

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, perjuangan dalam mencapai kesetaraan bagi perempuan telah mengalami perkembangan dari semakin banyaknya orang yang sadar akan maraknya diskriminasi yang dialami oleh perempuan. Akan tetapi, tingkat partisipasi perempuan dalam bekerja masih sangat rendah karena adanya ketimpangan gender yang terbentuk dari sistem sosial. Kurangnya akses ke pendidikan dan pelatihan kerja sesuai peluang pekerjaan bagi perempuan serta suatu pemahaman yang dipengaruhi oleh faktor sejarah, budaya, dan tradisi. Penerapan sistem patriarki yang sudah ada sejak lama membuat perempuan yang awalnya harus berjuang untuk memperoleh pendidikan sekarang bertambah juga harus melanjutkan perjuangannya untuk memperoleh karir yang baik dan upah yang setara. Maka dari pada hal-hal tersebut, diperlukan upaya-upaya untuk membantu perjuangan para perempuan terutama di Indonesia untuk mengembangkan *skill* (kemampuan) mereka untuk bisa mendapatkan kesempatan karir dan pendapatan upah yang setara dengan laki-laki. Tidak hanya bantuan domestik seperti pemerintah, tapi juga upaya yang dapat dilakukan oleh sektor *private* dan organisasi internasional. Maka dari pada hal tersebut, penting untuk memahami kondisi ketimpangan gender ini secara lebih komprehensif melalui data empiris yang menggambarkan posisi perempuan dalam dunia kerja. Dalam konteks tersebut, dibutuhkan indikator global yang dapat menjadi gambaran objektif mengenai sejauh mana kesenjangan gender di Indonesia masih terjadi (Nisa et al., 2023).

Melihat dari data World Economic Forum dalam Global Gender Gap Index pada tahun 2025, tingkat kesetaraan gender Indonesia menempati peringkat ke-97. Hal ini menunjukkan bahwa ketimpangan di Indonesia masih sangat signifikan karena menempati posisi ke-97 dari 147 negara lainnya. Menurut Wakil Menteri Perdagangan (Wamendag) Dyah Roro Esti dalam kegiatan ASEAN Women Economic Summit (AWES) 2025, sebanyak 64,5% dari sekitar 65 juta pelaku UMKM Indonesia merupakan perempuan. Data tersebut menunjukkan

bahwa perempuan memiliki peran penting dalam ekonomi digital Indonesia dan juga dalam membentuk citra Indonesia sebagai pusat kekuatan ekonomi digital terbesar se-ASEAN. Sesuai data yang diambil dari Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari tahun 2024, persenan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan hanya 56,4% sedangkan laki-laki pada 84,7%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perempuan yang tidak terlibat dalam pasar kerja formal maupun informal. Kesenjangan ini berdampak pada rendahnya kontribusi perempuan terhadap pembangunan ekonomi nasional, dan menunjukkan adanya hambatan sistemik dalam akses kerja yang setara. Kesenjangan ini tidak hanya tercermin dari angka-angka statistik, tetapi juga menggambarkan adanya hambatan kultural yang masih melekat kuat dalam kehidupan sehari-hari bagi Perempuan di Indonesia. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor sosial dan budaya turut memperburuk ketimpangan tersebut (WEF, 2025; BPS, 2024).

Salah satu faktor dari rendahnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja yakni karena adanya *multiple labours* yang harus ditanggung oleh perempuan. Di mana mereka masih dianggap bertanggung jawab atas pekerjaan domestik dan pengasuhan anak. Para perempuan yang ingin bekerja dianggap tetap harus mengerjakan pekerjaan rumah seperti membereskan rumah, mencuci, memasak, bahkan mengurus anak sendirian tanpa bantuan dari laki-laki karena pekerjaan domestik dianggap sebagai pekerjaan perempuan. Hal ini tentunya menjadi faktor utama karena perempuan harus membagi waktu serta tenaga mereka untuk dapat melakukan pekerjaan ganda tersebut. Kondisi beban kerja ganda yang dialami perempuan tersebut tidak hanya memengaruhi kapasitas mereka untuk memasuki dunia kerja, tetapi juga berimplikasi langsung pada kualitas partisipasi mereka dalam sektor formal. Dengan demikian, tantangan yang dialami perempuan di ranah rumah tangga turut memperkuat ketidaksetaraan yang mereka hadapi ketika masuk ke pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, penting untuk menelaah lebih jauh bagaimana hambatan-hambatan tersebut kemudian terkonversi menjadi bentuk-bentuk diskriminasi dan ketimpangan yang lebih struktural di dunia kerja (Fardani et al., 2025).

Selain faktor budaya patriarki dan *domestic labours*, terdapat pula fenomena lain yang sering dibahas dalam ketimpangan gender di dunia kerja, yaitu *glass ceiling*. Konsep ini merujuk pada hambatan yang bersifat tidak terlihat namun secara nyata membatasi individu, khususnya perempuan, untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi meskipun mereka telah memiliki kompetensi yang memadai. Sejalan dengan pemikiran Morrison et al. (1987), Cahyani (2019), serta Adair (1999) yang dikutip dalam penelitian oleh Septiana dan Heryanti (2023), menyatakan bahwa *glass ceiling* merupakan bentuk pembatasan karier yang terjadi bukan karena kurangnya kemampuan individu, melainkan karena adanya hambatan struktural dan sosial yang menghalangi mobilitas vertikal dalam organisasi. Fenomena ini sering dianalogikan sebagai kondisi ketika perempuan tampak diberikan kesempatan untuk menapaki tangga karier dan melihat peluang menuju posisi yang lebih tinggi, namun pada kenyataannya mereka dihadapkan pada batasan yang tidak kasat mata seperti kaca yang menghentikan langkah tersebut. Dengan kata lain, meskipun peluang karier secara formal terlihat terbuka, perempuan tetap menghadapi berbagai hambatan yang menghalangi mereka untuk benar-benar mencapai posisi kepemimpinan. Hambatan tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam lima kategori utama, yaitu hambatan struktural dalam organisasi atau bisnis, hambatan sosial, hambatan yang berasal dari kebijakan pemerintah, hambatan situasional, serta hambatan yang bersumber dari faktor internal individu. Di antara kategori tersebut, hambatan struktural dalam organisasi, hambatan sosial, dan hambatan pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan karier perempuan, sedangkan hambatan yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah maupun kondisi situasional dinilai tidak memiliki pengaruh langsung terhadap pengembangan karier perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketimpangan karier yang dialami perempuan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor struktural dan sosial yang tertanam dalam sistem organisasi dan masyarakat (Septiana & Haryanti, 2023).

