

**PERAN INDONESIA BUSINESS COALITION FOR WOMEN
EMPOWERMENT (IBCWE) DALAM MENDUKUNG
PEMBERDAYAAN EKONOMI PEREMPUAN DAN
KESETARAAN GENDER PADA SEKTOR SWASTA DI
INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana (S-1)
Dalam Bidang Ilmu Hubungan Internasional**



Disusun Oleh:

**YUKI RAMADONA
07041382025153**

**JURUSAN ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**“PERAN INDONESIA BUSINESS COALITION FOR WOMEN
EMPOWERMENT (IBCWE) DALAM Mendukung
PEMBERDAYAAN EKONOMI PEREMPUAN DAN KESETARAAN
GENDER PADA SEKTOR SWASTA DI INDONESIA”**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh
Derajat Sarjana S-1 dalam Prodi Ilmu Hubungan Internasional**

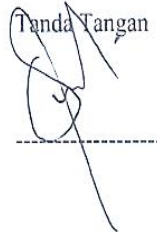
Oleh:

**Yuki Ramadona
07041382025153**

Pembimbing I

1 Ferdiansyah Rivai, S.IP., MA
NIP. 198904112019031013

Tanda Tangan



Tanggal

30-April-2024

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Sofyan Effendi, S.IP., M.Si
NIP. 197705122003121003

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

“PERAN INDONESIA BUSINESS COALITION FOR WOMEN
EMPOWERMENT (IBCWE) DALAM MENDUKUNG
PEMBERDAYAAN EKONOMI PEREMPUAN DAN KESETARAAN
GENDER PADA SEKTOR SWASTA DI INDONESIA”

Skripsi

Oleh:

Yuki Ramadona

07041382025153

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal : 15 Mei 2024

Pembimbing :

1. Ferdiansyah Rivai, S.IP., MA
NIP. 198904112019031013

Tanda Tangan

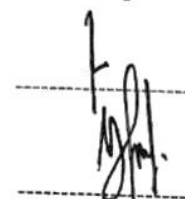


Penguji :

1. Indra Tamsyah, S.IP., M.Hub.Int
NIP. 198805252023211033

2. Yuniarsih Manggarsari, S.Pd., M.Pd
NIP. 1671044206870015

Tanda Tangan

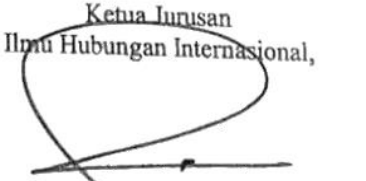


Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,


Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan
Ilmu Hubungan Internasional,


Sofyan Effendi, S.IP., M.Si
NIP. 197705122003121003

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuki Ramadona
NIM : 07041382025153
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 26 November 2000
Program Studi/Jurusan : Ilmu Hubungan Internasional
Judul Skripsi : Peran Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) dalam Mendukung Pemberdayaan Ekonomi Perempuan dan Kesetaraan Gender pada Sektor Swasta di Indonesia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 06 Mei 2024
at pernyataan

Yuki Ramadona
NIM. 07041382025153

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

For attractive lips, Speak with words of kindness

For lovely eyes, Seek out the good in people

For a slim figure, Share your food with the hungry

For beautiful hair, Let a child run his or her fingers through it once a day

For poise, Walk with the knowledge that you are never alone.

-Audrey Hepburn

Skripsi ini merupakan persembahan yang saya berikan untuk Ibu saya yang senantiasa selalu mendukung saya dalam mencapai pendidikan dan cita-cita yang saya impikan. Terima kasih banyak karena sudah memberikan seluruh perhatian dan kasih sayang serta menjadi contoh perempuan hebat untuk saya.

ABSTRAK

Hampir di semua kebudayaan, menjadi seorang laki-laki atau perempuan itu tidak hanya sebatas pada jenis kelamin yang bersifat biologis "sex" saja tetapi juga telah timbul peranan gender yang di mana laki-laki itu disebut sebagai maskulin sedangkan perempuan disebut sebagai feminim. Dengan lahirnya asumsi perbedaan tersebut membuat banyak masyarakat di Indonesia yang masih berpandangan bahwa hanya laki-laki saja yang memiliki kemampuan untuk membuat keputusan, menentukan ideologi, memiliki peluang ekonomi yang lebih besar hingga menjadi seorang pemimpin. Hal tersebut membuat banyak aspek kegiatan yang ada baik itu aspek politik, bisnis hingga pekerjaan yang hampir rata-rata di dominasi oleh laki-laki sehingga menimbulkan kesenjangan gender. Dengan adanya polemik tersebut, maka kesetaraan gender bagi perempuan di tempat kerja sangat perlu didukung oleh berbagai pihak baik dari perusahaan, organisasi maupun pemerintah. Salah satunya melalui Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) yang merupakan sebuah LSM dan berkomitmen untuk mendorong pemberdayaan ekonomi perempuan dan kesetaraan gender di sektor swasta. Kerangka konsep yang digunakan pada penelitian ini adalah konsep 'Peran *Non-Government Organization* (NGO)' yang di kemukakan oleh David Lewis. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif-deskriptif dengan sumber data yang diperoleh baik itu primer maupun sekunder. Dengan diadakannya penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa dengan kehadiran IBCWE sebagai wadah yang memiliki tujuan untuk mendukung pemberdayaan bagi perempuan dan kesetaraan gender tentu menjadi sesuatu yang sangat positif bagi para pekerja. IBCWE telah melahirkan banyak sekali kegiatan dan hal positif guna mendukung pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender terutama di sektor swasta, seperti membuat program *Gender Bias Awareness Training*, *Addressing Gender Bias in Modern Workplace Training*, GEARS hingga *EDGE Certification*. Selain itu, IBCWE juga turut bekerja sama dengan anggota dan mitranya guna membentuk kegiatan yang positif serta ikut andil dalam menyuarakan pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender.

Kata Kunci: Kesetaraan Gender, Sektor Swasta, Pemberdayaan, Tempat Kerja, LSM

Pembimbing I

Ferdiansyah Rivai, S.IP., MA

NIP. 198904112019031013

Disetujui oleh,
Ketua Jurusan Ilmu Hubungan Internasional



Sofyan Effendi, S.IP., M.Si

NIP. 197705122003121003

ABSTRACT

In almost all cultures, being a man or a woman is not only limited to biological gender "sex" but also gender roles have emerged where man are called masculine while woman are called feminine. With the emergence of this assumption of difference, many people in Indonesia still hold the view that only man have the ability to make decisions, determine ideology, have greater economic opportunities and become leaders. This means that many aspects of existing activities, including politics, business and work are almost on average dominated by man, giving rise to a gender gap. With this polemic, gender equality for woman in the workplace really needs to be supported by various parties, both from companies, organizations and the government. One of them is through the Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE), which is an NGO and is committed to encouraging women's economic empowerment and gender equality in the private sector. The conceptual framework used in this research is the concept of 'The Role of Non-Government Organizations (NGOs)' put forward by David Lewis. The method used in this research is a qualitative-descriptive method with data sources obtained both primary and secondary. By conducting this research, researchers concluded that the presence of IBCWE as a forum with the aim of supporting women's empowerment and gender equality would certainly be something very positive for workers. IBCWE has created many positive activities and things to support women's empowerment and gender equality, especially in the private sector, such as creating Gender Bias Awareness Training programs, Addressing Gender Bias in Modern Workplace Training, GEARS and EDGE Certification. Apart from that, IBCWE also collaborates with its members and partners to form positive activities and contribute to voicing women's empowerment and gender equality.

