

UPAYA SWEDISH WOMEN'S LOBBY (SWL) DALAM MEMPERJUANGKAN KESETARAAN GAJI ANTARA WANITA DAN PRIA DI SWEDIA 2012-2018

Dini Hariyatti¹
Nim. 1402045031

Abstract

Pay gap is one of the global prominent issues, which exist everywhere including in developed country like Sweden. As a result, it is important for Swedish Women's Lobby as an organization that fights for men and women equality in every aspect of life including equal pay. The efforts are formalized into three categories of lobbying which are direct lobbying consist of debating and direct written message, indirect and media lobbying consist of social media campaign, debate article, seminar and bazaar, the last is grass root lobbying consist of campaign held in some regions. Those efforts generate promising results such as the rising of people's awareness, the changing of policies and the reduction of pay gap itself.

Keywords: *Equal Pay, Sweden, Swedish Women's Lobby*

Pendahuluan

Ketidaksetaraan gaji adalah perbedaan rata-rata gaji yang diterima wanita dan pria. Umumnya perbedaan tersebut dihitung dari presentase rata-rata gaji wanita dari 100% gaji yang diterima pria. Fenomena ketidaksetaraan gaji ini tidak hanya terjadi di beberapa negara melainkan di seluruh dunia termasuk di salah satu negara yang memiliki catatan kesetaraan terbaik di dunia yaitu Swedia.

Pada tahun 2016 rata-rata wanita di Swedia menerima gaji 12% lebih rendah dari 100% gaji pria. *Swedish National Mediation Office* menjelaskan bahwa faktor utama dari ketidaksetaraan gaji tersebut yaitu karena wanita dan pria mendominasi jenis pekerjaan yang berbeda dan umumnya wanita mendominasi jenis pekerjaan yang bernilai gaji lebih rendah. Karena ketidaksetaraan gaji ini memberikan dampak pada kesejahteraan Swedia secara umum dan wanita secara khusus, pemerintah pun melakukan berbagai upaya untuk menyelesaikan masalah ini dengan mengubah undang-undang anti-diskriminasi dan mempromosikan pola pengasuhan anak yang lebih setara melalui perubahan sistem penggunaan cuti orang tua yang dirancang agar lebih setara.

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: dinihari49@gmail.com

Meskipun demikian, upaya tersebut berdampak cukup lambat dalam mengurangi kesetaraan gaji. Karenanya, *Swedish Women Lobby* atau SWL melakukan beberapa upaya untuk menghentikan ketidaksetaraan gaji atau paling tidak mempercepat menurunnya ketidaksetaraan gaji tersebut.

Kerangka Dasar Teori dan Konsep

Konsep Kelompok Kepentingan

Ahli-ahli politik mendefinisikan kelompok kepentingan dengan beragam, beberapa di antaranya yaitu Arthur F Bentley menjelaskan bahwa kelompok kepentingan adalah sebuah kelompok sebagai bagian dari masyarakat yang cenderung untuk melakukan tindakan sementara menurut David Truman, kelompok kepentingan adalah kelompok yang terdiri atas individu-individu yang memiliki kesamaan kepentingan dan melakukan tindakan-tindakan atau interaksi dengan kelompok masyarakat lain dengan tujuan untuk dapat memberikan pengaruh (shodhganga.inflibnet.ac.in, diakses 15 Desember 2017). Sedangkan Gabriel A Almond mendefinisikan kelompok kepentingan sebagai setiap organisasi yang berusaha mempengaruhi kebijakan pemerintah dan tidak memiliki kehendak untuk memperoleh jabatan publik (Mas'ood & Mc Andrews 2008).

Dari berbagai definisi tersebut penulis menyimpulkan bahwa kelompok kepentingan adalah sekelompok orang yang memiliki ide atau persepsi yang sama dalam suatu isu dan memiliki kepentingan untuk mempengaruhi publik dan pemerintah untuk dapat memiliki persepsi yang sama dan kemudian dapat mengubah suatu kondisi yang sesuai dengan nilai ideal yang mereka yakini. Hal tersebut kemudian dilihat sesuai dengan karakter yang dimiliki SWL sebagai sebuah organisasi yang terdiri dari orang-orang yang memiliki ide-ide yang sepaham bahwa wanita dan pria memiliki hak yang setara khususnya dalam hal kesetaraan gaji. SWL juga melakukan serangkaian upaya untuk mempengaruhi publik dan pemerintah bahwa ketidaksetaraan gaji merupakan masalah yang penting untuk diselesaikan melalui kebijakan pemerintah yang dituntut agar lebih setara dan dukungan dari masyarakat untuk menjalankan kebijakan yang telah dibuat.