Fenomena *glass ceiling* di Indonesia sendiri dapat dilihat dari masih rendahnya representasi perempuan pada posisi kepemimpinan di berbagai sektor, meskipun secara formal akses terhadap pendidikan dan kesempatan kerja telah

semakin terbuka. Dengan demikian, fenomena *glass ceiling* di Indonesia mencerminkan adanya hambatan struktural yang tetap membatasi perempuan untuk mencapai posisi puncak karier meskipun kesempatan formal tampak tersedia. Nilai-nilai patriarki, konstruksi sosial mengenai peran gender, serta pembagian *domestic labours* yang tidak seimbang menjadi faktor penting yang mempertahankan kondisi tersebut. Perempuan masih sering diposisikan sebagai pihak yang bertanggung jawab utama atas pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak, sehingga mereka menghadapi beban ganda yang dapat membatasi waktu, mobilitas, dan kesempatan untuk mengembangkan karier secara optimal. Selain itu, norma sosial yang cenderung memandang laki-laki sebagai pemimpin yang lebih alami juga memperkuat bias dalam proses rekrutmen, promosi jabatan, serta penempatan posisi kepemimpinan. Oleh karena itu, hambatan yang dihadapi perempuan dalam mencapai posisi strategis tidak dapat dipahami sebagai akibat dari keterbatasan kemampuan individu, melainkan sebagai konsekuensi dari struktur sosial dan institusional yang masih mempertahankan ketimpangan gender (Dzuhayatin, 2020).

Dalam dunia kerja, perempuan masih mengalami berbagai diskriminasi atau ketimpangan baik dalam hal struktural maupun pendapatan. Diskriminasi pendapatan muncul ketika perempuan menerima upah yang jumlahnya lebih sedikit daripada laki-laki, hal ini terjadi bahkan jika perempuan tersebut memiliki beban dan peran pekerjaan yang sama dengan laki-laki. Hal ini terjadi karena faktor sosial seperti stereotip gender dan bias gender yang mempengaruhi penilaian kinerja dapat memberikan dampak yang negatif bagi penentuan upah, sehingga hal tersebut dapat memperbesar kesenjangan upah. Direktur Lembaga Bantuan Hukum Bali Women Crisis Centre (LBH BWCC), Budawati, menegaskan bahwa perbedaan upah tersebut tidak dapat dibenarkan karena dari segi etos kerja maupun keterampilan, komitmen, dan semangat untuk pekerjaan, perempuan tidak dapat diremehkan karena dari aspek tersebut, mereka setara dengan laki-laki. Oleh sebab itu, sistem pengupahan seharusnya didasarkan pada kinerja, kontribusi, dan hasil kerja, bukan pada jenis kelamin (Budawati, 2025).

Menurut Budawati, ketimpangan upah berbasis gender masih kuat dipengaruhi oleh stigma bahwa perempuan dianggap lebih lemah secara fisik,

daya tahan kerja, maupun mental. Anggapan tersebut berdampak pada penilaian yang tidak adil terhadap kerja perempuan dan memengaruhi besaran upah yang diterima. Padahal, perempuan telah membuktikan kapasitasnya dalam hal kecakapan, dedikasi, dan totalitas terhadap pekerjaan. Ia menekankan bahwa perempuan tidak layak dipandang sebelah mata dalam dunia kerja. Untuk menghadapi ketimpangan tersebut, Budawati mendorong perempuan agar turut aktif memperjuangkan hak-haknya, baik secara individu maupun dengan mendukung perjuangan kolektif. Diskriminasi lainnya terdapat pada sektor struktural, di mana peran dan keterlibatan perempuan di posisi puncak atau manajerial masih sangat minim. Menurut data dari World Bank pada tahun 2023, posisi manajerial di Indonesia yang diisi oleh Perempuan hanya sekitar 29%, data ini mencerminkan ketimpangan dalam peluang naik jabatan dan kepemimpinan bagi perempuan. Dalam banyak kasus, Ketika seorang perempuan mencapai posisi yang tinggi atau naik jabatan, kebanyakan orang melihat hal tersebut dari perspektif yang negatif bukan melihat dari value dan effort yang dimiliki oleh perempuan tersebut yang membuatnya berhak atas jabatannya (Budawati, 2025; Barlenty & Al-Mustofa, 2024).