Keywords: Gender Equality, Private Sector, Empowerment, Workplace, NGOs

Advisor I



Ferdiansyah Rivai, S.IP., MA
NIP. 198904112019031013

Approved by,
Head of International Relations Science



Sofyan Effendi, S.IP., M.Si
NIP. 197705122003121003

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat diberikan kesempatan dan kemampuan guna menyelesaikan skripsi dengan tema “*Peran Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) dalam Mendukung Pemberdayaan Ekonomi Perempuan dan Kesetaraan Gender pada Sektor Swasta di Indonesia*” sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan studi Program Sarjana (S-1) di Jurusan Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya. Skripsi ini juga dibuat guna mengimplementasikan ilmu dan wawasan yang telah peneliti dapatkan selama menempuh perkuliahan di Universitas Sriwijaya.

Dalam penelitian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan dalam skripsi ini. Tentunya peneliti juga dapat menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan masukan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak-pihak yang telah membantu dan memiliki jasa besar terhadap peneliti, di antaranya sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
3. Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya serta menjadi Pembimbing Akademik bagi peneliti selama menempuh perkuliahan
4. Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
5. Bapak Dr. Andries Lionardo, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
6. Bapak Sofyan Effendi, S.IP., M.Si. selaku Ketua Jurusan prodi Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
7. Bapak Ferdiansyah Rivai, S.IP., M.A. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Hubungan Internasional serta menjadi Pembimbing Skripsi, terima kasih banyak atas setiap

- bimbingan dan masukan yang diberikan bapak kepada peneliti selama pengerjaan skripsi ini
8. Bapak Indra Tamsyah, S.IP., M.Hub.Int. selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan semua masukan dan saran kepada peneliti guna menyelesaikan skripsi ini
 9. Ma'am Yuniarsih Manggarsari, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan arahan, saran dan masukan bagi peneliti guna menyelesaikan skripsi ini
 10. Kepada seluruh Dosen yang mengajar di prodi Ilmu Hubungan Internasional Universitas Sriwijaya yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua ilmu dan wawasan yang telah diberikan kepada peneliti selama menempuh bangku perkuliahan
 11. Mbak Shelvyanti selaku staff administrasi prodi Ilmu Hubungan Internasional kampus Palembang, terima kasih sudah banyak membantu semua urusan terkait berkas-berkas, jadwal dan juga menginfokan terkait keberadaan dosen
 12. Ibu Fellica Patricia Madiadipura, Ibu Zelda Lupsita dan jajaran IBCWE lainnya, terima kasih sudah berkenan dan menerima peneliti untuk menjadikan IBCWE sebagai unit analisis skripsi, sudah meluangkan waktu untuk melakukan wawancara hingga membantu mengoreksi kembali skripsi yang telah peneliti kerjakan
 13. Teman-teman mahasiswa/i prodi Ilmu Hubungan Internasional angkatan 2020, terima kasih banyak telah menjadi tempat bertanya, meminta saran dan mencari informasi terkait perkuliahan hingga dalam proses pengerjaan skripsi oleh peneliti
 14. Teruntuk keluarga besar yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih banyak untuk dukungan yang telah diberikan kepada peneliti selama ini
 15. Teruntuk Bunda Dade. J dan Papa Yulisman, terima kasih karena sudah sering mendukung dan menanyakan peneliti dari awal perkuliahan hingga saat ini
 16. Teruntuk adik peneliti satu-satunya yakni Aldo. P. W, terima kasih banyak telah menjadi pendengar yang baik, pemberi saran serta menjadi motivasi bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi
 17. Teruntuk orang tua peneliti yakni Ibu Dora. N. D dan Bapak Bambang. H, terima kasih untuk semua dukungan, bantuan serta masukan yang diberikan kepada peneliti dari awal hingga saat ini. Semoga peneliti dapat membalas semua kebaikan yang telah diberikan nantinya

18. *Lastly, I really want to thank myself for making it to this stage. Thank you for being able to try, persevere, be mature and want to learn to be better.*

Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan nantinya.

Palembang, 08 Mei 2024

Peneliti,

Yuki Ramadona

NIM. 07041382025153

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GRAFIK.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Penelitian Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Penelitian Praktis.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Kerangka Konseptual.....	17
2.2.1 Konsep Peran Non-Government Organization (NGO).....	17
2.3 Alur Pemikiran.....	19
2.4 Argumentasi Utama.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	21
3.1 Desain Penelitian.....	21
3.2 Definisi Konsep.....	22
3.2.1 Pemberdayaan Perempuan.....	22
3.2.2 Kesetaraan Gender.....	22

3.3 Fokus Penelitian.....	23
3.4 Unit Analisis.....	25
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.5.1 Jenis Data.....	25
3.5.2 Sumber Data.....	25
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.7 Teknik Keabsahan Data.....	27
3.8 Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN.....	29
4.1 Sejarah IBCWE.....	29
4.2 Identitas IBCWE.....	30
4.2.1 Misi.....	30
4.2.2 Tujuan.....	30
4.2.3 Program.....	31
4.3 Keanggotaan IBCWE.....	32
4.3.1 Pendiri atau <i>Founders</i>	32
4.3.2 Anggota atau <i>Members</i>	35
4.3.3 Mitra atau <i>Partners</i>	38
4.4 Pemberdayaan Perempuan dan Kesetaraan Gender di Indonesia.....	36
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
5.1 Peran NGO Sebagai <i>Implementer</i>.....	39
5.1.1 Program <i>Gender Bias Awareness Training</i>	39
5.1.2 Program <i>Addressing Gender Bias in Modern Workplace Training</i>	47
5.1.3 Program <i>Overcoming Gender Bias in Human Resources Management Training</i>	50
5.1.4 Program <i>Preventing Sexual Violence in the Workplace Training</i>	52
5.1.5 <i>Handling Workplace Sexual Violence: First Responder Training</i>	54
5.1.6 <i>Boosting Women Talent with Compassion Leadership Training</i>	56
5.1.7 <i>Gender Equality Assessment, Results, Strategies (GEARS)</i>	58
5.1.8 Survei.....	61
5.1.9 <i>Economic Dividends for Gender Equality (EDGE) Certification</i>	62
5.2 Peran NGO Sebagai <i>Catalyst</i>.....	63
5.2.1 G20 Empower.....	63