Selain definisi terdapat pula tipe kelompok kepentingan salah satunya yang dijelaskan Gabriel A Almond. Almond menjelaskan bahwa terdapat empat jenis kelompok kepentingan, yaitu kelompok anomik, non-asosional, institusional, dan asosiasional. Berdasarkan tipe kelompok kepentingan diatas, penulis mengkategorikan SWL kedalam kelompok kepentingan Asosiasional. Karena SWL memiliki ciri-ciri yang lebih mengarah kepada Kelompok Asosiasional. Ciri-ciri tersebut yaitu gerakan ini memiliki profesional sebagai anggotanya, dan memiliki prosedur yang teratur dalam merumuskan kepentingan atau tuntutan sebagai contoh SWL memiliki agenda pasti untuk melaksanakan kampanye dalam menuntut dan mewujudkan kesetaraan antara wanita dan pria di berbagai bidang kehidupan salah satunya ekonomi dalam hal gaji.

Terdapat pula jenis-jenis strategi dalam melakukan upaya yang salah satunya dijelaskan oleh Ronald J Hrebenar. Strategi tersebut dibagi kedalam empat jenis upaya lobi yaitu *traditional lobbying* adalah lobi atau upaya yang penyampaiannya secara langsung ditujuka oleh pemerintah, *indirect and media lobbying* adalah lobi atau upaya yang umumnya ditujukan kepada masyarakat melalui media tertentu dengan tujuan akhir menarik perhatian pemerintah agar dapat mengubah peraturan yan sejalan dengan nilai ideal yang diyakini, *grass root lobbying* adalah upaya memobilisasi pendukung di daerah, dan terakhir *money lobbying* adalah upaya atau lobi yang tidak hanya dalam bentuk penyuaapan tetapi juga dengan memberikan dukungan finansial dalam kampanye pemilihan umum (shodhganga.inflibnet.ac.in, diakses 15 Dseember 2017).

Dalam hal ini penulis akan menggunakan jenis-jenis lobi yang dijelaskan oleh Ronald J Hrebenar untuk menjelaskan upaya-upaya yang dilakukan *Swedish Women's Lobby* dalam memperjuangkan kesetaraan gaji antara wanita dan pria di Swedia karena tiga diantara empat jenis diatas mampu menggambarkan upaya yang dilakukan yang pertama adalah *traditional lobbying*, *indirect and media lobbying* dan terakhir *grass root lobbying*.

Metodologi Penelitian

Untuk menjelaskan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan bagaimana Upaya SWL dalam memperjuangkan kesetaraan gaji. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif-analitik, yaitu dengan mengumpulkan, menganalisa, kemudian menyajikan hasil dari penelitian tersebut dalam suatu tulisan, yaitu Upaya *Swedish Women's Lobby* dalam memperjuangkan kesetaraan .gaji antara wanita dan pria di Swedia.

Hasil Penelitian

Ketidaksetaraan Gaji di Swedia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan *Swedish National Mediation Office*, sebuah lembaga pemerintah pusat yang bertanggung jawab kepada Kementerian Pekerjaan, menjelaskan bahwa pada tahun 2016 wanita di Swedia menerima gaji 12% lebih rendah dibandingkan pria. Setiap bulannya, rata-rata wanita di Swedia menerima gaji sebesar 30.700 *Swedish Krona* atau SEK sedangkan pria menerima 34.900 SEK, sehingga perbedaannya adalah 12% (*Swedish National Mediation Office* 2016).

Swedish National Mediation Office menjelaskan bahwa ketidaksetaraan gaji dapat terjadi karena beberapa faktor yaitu usia, pendidikan, sektor pekerjaan, jenis pekerjaan dan lama waktu bekerja. Hal tersebut kemudian seiring dengan fakta bahwa mayoritas dari pekerja paruh waktu di Swedia adalah wanita. Sampai pada tahun 2015 presentase pekerja paruh waktu wanita adalah 29% sementara pria sebesar 11% (*Statistic Sweden* 2016). Hal tersebut membuktikan bahwa sebagian pekerja wanita dan pria memiliki lama waktu bekerja yang berbeda. Namun, menurut *Swedish National Mediation Office* penyebab utama dari ketidaksetaraan gaji yang terjadi

adalah wanita dan pria mendominasi jenis pekerjaan yang berbeda sehingga menghasilkan nilai gaji yang berbeda pula.

Jenis-jenis pekerjaan yang didominasi wanita adalah di bidang pelayanan kesehatan, perawatan dan pendidikan dengan rata-rata nilai gaji sebesar 28.300 SEK sedangkan pria mendominasi pekerjaan di bidang teknologi dan industri dengan rata-rata nilai gaji sebesar 31.900 SEK. Sehingga dapat diketahui bahwa jenis pekerjaan yang didominasi wanita memiliki nilai gaji yang lebih rendah (*Statistic Sweden 2016*). Fenomena ini umumnya disebabkan oleh keputusan pribadi wanita sendiri untuk menekuni bidang pendidikan tertentu yang kemudian mengarahkan mereka ke jenis pekerjaan tertentu. Meskipun demikian Judith E Grey-Bowen dan Donovan A McFarlan mengatakan bahwa keputusan wanita tersebut dapat dipengaruhi oleh dibentuknya nilai-nilai ideal di masyarakat yang membedakan peran wanita dan pria (Grey-Bowen & McFarlan 2010).