Dalam membantu perjuangan perempuan untuk mencapai kesetaraan dalam dunia kerja, UN Women berkolaborasi dengan LinkedIn dalam membangun program Link Women. UN Women sebagai badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang berfokus pada kesetaraan gender berkantor pusat di New York, Amerika Serikat, dengan perwakilan nasional di Indonesia yang berlokasi di Jakarta. LinkedIn merupakan jaringan profesional online terbesar di dunia yang digunakan untuk menemukan lowongan dan kesempatan magang, terhubung dan memperkuat hubungan profesional, dan mempelajari keahlian yang dibutuhkan demi kesuksesan karier. memiliki kantor pusat di Sunnyvale, California, Amerika Serikat, serta *Asia-Pacific Headquarters* – termasuk Indonesia yang kantornya berlokasi di Singapura. Keberadaan kantor perwakilan kedua aktor tersebut di Indonesia memfasilitasi implementasi program Link Women dalam konteks sosial dan pasar kerja nasional. Melansir dari website SDGs Indonesia pada tahun 2024, Indonesia merupakan salah satu negara yang berkomitmen untuk mewujudkan target dari SDGs. UN Women menggunakan kapabilitas LinkedIn sebagai jejaring

sosial yang sudah sangat terkenal di Indonesia untuk memperluas akses perempuan mendapat jaringan pekerjaan dan peluang kerja. UN Women dan LinkedIn membuat program Link Women dengan tujuan meningkatkan *soft skills* agar perempuan bisa lebih siap menghadapi dunia kerja dalam lingkungan yang sudah serba digital saat ini. Pola kolaborasi UN Women dan LinkedIn ini merepresentasikan bentuk *public-private partnership* dalam tata kelola global untuk memperkuat pemberdayaan perempuan serta penyediaan akses ke dunia kerja bagi para perempuan (Yoshida et al., 2023; UN Women, n.d; LinkedIn, n.d).

Dalam dunia kerja di Indonesia, perempuan masih menghadapi berbagai bentuk ketimpangan dan diskriminasi yang berakar pada konstruksi sosial dan budaya yang patriarkal. Meskipun jumlah perempuan berpendidikan tinggi terus meningkat, banyak lingkungan kerja di Indonesia masih memandang peran perempuan sebagai subordinat, sehingga mereka sering kali mendapatkan akses kerja yang lebih sempit, kesempatan promosi yang lebih terbatas, serta perlakuan dan pendapatan yang tidak setara dibandingkan laki-laki. Norma budaya yang menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah utama dan perempuan yang bertanggung jawab dalam pekerjaan domestik turut memperkuat bias institusional, sehingga ketidakadilan berbasis gender tetap bertahan di berbagai sektor pekerjaan. Akibatnya, perempuan Indonesia kerap harus bekerja lebih keras untuk memperoleh pengakuan profesional, menghadapi stereotip negatif, serta menerima upah yang lebih rendah meskipun memiliki kompetensi dan beban kerja yang sama. Padahal, perempuan dapat memasuki dunia kerja karena memiliki tenaga dan kualifikasi yang berkualitas terutama dalam pekerjaan yang semi-terampil (Nisa et al., 2023).

Meskipun literatur mengenai pemberdayaan perempuan dan kesenjangan gender sudah semakin berkembang saat ini, penelitian sebelumnya kurang mengkaji analisis mendalam tentang implementasi, keberhasilan, serta tantangan dari kolaborasi lintas aktor. Terlebih lagi, *public-private partnership* seperti kolaborasi antara UN Women dan LinkedIn dalam program Link Women ini belum banyak dianalisis secara mendalam dari perspektif tata kelola global maupun ketercapaiannya dalam membuka akses karir dan keterampilan digital bagi perempuan. Kesenjangan ini sangat relevan dalam konteks Asia Tenggara,

termasuk Indonesia, di mana transformasi digital berlangsung dengan sangat cepat, namun masih minimnya riset empiris yang menilai bagaimana kemitraan internasional berbasis sektor *public-private* dapat mengatasi ketimpangan gender dalam dunia kerja secara konkret (Nisa et al., 2023).

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk mendorong peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja, masih terdapat keterbatasan pemahaman mengenai bagaimana ketimpangan gender tersebut terbentuk dan dipertahankan melalui hambatan struktural di Indonesia. Kondisi ini menegaskan pentingnya penelitian yang tidak hanya mengidentifikasi bentuk-bentuk ketimpangan tersebut, tetapi juga menganalisis keberhasilan program yang dirancang untuk mengatasi persoalan tersebut. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis mengenai hambatan struktural yang berakar pada budaya patriarki yang dapat mempengaruhi posisi dan partisipasi perempuan dalam dunia kerja di Indonesia. Fokus kedua yakni dalam menganalisis sejauh mana program Link Women mampu berperan sebagai intervensi kolaboratif dalam mengurangi ketimpangan tersebut melalui peningkatan akses, keterampilan, dan peluang kerja bagi perempuan. Mengingat hambatan struktural yang ada di Indonesia membatasi perempuan di dunia kerja untuk mendapatkan perlakuan, posisi dan upah yang setara. Penelitian ini ingin melihat keberhasilan dan kendala dalam proses implementasi program Link Women di Indonesia yang memiliki budaya patriarki yang telah mengakar dan diimplementasikan dalam praktik sosial masyarakatnya.

Meskipun sudah banyak penelitian yang juga berfokus pada keadilan dan kesetaraan bagi perempuan, penelitian ini menempati posisi yang berfokus tidak hanya pada faktor ekonomi dan sosial yang mempengaruhi peluang perempuan untuk memiliki pekerjaan, tetapi juga pada upaya kolaboratif UN Women dengan LinkedIn. Meskipun pemberdayaan perempuan memiliki pengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi, implementasi program Link Women yang bersifat lokal dan kontekstual di Indonesia masih sangat sedikit, padahal budaya patriarki di Indonesia dan ketimpangan digital memiliki pengaruh yang besar terhadap program tersebut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas temuan dari literatur sebelumnya, tetapi juga menawarkan perspektif

baru mengenai peran kolaborasi lintas sektor berbasis teknologi digital dalam memperjuangkan keadilan dan kesetaraan gender di dunia kerja Indonesia. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada analisis hubungan antara advokasi gender dan sektor swasta dalam kerangka *public-private partnership* untuk kesetaraan gender, suatu dimensi yang masih jarang dieksplorasi dalam literatur mengenai gender dan ketenagakerjaan di Asia Tenggara. Dari penelitian ini, diharapkan muncul dorongan untuk memperluas dan mereplikasi program serupa guna membuka akses karir yang lebih setara bagi perempuan sekaligus menyediakan ruang edukasi dan pengembangan kapasitas perempuan di era digital saat ini (Wulandari et al., 2025).