5.2.2	B20 Indonesia Women in Business Action Council (B20WiBAC).....	65
5.2.3	Ring the Bell for Gender Equality.....	67
5.3	Peran NGO Sebagai Partnership.....	69
5.3.1	Global Reporting Toolkit (GRI).....	70
5.3.2	International Labour Organization (ILO).....	72
5.3.3	Agenda pada Hari Ayah Nasional.....	76
5.3.4	Agenda pada Hari Ibu.....	79
5.3.5	Agenda pada Hari Perempuan.....	81
5.3.6	Danone Indonesia dan Sari Husada.....	83
5.3.7	KemenPPPA dan FWD Insurance Indonesia.....	84
5.3.8	Indonesia Stock Exchange (IDX) dan BOI Research.....	85
BAB VI	PENUTUP.....	87
6.1	Kesimpulan.....	87
6.2	Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....		90
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 Keikutsertaan IBCWE di <i>Talkshow Pesta perempuan</i> yang Diselenggarakan Magdelene tahun 2022.....	40
Gambar 5.2 <i>Talkshow Gender Bias</i> tahun 2022 yang diselenggarakan PT Adis Dimension Footwear.....	41
Gambar 5.3 Peran Serta IBCWE dalam Webinar “ <i>Breaking Down Bias in Women’s Career Advancement</i> ” pada tahun 2022.....	42
Gambar 5.4 Diskusi secara daring terkait “ <i>Bias Gender</i> ” bersama Sintesa Group tahun 2021.....	43
Gambar 5.5 Sesi <i>Gender Bias Awareness Training</i> di Digiserve tahun 2023.....	44
Gambar 5.6 Sesi <i>Gender Bias Awareness Training</i> di APRIL Group tahun 2023.....	45
Gambar 5.7 <i>Gender Bias Awareness Training</i> bersama PT Dan Liris tahun 2020.....	45
Gambar 5.8 <i>Gender Bias Training</i> bersama Grab Indonesia.....	46
Gambar 5.9 Sesi <i>Addressing Gender Bias in Modern Workplace Training</i> di Hill & Knowlton Indonesia.....	47
Gambar 5.10 Sesi <i>Addressing Gender Bias in Modern Workplace Training</i> bersama Godrej Indonesia.....	48
Gambar 5.11 Program pelatihan bersama PT Petrosea Tbk tahun 2024.....	49
Gambar 5.12 <i>Overcoming Gender Bias in Human Resources Management Training</i> bersama Pertamina.....	50
Gambar 5.13 Pelatihan Divisi HR di PT Riau Andalan Pulp & Paper (APRIL Group)..	51
Gambar 5.14 Sesi <i>Preventing Sexual Violence in the Workplace Training</i> di APRIL Group.....	53
Gambar 5.15 Program <i>Preventing Sexual Violence in the Workplace Training</i> bersama Godrej Indonesia.....	53
Gambar 5.16 Sesi <i>Handling Workplace Sexual Violence: First Responder Training</i> di APRIL Group.....	55
Gambar 5.17 <i>Boosting Women Talent with Compassion Leadership Training</i> di BRllian Women in Leadership Indonesia.....	57
Gambar 5.18 Pelaksanaan Kegiatan Qiyadat Global Georgetown Women’s Leadership Program tahun 2022.....	57
Gambar 5.19 IBCWE Mengunjungi Godrej Indonesia.....	59

Gambar 5.20	IBCWE mengunjungi Perusahaan Thiess Contractors Indonesia.....	59
Gambar 5.21	Anggota IBCWE yang Menerima Sertifikat <i>Economic Dividends for Gender Equality</i> (EDGE) di EDGE Awards Tahun 2018.....	62
Gambar 5.22	Ibu Maya Juwita yang tergabung menjadi Advocate G20 Empower.....	64
Gambar 5.23	B20 Indonesia – One Global Women Empowerment (OGWE).....	66
Gambar 5.24	Kegiatan Ring the Bell for Gender Equality tahun 2024.....	67
Gambar 5.25	Kegiatan Ring the Bell for Gender Equality tahun 2023.....	68
Gambar 5.26	Indikator-Indikator dalam <i>Gender Report Toolkit</i>	71
Gambar 5.27	Webinar Series #1.....	72
Gambar 5.28	Webinar series #2.....	73
Gambar 5.29	Webinar series #3.....	74
Gambar 5.30	Webinar Series #4.....	75
Gambar 5.31	Webinar “ <i>Millennial Parenting: Pola Pengasuhan Setara</i> ”.....	76
Gambar 5.32	Webinar “ <i>Daddy’s Wishes: My Daugther to Become a Future Leader</i> ”..	77
Gambar 5.33	Kegiatan Panel bertajuk “ <i>Mengedukasi Anak Menjadi Inklusif: Bukan tentang Aku, tapi tentang Kita Semua</i> ”.....	78
Gambar 5.34	Webinar “ <i>Perempuan Bekerja Tidak Perlu Dilematis</i> ”.....	79
Gambar 5.35	Webinar Peringatan Hari Perempuan Internasional tahun 2022.....	80
Gambar 5.36	Peringatan Hari Perempuan Nasional tahun 2022.....	81
Gambar 5.37	Peringatan Hari Perempuan Nasional tahun 2021.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peringkat The Global Gender Gap Index berdasarkan wilayah (Asia Timur dan Pasifik).....	2
Tabel 1.2 Kesenjangan Upah Berbasis Gender di Indonesia.....	4
Tabel 1.3 Kepemimpinan Perempuan di BUMN dan Perusahaan Swasta.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Tabel Fokus Penelitian.....	23
Tabel 4.1 Pendiri IBCWE.....	32
Tabel 4.2 Anggota atau <i>Members</i>	33
Tabel 4.3 Mitra atau <i>Partners</i>	35

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Proporsi Perempuan yang Bekerja pada Posisi Manajerial.....	5
Grafik 1.2 Sensus Perempuan dalam Tim Kepemimpinan Eksekutif dalam IDX200 Companies.....	6
Grafik 2.1 Alur Pemikiran.....	19

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gender merupakan sebuah istilah yang sudah ada dan populer sejak tahun 1970-an dan hal itu ditandai dengan adanya pergerakan kaum perempuan atau *women's movement* (Suhapti, 1995). Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang di konstruksi secara sosial dan kultural (Fakih, 1996). Hampir di semua kebudayaan, menjadi seorang laki-laki atau perempuan itu tidak hanya sebatas pada jenis kelamin yang bersifat biologis “sex” saja tetapi juga telah timbul peranan gender yang di mana laki-laki itu disebut sebagai maskulin sedangkan perempuan disebut sebagai feminim (Richmond-Abbott, 1992). Namun, realitanya saat ini masih banyak terdapat perbedaan peran yang terjadi di antara laki-laki dan perempuan di karenakan “jenis kelamin” yang dimilikinya (Richmond-Abbott, 1992).

Dengan lahirnya asumsi perbedaan tersebut membuat banyak masyarakat yang masih berpandangan bahwa hanya laki-laki saja yang memiliki kemampuan untuk membuat keputusan atau aturan, menentukan ideologi, memiliki peluang ekonomi yang jauh lebih besar hingga menjadi seorang pemimpin (Richmond-Abbott, 1992). Padahal perempuan juga bisa memiliki potensi yang sama seperti yang dimiliki oleh laki-laki selama setiap perempuan juga diberikan pemenuhan hak-hak, kesempatan, dan perlakuan yang adil seperti laki-laki serta diberikan kebebasan dalam mengembangkan diri tanpa dibatasi oleh “stereotip” akan peran gendernya sebagai seorang perempuan.