Selain faktor diatas terdapat pula faktor lain yaitu adanya tindak diskriminasi secara langsung yang dilakukan oleh pemilik usaha kepada wanita. Dalam undang-undang anti diskriminasi Swedia yang dimaksudkan dikriminasi secara langsung tidak hanya dalam bentuk pemberian nilai gaji yang berbeda dengan beban kerja yang sama tetapi juga pemberian kesempatan promosi kerja yang berbeda. Pada tahun 2002-2004 terdapat 1172 kasus yang dilaporkan ke pengadilan buruh tetapi banyak diantaranya dapat diselesaikan melalui negosiasi penyelesaian sebelum persidangan (Carlson 2007).

Ketidaksetaraan gaji tersebut kemudian memberikan dampak bagi kehidupan wanita yang menurut N.B Moncton dampak tersebut adalah perbedaan total pemasukan, perbedaan uang pensiun yang kemudian berpengaruh pada kesejahteraan wanita di hari tua dan selanjutnya membuat wanita di usia lanjut sangat bergantung pada bantuan sosial pemerintah (Moncton 1996). Dampak tersebut dapat terlihat pula di Swedia, pertama sampai tahun 2015, wanita Swedia menerima uang pensiun 23% lebih rendah dari Swedia (Swedish Pension Agency 2016) dan kedua wanita tanpa pasangan yang memiliki anak menjadi populasi penerima bantuan sosial terbesar di Swedia (www.statista.com, diakses 29 Mei 2018) .

Melihat fenomena tersebut, sejak tahun 2012 *Swedish Women's Lobby* atau SWL melakukan berbagai macam upaya untuk mempercepat penurunan angka ketidaksetaraan gaji . SWL merupakan organisasi non-profit perjuangan hak wanita turunan dari organisasi regional bernama *European Women's Lobby* atau EWL. SWL dibentuk pada tahun 1997 dan memayungi 49 organisasi perjuangan hak wanita dan serikat buruh di Swedia. SWL mengawali upayanya dengan menyatukan semua kelompok perjuangan wanita, serikat buruh, asosiasi politik wanita yang memiliki persepsi yang sama terhadap fenomena ketidaksetaraan gaji yang terjadi. Pada tahun yang sama SWL berhasil membuat komitmen dengan 37 organisasi lain untuk kemudian melakukan upaya bersama. Organisasi yang tergabung beberapa diantaranya yaitu *BPW Sverige, Centerkvinnorna, Feministiskt Initiativ, IF Metall, LO, Liberal Kvinnor, Svenska Kvinnor, Forum Kvinnor och Funktionshinder* dan lain-lain (sverigeskvinnolobby.se diakses pada Mei 2018). Sehingga dalam komitmen ini SWL memiliki posisi sebagai inisiator dan koordinator.

Upaya Swedish Women's Lobby Dalam Memperjuangkan Kesetaraan Gaji Antara Wanita dan Pria di Swedia Tahun 2012-2018

Berdasarkan konsep yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dalam bab ini penulisan akan menjelaskan tiga bentuk upaya yang dilakukan SWL dalam memperjuangkan kesetaraan gaji antara wanita dan pria di Swedia, yang terdiri dari tiga jenis lobi yaitu *traditional lobbying*, *indirect and media lobbying* dan *grass root lobbying*.

1. *Traditional Lobbying* atau Lobi Tradisional

Fakta bahwa kelompok kepentingan tidak memiliki kewenangan dalam membuat atau mengesahkan kebijakan publik untuk membawa perubahan sesuai dengan tuntutan mereka, mengharuskan SWL ini untuk membangun komunikasi atau hubungan dengan pejabat publik yang bertujuan untuk direalisasikannya tuntutan mereka melalui pembuatan kebijakan. Terdapat beberapa upaya yang ditujukan kepada pejabat publik atau pemerintah yaitu;

a. *Debat*

Debat pertama yang melibatkan pemerintah diadakan tepat pada hari wanita internasional yaitu pada 8 Maret 2013. Debat ini diadakan di gedung *Vision*, Stockholm, Swedia dan dibuka untuk umum dengan kuota terbatas. Tidak hanya pemerintah, SWL melibatkan beragam pihak dalam debat ini yaitu *Ja Delegationen*, beberapa serikat kerja yang telah berkomitmen bersama SWL untuk berupaya dalam memperjuangkan kesetaraan gaji dan organisasi pemilik usaha (www.facebook.com/lonheladagen, diakses 26 April 2018)