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat terlihat bahwa ketimpangan gender di dunia kerja Indonesia tidak hanya disebabkan oleh hambatan sosial-budaya, tetapi juga oleh keterbatasan akses perempuan terhadap peluang karier dan keterampilan yang relevan di era digital. Berbagai program intervensi yang melibatkan kolaborasi lintas aktor, termasuk organisasi internasional dan sektor swasta, menjadi penting untuk dikaji guna mengetahui sejauh mana upaya tersebut mampu memberikan solusi terhadap permasalahan struktural yang ada. Untuk memahami hal tersebut secara lebih mendalam, penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: “Bagaimana kolaborasi antara UN Women dan LinkedIn melalui program Link Women berperan dalam menangani ketimpangan gender di dunia kerja di Indonesia?”

1.3 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Rentang waktu 2023–2025 dipilih dalam pembatasan penelitian ini karena periode tersebut bertepatan dengan fase aktif pelaksanaan program Link Women sebagai hasil kolaborasi UN Women dan LinkedIn di Indonesia. Dalam kurun waktu ini, berbagai kegiatan pelatihan digital, peningkatan kapasitas, serta fasilitasi akses jaringan profesional mulai dijalankan secara intensif. Selain itu, periode ini juga berada dalam momentum percepatan transformasi digital pascapandemi, ketika kebutuhan akan keterampilan digital dan peluang kerja berbasis teknologi meningkat signifikan. Dengan demikian, pembatasan waktu ini

memungkinkan penelitian untuk menangkap dinamika yang paling relevan terkait implementasi program, perubahan akses kerja bagi perempuan, serta hambatan struktural yang masih dihadapi dalam konteks sosial dan ekonomi Indonesia.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan urgensi penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, diperlukan suatu kajian yang mampu melihat secara komprehensif bagaimana ketimpangan gender di dunia kerja masih berlangsung dan sejauh mana upaya kolaboratif dapat memberikan solusi nyata. Untuk mencapai pemahaman yang lebih mendalam mengenai isu tersebut serta menilai keberhasilan program yang dilakukan oleh berbagai aktor, penelitian ini menetapkan beberapa tujuan utama sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi ketimpangan gender yang sedang terjadi di Indonesia.
2. Menganalisis program kolaborasi UN Women dan LinkedIn yaitu Link Women dalam menangani ketimpangan gender khususnya dalam bidang pekerjaan.
3. Mengevaluasi keberhasilan dan kendala yang dihadapi dalam implementasi program Link Women di Indonesia.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik pada pengembangan teori maupun praktik dalam bidang kesetaraan gender dan kolaborasi lintas-sektor. Untuk itu, penelitian ini menyajikan beberapa kegunaan yang dapat menjadi acuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun implementasi kebijakan di masa mendatang, sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai kerangka *publicprivate partnership* dalam isu kesetaraan gender, dengan menyoroti kolaborasi antara organisasi internasional dan sektor swasta sebagai aktor penting dalam pemberdayaan perempuan.

Temuan penelitian ini berpotensi memperluas kajian teori dalam studi gender dan ketenagakerjaan di Asia Tenggara, khususnya karena topik kolaborasi lintas-sektor masih jarang dibahas dalam konteks pemberdayaan perempuan di dunia kerja.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan strategis bagi sektor swasta, lembaga internasional, dan pembuat kebijakan dalam merancang model kolaborasi yang lebih efektif dan inklusif untuk pemberdayaan perempuan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan pemerintah serta pelaku industri dalam mengembangkan program pelatihan dan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih relevan dengan konteks sosial Indonesia, terutama dalam mengurangi kesenjangan gender dalam dunia kerja.

1.5 Kerangka Teoritis-Konseptual

1.5.1 Tata Kelola Global

Konsep tata kelola global mengacu pada aktivitas yang serupa dengan pemerintahan dalam sistem internasional. Menurut Slaughter (2003) dalam jurnal yang ditulis oleh Bennet (2012), menjelaskan bahwa tata kelola global adalah kemampuan kolektif untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dalam skala global. Tata kelola global sendiri terdiri dari dua kata yang berbeda yakni ‘tata kelola’ (*governance*) dan ‘global’. Menurut Rosenau & Czempiel (1992) dalam jurnal yang ditulis oleh Bainus & Rachman (2022), tata kelola global merupakan suatu proses, bukan entitas, yang merangkul pemangku kepentingan mana pun yang berkepentingan dengan topik apa pun yang ada. Terkadang istilah tata kelola global digunakan hanya sebagai sinonim untuk organisasi internasional. Istilah ini lebih sering lagi digunakan untuk menangkap kompleksitas dan dinamika dari berbagai upaya kolektif oleh negara-negara dan beragam aktor non-negara yang semakin bervariasi untuk mengidentifikasi, memahami, dan menangani berbagai isu serta masalah di dunia yang penuh gejolak saat ini (Bainus & Rachman, 2022).