Di Indonesia, konstruksi sosial tersebut hingga saat ini masih mempengaruhi kepercayaan dan budaya di masyarakat mengenai bagaimana pandangan mereka terkait laki-laki dan perempuan yang harus berpikir dan bertindak menurut aturan sosial. Hal tersebut membuat banyak aspek kegiatan yang ada di Indonesia baik itu pada aspek politik, bisnis hingga pekerjaan yang hampir rata-rata didominasi oleh laki-laki sehingga menimbulkan *gender gap* atau kesenjangan gender (Subagja, 2022). Saat ini, polemik mengenai kesenjangan atau ketidaksetaraan gender di ruang lingkup pekerjaan juga masih menjadi salah satu hal yang sering dijumpai di negara Indonesia. Bahkan masih banyak perempuan di Indonesia yang mempunyai keterbatasan dalam aspek pekerjaan dan

pemberdayaan ekonomi bagi dirinya sendiri hanya di karenakan peran yang dimilikinya sebagai seorang “perempuan”.

Dalam melihat dan mengukur seberapa jauh kesenjangan atau ketidaksetaraan gender secara global, maka dapat dilihat melalui hasil pengukuran *The Global Gender Gap Index* yang dimuat melalui *Global Gender Gap Report*. Dalam mengukur kesenjangan gender nasional pada suatu negara, indeks ini melakukan pengukuran dengan mengacu pada beberapa aspek di antaranya:

- a. Aspek partisipasi dan peluang ekonomi (perbandingannya mencakup partisipasi angkatan kerja, pendapatan, kesetaraan upah dan posisi/jabatan dalam lingkup pekerjaan)
- b. Aspek pencapaian pendidikan (perbandingannya mencakup pendidikan dasar-menengah-atas dan tingkat melek huruf)
- c. Aspek kesehatan dan kelangsungan hidup (perbandingannya mencakup jenis kelamin saat lahir dan harapan hidup sehat)
- d. Aspek pemberdayaan politik (perbandingannya mencakup partisipasi perempuan pada parlemen, perempuan di kementerian dan perempuan sebagai kepala atau pemimpin) (WEF, 2020).

Tabel 1.1 Peringkat *The Global Gender Gap Index* berdasarkan wilayah (Asia Timur dan Pasifik)

	Negara	2020		2021		2022		2023	
		Regional	Global	Regional	Global	Regional	Global	Regional	Global
1	Australia	4	44	4	50	3	43	3	26
2	Brunei Darussalam	11	95	15	111	15	104	12	96
3	China	14	106	13	107	13	102	15	107
4	Fiji	12	103	17	113	17	107	17	121
5	Filipina	2	16	2	17	2	19	2	16
6	Indonesia	8	85	10	101	10	92	9	87
7	Jepang	18	121	18	120	19	116	19	125
8	Kamboja	10	89	12	103	11	98	10	92
9	Republik	15	108	11	102	12	99	14	105

	Korea								
10	Laos	3	43	3	36	5	53	5	54
11	Malaysia	13	104	16	112	14	103	13	102
12	Mongolia	7	79	7	69	7	70	8	80
13	Myanmar	16	114	14	109	16	106	18	123
14	Papua New Guinea	20	127	19	135	-	-	-	-
15	Selandia Baru	1	6	1	4	1	4	1	4
16	Singapura	5	54	5	54	4	49	4	49
17	Thailand	6	75	8	79	8	79	7	74
18	Timor-Leste	17	117	6	64	6	56	11	95
19	Vanuatu	19	126	20	141	18	111	16	108
20	Vietnam	9	87	9	87	9	83	6	72

Sumber: Global Gender Gap Report 2020-2023

Berdasarkan pengukuran *Global Gender Gap Report* yang dilakukan oleh World Economic Forum (WEF) (Tabel 1.1) tersebut akan menghasilkan pemeringkatan negara sehingga dapat menciptakan kesadaran global akan tantangan yang ditimbulkan serta menciptakan peluang guna mengurangi kesenjangan tersebut (WEF, 2020). Berdasarkan hasil temuan *The Global Gender Gap Index*, dalam kurun waktu 2020 hingga 2023 negara Indonesia memiliki posisi yang dapat dikatakan masih cukup rendah sehingga negara Indonesia dapat dikategorikan masih belum cukup baik dan merata dalam hal penyebaran kesetaraan gender dalam berbagai aspek yang ada.

Misalnya di tahun 2020, Indonesia mempertahankan posisi di peringkat 85 secara global yang artinya Indonesia hampir menutup sebagian besar aktivitas kesenjangan gender, kecuali kesenjangan pada aspek ekonomi yang memang masih cukup besar. Di tahun 2020 Indonesia juga memiliki persentase yang cukup tinggi terkait peran senior dan kepemimpinan yang dipegang oleh perempuan yang diperkirakan sekitar hampir 55% (WEF, 2020). Pada tahun 2021, Indonesia telah mengalami penurunan peringkat secara global dari tahun sebelumnya menjadi peringkat 101 yang di mana penurunan ini telah terjadi dan disebabkan oleh partisipasi ekonomi dan kesenjangan peluang yang lebih

meluas. Penurunan tajam juga terjadi pada perempuan yang menduduki jabatan senior, dimana persentasenya telah menurun hampir setengahnya menjadi 29,8%. Selain itu, kesenjangan upah masih cukup besar dan kesenjangan pada pemberdayaan politik juga semakin meluas (WEF, 2021).

Di tahun 2022, negara Indonesia mengalami peningkatan peringkat dibandingkan tahun sebelumnya menjadi peringkat 92. Pada tahun ini porsi perempuan pada pekerja profesional dan teknis, porsi perempuan di legislatif serta perempuan di posisi senior dan manajerial juga meningkat menjadi 32,4%. Terkait dengan pencapaian pendidikan mengalami sedikit peningkatan sedangkan kesehatan dan kelangsungan hidup mengalami sedikit penurunan (WEF, 2022). Sementara di tahun 2023, Indonesia kembali mengalami peningkatan menjadi peringkat 87. Hal tersebut menunjukkan adanya pemulihan pada aspek partisipasi ekonomi dan peluang, dimana terdapat sedikit peningkatan pada perkiraan pendapatan yang diperoleh meskipun kesenjangan masih ada. Terkait aspek lainnya hanya mengalami sedikit perubahan sehingga hampir tidak berubah dari hasil atau persentase di tahun sebelumnya (WEF, 2023).

Adanya manifestasi kesenjangan atau ketidaksetaraan gender terkhusus di dalam lingkup dunia kerja tersebut tentu memicu kerugian bagi para perempuan. Dalam hal ini banyak para perempuan yang merasa bahwa mereka seringkali mengalami berbagai hambatan di karenakan perannya sebagai perempuan. Hal tersebut dapat dilihat dalam berbagai hal, seperti perempuan seringkali mendapatkan akses yang lebih rendah dalam hal peluang kerja dibandingkan dengan laki-laki, perempuan seringkali mendapatkan upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, perempuan memiliki kesulitan yang lebih besar dalam memperoleh tugas pembangunan atau yang sifatnya mobilitas hingga perempuan yang sulit untuk mendapatkan posisi yang tinggi di ruang lingkup pekerjaannya (Nuraeni & Suryono, 2021).