Dari pihak pemerintah diwakili oleh Menteri Kesetaraan Gender Maria Arnholm dan seorang anggota parlemen sekaligus juru bicara bidang ekonomi-politik Per Bolund, organisasi pengusaha diwakili oleh Anders Knape ketua dari *Swedish Association of Local Authorities and Region* atau asosiasi pemerintah daerah dan Stefan Konksinen CEO dari *Almega* yaitu organisasi pengusaha penyedia jasa. Serikat kerja yang terlibat di dalam debat adalah *Vision* sebuah serikat kerja yang anggotanya berasal dari berbagai sektor baik swasta atau publik yang diwakili oleh Annika Strandhäll selaku ketua, *Akademikerförbundet SSR* sebuah serikat kerja untuk profesional dalam ilmu sosial diwakili oleh ketuanya Heiki Erkers dan Karl Petter Thorwaldsson mewakili LO yaitu konfederasi serikat kerja Swedia. Dihadiri pula oleh Maria Hemström Hemmingsson sekretaris dari *Ja-Delegationen*.

Debat ini membahas tentang perbedaan gaji antara wanita dan pria, penyebabnya dan langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk menghentikan perbedaan gaji tersebut. Pada tahun 2013, rata-rata wanita di Swedia menerima 13.4% gaji lebih rendah dari pria (*The Swedish Mediation Office* 2013). Selaku ahli dan peneliti, *Ja-Delegationen* menjelaskan tentang kondisi kesetaraan gender di dunia kerja. Delegasi ini

menjelaskan bahwa alasan yang paling signifikan adanya ketidaksetaraan gaji yaitu karena wanita dan pria mendominasi bidang pendidikan yang berbeda yang pada akhirnya mengarah pada sektor kerja yang berbeda pula dan umumnya sektor kerja yang didominasi wanita bernilai gaji lebih rendah.

Sementara Maria Arnholm dan Per Bolund memperdebatkan langkah-langkah politik apa saja yang dapat dilakukan untuk mengatasi ketidaksetaraan gaji. Perdebatan ini berakhir pada kesepakatan bahwa langkah struktural diperlukan untuk mengatasi masalah yang ada. Karena tidak adanya penjelasan lebih lanjut mengenai apa yang dimaksudkan dengan langkah struktural, penulis mencari referensi lain mengenai istilah yang digunakan.

Langkah struktural merupakan upaya yang dilakukan untuk melakukan reformasi struktural atau reformasi untuk mengubah struktur ekonomi. Reformasi struktural ditujukan untuk menggunakan faktor-faktor produktif seefisien mungkin (www.newslettereuropean.eu diakses pada 26 April 2018). Langkah-langkah yang dilakukan dapat mempengaruhi sistem pajak, jaminan sosial, sistem pensiun, kebijakan tenaga kerja, peraturan yang berdampak pada lingkungan dan reformasi layanan publik dan administrasi (vm.fi/en.structural-policy diakses pada 26 April 2018). Tentang bagaimana langkah struktural ini dapat mengatasi ketidaksetaraan gaji yaitu dengan melakukan perubahan kebijakan ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan kontribusi wanita di dunia kerja dan meningkatkan nilai gaji yang diterima.

Sebagai salah satu contoh, Ander Borg selaku menteri keuangan Swedia tahun 2006-2014, menulis dalam website *World Economic Forum* bahwa perubahan sistem pengasuhan anak yang terjadi dapat meningkatkan partisipasi wanita di dunia kerja (www.weforum.org diakses pada 26 April 2018). Mengingat bahwa wanita di Swedia menghabiskan waktu lebih banyak dari pada pria dalam mengasuh anak dan menjadikan fakta tersebut sebagai alasan terbesar kedua banyaknya wanita di Swedia yang bekerja paruh waktu, hal ini memungkinkan karena sistem pengasuhan anak yang dengan setara dilakukan oleh pria dan wanita dapat memberikan kesempatan yang lebih besar kepada wanita untuk dapat mengakses pekerjaan penuh waktu atau melanjutkan pendidikan yang kemudian dapat dijadikan sebagai daya tawar mereka di dunia kerja sehingga meningkatkan jumlah partisipan wanita di dunia kerja.

Berbeda dari tahun 2013, pada tahun berikutnya SWL mengadakan debat khusus untuk pemerintah dan politisi dari berbagai partai. Debat ini diadakan pada 14 Juni 2014 di Malmö, Swedia (www.facebook.com/lonheladagen, diakses 26 April 2018). Debat ini merupakan rangkaian acara *Nordic Forum*, sebuah konferensi lanjutan dari

konferensi Oslo, Swedia tahun 1988 dan Turku, Finlandia tahun 1994. Merupakan konferensi regional yang diikuti oleh negara-negara nordik. Konferensi ini membahas kebijakan dan strategi tentang isu wanita. Pada tahun 2014 konferensi ini bertemakan *'New Action on Women's Right'* (<http://nf2014.org> diakses pada 27 Januari 2018).