Tata kelola global bukanlah pemerintahan global, bukan satu tatanan dunia, tidak ada struktur otoritas hierarkis dari atas ke bawah, tetapi baik

kekuasaan maupun otoritas dalam tata kelola global hadir dalam berbagai cara dan dalam berbagai tingkat. Tata kelola global adalah proses kolektif dan berkelanjutan yang melibatkan negara dan aktor non-negara dalam mengelola masalah lintas batas melalui norma, aturan, dan institusi formal maupun informal, tanpa adanya otoritas pemerintahan dunia yang terpusat. Tata kelola dijalankan oleh berbagai lembaga yang terus berubah, termasuk hukum internasional dan regional, serta LSM. Dalam praktiknya, tata kelola global melibatkan berbagai aktor utama seperti *state* (negara), *international organization* (organisasi internasional), *private sector* (sektor swasta), dan masyarakat sipil dalam jaringan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dan menyelesaikan masalah global. Salah satu bentuk tata kelola global yakni *public-private partnership* (Bennett, 2012; Karns, 2015).

Melansir dari Gapenri pada tahun 2024, *public-private partnership* (PPP) merupakan pendekatan yang bersifat kolaboratif antara sektor publik dan swasta untuk membiayai, merancang, dan mengoperasikan infrastruktur publik dengan harapan dapat menciptakan proyek yang lebih efisien dan berkelanjutan. *Public-private partnership* bukan sekedar terjalinnya kerja sama saja, tetapi juga melibatkan pemanfaatan keahlian, teknologi, dan pendanaan dari sektor swasta untuk mendukung kapasitas pemerintah dalam memenuhi kebutuhan publik. Mengadopsi definisi dari World Bank Institute, *public-private partnership* adalah “kontrak jangka panjang antara pihak swasta dan lembaga pemerintah, untuk menyediakan aset atau layanan publik, di mana pihak swasta menanggung risiko dan tanggung jawab manajemen yang signifikan” (Bennett, 2012; World Bank, n.d.)

Relevansi tata kelola global dengan penelitian ini sangat kuat dalam konteks tata kelola global yang melibatkan berbagai aktor dan kemitraan lintas sektor. Program Link Women adalah hasil kolaborasi antara UN Women sebagai organisasi internasional yang mengadvokasi kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, dengan LinkedIn yang merupakan platform profesional, yang bersama-sama menginisiasi pelatihan keterampilan digital dan akses jaringan kerja bagi perempuan di Indonesia. Hal ini merupakan contoh nyata tata kelola global yang bersifat *public-private partnership*, di mana organisasi

internasional, sektor swasta, dan komunitas lokal bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama yaitu pengurangan kesenjangan dan diskriminasi gender dalam dunia kerja dan pemberdayaan perempuan. Dalam tata kelola global, kolaborasi seperti ini mencerminkan kerjasama yang kooperatif antara aktor publik dan privat dalam menangani isu-isu global seperti ketidaksetaraan gender, dan transformasi digital. Proses ini memperkuat mekanisme tata kelola global yang inklusif, adaptif, dan berbasis kerjasama, sehingga lebih efektif dalam menangani tantangan global dengan solusi yang kontekstual dan berkelanjutan.

Program ini menunjukkan bagaimana prinsip-prinsip tata kelola global seperti transparansi, partisipasi, akuntabilitas, dan kolaborasi dapat diimplementasikan dalam lapangan yang konkret, memperkuat kapabilitas perempuan dan meningkatkan akses mereka terhadap peluang kerja di era ekonomi digital. Hal ini sejalan dengan studi tata kelola global yang menekankan pentingnya kerjasama lintas aktor untuk mengatasi isu-isu kompleks yang tidak bisa ditangani secara unilateral oleh negara atau hanya satu organisasi saja. Maka dari pada hal tersebut, penelitian terkait kerja sama UN Women dan LinkedIn dengan program nya yaitu Link Women sangat relevan untuk mengkaji dinamika tata kelola global dalam praktik pemberdayaan perempuan dan kolaborasi *public-private partnership* di tingkat lokal hingga global.

1.5.2 Feminisme Liberal

Penelitian ini menggunakan perspektif feminisme liberal yang menyoroti ketimpangan gender yang terjadi akibat peran gender tradisional yang menempatkan perempuan pada posisi yang rendah. Feminisme adalah suatu gerakan politik, ideologi, dan gerakan sosial yang memiliki tujuan bersama untuk mendefinisikan, menetapkan, dan mencapai kesetaraan gender di bidang politik, ekonomi, personal dan sosial. Feminisme dapat diartikan sebagai kesadaran terhadap terjadinya diskriminasi, ketidakadilan dan subordinasi perempuan yang dilanjutkan dengan upaya untuk mengubah keadaan tersebut menjadi sistem masyarakat yang lebih adil. Dalam konteks hubungan internasional, feminisme merupakan suatu pendekatan feminis yang berakar pada teori politik liberal yang memiliki fokus kepada kesetaraan gender melalui perlindungan hak-hak

perempuan secara individu. Teori feminisme menyatakan bahwa sebagian besar pemain kunci dalam Hubungan Internasional (HI), seperti diplomat, pembuat kebijakan, kepala pemerintahan, dan akademisi profesional, adalah, dan masih, laki-laki yang berasal dari latar sosial dan politik patriarkal. Dengan demikian, diskusi dalam HI tetap sebagian besar dibatasi oleh mereka yang kurang mempertimbangkan peran perempuan dalam politik dunia karena mereka tidak dilatih untuk menghargai dan memasukkan perspektif perempuan. Dalam hubungan internasional, feminisme merupakan sebuah pendekatan teoritis yang menyoroti bagaimana gender membentuk pengalaman, struktur, dan praktik dalam politik internasional, sekaligus mengkritik dominasi perspektif maskulin dalam teori HI serta menunjukkan bagaimana konsep-konsep inti hubungan internasional dibangun atas nilai-nilai gender. Hak-hak perempuan diperjuangkan oleh feminisme liberal dalam ranah global dan mendorong arus utama gender dalam organisasi internasional. Negara dianggap harus melindungi kebebasan individu termasuk hak-hak perempuan, dan mempromosikan kesempatan yang setara dalam bidang politik, ekonomi, dan sosial (Rohmata et al., 2018; Tickner & York, 1992).