Tabel 1.2 Kesenjangan Upah Berbasis Gender di Indonesia

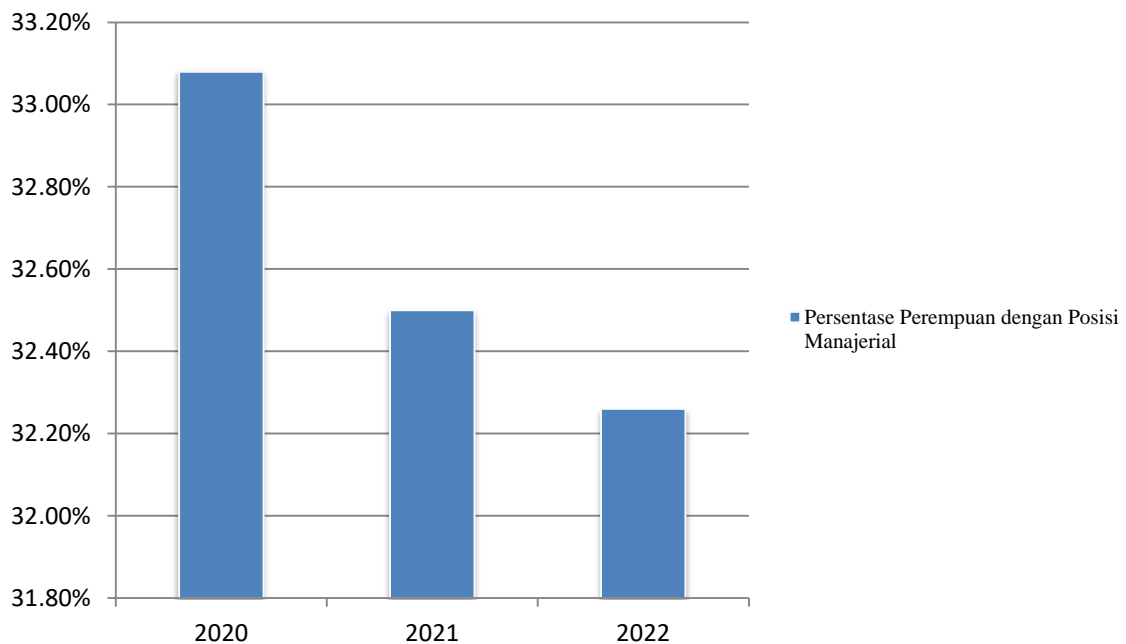
Rata-Rata Upah/Gaji Secara Nasional							
2020		2021		2022		2023	
Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
2,98 juta	2,35 juta	2,96 juta	2,35 juta	3,33 juta	2,59 juta	3,23 juta	2,42 juta

rupiah	rupiah	rupiah	rupiah	rupiah	rupiah	rupiah	rupiah
<p>Note.</p> <p>Indikator rata-rata upah atau gaji ini dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kesejahteraan para penduduk bekerja. Dalam mengumpulkan data tersebut SAKERNAS hanya menanyakan upah atau pendapatan selama sebulan terakhir pada status pekerjaan tertentu.</p>							

Sumber: BPS, Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2020-2023

Di Indonesia sendiri kasus kesenjangan upah berbasis gender masih digolongkan cukup tinggi (Tabel 1.2). Secara global, perempuan juga memiliki upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki di mana kesenjangan upah tersebut diperkirakan sebesar 16%. Sementara perempuan di Indonesia mempunyai upah 23% jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki. Pekerjaan yang memiliki upah tinggi pun masih di dominasi oleh laki-laki dan perempuan sendiri diperkirakan hanya seperempat saja yang menempati posisi tinggi, seperti manajerial. Bahkan perempuan dan laki-laki yang memiliki tingkat pendidikan yang sama pun masih tetap memiliki kesenjangan upah sehingga dapat diartikan bahwa pendidikan juga masih belum dapat menutup polemik kesenjangan upah berbasis gender tersebut (Chatani, 2020).

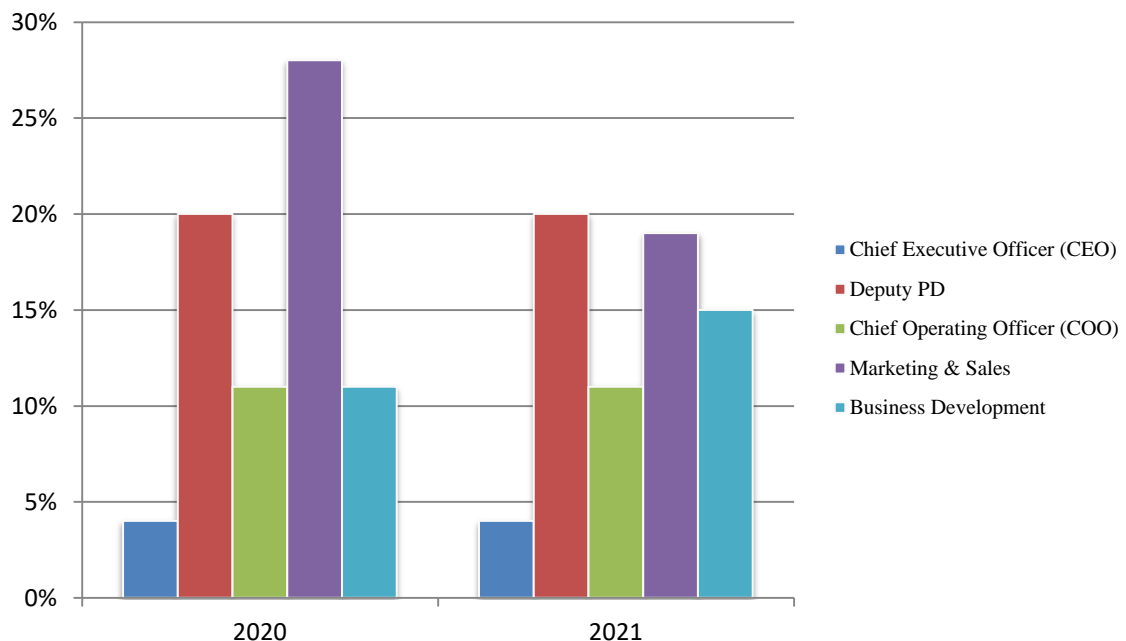
Grafik 1.1 Proporsi Perempuan yang Bekerja pada Posisi Manajerial



Sumber: BPS, Perempuan yang Bekerja pada Posisi Manajerial 2020-2022

Di Indonesia, kepemimpinan yang dilakukan oleh perempuan atau *woman leadership* saat ini dapat dikatakan masih belum cukup ideal. Meskipun dalam kurun waktu tahun 2015 hingga tahun 2020 kemarin telah mengalami peningkatan yang cukup baik, bahkan di tahun 2015 persentasenya hanya mencapai 22,32% (Annur, 2023). Namun, dalam kurun waktu dua tahun terakhir kembali terjadi penurunan yang cukup signifikan (Grafik 1.1), di mana pada tahun 2020 persentasenya mencapai 33,08% sedangkan di tahun 2021 hanya mencapai 32,5% dan kembali menurun di tahun 2022 dengan persentase 32,26%. Hal tersebut dikarenakan adanya berbagai faktor seperti polemik Pandemi Covid-19 yang membuat banyak perempuan kehilangan posisinya serta timbulnya hambatan lain akibat seorang “perempuan” menjadi pemimpin. Misalnya, hadirnya stereotip gender di mana perempuan dianggap tidak memiliki kemampuan seperti yang dimiliki oleh laki-laki, perempuan yang dianggap tidak cukup baik dalam membuat sebuah keputusan ataupun kebijakan dibandingkan laki-laki hingga masih kurangnya dukungan dari sesama perempuan itu sendiri.