Tujuan dari diadakannya debat ini yaitu untuk mengetahui bagaimana cara pemerintah dan partai-partai politik tersebut mengurangi ketidaksetaraan gaji yang terjadi. Sementara tokoh yang terlibat dalam debat dan bertindak sebagai panel adalah Anne Lööf ketua dari *Center Party*, Åsa Romson juru bicara dari *Green Party*, Jonas Sjöstedt ketua *Left Party*, Maria Arnholm Menteri kesetaraan gender sekaligus mewakili *Liberal People's Party*, Ylva Johansson juru bicara buruh dan mewakili partai *Social Democrats*, Jessica Polfjård dari *Moderate Party*, serta Penilla Gunther dari *Christian Democrat Party*. Moderator untuk debat kali ini adalah ketua dan wakil ketua dari SWL masing-masing adalah Getrud Åström dan Clara Berglund.

Dalam debat tersebut keduanya menanyakan pendapat masing-masing panel mengenai tiga tuntutan dalam setiap upaya yang SWL dan 37 organisasi lain, yaitu dilakukannya *annual salary review* atau tinjauan gaji tahunan oleh semua pemilik usaha, pemberian hak untuk kerja penuh waktu dan kondisi kerja yang aman dan terakhir yaitu kesetaraan dalam cuti orang tua atau *parental leave*. Seperti layaknya yang terjadi dalam sebuah debat terdapat beberapa pendapat yang berbeda.

Perbedaan pendapat pertama yaitu tentang tinjauan gaji. Tinjauan gaji merupakan evaluasi yang dilakukan pemilik usaha terhadap kinerja dan capaian pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk menjadi bahan pertimbangan kenaikan gaji pekerja namun menurut SWL terdapat manfaat lain dari dilakukannya tinjauan gaji yaitu dapat mengetahui alasan perbedaan gaji pekerja wanita dan pria (J. Alm Dahlin, personal email pada 31 Mei 2018). Sebelum tahun 2008 pemerintah Swedia memperkenalkan kebijakan tinjauan gaji tahunan, artinya pemilik usaha harus melakukan tinjauan gaji setidaknya satu tahun sekali. Namun, pada tahun 2008 kebijakan ini diubah menjadi satu kali dalam tiga tahun bagi pemilik usaha yang setidaknya memiliki 25 pekerja.

Menurut SWL perubahan kebijakan tersebut merupakan pelemahan hukum dan dapat merugikan pekerja wanita (J. Alm Dahlin, personal email pada 31 Mei 2018). Sehingga SWL mempertanyakan pendapat politisi dan pemerintah mengenai perubahan kebijakan tersebut. Semua panel setuju bahwa perubahan kebijakan tersebut mengecewakan kecuai perwakilan dari *Social Democrats* dan *Moderate Party*. Selain itu Maria Arnholm juga sempat mengatakan, meskipun dirinya mendukung tinjauan gaji tahunan, ia tetap menghargai keputusan pemerintah untuk

menghapuskannya karena tinjauan gaji tahunan menciptakan masalah administrasi. Pernyataan tersebut kemudian disanggah oleh panel lain dan moderator, mengatakan bahwa argumen Arnholm tidak dapat diterima karena terdapat beberapa contoh tempat kerja yang tidak mengalami masalah administratif, bahkan Jonas Sjöstedt menyatakan bahwa di Malmö, banyak wanita menerima kenaikan gaji karena adanya tinjauan gaji tahunan (<http://nf2014.org> diakses pada 27 Januari 2018).

Isu perdebatan kedua yaitu tentang hak yang setara untuk mengakses pekerjaan penuh waktu dan kondisi kerja yang aman. Dalam kasus ini semua panel setuju bahwa wanita dan pria memiliki hak yang setara untuk bekerja penuh waktu, hanya saja sistematika penerepannya yang berbeda. Jonas Sjöstedt dari *Left Party* mengatakan agar hak tersebut dapat diberikan dengan efektif, pemerintah perlu membuat kebijakan khusus agar hak tersebut memiliki nilai hukum. Pendapat tersebut kemudian ditolak oleh Pennila Gunther dari *Christian Democrat Party* mengatakan bahwa tidak semua orang dapat bekerja penuh waktu sehingga hak tersebut hanya perlu menjadi pilihan bukan sebuah kewajiban (<http://nf2014.org> diakses pada 27 Januari 2018).

