privileged allies*. Konsep *privileged allies* sendiri adalah partisipasi atau kontribusi pria dalam gerakan feminis untuk memperjuangkan kesetaraan gender, dimana awalnya partisipasi ini berasal dari suatu pengalaman atau kondisi yang pada akhirnya mengubah

¹¹ KOMPAS, “Pelayanan BPJS Kesehatan Dinilai Masih Buruk” (Jakarta, 2020), <https://www.kompas.tv/article/82235/pelayanan-bpjs-kesehatan-dinilai-masih-buruk>.

cara pandang mereka mengenai gender dan memicu pria untuk ikut serta dalam membuat perubahan agar kehidupan menjadi lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif adalah suatu pendekatan untuk melakukan eksplorasi dan memahami suatu fenomena. Dalam memahami fenomena tersebut peneliti menggunakan berbagai sumber data baik dari organisasi HeForShe, Pemerintah Indonesia, dan KemenPPPA. Kemudian data dan kasus-kasus tersebut dikumpulkan untuk dianalisis. Dalam penelitian ini metode kualitatif dianggap sangat cocok untuk digunakan. Seluruh kasus tersebut dianalisis dengan menggunakan teori patriarki dan gender.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka dan wawancara. Studi pustaka adalah mengumpulkan data yang relevan dengan penelitian yang sedang dibuat. Dalam mengambil data biasanya menggunakan buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan perjuangan perempuan dan laki-laki dalam hal kesetaraan gender.

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan eksplanatif. Deskriptif dianggap mampu menjelaskan dan memberikan gambaran mengenai keadaan suatu subyek atau obyek yang ada dalam penelitian. Hal ini sangat sesuai dengan penelitian untuk melihat bagaimana gambaran ketidaksetaraan gender di Indonesia dan apa saja peran laki-laki dalam menghapuskan ketidaksetaraan gender tersebut serta pengaruh kehadiran HeForShe di Indonesia terhadap hak pekerja perempuan. Dalam penelitian eksplanatif digunakan untuk menemukan penjelasan mengenai mengapa ketidaksetaraan gender di Indonesia terutama pada hak pekerja perempuan

sering terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini didapatkan gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

Penelitian ini juga menggunakan metode kongruen untuk menganalisis data. Metode kongruen adalah metode untuk mencari kecocokan antara variabel dalam penelitian dengan teori atau konsep yang ada digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penyortiran dan penafsiran berkaitan dengan keterlibatan laki-laki dalam gerakan feminis dan HeForShe di Indonesia dan kemudian dicari kecocokan dengan teori feminis liberal dan konsep laki-laki sebagai allies bagi gerakan feminis.

Teori Patriarki dan Ketidaksetaraan Gender

Secara garis besar, patriarki dianggap sebagai suatu kondisi dimana “Pria mendominasi wanita dan yang lebih tua mendominasi yang muda”.¹² Patriarki mengacu pada sistem yang secara historis berasal dari hukum Yunani dan Romawi, di mana kepala rumah tangga pria memiliki kekuasaan hukum dan ekonomi mutlak atas anggota keluarga wanita dan pria yang menjadi tanggungannya. Patriarki juga didefinisikan sebagai konsep yang mengacu relasi kekuasaan dan kontrol antara objek dan subjek¹³.

Patriarki ini juga diperkuat dengan asumsi-asumsi mengenai stereotip wanita yang dibagi menjadi tiga oleh O’Brien. Pertama, wanita distereotipkan sebagai ibu yang harus selalu ada dan mendukung orang lain, mereka tidak dibiasakan untuk mendapatkan dukungan. Kedua, wanita distereotipkan sebagai anak-anak yang belum dewasa, tidak bisa berpikir rasional dan orang yang tidak kompeten dalam berbagai hal. Pandangan ini menyebabkan

¹² Filiz Akgul, “Understanding Patriarchy,” 2017.

¹³ Ibid.

beberapa orang mengabaikan dan memandang kecerdasan wanita dan kompetensi yang mereka miliki. Ketiga, wanita dianggap sebagai objek seks atau untuk memuaskan hasrat pria.¹⁴ Wanita hanya dilihat dari tiga asumsi tersebut dan jika berbeda akan mendapatkan kecaman dari banyak orang dan disebut sebagai orang yang merusak tatanan sistem patriarki.¹⁵

Patriarki ini selalu menghasilkan dominasi pria dan lebih parahnya, hal ini diajarkan di dalam lingkup keluarga sejak mereka lahir. Nilai-nilai ini yang pada akhirnya menyebabkan pria menjadi semakin 'powerful' ketika mereka bertambah besar. Lingkungan seperti ini yang membuat perilaku mereka terbentuk.¹⁶ Indonesia adalah salah satu negara yang memegang dan menerapkan sistem patriarki. Setiap budaya di Indonesia pasti mempunyai korelasi dengan sistem patriarki seperti budaya. Bagi masyarakat Indonesia, perbedaan yang terjadi antara pria dan wanita ini dianggap hal biasa karena diterapkan sejak dulu. Meskipun demikian, artikel ini berusaha mengangkat bahwa dalam sistem patriarki sekalipun, posisi pria yang lebih tinggi dari wanita dalam sistem sosial, juga memungkinkan untuk mengangkat wanita dari kekerasan dan diskriminasi. Hal ini dengan menempatkan pria sebagai *privileged allies*.

Pria dalam Feminisme Liberal : The Privileged Allies

Dalam bukunya yang berjudul *Some Men Feminist Allies and the Movement to End Violence Against Women* oleh Michael A. Messner, Max A. Greenberg, and Tal Peretz (2015) dijelaskan bahwa, feminis hadir

¹⁴ J. O'Brien, *Encyclopedia of Gender and Society Volume I* (USA: Sage Publications Inc, n.d.).

¹⁵ M. Hall, *Archaeology and the Modern World: Colonial Transcripts in South Africa and the Chesapeake* (London: Routledge, n.d.).