Feminisme liberal mendorong pengesahan hukum dan kebijakan internasional yang memastikan hak-hak perempuan dilindungi dari diskriminasi dan kekerasan, serta memperjuangkan keadilan bagi perempuan. Tujuan utama feminisme liberal adalah mencapai kesetaraan gender di ruang publik, contohnya seperti akses yang sama ke pendidikan, pendapatan gaji yang sama, mengakhiri diskriminasi gender di tempat kerja, dan kondisi kerja yang lebih baik. Pendekatan feminisme liberal lebih menekankan pada perubahan sistem politik dan hukum secara gradual agar perempuan memiliki akses dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam ranah publik dan internasional. Kerangka kerja feminisme liberal adalah memperjuangkan persoalan masyarakat yang tertuju pada kesempatan yang sama bagi setiap individu, termasuk di dalamnya kesempatan dan hak kaum perempuan. Sebagai makhluk yang rasional, perempuan memiliki hak-hak yang setara seperti laki-laki, perempuan juga harus mendapatkan kesempatan dan kesetaraan yang sama dengan laki-laki (Baehr, 2021).

Penelitian ini relevan dengan teori feminisme liberal karena teori ini berfokus pada kesetaraan dalam akses dan kesempatan bagi perempuan dalam dunia kerja, khususnya pada era digital seperti saat ini. Feminisme liberal menekankan bahwa ketimpangan gender terjadi akibat struktur sosial dan peran gender dalam struktur sosial yang tradisional yang menempatkan perempuan pada posisi rendah, sehingga membutuhkan intervensi melalui program, kebijakan, pendidikan, dan perubahan institusional untuk memperluas kesempatan dan ruang partisipasi perempuan dalam ranah publik. Program Link Women sejalan dengan gagasan feminisme liberal bahwa perempuan adalah individu rasional yang juga berhak mendapatkan peluang ekonomi yang setara seperti laki-laki melalui peningkatan skill, dan penghapusan hambatan berbasis bias gender. Dengan demikian, program ini tidak hanya membantu perempuan memperoleh posisi kerja yang lebih tinggi ataupun lebih baik, tetapi juga mendorong transformasi sosial secara gradual melalui peningkatan kapasitas individual, tepat sebagaimana agenda feminisme liberal yang mendorong kesetaraan melalui akses dan reformasi institusional.

Penelitian ini menempatkan organisasi internasional (UN Women) dan sektor swasta (LinkedIn) sebagai aktor penting dalam memperjuangkan hak-hak perempuan melalui mekanisme tata kelola global. Dalam ranah internasional, feminisme liberal menekankan pentingnya perlindungan hak perempuan melalui kebijakan, instrumen hukum, dan advokasi institusional, termasuk melalui peran negara dan organisasi internasional dalam menegakkan norma kesetaraan gender. Kolaborasi UN Women dan LinkedIn mencerminkan pendekatan teori ini, karena menggabungkan advokasi berbasis norma global yaitu SDG nomor 5 dengan intervensi praktis dalam ekosistem kerja digital melalui platform profesional. Dengan mengkaji bagaimana kerjasama ini membuka peluang kerja, meningkatkan keterampilan digital, dan menangani bias patriarki dalam pasar tenaga kerja Indonesia, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai bagaimana pendekatan feminisme liberal dapat diterapkan dalam konteks pembangunan global dan ekonomi digital. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa kesetaraan gender dapat dicapai melalui reformasi kebijakan, kolaborasi institusional, dan pemberdayaan perempuan sebagai agen ekonomi yang mandiri.

1.5.3 *Non-State Actor*

Penelitian ini menggunakan konsep non-state actor untuk menganalisis peran aktor non-negara dalam upaya pemberdayaan perempuan melalui implementasi program Link Women di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena dinamika tata kelola global kontemporer tidak lagi didominasi oleh negara sebagai aktor tunggal, melainkan melibatkan organisasi internasional dan sektor swasta dalam penyelesaian isu sosial, termasuk kesetaraan gender di dunia kerja. Melalui kerangka tersebut, penelitian ini berupaya memahami bagaimana kolaborasi antara UN Women dan LinkedIn sebagai aktor non-negara berkontribusi dalam memperluas akses perempuan terhadap jaringan profesional, peningkatan keterampilan, serta peluang kerja. Selain itu, penelitian ini juga menelaah bagaimana program tersebut diimplementasikan dalam konteks sosial dan budaya Indonesia serta hambatan struktural gender yang dihadapi perempuan dalam sektor ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai peran aktor non-negara dalam praktik tata kelola global serta kontribusinya terhadap upaya mewujudkan kesetaraan gender di Indonesia. *Non-state actor* atau aktor non-negara secara sederhana merupakan entitas dalam sistem internasional yang tidak memiliki status sebagai negara tetapi memiliki kapasitas untuk bertindak dan mempengaruhi dinamika hubungan internasional. Istilah ini merujuk pada berbagai organisasi, kelompok, dan institusi yang beroperasi lintas batas negara serta berpartisipasi dalam proses sosial, ekonomi, dan politik global (Moeckli et al, 2014; Peters, 2009).