Grafik 1.2 Sensus Perempuan dalam Team Kepemimpinan Eksekutif dalam IDX200 Companies



Sumber: IBCWE dan IDX200, Census on Women in ELT in IDX200 companies

Berdasarkan hasil Sensus Perempuan dalam Team Kepemimpinan Eksekutif atau *Executive Leader Team* (ELT) di IDX200 yang diterbitkan oleh Indonesia business

Coalition for Women Empowerment (IBCWE) dan Indonesia Stock Exchange (IDX) menjelaskan mengenai bagaimana keterwakilan perempuan di dalam 200 perusahaan publik teratas yang ada di Indonesia (Grafik 1.2). Selama kurun waktu tahun 2020 hingga 2021 tersebut untuk keterwakilan perempuan dalam posisi *Chief Executive Officer* (CEO) itu tetap bertahan dengan persentase hanya 4% saja, keterwakilan perempuan dalam posisi *Deputy President Director* (PD) memiliki persentase yang paling tinggi yakni sebesar 20%, keterwakilan perempuan dalam posisi *Chief Operating Officer* (COO) memiliki persentase sebesar 11%, keterwakilan perempuan dalam posisi *Marketing* dan *Sales* mengalami penurunan di mana pada tahun 2020 persentasenya sebesar 28% dan tahun 2021 menjadi hanya 19%, dan juga ketewarkilan perempuan dalam posisi *Business Development* mengalami peningkatan di mana tahun 2020 hanya menyentuh angka 11% dan kemudian di tahun 2021 naik menjadi 15% (IBCWE, 2023).

Dari uraian data-data di atas terlihat bahwa masih banyak para perempuan di Indonesia yang mendapatkan perlakuan tidak adil, di mana para perempuan ini tidak mendapatkan kesempatan dan hak yang sama seperti laki-laki. Di luar sana sendiri masih banyak masyarakat yang memiliki pandangan bahwa laki-laki memang selalu di atas perempuan di dalam banyak aspek termasuk peluang ekonomi dan partisipasi kerja. Oleh sebab itu, sampai saat ini masih banyak ditemukan polemik terkait ketidaksetaraan gender di tempat kerja seperti upah yang tidak setara, perlakuan yang diberikan berbeda hingga posisi tinggi yang masih sering didominasi oleh laki-laki. Sampai saat ini polemik tersebut masih sering kita jumpai di banyak sektor dan salah satunya pada sektor swasta.

Sektor swasta merupakan sebuah organisasi yang memiliki kegiatan di bidang badan usaha baik itu usaha milik perorangan, kelompok hingga pihak swasta dengan modalnya yang dikuasai oleh pihak swasta. Biasanya para pelaku sektor swasta tersebut aktif dalam sistem pasar, seperti pada perdagangan, perbankan, industri pengolahan atau *manufactur* hingga kegiatan sektor yang sifatnya informal (Al Azhar, Hardjanto, & Hadi, 2013). Tujuan utamanya tentu saja untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Dengan kehadiran sektor swasta di Indonesia menjadi sangat penting dalam pola pemerintahan dan pembangunan. Sektor swasta akan mendapatkan keuntungan dalam jangka panjang dan di sisi lain masyarakat luas juga akan mendapatkan peluang guna penyerapan tenaga kerja, investasi publik hingga mengalami pertumbuhan ekonomi secara nasional.

Tabel 1.3 Kepemimpinan Perempuan di BUMN dan Perusahaan Swasta

Eksekutif Perempuan	BUMN	Perusahaan Swasta
Kurang dari 10%	45%	51%
10% - 20%	38%	12%
20% - 30%	8%	15%
Lebih dari 30%	8%	22%

Note.

Perusahaan dikategorikan berdasarkan ELT-nya komposisi gender:

1. Di bawah 10% perempuan
2. 10% - 20% perempuan
3. 20% - 30% perempuan
4. 30% atau lebih perempuan → keseimbangan gender

Sumber: IBCWE dan IDX200, *Census on Women in ELT in IDX200 companies*

Berdasarkan hasil sensus Sensus Perempuan dalam Team Kepemimpinan Eksekutif atau *Executive Leader Team* (ELT) di IDX200 (Tabel 1.3) tersebut dapat diketahui bahwa baik itu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun Perusahaan Swasta masih perlu untuk memaksimalkan rasio gender di perusahaannya. Dalam hal rasio keseimbangan gender dengan perempuan dibawah 10% memperlihatkan hasil di mana perusahaan swasta itu lebih unggul dengan persentase sebesar 51%, rasio keseimbangan gender dengan perempuan antara 10%-20% memperlihatkan bahwa BUMN jauh lebih unggul dengan persentase 38%, rasio keseimbangan gender dengan perempuan antara 20%-30% memperlihatkan hasil bahwa perusahaan swasta jauh lebih unggul dengan persentase 15%, dan untuk rasio keseimbangan gender dengan perempuan lebih dari 30% itu memperlihatkan bahwa perusahaan swasta jauh lebih unggul dengan persentase sebesar 22%. Dalam hal ini, perusahaan-perusahaan di IDX200 yang dipimpin oleh seorang perempuan tentu jelas lebih banyak inklusif bagi eksekutif perempuan di *Executive Leaders Team* (ELT) di perusahaannya dibandingkan dengan perusahaan yang dipimpin oleh laki-laki (IBCWE, 2023).

Di sisi lain, sektor swasta juga memiliki kelemahan seperti adanya persaingan yang tidak sehat di antara para pegawainya. Terkadang para pegawai di sektor swasta tersebut rela melakukan apapun agar tidak terjadi pengurangan pegawai, sebab di dalam sektor

swasta semua kendali itu bergantung pada atasan atau pemimpin sehingga kepentingan individu merupakan hal terpenting dibandingkan kepentingan bersama (Meilitajati, 2022). Belum lagi adanya diskriminasi terhadap pegawai perempuan yang sering kali terjadi di tempat kerja, di mana perempuan “dianggap” belum memiliki kemampuan atau potensi yang sama seperti laki-laki serta adanya persaingan sesama perempuan itu sendiri.