¹⁶ Ibid.

dikarenakan adanya ketidakadilan dan kekerasan terhadap wanita. Feminis hadir untuk membantu menghilangkan budaya patriarki ini. Seiring berjalannya waktu pria mulai belajar dan melihat dari sudut pandang wanita serta menghargai wanita. Peran pria dalam feminis di tahun 1970 bukanlah menjadi yang pertama namun sebelumnya ketika abad 18 ada beberapa pria yang memperjuangkan mengenai hak wanita seperti hak atas kontrol kelahiran dan pendidikan. Pria saat itu juga membantu membangun sekolah untuk wanita. Semakin bertambahnya tahun tanpa sadar pria mulai masuk ke ranah publik seperti politik dan mulai mendominasi.¹⁷

Seringkali, pria yang ikut berkontribusi dengan gerakan feminis tidak nyaman dengan sebutan “feminis” karena merasa identitas itu muncul dari pengalaman wanita. Pria lebih senang memberikan label pada dirinya sebagai “profeminis” untuk memberi tahu posisi mereka.¹⁸ Jika melihat zaman sekarang, lebih banyak pria yang ikut berkontribusi dalam gerakan anti kekerasan atau gerakan feminis dan membawa keterbukaan serta perubahan yang luas dalam beberapa tahun terakhir ini. Banyak generasi muda yang melihat feminis tidak hanya sebatas identitas pribadi tapi perspektif ini bisa digunakan oleh jenis kelamin apapun. Keterlibatan pria dalam gerakan ini telah dimulai sejak tahun 1970 dan 1980-an, masa transisi, sampai pada masa dimana feminis sudah masuk dan bisa menjadi sebuah institusi profesional.¹⁹

Salah satu contoh keterlibatan pria dalam gerakan feminisme adalah Allan Creighton dengan cara membangun Men Against Sexist Violence (MASV) sebagai kelompok anti kekerasan di wilayah Teluk San Francisco. Pada 1980-an dan tahun 1990-an, dia menjadi sukarelawan untuk tempat

¹⁷ Michael A. Messner, Max A. Greenberg, and Tal Peretz, *Some Men: Feminist Allies in the Movement to End Violence against Women* (Oxford University Press, 2015).

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

perlindungan wanita yang terkena kekerasan di Oakland dengan membentuk proyek Oakland Men. Proyek Oakland Men berupaya mengajak anak pria dan pria dewasa untuk ikut mencegah dan menanggulangi permasalahan ini. Program ini berhasil menjadi jaringan internasional dan berkembang pesat.

Di dunia yang semakin maju dan berkembang pesat ini. Keterlibatan pria semakin aktif didalamnya. Saat peluncuran agenda yang dinamakan State of the World's Fathers yang dimana gerakan ini mendorong pria dan anak pria untuk melakukan 50 persen pengasuhan langsung di rumah.²⁰ Diharapkan melalui agenda ini mampu membangun kesetaraan antara pria dan wanita, sehingga anak pria dan wanita bisa melihat kesetaraan dan mencontoh sejak awal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Meskipun paham feminisme telah masuk dan berkembang di Indonesia tetapi ketidaksetaraan gender di Indonesia masih ada hingga sekarang. Ketidaksetaraan gender di Indonesia ini mencakup beberapa bidang seperti ekonomi, sosial, kesehatan, dan politik. Menurut UNDP (*United Nations Development Programme*), ketidaksetaraan gender adalah perlakuan yang mencerminkan ketidaksetaraan biasanya timbul dari perbedaan mengenai fisik, psikologi, atau norma budaya (UNDP, 2015).

Ketidaksetaraan Gender dalam Sektor Pekerjaan di Indonesia

Jika dalam sektor ekonomi terdapat pembagian kerja di sektor formal (negeri) dan swasta (non formal). Dimana posisi wanita dalam dua sektor tersebut sering mengalami ketimpangan. Ketimpangan yang terjadi

²⁰ Gary Barker, "Ask an Activist: What Does It Mean to Be a Man and a Feminist?" *UN Women*, last modified 2019, www.unwomen.org/en/news/stories/2019/6/ask-an-activist-gary-barker-men-and-feminism.

dalam sektor swasta seperti ketimpangan gaji antara pria dan wanita tahun 2015 sampai Februari 2019 terus terjadi. Selisih pada 2015 sebesar Rp 269 ribu, Rp 458,4 ribu (2016), Rp 554 ribu (2017), dan Rp 560,6 ribu (2018).²¹ Sementara hingga Februari 2019, kesenjangan bertambah besar sampai Rp 618,8 ribu. Meskipun rata-rata gaji pertahun tiap bulannya meningkat namun gaji wanita masih rendah jika dibandingkan dengan pria. BPS juga menyebutkan kesenjangan gaji merupakan isu lama karena adanya anggapan wanita kurang kompeten dalam pekerjaan. Selain itu, wanita cenderung berada di posisi yang bernilai rendah. Masalah ini menjadi tantangan bagi wanita di dunia bekerja.

Berbeda dari sektor swasta, rata-rata upah PNS (Pegawai Negeri Sipil) wanita dan pria tidak terjadi kesenjangan karena gaji pokoknya berjenjang sesuai golongan dan masa kerja yang dikenal dengan masa kerja golongan (MKG).²² PNS juga mendapatkan sejumlah tunjangan seperti tunjangan kinerja, keluarga, anak, perwakilan, jabatan, kinerja, dan sebagainya. Jika dari segi gaji PNS lebih beruntung dari pekerja swasta namun diskriminasi terhadap kaum wanita di sektor negeri berasal dari distribusi jabatan. Menurut Lembaga Riset Cakra Wikara Indonesia (CWI), masih ada kesenjangan jabatan tinggi antara PNS wanita dan pria dalam 34 Kementerian. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang dikelola CWI menunjukkan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) pria dan wanita di 34 kementerian memiliki proporsi yang relatif berimbang namun

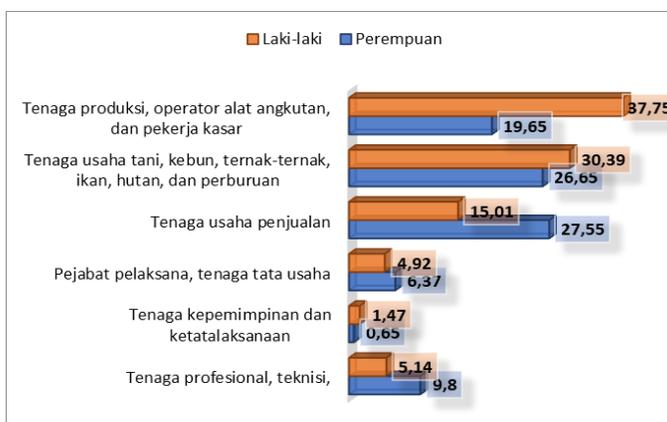
²¹ Badan Pusat Statistik Indonesia, *Indikator Pekerjaan Layak Di Indonesia 2020* (Jakarta, 2020), <https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve>

²² M. Idris, "Membandingkan Upah Minimum Pekerja Swasta Vs Gaji PNS," *Kompas.Com*, last modified 2020, accessed January 1, 2021, <https://money.kompas.com/read/2020/03/08/170101026/membandingkan-upah-minimum-pekerja-swasta-vs-gaji-pns?page=all>.

dalam jenjang karier memperlihatkan adanya kesenjangan. Jumlah PNS wanita yang menduduki jabatan eselon jauh lebih sedikit dari PNS pria.

Wanita Indonesia juga lebih banyak diarahkan untuk sektor-sektor seperti perdagangan, rumah makan atau restoran, jasa akomodasi, kemasyarakatan, dan sosial sedangkan untuk sektor-sektor seperti pertanian, kehutanan, perburuan, pertambangan, gas, mineral, konstruksi, transportasi, pergudangan, dan real estate masih didominasi oleh pria. Padahal, wanita-wanita yang mampu dan mau bekerja dalam sektor maskulin, tidaklah sedikit.