Perdebatan terakhir yaitu tentang *parental leave* atau cuti orang tua. Berbeda dari *maternity leave* yang hanya diberikan kepada wanita paska melahirkan, *parental leave* merupakan cuti melahirkan yang diberikan kepada kedua orang tua. Tujuan dibuatnya kebijakan ini yaitu untuk mewujudkan *workforce ideology* yang diusung oleh pemerintah Swedia.

Terkait dengan perdebatan yang terjadi di *Nordic Forum*, SWL menanyakan masing-masing panel mengenai kebijakan *parental leave*. Dikatakan bahwa masing-masing pihak memiliki pandangan yang berbeda terhadap *parental leave* namun kebanyakan panel setuju untuk mencapai kesetaraan gaji antara wanita dan pria yang salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan *dad's month* dalam *parental leave*.

b. Mengirim Pesan Tertulis

Selain mengadakan seminar dan debat yang melibatkan pemerintah, upaya lain yang secara langsung menarget pemerintah yaitu dengan mengirim pesan beberapa pejabat pemerintahan secara pribadi. Pesan-pesan yang dikirim umumnya berisi sebuah informasi yang diikuti dengan sebuah tuntutan. Pada 8 Maret 2016 SWL mengirim sebuah tagihan pembayaran kepada perdana menteri Swedia, Stevan Löfven yang menjabat sejak 2014 sampai 2018 (sverigeskvinnoobby.se diakses pada 27 Januari 2018).

Jika dipahami dengan seksama, ketika SWL menjadikan pemerintah sebagai target upaya, seringkali upaya tersebut juga ditujukan kepada asosiasi atau organisasi perusahaan atau pengusaha. Hal ini bisa jadi karena Swedia memiliki model kesejahteraan yang berbeda dari beberapa

negara seperti Indonesia misalnya. Jika Indonesia memiliki upah minimum regional atau UMR sebagai standar terendah dalam pemberian gaji yang ditetapkan oleh pemerintah, Swedia tidak memiliki standar tersebut baik yang sifatnya nasional, regional atau kota. Melainkan nilai gaji yang diberikan kepada pekerja adalah hasil dari kesepakatan antara organisasi pengusaha dan organisasi pekerja tanpa campur tangan pemerintah. Sistem ini dijelaskan dalam sistem kesejahteraan Swedia yang bernama *Swedish Model*. Salah satu pembahasannya yaitu dimana pemerintah memiliki kewenangan untuk membuat aturan sementara organisasi-organisasi masyarakat atau yang biasanya disebut dengan *social partner* memiliki hak untuk menetapkan beberapa hal salah satunya yaitu gaji (www.government.se diakses pada 26 April 2018). Karenanya, penting bagi SWL untuk juga menjadikan organisasi perusahaan atau pengusaha di Swedia sebagai target upayanya.

2. *Indirect and Media Lobbying* atau Lobi tidak Langsung

Pada jenis upaya kedua ini SWL tidak secara langsung melakukan upaya dengan target pemerintah tetapi menjadikan masyarakat sebagai target utama. Untuk menarik perhatian masyarakat SWL mengawali dengan pemberian nama atas komitmen SWL dan 37 organisasi lain dalam melakukan upaya untuk menghentikan ketidaksetaraan gaji yang kemudian juga menjadi salah satu nama kampanye yang mereka lakukan. Komitmen mereka ini diberi nama *16.06 Movement*. *16.06 Movement* atau dalam Bahasa Indonesia disebut dengan gerakan pukul 4 lewat 6 menit. Gerakan ini dibentuk pada 8 Maret 2012 di Stockholm, Swedia saat demonstrasi Hari Wanita Internasional. Awalnya gerakan ini bernama *15.51 Movement*, hal ini dikarenakan pada tahun 2012 ketidaksetaraan gaji di Swedia adalah 13.9% jika dirata-rata dengan lama waktu bekerja, wanita bekerja tanpa dibayar setelah pukul 15.51 sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan nama dapat mungkin terus terjadi menyesuaikan dengan penurunan angka ketidaksetaraan gaji. Dari tahun 2012 – 2019 perubahan nama terjadi sebanyak tujuh kali yaitu *15.51*, *15.52*, *15.53*, *15.56*, *15.57*, *16.00*, *16.02 Movement*. Pemberian nama terhadap komitmen SWL dan organisasi lain ini dilihat sebagai alat untuk mengikat setiap organisasi yang telah berkomitmen dan kemudian menjadi media bagi SWL untuk dapat melakukan upaya bersama dan serupa agar dapat menjangkau masyarakat yang lebih luas.