Dengan adanya polemik tersebut, maka kesetaraan gender bagi perempuan di tempat kerja sangat perlu didukung oleh berbagai pihak baik dari perusahaan, organisasi maupun pemerintah dan salah satunya melalui Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE). Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) merupakan sebuah *Non-Government Organization* (NGO) yang terdiri dari koalisi sejumlah perusahaan yang berkomitmen untuk mendorong pemberdayaan ekonomi perempuan dan kesetaraan gender. Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) didirikan oleh beberapa perusahaan besar yang ada di Indonesia di antaranya PT Accenture Indonesia, PT Adis Dimension Footwear, PT Bank BTPN Tbk, PT Gajah Tunggal Tbk, PT Mitra Adiperkasa (MAP) Tbk, PT Pan Brothers Tbk, Sintesa Group, dan PT Unilever Indonesia Tbk. Sejauh ini telah banyak perusahaan besar yang ada di Indonesia juga ikut bergabung menjadi anggota Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) seperti PT HM Sampoerna Tbk, L’Oréal Indonesia, Bukalapak, PT Pertamina (Persero), Grab Indonesia, The Body Shop Indonesia, Samsung Indonesia, PT Telekomunikasi Indonesia Tbk dan lain sebagainya (IBCWE, 2023).

Dibentuknya Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) sendiri juga mendapatkan dukungan dan andil dari Pemerintahan Australia melalui Investing in Women – An Initiative of The Australian Government guna menyediakan rencana kerja dan alat ukur bagi perusahaan untuk berbagi inspirasi dan praktik-praktik terkait gender serta memfasilitasi para anggota yang bergabung. Anggota-anggota Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) meyakini bahwa bisnis bersama dengan pemerintah dan masyarakat sipil tentu memiliki peran penting dalam mengurangi ketimpangan, mengentaskan kemiskinan, dan mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) yang memang menjadi tujuan dunia internasional saat ini (IBCWE, 2023). Alasan tersebut yang mendasari penulis untuk membahas penelitian dengan topik “Peran Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) dalam

Mendukung Pemberdayaan Ekonomi Perempuan dan Kesetaraan Gender Pada Sektor Swasta di Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pada penelitian ini penulis berfokus pada permasalahan yaitu **“Bagaimana Peran Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) dalam Mendukung Pemberdayaan Ekonomi Perempuan dan Kesetaraan Gender Pada Sektor Swasta di Indonesia?”**

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari peneliti melakukan penelitian dalam skripsi ini, di antaranya sebagai berikut:

1. Guna mendeskripsikan apa saja strategi maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) selama kurun waktu tahun 2020 hingga saat ini dalam berperan membantu, mendukung dan mempromosikan pemberdayaan ekonomi perempuan serta kesetaraan gender di sektor swasta yang ada di Indonesia.
2. Melihat sejauh mana potensi sektor swasta di Indonesia sendiri dalam mendukung pemberdayaan ekonomi para pegawai perempuan dan kesetaraan gender di tempat kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini, di antaranya sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Penelitian Teoritis

Topik terkait gender merupakan salah satu isu penting yang dibahas di dalam hubungan internasional. Dengan melalui penelitian ini dapat memberikan referensi dan pemahaman baru untuk pengembangan Ilmu Hubungan Internasional, khususnya mengenai polemik ketidaksetaraan gender di sektor swasta yang masih sering kita jumpai hingga saat ini di Indonesia.

1.4.2 Manfaat Penelitian Praktis

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengetahuan guna memahami terkait permasalahan gender di Indonesia dan melihat peran Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) dalam membantu mengatasi permasalahan tersebut.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber daya bagi para peneliti lain yang membahas penelitian lebih lanjut terkait topik pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender.
3. Dengan adanya temuan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan bagi pemerintah dan pihak lainnya untuk dapat bekerja sama dalam membantu mendorong pemberdayaan ekonomi bagi perempuan dan kesetaraan gender di tempat kerja yang ada di seluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Azhar, M. L., Hardjanto, I., & Hadi, M. (2013). KEMITRAAN ANTARA PEMERINTAH DAN SWASTA DALAM PELAYANAN PUBLIK (Studi pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan Kelurahan Ujung Batu Kecamatan Kota Jepara Kabupaten Jepara). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 5, 1048-1057.
- Annur, C., M. (2023). *Proporsi Perempuan yang Bekerja pada Posisi Manajerial Menurun dalam Dua Tahun Terakhir*. Diakses pada 26 Desember 2023, dari Website databoks (Katadata Media Network):
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/07/proporsi-perempuan-yang-bekerja-pada-posisi-manajerial-menurun-dalam-dua-tahun-terakhir>
- Arianto, J. (2017). NGO atau LSM Sebagai Sarana Membangun Budaya Politik Indonesia. *Jurnal PPKn & Hukum*, Vol. 12 No. 2, 4.
- BAKRI UMA. (2021, October 12). *Pengertian Penelitian Kualitatif*. Diakses pada 23 Oktober 2023, dari Artikel BAKRI Universitas Medan Area:
<https://bakri.uma.ac.id/pengertian-penelitian-kualitatif/#:~:text=Secara%20umum%20penelitian%20kualitatif%20memperoleh%20data%20utama%20dari,sosial%20yang%20tidak%20dapat%20dijelaskan%20melalui%20pendekatan%20kuantitatif>
- BPS. (2020). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Agustus 2020*. Diakses pada 26 Desember 2023, dari Website Badan Pusat Statistik:
<https://www.bps.go.id/id/publication/2020/12/23/d8b9a75ce826ddafbddb9657/booklet-survei-angkatan-kerja-nasional-agustus-2020.html>
- BPS. (2021). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Agustus 2021*. Diakses pada 26 Desember 2023, dari Website Badan Pusat Statistik:
<https://www.bps.go.id/id/publication/2021/12/22/52d405e2dc5dc6f2ba57bf83/the-national-labor-force-survey-booklet-august-2021.html>
- BPS. (2022). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Agustus 2022*. Diakses pada 26 Desember 2023, dari Website Badan Pusat Statistik:
<https://www.bps.go.id/id/publication/2022/12/23/70829445f7981a364b4064e4/booklet-survei-angkatan-kerja-nasional-agustus-2022.html>
- BPS. (2023). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Februari 2023*. Diakses pada 26 Desember 2023, dari Website Badan Pusat Statistik:
<https://www.bps.go.id/id/publication/2023/07/07/40a0b3f1fd46be1a5edbae1d/booklet-survei-angkatan-kerja-nasional-februari-2023.html>