Grafik 1 Persentase Distribusi Pekerjaan Berdasarkan Gender di Indonesia Tahun 2020



Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020

Berdasarkan grafik 1, pria masih mendominasi seluruh sektor pekerjaan, kecuali usaha penjualan dan tenaga profesional. Gap paling besar terdapat pada sektor tenaga produksi (termasuk pertambangan dan konstruksi), dimana hanya 19,65% wanita yang bekerja pada sektor tersebut. Dalam pekerjaan yang sifatnya feminin juga terjadi hal yang sama, dimana banyak pekerjaan banyak di dominasi oleh wanita. Di sektor kesehatan seperti keperawatan, jumlah perawat di Indonesia sampai bulan April 2017 ada sekitar 359.339 orang dengan 29% (103.013 orang) perawat pria dan 71%

(256.326 orang) perawat wanita yang dicatat oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) (Kementerian Kesehatan, 2017). Dalam sektor pendidikan ada guru TK (Taman Kanak-kanak) atau PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) juga didominasi oleh wanita. Hal ini bisa dibuktikan berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Budaya (Kemendikbud), jika di total di Indonesia ada sekitar 1.189 guru wanita dan 113 guru pria dalam sekolah negeri sedangkan dalam sekolah swasta ada 280.013 guru wanita dan 23.002 guru pria.²³

Minimnya jumlah wanita di sektor maskulin juga berkaitan erat dengan tingkat pendidikan wanita di Indonesia. Ada beberapa variabel yang menyebabkan perempuan tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yakni kepercayaan teologis bahwa perempuan adalah bagian dari laki-laki sehingga tidak boleh lebih tinggi atau pandangan sosiologis yang menganggap perempuan harus berada di ranah privat, ketimbang publik.²⁴ Hal ini tidak hanya terjadi di sekolah negeri, namun juga sekolah swasta, termasuk sekolah swasta Islam.²⁵

Stereotip dan Diskriminasi Gender dalam Sektor Pekerjaan di Indonesia

Segregasi gender dalam pekerjaan-pekerjaan yang telah disebutkan diatas, terjadi karena adanya stereotip gender yakni pekerjaan maskulin dan

²³ Kemdikbud, "Statistik Paud Pendidikan Anak Usia Dini 2018/2019," last modified 2019, accessed February 18, 2021, http://publikasi.data.kemdikbud.go.id/uploadDir/isi_DCB57430-EB91-4D86-9C08-A478A0629619_.pdf.

²⁴ Lailatuzz Zuhriyah, "Perempuan, Pendidikan DAN Arsitek Peradaban Bangsa," *Martabat: Jurnal Perempuan dan Anak* 2, no. 2 (December 20, 2018).

²⁵ Titis Thoriquttyas, "Segregasi Gender Dalam Manajemen Peserta Didik Di Lembaga Pendidikan Islam," *Martabat: Jurnal Perempuan dan Anak* 2, no. 2 (December 20, 2018).

feminin.²⁶ Blackburn dan Jarman (2006)²⁷ berpendapat bahwa teori segregasi pekerjaan menganggap perbedaan gender pria dan wanita adalah tetap dan natural. Pekerjaan maskulin ini biasanya sangat akrab dengan pria, butuh tenaga yang besar, dan dianggap lebih berbahaya. Kemudian untuk pekerjaan feminin biasanya identik dengan wanita yang membutuhkan kelembutan, ketelitian, dan perawatan.²⁸ Jika diantara pembagian pekerjaan menurut gender ini dilanggar maka akan mendapatkan pandangan kurang baik dari masyarakat.

Ketika wanita atau pria mengambil pekerjaan yang tidak lazim seperti umumnya, maka akan memicu banyak spekulasi misalnya pria menjadi make up artist dianggap sebagai pria 'kemayu', atau wanita yang berprofesi sebagai atlet angkat besi dianggap wanita aneh karena standarisasi wanita Indonesia yang menganggap wanita berotot itu tidak lazim. Stereotipe dalam pekerjaan ini sangat merugikan pria dan wanita. Sulitnya mendapatkan fleksibilitas di mata masyarakat menyebabkan pembagian atau pembedaan ranah pekerjaan ini masih dipertahankan hingga sekarang.

Rekrutmen pekerjaan juga seringkali diskriminatif. Hal ini bisa terjadi karena adanya stereotipe antara keduanya. Menurut artikel yang berjudul "Why Employers Favor Man" yang ditulis Dina Genderman, dalam hal rekrutmen pekerjaan, pria lebih sering dipilih daripada wanita karena mereka mempunyai performa kerja yang lebih bagus dari wanita. Diskriminasi gender

²⁶ Kate Huppatz and Susan Goodwin, "Masculinised Jobs, Feminised Jobs and Men's 'Gender Capital' Experiences: Understanding Occupational Segregation in Australia," *Journal of Sociology* 49, no. 2-3 (June 22, 2013): 291-308.

²⁷ Robert Blackburn and Jennifer Jarman, "Gendered Occupations Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality," *International Sociology* 21 (March 1, 2006): 289-315.

²⁸ Huppatz and Goodwin, "Masculinised Jobs, Feminised Jobs and Men's 'Gender Capital' Experiences: Understanding Occupational Segregation in Australia."

dalam pekerjaan merupakan sesuatu hal yang sering terjadi. Padahal wanita lebih sering menghasilkan keuntungan perusahaan daripada pria, namun tetap saja kesempatan mereka untuk duduk dalam ranah petinggi sangat minim. Wanita hanya 4,2 persen yang menjadi CEO di perusahaan dan 19,2 persen anggota dewan.²⁹

Wanita dalam sektor maskulin seperti STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) di Indonesia juga masih sangat sedikit. Hal ini disebabkan oleh pandangan dalam lingkungan kerja di industri STEM yang dominan oleh pria karena melibatkan pekerjaan fisik sehingga wanita kurang tertarik. Menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2017 didapatkan data bahwa ada sekitar 131,55 juta pekerja yang tersedia di pasar tenaga kerja dalam negeri. Berdasarkan perbandingan gender, tingkat partisipasi wanita sekitar 55% atau lebih rendah dari pria (83,19%). Sebagai tambahan, hanya 37,4% pekerja wanita yang bekerja di sektor formal dibandingkan pekerja pria (62,6%). Khususnya untuk pekerjaan di industri STEM, tercatat hanya sekitar 30% pekerja wanita.³⁰

Kemudian penelitian lain seperti *Girl in Tech* oleh Mastercards tahun 2015 yang dilakukan pada 1560 anak yang berusia antara 18-19 yang dilaksanakan di Asia Pasifik meliputi Australia, Cina, Indonesia, India, Malaysia dan Singapura. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, menyatakan bahwa 68% yang menyebabkan mereka mau masuk dalam STEM adalah orang tua, kemudian 9% karena teman, dan 8% karena guru³¹. Dari 68% itu, setelah diteliti lagi, ternyata 63% karena orang tuanya bekerja

²⁹ D Gerdeman, "Why Employers Favor Men," last modified 2017, accessed February 2, 2021, <https://hbswk.hbs.edu/item/why-employers-favor-men>.