Dalam praktik hubungan internasional kontemporer, aktor non-negara dapat berupa organisasi internasional, organisasi masyarakat sipil, perusahaan multinasional, maupun bentuk kolaborasi lintas sektor yang terlibat dalam penyelesaian isu global. Keberadaan aktor non-negara mencerminkan perubahan struktur sistem internasional dari yang berpusat pada negara menuju sistem yang lebih kompleks dan multi-aktor. Selain itu, aktor non-negara memiliki kapasitas untuk mempengaruhi agenda global melalui advokasi, penyediaan sumber daya, dan implementasi program lintas negara. Mereka juga berperan dalam membentuk norma internasional dan praktik kebijakan di berbagai bidang,

termasuk pembangunan sosial dan ekonomi. Dengan demikian, konsep *non-state actor* menggambarkan perluasan aktor dalam hubungan internasional yang melampaui struktur negara sebagai aktor tunggal. Pemahaman terhadap aktor non-negara menjadi penting untuk menjelaskan dinamika tata kelola global yang semakin melibatkan berbagai entitas non-pemerintah dalam proses pengambilan keputusan internasional (Moeckli et al, 2014; Peters, 2009).

Keberadaan aktor non-negara menunjukkan bahwa sistem internasional tidak lagi sepenuhnya bersifat *state-centric*, melainkan melibatkan berbagai entitas yang berpartisipasi dalam pembentukan dan implementasi kebijakan global. Aktor non-negara mencakup organisasi internasional, organisasi non-pemerintah, perusahaan multinasional, serta bentuk kolaborasi baru seperti kemitraan publik-swasta dan kelompok multi-pemangku kepentingan yang beroperasi lintas batas negara. Mereka memiliki kapasitas untuk mempengaruhi norma internasional, menyediakan keahlian teknis, serta berkontribusi dalam implementasi kebijakan global bersama negara. Dalam perkembangan hukum dan politik internasional modern, aktor non-negara juga semakin diakui sebagai pihak yang memiliki pengaruh terhadap regulasi global dan dalam beberapa konteks dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakannya. Peran mereka mencerminkan transformasi struktur kekuasaan global dari sistem yang berpusat pada negara menuju sistem tata kelola yang bersifat jaringan dan kolaboratif. Dengan demikian, *non-state actor* tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap negara, tetapi sebagai komponen penting dalam proses global governance kontemporer yang melibatkan berbagai aktor dengan kapasitas dan legitimasi berbeda dalam menangani isu global (Moeckli et al, 2014; Karns et al., 2015; Peters, 2009).

Konsep *non-state actor* menjadi landasan analitis dalam penelitian mengenai implementasi program Link Women di Indonesia karena program tersebut merupakan hasil kolaborasi antara organisasi internasional dan perusahaan multinasional sebagai aktor non-negara. UN Women berperan sebagai organisasi internasional yang membawa norma global kesetaraan gender, sedangkan LinkedIn berperan sebagai aktor sektor swasta yang menyediakan infrastruktur digital dan akses jaringan profesional. Kolaborasi kedua aktor

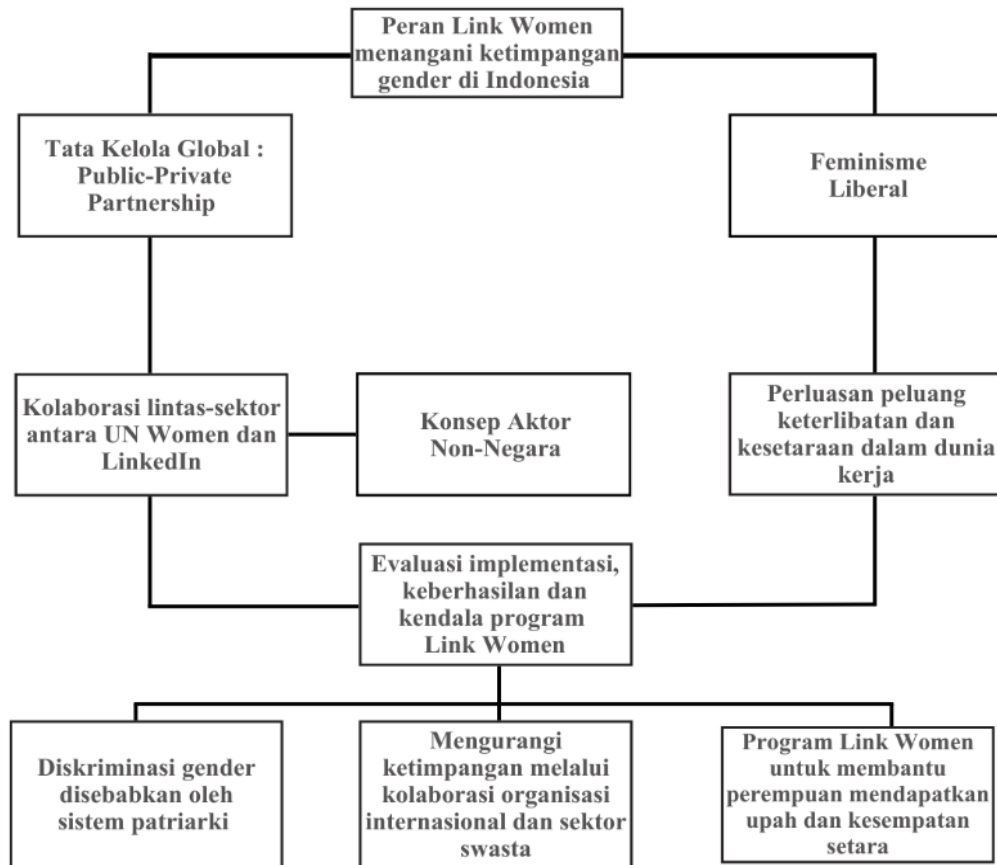
tersebut merepresentasikan praktik kemitraan publik-swasta dalam tata kelola global yang bertujuan mengatasi hambatan struktural perempuan dalam dunia kerja. Program Link Women menunjukkan bagaimana aktor non-negara dapat berkontribusi dalam implementasi norma global melalui intervensi langsung di tingkat nasional. Selain itu, kerja sama lintas sektor ini memperlihatkan mekanisme operasional *global governance* dalam isu pemberdayaan perempuan. Analisis terhadap peran UN Women dan LinkedIn sebagai aktor non-negara memungkinkan pemahaman mengenai bagaimana norma kesetaraan gender diimplementasikan melalui kolaborasi internasional. Dengan demikian, penelitian ini menempatkan Link Women sebagai contoh konkret peran aktor non-negara dalam praktik tata kelola global untuk pemberdayaan perempuan di Indonesia (Karns et al., 2015).