- BPS. (2023). *Proporsi perempuan yang berada di posisi managerial menurut provinsi*. Diakses pada 26 Desember 2023, dari Website Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjAwMyMy/proporsi-perempuan-yang-berada-di-posisi-managerial-menurut-provinsi.html>
- Chatani, Kazuthosi. (2020). *Statistik: Kesenjangan upah berbasis gender di Indonesia*. Indonesia: International Labour Organization (ILO).
- Chuanchuan, Z., Jingwen, W. (2021). Gender roles and women's labor market outcomes. *China Economic Quarterly International 1*, 97-108. Diakses dari Website ScienceDirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666933121000174>
- EDGE Certified. (2024). *Home*. Diakses pada 18 Februari 2024, dari Website EDGE Certified Foundation: <https://www.edge-cert.org/>
- Fakih, M. (1996). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hapsari, T., T. (2021, June 01). *Menjadi advokasi G20 Empower: IBCWE Berkomitmen Mendukung Pemberdayaan Ekonomi Perempuan Melalui Strategi Bisnis Perusahaan Anggota*. Diakses pada Mei 2024, dari Website Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE): <https://ibcwe.id/id/menjadi-advokasi-g20-empower-ibcwe-berkomitmen-mendukung-pemberdayaan-ekonomi-perempuan-melalui-strategi-bisnis-perusahaan-anggota/>
- IBCWE. (2023). *Census on Women in Executive Leadership Team in IDX200 companies*. Diakses pada 27 Desember 2023, dari Website Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE): https://ibcwe.id/wp-content/uploads/2023/12/ibcw002_-Census_on_women_in_ELTS_report_v1.4_FINAL_ENG_1.pdf
- IBCWE. (2022). *IBCWE's Survey Result about Toxic Masculinity*. Jakarta: Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE).
- IBCWE. (2023, December 24). *Kebijakan Danone Indonesia dalam Mendukung Pola Pengasuhan Setara*. Diakses pada Februari 2024, dari Website Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE): <https://ibcwe.id/id/kebijakan-danone-indonesia-dalam-mendukung-pola-pengasuhan-setara/>
- IBCWE. (n.d). *Assessment*. Diakses pada 10 Januari 2024, dari Website Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE): <https://ibcwe.id/assessment-program/>
- IBCWE. (n.d). *Campaign*. Diakses pada 10 Januari 2024, dari Website Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE): <https://ibcwe.id/campaign-program/>

- IBCWE. (n.d). *Members & Partners*. Diakses pada 10 Januari 2024, dari Website Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE): <https://ibcwe.id/>
- IBCWE. (n.d). *Our Story*. Diakses pada 10 Januari 2024, dari Website Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE): <https://ibcwe.id/about-us/>
- IBCWE. (n.d.). *Profil IBCWE*. Diakses pada 9 Oktober 2023, dari Website Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE): <https://www.ibcwe.id/about/mitra>
- IBCWE. (n.d). *Training*. Diakses pada 10 Januari 2024, dari Website Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE): <https://ibcwe.id/training-program/>
- IBCWE., GRI. (2022). *Panduan Pelaporan Kesetaraan Gender untuk Laporan Tahunan dan Keberlanjutan (Annual & Sustainability Report)*. Jakarta: Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE).
- ILO., Never Okay Project. (2022). *Semua bisa kena! Laporan hasil survei kekerasan dan pelecehan di dunia kerja Indonesia 2022*. Jakarta: International Labour Organization (ILO). Diakses dari Website International Labour Organization: <https://www.ilo.org/publications/it-can-happen-anyone-survey-report-violence-and-harassment-world-work?lang=id>
- Ismail, Z., Lestari, M. P., Rahayu, P., & Eleanora, F. N. (2020). Kesetaraan Gender Ditinjau dari Sudut Pandang Normatif dan Sosiologis. *SASI*, Volume 26 Nomor 2.
- KBBI. (2023). *Pengertian Pemberdayaan*. Diakses pada 20 November 2023, dari Kamus Besar Bahasa Indonesia Online.
- Kowalewska, H. (2023). Gendered employment patterns: Women's labour market outcomes across 24 countries. *Journal of European Social Policy*, Vol. 33(2), 151-168. Diakses dari Website Sage Journals: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09589287221148336>
- Lewis, D. (2005). *The Management of Non-Governmental Development Organizations*. United of Kingdom: Taylor & Francis e-Library.
- Lupsita, Z., Madiadipura, F. P. (2024, February 12). *Wawancara Bersama IBCWE*. Wawancara melalui media online (Zoom Meeting).
- Mardiansyah, K. (2021). *Upaya Pathfinder Internasional dalam Memperoleh Hak Aborsi Perempuan di Mozambik*. (Skripsi Ilmu Hubungan UNSRI), p. 15.

- Matotoka, M. D., Odeku, K. O. (2021). Untangling discrimination in the private sector workplace in South Africa: Paving the way for Black African women progression to managerial positions. *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 21(1), 47-71. Diakses dari Website Sage Journals: <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/1358229121990569>
- Meilitajati, S. T. (2022, October 31). *Peran Sektor Swasta terhadap Pertumbuhan Perekonomian Wilayah*. Diakses pada 30 September 2023, dari Website Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/sintatri11/635f604608a8b529c640b0b2/peran-sektor-swasta-terhadap-pertumbuhan-perekonomian-wilayah>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nur, S. (2019). Pemberdayaan Perempuan untuk Kesetaraan & Meningkatkan Partisipasi dalam Pembangunan Lingkungan Hidup. *Jurnal IAIN Bone*, 101.
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 20 No. 1, 69-70. Diakses dari Website ResearchGate: [https://www.researchgate.net/publication/353000398 Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/353000398_Analisis_Kesetaraan_Gender_dalam_Bidang_Ketenagakerjaan_Di_Indonesia)
- Richmond-Abbott, M. (1992). *Masculine and Feminine Gender Roles Over The Life Cycle*. United State of America: McGraw-Hill, Inc.
- Subagja, Y. H. (2022). Perspektif Kesetaraan Gender pada Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Iman dan Spiritualitas*, Volume 2, Nomor 4, 518.
- Sudirman, F. A., Susilawaty, F. T. (2022). Kesetaraan Gender dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) : Suatu Reviuw Literatur Sistematis. *Journal Publicuho*, Volume 5 Number 4, 995-1010. Diakses dari Website Journal Publicuho: <https://journalpublicuho.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/41>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhapti, R. (1995). Gender dan Permasalahannya. Dalam *Buletin Psikologi*, Tahun III, Nomor 1, 44.
- Sutikno, S., Hadisaputra, P. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Lombok: Penerbit Holistica.

- Tusianti, E., Abdurrahman. (2018). Ketimpangan Gender dalam Penyerapan Tenaga Kerja Formal di Indonesia. *ResearchGate*, 1-19. Diakses dari Website ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/328449258_KETIMPANGAN_GENDER_DALAM_PENYERAPAN_TENAGA_KERJA_FORMAL_DI_INDONESIA
- Wahyuni, Triana. (2020). Historisisme Perempuan dalam Sejarah: Formula Kesetaraan Gender di Indonesia untuk Menyosong *Sustainable Development Goals*. *Journal of Indonesian History*, Volume 9 (1).
- WEF. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Switzerland: World Economic Forum (WEF).
- WEF. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Switzerland: World Economic Forum (WEF).
- WEF. (2022). *Global Gender Gap Report 2022*. Switzerland: World Economic Forum (WEF).
- WEF. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Switzerland: World Economic Forum (WEF).
- WGEA. (2024). *About Workplace Gender Equality Agency*. Diakses pada 10 Januari 2024, dari Website Workplace Gender Equality Agency: <https://www.wgea.gov.au/>
- Wulan, R. M., & Muktiali, M. (2013). Peran Non Governmental Organization (GIZ dan LSM Bina Swadaya) terhadap Klaster Susu Sapi Perah di Kabupaten Boyolali. *Jurnal Wilayah dan Lingkungan*, Volume 1 Nomor 2, 159.