³⁰ Badan Pusat Statistik Indonesia, *Indikator Pekerjaan Layak Di Indonesia 2020*.

³¹ Mastercards, "Girl in Tech," last modified 2015, accessed February 9, 2021, <https://newsroom.mastercard.com/press-releases/mastercard-commits-to-bring-stem-education-opportunities-to-200000-girls-by-2020/>.

di bidang STEM³². Jadi, pengaruh keluarga sangat besar sekali dalam pembentukan minat anak untuk terjun di bidang STEM. Sayangnya, bidang STEM ini sangat sedikit diminati oleh anak-anak karena pelajarannya yang sulit. Jika dalam wilayah Asia Pasifik, anak-anak yang menyukai STEM adalah Cina 76% dan India 69%.³³

Di Indonesia sendiri wanita dalam dunia pendidikan STEM setiap tahunnya terus bertambah. Pada tahun 2018 wanita yang memilih jurusan STEM hampir 80% terutama pada bidang biologi dan farmasi dimana biologi 80,7% dan farmasi 88%.³⁴ Sayangnya ketika sudah lulus dan bekerja wanita yang lulus dalam bidang STEM tidak ingin masuk dalam bidang tersebut. Hal ini disebabkan karena beberapa alasan seperti 61% wanita teringat akan stereotip gender, 50% wanita kurang tertarik karena masih kuatnya sentimen dan dominasi pria, dan 45% wanita tidak percaya STEM adalah bidang untuk wanita bekerja.³⁵

Peran HeForShe di Indonesia

HeForShe movement ini, diadakan pertama kali di Markas PBB pada tanggal 20 September 2014 di Markas Besar PBB di New York City.³⁶ Gerakan ini didirikan oleh Ban Ki-moon yang merupakan Sekretaris

³² Ibid.

³³ Ibid.

³⁴ Dina Martiany, "TANTANGAN DAN PELUANG REVOLUSI INDUSTRI 4.0 BAGI PEREMPUAN" XI, no. 5 (2019).

³⁵ Ibid.

³⁶ UNWOMEN, "Press Release: UN Women Goodwill Ambassador Emma Watson Calls out to Men and Boys to Join HeForShe Campaign," last modified 2014, accessed September 22, 2020, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2014/9/20-september-heforshe-press-release>.

Jenderal PBB, dan hingga saat ini, sekitar 230 negara berkomitmen dalam gerakan HeForShe.

Visi dari kampanye dan gerakan dari HeForShe sendiri adalah untuk menyebarkan kesadaran dan memicu tindakan atas tanggung jawab pria dan anak pria agar mampu menghapus semua bentuk diskriminasi terhadap wanita dan kekerasan terhadap wanita dan anak wanita. Misi dari gerakan HeForShe adalah melibatkan pria dalam mewujudkan kesetaraan gender, sehingga melalui keterlibatan tersebut dapat mengubah pola pikir mereka dan memberikan dukungan serta kesempatan yang sama terhadap wanita.

Dalam implementasi HeForShe di Indonesia, KemenPPPA RI (Kementerian Pemberdayaan Wanita dan Perlindungan Anak Republik Indonesia) berusaha untuk selalu mempromosikan mengenai kesetaraan gender dan memperkenalkan HeFoShe kepada masyarakat Indonesia. Pelibatan pria ke dalam persoalan yang dihadapi kaum wanita harus berorientasi pada sebuah penyelesaian persoalan secara menyeluruh dan komprehensif. Gerakan ini juga sebagai langkah nyata untuk memperkuat daya tahan ekonomi dan sosial melalui ketahanan dalam berkeluarga.³⁷ Kementerian PPPA juga melakukan promosi HeForShe kepada sembilan Perguruan Tinggi Islam di Indonesia dalam pengarusutamaan gender dan juga membuat MOU (Memorandum of Understanding). Sembilan Perguruan Tinggi Islam tersebut yaitu, UIN Walisongo, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, PTIQ Jakarta, Uhamka Jakarta, UIN Raden Fatah Palembang, UIN Sumatera Utara, UIN Sunan Ampel Surabaya, IAIN Kendari dan STAI Al-Hikmah Jakarta.³⁸

³⁷ KemenPPPA, "Mama Yo Ajak Mahasiswa Jadi Agen HeForShe," accessed September 15, 2020, www.kemenppa.co.id.

³⁸ Ibid.

Kemudian ada gerakan Mama Yo yang mengajak mahasiswa untuk menjadi agen HeForShe. Gerakan ini mengharapkan adanya kontribusi dari kalangan akademisi dan kaum terpelajar agar kesetaraan gender bisa diterapkan di sektor pendidikan.³⁹ HeForShe juga mendapatkan tempat setiap tanggal 8 Maret yang diperingati sebagai Hari Wanita Internasional, dimana akan dilaksanakan “He For She Run”. Acara ini diadakan oleh UN Women bersama Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE). Diharapkan dengan hadirnya kegiatan ini maka akan menjadi sarana kampanye kesetaraan gender.⁴⁰

HeForShe tidak hanya bekerja dengan lembaga pemerintah saja namun juga non pemerintah. Gerakan ini berusaha untuk bekerja sama dengan seluruh pemerintahan, perusahaan, dan akademisi untuk membawa perubahan terhadap gender di dunia. Salah satu perusahaan yang menerapkan kesetaraan gender adalah Danone. Danone mempunyai banyak cabang di seluruh dunia termasuk di Indonesia. Dalam penerapan kesetaraan gender di Indonesia, Danone selaku mitra HeForShe berusaha menerapkan kesetaraan untuk wanita dan pria, kesempatan yang sama antara pria dan wanita, wanita dalam kepemimpinan, dan layanan serta tunjangan penitipan anak (Danone, n.d).

Dalam mendukung gerakan HeForShe, Danone juga berhasil menerapkan kepemimpinan perempuan dilingkungan perusahaan dengan presentase yang terus meningkat setiap tahunnya. Hal tersebut juga didukung dengan Laporan dari Integrated Annual Report 2019 dimana

³⁹ Ibid.

⁴⁰ CNNIndonesia, “‘He For She Run’, Berlari Untuk Aksi Kesetaraan Gender,” last modified 2018, accessed September 5, 2020, <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180228122513-282-279400/he-for-she-run-berlari-untuk-aksi-kesetaraan-gender>.