Selanjutnya SWL memanfaatkan penggunaan sosial media dengan signifikan yaitu dengan membuat laman-laman media sosial seperti facebook, instgram dan twitter , masing-masing dengan nama *Lön Hela Dagen* yang merupakan bahasa Swedia berarti Bayar Sepanjang Hari. Laman-laman tersebut sering kali digunakan untuk menyebarkan agenda yang akan dilaksanakan dan untuk membagikan dokumentasi kegiatan yang telah terlaksana. Kata-kata tersebut selain dijadikan nama sebagai nama laman sosial media juga merupakan nama kampanye sebagai salah satu upaya SWL.

Selain menggunakan media sosial sebagai sarana kampanye, SWL juga seringkali mengadakan pertemuan langsung yang terbuka untuk umum dalam berbagai bentuk seperti seminar dan bazaar. Umumnya target upaya jenis ini adalah masyarakat secara umum. Berikut berbagai upaya yang dilakukan yaitu:

a. Kampanye Lön Hela Dagen

Fotografering och manifestation för #lönheladagen

Kata-kata tersebut berarti ‘pengambilan gambar dan perwujudan untuk #lönheladagen’. Kegiatan ini merupakan pertemuan tahunan yang diselenggarakan oleh SWL dengan mengundang masyarakat untuk bergabung. Umumnya pertemuan ini diadakan di ruang terbuka yaitu Sergels Torg Square, sebuah alun-alun terkenal di Stockholm, Swedia. Dalam pertemuan ini peserta yang datang akan diarahkan untuk membentuk jam digital yang menunjukkan waktu berhentinya wanita digaji setiap harinya, yang didapat dari perhitungan perbedaan gaji.

Pertemuan ini pertama kali dilaksanakan pada 16 Februari 2012 dengan membentuk jam digital pukul 15.51 yang kemudian menjadi kegiatan tahunan. Pada tahun 2013 dan 2014 dilaksanakan pada 13 Februari masing-masing tahun membentuk 15.52 dan 15.53. Lalu kembali dilaksanakan pada 12 Februari 2015 membentuk 15.56. Tiga pertemuan selanjutnya tepatnya tahun 2016, 2017 dan 2018 dilaksanakan pada tanggal yang sama yaitu 15 Februari masing-masing membentuk 15.57, 16.00 dan 16.02. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa perubahan jam digital tersebut mengikuti perubahan angka ketidaksetaraan gaji. Semakin menurun angka ketidaksetaraan gaji semakin bertambah menit pada jam digital tersebut.

Selain melakukan pengambilan gambar, kegiatan lain dari pertemuan ini yaitu mengumumkan angka ketidaksetaraan gaji pada tahun terselenggaranya kegiatan. Dalam beberapa kesempatan pertemuan ini juga diisi dengan pidato perwakilan pemerintah yang menghadiri pertemuan.

Sering kali dokumentasi dari hasil pertemuan ini dibagikan di seluruh media sosial mereka yaitu *Lön Hela Dagen*, yang kemudian dapat dilihat oleh pengguna media sosial dan direspon dengan menyukai gambar, membagikan, dan memberi komentar. Komentar yang diberikan oleh pengguna sosial media cukup beragam terdapat beberapa yang mendukung, mengungkapkan ketidaktahuan, dan menolak kampanye ini. Penyebarluasan informasi ini tidak hanya dilakukan melalui sosial mediana, tetapi dalam beberapa kesempatan juga diliput dan dipublikasikan oleh televisi berita tepatnya pada tahun 2013 dan 2016 dilakukan oleh TV4, merupakan TV berita nasional. Tidak hanya dipublikasikan oleh media cetak nasional, kampanye ini juga dipublikasikan oleh surat kabar elektronik internasional BBC pada tahun 2016 dengan judul ‘*Is Sweden’s Feminis Agenda Working?*’ (www.bbc.com diakses pada 26 April 2018). Peliputan yang dilakukan oleh

saluran televisi dan media cetak tersebut tentu membantu SWL dan organisasi lain dalam menyuarakan kampanye mereka untuk menjangkau masyarakat yang lebih luas baik nasional maupun internasional.

Digital Manifestation for #lönheladagen

Digital Manifestation for #lönheladagen merupakan kampanye tahunan yang selalu disuarakan pada 8 Maret di hari wanita internasional. Dalam kampanye ini SWL mengajak seluruh pengguna sosial media untuk mengubah foto profil akun sosial media mereka dengan foto jam digital. Foto jam digital yang diunggah organisasi ini untuk kemudian bisa digunakan pengguna sosial media cukup beragam yaitu foto jam digital hasil pertemuan kampanye *Fotografering och manifestation för #lönheladagen* pada bulan februari atau hasil design jam digital baru yang terlihat sama dengan jam digital pada umumnya.

Seberapa banyak pengguna media sosial yang akhirnya mengganti foto profil atau mengikuti ajakan ini cukup sulit untuk diketahui yang pasti terdapat antusiasme yang cukup besar dari pengguna media sosial saat kampanye ini disuarakan. Hal ini dapat dilihat dari ketertarikan pengguna media sosial untuk berkontribusi dalam kampanye ini dengan menekan pilihan ‘tertarik’ dan ‘akan hadir’ dalam setiap informasi acara yang disebarkan khususnya dalam laman facebook *Lön Hela Dagen*.