1.6 Asumsi Penelitian

Penelitian ini menetapkan asumsi bahwa: “Ketimpangan gender di dunia kerja Indonesia merupakan fenomena struktural yang masih nyata, tercermin dari rendahnya TPAK perempuan dibandingkan laki-laki. Kondisi ini menunjukkan adanya keterbatasan akses perempuan terhadap peluang kerja yang dipengaruhi oleh budaya patriarki, peran domestik, serta beban ganda yang membatasi partisipasi perempuan di sektor publik. Kolaborasi UN Women dan LinkedIn melalui program Link Women berperan sebagai strategi dalam mengurangi ketimpangan tersebut melalui peningkatan keterampilan digital, perluasan jaringan profesional, dan pembukaan peluang kerja yang lebih inklusif. Program ini menunjukkan keberhasilan awal dalam meningkatkan kapasitas dan daya saing perempuan, termasuk dalam akses kerja berbasis digital dan perubahan kebiasaan profesional. Meskipun tidak terdapat kendala signifikan dalam pelaksanaan internal program, hambatan eksternal seperti kuatnya norma patriarki dan keterbatasan akses teknologi masih menjadi tantangan. Oleh karena itu, dampak program ini masih bersifat parsial dan memerlukan dukungan sistemik yang lebih luas untuk mengurangi ketimpangan gender secara signifikan.”

1.7 Kerangka Analisis

Bagan 1. Kerangka Analisis



Kerangka analisis tersebut menggambarkan bagaimana program Link Women berperan dalam menangani ketimpangan gender di Indonesia melalui pendekatan kolaboratif lintas sektor dan berlandaskan pemikiran feminisme liberal. Peran utama Link Women adalah mendorong peningkatan kesetaraan gender khususnya dalam dunia kerja, termasuk akses terhadap kesempatan, pelatihan, dan upah yang setara. Ketimpangan gender yang masih terasa kuat di Indonesia berakar pada sistem sosial patriarki yang telah lama melanggengkan diskriminasi terhadap perempuan, baik dalam bentuk akses pendidikan yang tidak merata, stereotip peran domestik, maupun keterbatasan ruang bagi perempuan untuk berkembang secara profesional. Untuk mengatasi masalah tersebut,

kerangka ini menempatkan tata kelola global berbasis *public-private partnership* dan feminisme liberal sebagai pendekatan utama dengan konsep aktor non-negara yang digunakan untuk menjelaskan peran pihak di luar pemerintah dalam menangani isu ketimpangan gender. Aktor non-negara mencakup organisasi internasional, perusahaan swasta, lembaga swadaya masyarakat, serta individu yang memiliki pengaruh dalam proses kebijakan dan program sosial. Dalam konteks program Link Women, UN Women sebagai organisasi internasional dan LinkedIn sebagai perusahaan sektor swasta berperan sebagai aktor non-negara yang berkolaborasi untuk mendorong pemberdayaan perempuan. Melalui kerja sama tersebut, kedua pihak menyediakan akses pelatihan, jaringan profesional, serta peluang kerja yang lebih luas bagi perempuan. Kolaborasi antara UN Women dan LinkedIn yang merupakan aktor non-negara menjadi contoh konkret bagaimana sektor internasional, organisasi non-pemerintah, dan korporasi global dapat saling melengkapi dalam membangun program yang berkelanjutan. UN Women menghadirkan perspektif kesetaraan gender dan kerangka kerja normatif, sementara LinkedIn menyediakan data pasar kerja, teknologi, dan platform profesional yang relevan untuk memetakan peluang kerja bagi perempuan.

Di sisi teori, analisis ini berlandaskan pada feminisme liberal, yang menekankan pentingnya memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan untuk terlibat dalam dunia kerja tanpa hambatan struktural. Fokus feminisme liberal pada perluasan akses, hak individu, dan kesetaraan peluang tercermin dalam tujuan utama Link Women, yaitu menciptakan kondisi di mana perempuan dapat bersaing secara adil berdasarkan kompetensi, bukan dibatasi oleh bias gender. Kerangka tersebut menyorot evaluasi implementasi, keberhasilan, dan kendala program. Evaluasi ini penting untuk melihat sejauh mana kolaborasi internasional dan sektor swasta benar-benar mampu menurunkan ketimpangan gender. Beberapa keberhasilan dapat berupa meningkatnya literasi digital perempuan, bertambahnya jumlah perempuan yang mengisi posisi profesional, atau peningkatan kesadaran perusahaan terhadap praktik rekrutmen yang inklusif. Namun, kendala seperti resistensi budaya, keterbatasan akses teknologi, dan masih kuatnya norma patriarki menjadi tantangan yang perlu terus diatasi. Program seperti Link Women bukan hanya membuka peluang kerja, tetapi juga

berfungsi sebagai instrumen transformasi sosial. Dengan memperkuat kolaborasi global dan prinsip kesetaraan, program ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil bagi perempuan di Indonesia.