Danone 2019 Key Performance Indicators berhasil diterapkan dan menghasilkan presentase 27% eksekutif perempuan, 42% direktur perempuan, dan 51% manager perempuan serta ada sekitar 39.007 perempuan yang bekerja secara profesional di Danone Ecosystem Fund di 2019.⁴¹ Sesuai dengan aturan Danone, maka Danone di Indonesia pun juga menerapkan hal yang sama seperti memberi cuti melahirkan yang panjang dan fasilitas penitipan anak. Kemudian hampir 40% posisi direksi diisi oleh perempuan. Danone juga memberikan mentoring karir kepada karyawan perempuan.⁴²

Selanjutnya, ada Unilever yang mempunyai cabang perusahaan yang sangat banyak di dunia. Unilever sendiri sama seperti Danone menjadi mitra UN Women dalam gerakan HeForShe. Unilever berkomitmen dalam kesetaraan gender. Hal ini bisa dilihat dimana Unilever menerapkan gender balance dalam perusahaannya, yang mana posisi strategis yang biasa ditempati oleh laki-laki diisi oleh perempuan. Unilever juga mempunyai program Women in Engineering Leadership Fellowship (WULF) berfungsi untuk mendukung perempuan Indonesia berkarier dalam bidang teknik yang selama ini banyak digeluti oleh laki-laki.⁴³

Dalam gerakan HeForShe di Indonesia, Lembaga Sosial Masyarakat (LSM) juga tidak luput dari kerjasama. Pertama, adalah LSM Koalisi Perempuan Indonesia yang bekerja sama dengan UN Women untuk

⁴¹ Danone, “SDG 5 Gender Equality,” last modified 2019, accessed September 7, 2020, <https://www.danone.com/impact/un-sustainable-development-goals/sdg5-gender-equality>.

⁴² Ibid.

⁴³ Annissa Wulan, “Komitmen Perusahaan Makin Serius Memberdayakan Perempuan,” *FIMELA*, accessed January 20, 2020, <https://www.fimela.com/lifestyle-relationship/read/4236608/komitmen-perusahaan-makin-serius-memberdayakan-perempuan>.

menghilangkan ketidaksetaraan gender. Selaras dengan tujuan HeForShe maka Koalisi Perempuan Indonesia juga bergerak untuk berbagai isu yang menyangkut masalah kesetaraan gender seperti memperjuangkan RUU PKS, RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga, pernikahan dibawah umur, perempuan dalam politik dan lain-lain.⁴⁴ Selain itu, Koalisi Perempuan juga memberikan perhatian bagi Omnibus Law dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Bagi Koalisi Perempuan Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja ini menjadi pelemahan dibanding dengan kebijakan sebelumnya seperti pengaturan cuti haid/melahirkan, meskipun tidak dihapus tetapi substansi tentang upah per jam menghilangkan esensi dari cuti haid dan cuti melahirkan.⁴⁵

Selain Koalisi Perempuan Indonesia, ada juga Aliansi Laki-laki Baru yang didirikan pada tahun 2009 karena rasa prihatin pria terhadap kekerasan yang terjadi pada perempuan. Gerakan ini juga menjadi semakin kuat saat HeForShe hadir di 2014 dengan dasar nilai yang sama seperti Aliansi Laki-laki Baru yaitu, menjadikan pria sebagai agen perubahan. Aliansi Laki-Laki Baru ini memelopori sejumlah kampanye seperti: *We Can* dan *We Love Women* di Nusa Tenggara Timur; *Youth Camp* IGLOW (Indonesian Generations Leading Our World) di Bogor; serta webinar dan diskusi terkait peran pria dalam melindungi wanita dari kekerasan.⁴⁶

⁴⁴ Fathiyah Wardah, "KUPI: RUU Penghapusan Kekerasan Seksual Bukan Pesanan Gerakan Feminis Global," *VOA Indonesia*, last modified 2021, <https://www.voaindonesia.com/a/kupi-ruu-penghapusan-kekerasan-seksual-bukan-pesanan-gerakan-feminis-global/5964217.html>.

⁴⁵ "Pernyataan Sikap Koalisi Perempuan Indonesia," *Koalisi Perempuan Indonesia Untuk Keadilan Dan Demokrasi*, last modified 2020, <https://www.koalisiperempuan.or.id/2020/10/11/pernyataan-sikap-koalisi-perempuan-indonesia-2/>.

⁴⁶ Selma Damayani and Pratini, "Respons Gerakan Aliansi Laki-Laki Baru (ALLB) Terhadap Gerakan Kesetaraan Gender" (Universitas Gajah Mada, 2018).

Seluruh kampanye HeForSHe baik yang bekerjasama dengan pemerintah, perusahaan, maupun LSM di Indonesia, tidak terlepas dari peran pria dalam mewujudkan kesetaraan gender di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender dapat direalisasikan dengan bantuan yang luar biasa dari para pria di Indonesia.

Pria sebagai Privileged Allies Wanita dalam Sektor Pekerjaan di Indonesia

Pria yang hadir sebagai *allies* atau sekutu untuk membantu wanita dan gerakan feminis ini semakin banyak. Pria mulai menyadari mengenai pentingnya kesetaraan dan keadilan bagi wanita sehingga dia mulai memberikan dukungan bahkan membantu gerakan feminis. Pria yang tergabung sebagai *allies* atau sekutu biasanya memiliki beberapa indikator mengapa mereka mau ikut dan membantu yakni : (1) Pengalaman pribadi; (2) Pengetahuan mengenai Feminisme; dan (3) Konsep pria sejati.⁴⁷

1. Berdasarkan Pengalaman Pribadi

Pria yang menjadi *allies* atau sekutu biasanya terdorong akibat pengalaman pribadi. Mungkin dia melihat dari lingkungan internalnya seperti keluarga, dimana perempuan diperlakukan diskriminatif dan kekerasan, sehingga hal ini mendorongnya untuk menjadi sekutu dari gerakan feminis, untuk membantu menanggulangi permasalahan kekerasan pada perempuan.

Di Indonesia sendiri terdapat gerakan *Never Okay Project* yang didirikan Alvin Nicola karena berdasarkan pengalaman pribadi dan merasa kondisi kekerasan terhadap perempuan di

⁴⁷ Messner, Greenberg, and Peretz, *Some Men: Feminist Allies in the Movement to End Violence against Women*.

Indonesia ini sangat memprihatinkan *Never Okay* sendiri menysar pada sektor pekerjaan dan mengajak para pekerja untuk mempunyai inisiatif sosial untuk melawan kekerasan dan pelecehan yang terjadi di Indonesia. Selain, Alvin Nicola ada juga Fahri Hilmi yang menjadi pendiri akun *@pikiranlelaki_* di instagram dan sudah mendapatkan followers lebih dari 10.000. Melalui akun instagram *@pikiranlelaki_*, Fahri berusaha mengajak warganet (warga internet) untuk mengetahui bahwa budaya patriarki ini sangat merugikan perempuan sehingga dibutuhkan kontribusi pria dalam perjuangan kesetaraan gender. Tidak hanya itu saja, Fahri juga membuat postingan-postingan yang mendukung seperti pembahasan RUU PKS (Rancangan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual), standar pria dan perempuan, dan lain sebagainya.

2. Mendapatkan Pengetahuan Mengenai Feminisme

Pria yang mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai feminisme akan mempunyai rasa tanggung jawab dan melindungi perempuan. Dia biasanya akan memanfaatkan hak istimewa yang melekat padanya untuk digunakan melawan sistem patriarki seperti menolong dan membela perempuan yang terkena kekerasan dan diskriminasi.⁴⁸ Di Indonesia sendiri ada komedian Arie Kriting yang tertarik dengan gender equality dan melihat langsung bagaimana partner bekerjanya mendapatkan pelecehan seksual. Hal ini juga dia utarakan dalam akun youtube Hannah Al Rashid di tengah kampanye #16daysofactivism2017 bagi Ari pendidikan gender ini sangat

⁴⁸ Ibid.

penting untuk mencegah kekerasan dan pria menjadi bisa mengerti dari sisi perempuan. Selain Arie Kriting, ada Ernest Prakasa yang juga seorang komedia dimana dia melihat dan mendengar dari pengalaman sang istri Meira yang tidak bisa bebas di ruang publik. Ernest juga merasa bahwa pria di Indonesia perlu diedukasi dan mengubah mindset mengenai perempuan.

3. Dorongan dari Konsep Pria Sejati

Konsep pria sejati ini bisa menjadi acuan atau memotivasi untuk tidak melakukan kekerasan terhadap wanita. Gerakan HeForShe juga mempengaruhi pergerakan akar rumput di Indonesia yakni Aliansi Pria Baru, yang berupaya menumbuhkan persepsi baru mengenai konsep pria sejati. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan tanggal 30 Maret 2021 dengan Fauzan Zailani yang merupakan aktivis, relawan, dan koordinator Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Aliansi Pria Baru bahwa:

“kebanyakan pria yang tergabung dengan gerakan feminis biasanya berawal karena merasa ada miskonsepsi gender yang salah di masyarakat yang akhirnya membuat mereka berpikir ulang apakah selama ini nilai-nilai yang diterima sejak kecil ini salah?, sehingga dari situ pria mulai mengamati lingkungan sekitar terutama lingkungan keluarga mengenai pembagian peran antara pria dan perempuan”.

Berawal dari melihat di lingkungan keluarga itu yang akhirnya membuat pria mulai mencari informasi mengenai hal tersebut dan mulai mempelajari mengenai feminis dan baru di refleksikan ke dalam kehidupan sehari-hari. Dalam wawancara ini, narasumber juga sering menyinggung budaya patriarki

karena budaya patriarki ini sebenarnya tidak hanya soal kerugian perempuan saja namun juga ada kerugian dari pria. Dimana pria merasa juga terkekang oleh budaya ini, pria dipaksa untuk memenuhi ekspektasi masyarakat dan harus memendam apa yang sebenarnya mereka inginkan.

Selain itu, hak istimewa pria yang diberikan secara berlebihan oleh masyarakat juga pada akhirnya menyebabkan bias gender dan membuat pria menjadi salah satu pelaku potensial dalam kekerasan yang terjadi pada perempuan. Dalam wawancara ini juga disinggung mengenai kesetaraan di desa dan di kota untuk menanggapi hal ini maka Fauzan Zailani memberikan tanggapan bahwa:

“pada dasarnya kesetaraan itu masih ada baik di kota, desa, bahkan di negara maju namun harus kita akui bahwa jika di daerah atau tempat-tempat yang budayanya sangat kuat akan patriarki, konsep kesetaraan ini sangat sulit diimplementasikan. Karena konsep ini terkadang bentrok dengan konsep budaya yang mereka anut. Tapi jika dibandingkan dengan kota, jelas kesetaraan gender di kota lebih baik daripada desa karena mereka bisa mendapatkan edukasi lebih mengenai feminis dan lain-lain... Sebenarnya pria ini banyak yang anti kekerasan dan ingin adanya kesetaraan namun sayangnya karena melihat sistem sosial dan memenuhi ekspektasi (pria sejati-red) dari masyarakat sehingga sangat sulit bagi mereka untuk keluar”.

Tetapi dengan bertambahnya tahun dan kecanggihan teknologi pria mulai membantu dan berkontribusi dalam hal ini. Salah satunya melalui Aliansi Pria Baru yang kerap mengkampanyekan mengenai RUU PKS, mengingat banyak sekali korban pelecehan yang tidak terlindungi secara baik oleh

hukum. Mengenai RUU Omnibus Law terkait dengan hak pekerja perempuan, Fauzan mengatakan bahwa:

“Pada dasarnya hak pekerja perempuan saja sebelum omnibus law sudah sangat terbatas dan jika ditambah lagi dengan hadirnya omnibus law dimana hak pekerja perempuan bisa jadi akan hilang, jika kita ibaratkan hal ini adalah gabungan antara budaya patriarki dan keuntungan komersil perusahaan”.

Jika dalam ranah pekerjaan juga biasanya kesempatan perempuan untuk bergabung dalam rekrutmen sebuah perusahaan juga sangat terbatas karena ada anggapan bahwa perempuan itu kurang kompeten dan cekatan serta ada anggapan-anggapan di masyarakat bahwa pada dasarnya kodrat perempuan adalah di domestik bukan ranah publik sehingga tidak heran jika banyak pekerja pria yang lebih sering dipilih daripada perempuan.

Dalam wawancara ini Fauzan dari Aliansi Pria Baru juga mengatakan bahwa anggapan-anggapan seperti ini tidak hanya terjadi pada saat rekrutmen namun juga pada jenjang karier dimana banyak anggapan bahwa kehadiran perempuan dalam ranah pekerjaan itu hanya sebagai pembantu bukan leader. Dalam hal rekrutmen juga biasanya pria lebih sering dipilih karena mereka dianggap akan lebih menguntungkan bagi perusahaan dimana mereka tidak punya hak cuti haid, hak melahirkan, hak keguguran sehingga dianggap lebih loyal”. Dalam dunia pekerjaan sendiri, kontribusi pria sebenarnya berawal dari penerapan di lingkungan sekitar yang biasanya baru direfleksikan di lingkungan publik atau ranah pekerjaan karena semuanya harus dimulai melalui diri sendiri, mulai mengambil bagian di lingkungan keluarga seperti ranah domestik sampai ke ranah publik sehingga anggapan mengenai

perempuan di ranah domestik dan pria di ranah publik bisa dihapuskan karena sudah sangat usang atau tidak relevan.

Aliansi Pria Baru juga merasa dengan hadirnya HeForShe di 2014 yang menyebarkan kampanye global di dunia, sangat membantu bagi gerakan mereka, karena pada awalnya konsep pria berkontribusi dalam gerakan feminis sendiri sangat minim di tahun 2009-2013. Berdasarkan hal tersebut, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa budaya patriarki ini sangat merugikan perempuan dan pria. Budaya ini menyebabkan banyak stereotipe di kalangan masyarakat sehingga banyak perempuan dan pria yang mendapatkan batasan-batasan.

Budaya ini juga menyebabkan kekerasan dan ketidaksetaraan gender dimana kebanyakan pelakunya adalah pria dan korbannya adalah perempuan. Setelah dilihat kembali, hal ini terjadi karena adanya pola asuh dan penanaman nilai maskulinitas terhadap pria tanpa nilai-nilai femininitas sehingga mereka tidak mempunyai emosi lain selain marah dan tidak mempunyai anger management yang baik. Dalam hal pekerjaan budaya patriarki juga terjadi bahkan menyebabkan adanya pemetaan pekerjaan antara pria dan perempuan seperti pada pekerjaan diplomat. Dimana perempuan dihadapkan pada dilema antara mengerjakan pekerjaan domestik dan karier, jika ingin setara maka harus menjadi pria yang memilih mendahulukan pekerjaan profesional daripada pekerjaan domestik.

Jika dikaitkan dengan HeForShe yang diadopsi Indonesia, nilai-nilai dari gerakan ini sudah diadopsi dan diimplementasikan dalam sebuah gerakan di Indonesia yang dinamakan Aliansi Pria Baru. Gerakan Aliansi Pria Baru ini sangat aktif terutama dalam memberikan edukasi dan kampanye mengenai pelibatan pria dalam gerakan feminis untuk membantu perempuan serta mewujudkan kesetaraan gender. Namun, sayangnya gerakan pelibatan pria seperti ini sering mendapatkan penolakan dari masyarakat karena dianggap

tidak sesuai dengan nilai-nilai yang telah mereka anut sejak lama yaitu, budaya patriarki. Sehingga masih sangat sulit untuk mengajak pria terlibat dalam hal ini. Jikapun mereka terlibat di dalam gerakan ini berarti mereka memang sudah teredukasi dengan pemahaman kesetaraan gender. Padahal melalui pelibatan pria dalam gerakan feminis ini akan mempercepat terwujudnya kesetaraan gender di Indonesia. Dalam penerapan HeForShe di Indonesia melalui pemerintah Indonesia di bawah KemenPPPA sendiri pun belum terlihat ada kegiatan dan transformasi yang signifikan berkaitan dengan gerakan HeForShe, bisa saja adopsi HeForShe di Indonesia ini dilakukan agar membuktikan kepada dunia internasional bahwa Indonesia menjalankan kesetaraan gender. Padahal gerakan ini jika diadopsi dengan benar maka akan memberikan dampak yang baik bagi kesetaraan gender di Indonesia.

Gerakan akar rumput lainnya yang sejalan dengan gerakan HeForShe adalah Never Okay Project. Berdasarkan wawancara dengan Muhammad Firhat dari Never Okay Project, diketahui bahwa kekerasan yang terjadi terhadap perempuan memang berasal dari adanya budaya patriarki dan ketidaksetaraan gender. Terjadinya hal tersebut disebabkan karena adanya dominasi laki-laki di dalamnya sehingga menyebabkan adanya kekerasan dan ketidaksetaraan. Perempuan seringkali menjadi objek dari kekerasan dan kebanyakan pelakunya adalah laki-laki. Namun, sayangnya negara tidak bisa berbuat banyak bisa dilihat dari RUU PKS yang tidak ada kelanjutannya dan terakhir hanya berada dalam prioritas prolegnas tanpa ada progres.

Fokus dari Never Okay Project sendiri mengenai kekerasan seksual yang terjadi pada lingkup pekerjaan sehingga mereka lebih melakukan kampanye dan memberikan edukasi kepada banyak perusahaan seperti mengenai pentingnya membangun kesetaraan gender dalam lingkungan kantor dan kantor yang ramah gender. Kemudian di bagian HRD juga harus

menyiapkan peraturan untuk menghindari atau meminimalisir mengenai kekerasan berbasis gender dan kekerasan seksual di lingkungan kantor.

KESIMPULAN

Ketidaksetaraan gender terjadi karena peran pria dan wanita yang dikonstruksi oleh masyarakat sehingga terjadi ketimpangan peran terutama bagi wanita. Di Indonesia sendiri, ketidaksetaraan gender ini menjadi hal yang umum karena telah diterapkan sejak zaman dahulu namun karena penerapan ini membuat angka kekerasan terhadap wanita selalu meningkat di Indonesia. Dalam pekerjaan sendiri, wanita seringkali mendapatkan diskriminasi mulai dari sistem rekrutmen, kesenjangan pendapatan, pemenuhan hak cuti khusus seperti cuti hamil, cuti haid, dan lain sebagainya. Wanita yang bekerja di ranah swasta dan negeri sama-sama merasakan diskriminasi ini namun yang membedakan adalah jika bekerja di sektor swasta adalah mengedepankan aturan promosi yang berbeda-beda di setiap perusahaan sedangkan di sektor negeri wanita mengalami hambatan ke jenjang karir. Untuk menghilangkan semua hambatan yang terjadi pada wanita dibutuhkan kontribusi pria didalamnya mengingat pria adalah penyebab dari patriarki.

Berdasarkan pada ketidaksetaraan gender yang terjadi di seluruh dunia maka UN Women menginisiasikan terbentuknya HeForShe di markas PBB pada tahun 2014. Inti gerakan ini adalah menghapus ketidaksetaraan gender dengan mengajak pria untuk berkontribusi sebagai agen dari perubahan ini. HeForShe juga melakukan aksinya baik secara offline maupun online. HeForShe tersebar di 230 negara di dunia dengan menggandeng banyak pemimpin negara seperti Presiden Indonesia Joko Widodo.

Di Indonesia sendiri, HeForShe hadir melalui Kementerian Pemberdayaan Wanita dan Perlindungan Anak (KemenPPPA) dengan

membuat program-program sesuai dengan agenda SDGs seperti Gerakan Mama Yo dan Three Ends. Namun, sangat disayangkan merujuk pada arti HeForShe yang merupakan perjuangan dari pria untuk wanita ini tidak berjalan dengan baik karena masih banyak pria yang menolak untuk ikut serta dalam gerakan atau berkontribusi bersama dalam gender karena masih kuatnya budaya patriarki di Indonesia. Tetapi jika dilihat semakin kesini semakin banyak pria yang ikut bergabung dengan gerakan feminis seperti Aliansi Pria Baru dan Komunitas Never Okay Project yang mana didirikan oleh pria yang sadar akan adanya ketidaksetaraan antara pria dan wanita.

DAFTAR RUJUKAN

Akgul, Filiz. "Understanding Patriarchy," 2017.

Badan Pusat Statistik Indonesia. *Indikator Pekerjaan Layak Di Indonesia 2020*. Jakarta, 2020.
<https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbuf>.

Banjarani, Desia Rakhma, and Ricco Andreas. "Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO." *Jurnal HAM* 10, no. 1 (July 19, 2019): 115.
<https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/ham/article/view/556>.

———. "Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO." *Jurnal HAM* 10, no. 1 (July 19, 2019): 115.

Barker, Gary. "Ask an Activist: What Does It Mean to Be a Man and a Feminist?" *UN Women*. Last modified 2019.
www.unwomen.org/en/news/stories/2019/6/ask-an-activist-gary-barker-men-and-feminism.

- Blackburn, Robert, and Jennifer Jarman. "Gendered Occupations Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality." *International Sociology* 21 (March 1, 2006): 289–315.
- CNNIndonesia. "He For She Run', Berlari Untuk Aksi Kesetaraan Gender." Last modified 2018. Accessed September 5, 2020. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180228122513-282-279400/he-for-she-run-berlari-untuk-aksi-kesetaraan-gender>.
- Damayani, Selma, and Pratini. "Respons Gerakan Aliansi Laki-Laki Baru (ALLB) Terhadap Gerakan Kesetaraan Gender." Universitas Gafjah Mada, 2018.
- Danone. "SDG 5 Gender Equality." Last modified 2019. Accessed September 7, 2020. <https://www.danone.com/impact/un-sustainable-development-goals/sdg5-gender-equality>.
- Dina Martiany. "Tantangan Dan Peluang Revolusi Industri 4.0 Bagi Perempuan" XI, no. 5 (2019).
- Gerdeman, D. "Why Employers Favor Men." Last modified 2017. Accessed February 2, 2021. <https://hbswk.hbs.edu/item/why-employers-favor-men>.
- Goldblatt, Beth, and Linda Steele. "Bloody Unfair: Inequality Related to Menstruation — Considering the Role of Discrimination Law." *The Sydney law review* 41 (November 13, 2019): 293–325.
- Hall, M. *Archaeology and the Modern World: Colonial Transcripts in South Africa and the Chesapeake*. London: Routledge, n.d.
- Halliday, Fred. "Hidden from International Relations: Women and the International Arena BT - Rethinking International Relations." edited by Fred Halliday, 147–169. London: Macmillan Education UK, 1994. https://doi.org/10.1007/978-1-349-23658-9_7.
- Huppertz, Kate, and Susan Goodwin. "Masculinised Jobs, Feminised Jobs and Men's 'Gender Capital' Experiences: Understanding Occupational Segregation in Australia." *Journal of Sociology* 49, no. 2–3 (June 22, 2013): 291–308.
- Idris, M. "Membandingkan Upah Minimum Pekerja Swasta Vs Gaji PNS."

Kompas.Com. Last modified 2020. Accessed January 1, 2021. <https://money.kompas.com/read/2020/03/08/170101026/membandingkan-upah-minimum-pekerja-swasta-vs-gaji-pns?page=all>.

Kemdikbud. “Statistik Paud Pendidikan Anak Usia Dini 2018/2019.” Last modified 2019. Accessed February 18, 2021. http://publikasi.data.kemdikbud.go.id/uploadDir/isi_DCB57430-EB91-4D86-9C08-A478A0629619_.pdf.

KemenPPPA. “Mama Yo Ajak Mahasiswa Jadi Agen HeForShe.” Accessed September 15, 2020. www.kemenppa.co.id.

KOMPAS. “Pelayanan BPJS Kesehatan Dinilai Masih Buruk.” Jakarta, 2020. <https://www.kompas.tv/article/82235/pelayanan-bpjs-kesehatan-dinilai-masih-buruk>.

Levitt, Rachel B, and Jessica L Barnack-Tavlaris. “Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate.” In *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*, edited by Chris Bobel, Inga T Winkler, Breanne Fahs, Katie Ann Hasson, Elizabeth Arveda Kissling, and Tomi-Ann Roberts, 561–575. Singapore: Springer Singapore, 2020. https://doi.org/10.1007/978-981-15-0614-7_43.

Liebkind, Karmela, Liisa Larja, and Asteria Brylka. “Ethnic and Gender Discrimination in Recruitment: Experimental Evidence from Finland.” *Journal of Social and Political Psychology* 4, no. 1 (June 14, 2016): 403–426.

Mastercards. “Girl in Tech.” Last modified 2015. Accessed February 9, 2021. <https://newsroom.mastercard.com/press-releases/mastercard-commits-to-bring-stem-education-opportunities-to-200000-girls-by-2020/>.

Messner, Michael A., Max A. Greenberg, and Tal Peretz. *Some Men: Feminist Allies in the Movement to End Violence against Women*. Oxford University Press, 2015.

Nathan Olsen. “Blurring the Distinction Between ‘High’ and ‘Low’ Politics in International Relations Theory: Drifting Players in the Logic of Two-Level Games.” *International Relations and Diplomacy* 5, no. 10 (October 28, 2017).

O’Brien, J. *Encyclopedia of Gender and Society Volume I*. USA: Sage Publications

Inc, n.d.

Richter-Devroe, Sophie, N S Al-Ali, and N Pratt. *Women and War in the Middle East*. Edited by null. Vol. null. null, 2009.

Thoriquttyas, Titis. “Segregasi Gender Dalam Manajemen Peserta Didik Di Lembaga Pendidikan Islam.” *Martabat: Jurnal Perempuan dan Anak* 2, no. 2 (December 20, 2018).

United Nations. “Gender Equality.” Accessed December 6, 2021. <https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality>.

UNWOMEN. “Press Release: UN Women Goodwill Ambassador Emma Watson Calls out to Men and Boys to Join HeForShe Campaign.” Last modified 2014. Accessed September 22, 2020. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2014/9/20-september-heforshe-press-release>.

Viterna, Jocelyn. “Women in War.” In *Women in War*, 1–13. Oxford University Press, 2013.

Wardah, Fathiyah. “KUPI: RUU Penghapusan Kekerasan Seksual Bukan Pesanan Gerakan Feminis Global.” *VOA Indonesia*. Last modified 2021. <https://www.voaindonesia.com/a/kupi-ruu-penghapusan-kekerasan-seksual-bukan-pesanan-gerakan-feminis-global/5964217.html>.

WHO. “Gender, Equity and Human Rights.” Last modified 2011. <https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/>.

Wulan, Annissa. “Komitmen Perusahaan Makin Serius Memberdayakan Perempuan.” *FIMELA*. Accessed January 20, 2020. <https://www.fimela.com/lifestyle-relationship/read/4236608/komitmen-perusahaan-makin-serius-memberdayakan-perempuan>.

Zuhriyah, Lailatuzz. “Perempuan, Pendidikan DAN Arsitek Peradaban Bangsa.” *Martabat: Jurnal Perempuan dan Anak* 2, no. 2 (December 20, 2018).

“Pernyataan Sikap Koalisi Perempuan Indonesia.” *Koalisi Perempuan Indonesia Untuk Keadilan Dan Demokrasi*. Last modified 2020. <https://www.koalisiperempuan.or.id/2020/10/11/pernyataan-sikap->

koalisi-perempuan-indonesia-2/.