Selain mengajak pengguna media sosial mengganti foto profil dengan gambar jam digital tersebut, dalam *kampanye digital manifestation for #lönheladagen* ini, SWL juga membuat video bedurasi satu sampai dua menit yang berisi tentang penjelasan ketidaksetaraan gaji yang terjadi. Video tersebut diperbaharui setiap tahun dan biasanya dipublikasikan di media sosial dan akun youtube bernama *Sverige Kvinnolobby*, akun milik SWL.

b. Artikel Debat

Penyebarluasan informasi tentang ketidaksetaraan gaji juga dilakukan dengan penulisan artikel debat. Artikel debat ini berisi tentang fakta-fakta ketidaksetaraan gaji dan argumentasi masing-masing penulisnya. Sama halnya dengan debat, tujuan penulisan artikel debat yaitu untuk mempengaruhi atau meyakinkan pembaca bahwa fakta-fakta atau klaim yang dijelaskan benar. Artikel debat ini biasanya ditulis oleh SWL dan anggota dari organisasi yang telah berkomitmen bersama. Dalam satu tahun terdapat 15 sampai 20 lebih artikel yang dipublikasikan ke dalam surat kabar elektronik nasional dan lokal. Beberapa surat kabar nasional yang menjadi media publikasi artikel ini adalah *SvD Naringsliv*, *Metro*, dan *SVT Nyheter*. Sementara surat kabar elektronik lokal yang digunakan adalah *Skövdenyheter* di kota Skövde dan *Halland Posten* di provinsi Halland.

c. Seminar dan Bazaar

Bazaar pertama yang diselenggarakan yaitu pada 8 Maret 2014 di alun-alun Sergels Torg, Stockholm. Kegiatan Bazaar yang diadakan ini bukan merupakan tempat transaksi jual beli barang seperti namanya melainkan berisi pidato dan diskusi ringan sembari menikmati pertunjukkan music dan makanan ringan bersama. Terdapat beberapa tokoh yang menyampaikan pidato yaitu Getrud Åstrom ketua SWL, Stefan Löfven mewakili partai Sosial Demokrat yang pada saat itu belum menjabat sebagai perdana menteri Swedia, kemudian terdapat pula Louise Lindfors sebagai presiden dari *Frederika Bremer Association* merupakan organisasi perjuangan hak perempuan tertua di Swedia, Sineva Ribeiro mewakili asosiasi kesehatan, Anders Ferbe mewakili IF Metall yaitu serikat kerja, dan yang terakhir Ewa Larsson mewakili partai *Green Women*. Seluruh perwakilan dari organisasi dan partai tersebut menyatakan dukungan kepada upaya yang dilakukan.

Selanjutnya SWL mengadakan seminar di Universitas Stockholm. Seminar tersebut diselenggarakan pada tanggal 6 Maret 2015 dengan judul '*On Value Discrimination and Wage Setting*'. Narasumber dalam seminar ini adalah Agneta Stark yaitu professor di bidang administrasi bisnis. Dihadiri pula oleh Talla Akurdi selaku kepala persatuan pelajar sosial-demokratis dan Irene Wennemo selaku sekretaris menteri buruh dan beberapa perwakilan organisasi lain. Seminar ini secara umum membahas tentang hambatan dan solusi untuk mengatasi ketidasetaraan gaji di dunia kerja yang disebabkan oleh beberapa alasan yang telah disebutkan sebelumnya serta karena terdapat pemilik usaha atau perusahaan yang memberikan gaji tidak berdasar pada kriteria objektif seperti latar belakang pendidikan dan tingkat kesulitan pekerjaan tetapi melihat pekerja secara personal, yang umumnya dilakukan kepada wanita.

Selanjutnya upaya serupa dilakukan oleh *Tjänstemännens Centralorganisation* atau TCO merupakan payung 18 organisasi serikat kerja di Swedia, mengadakan seminar di kota Göteborg Swedia pada 5 Maret 2016. TCO mengundang Maria Sveland sebagai narasumber di seminar tersebut. Maria Sveland merupakan jurnalis dan penulis yang dikenal fokus pada isu-isu kesetaraan gender.

3. Grass Root Lobbying atau Lobi Akar Rumput

Upaya penyebaran informasi dan penggerakan masyarakat untuk terlibat langsung dalam kegiatan tidak hanya dilakukan dalam skala nasional atau yang terpusat di Stockholm saja sebagai ibu kota Swedia, tetapi juga di beberapa kota dan daerah lainnya. Pada tahun 2013 kampanye yang sama dilaksanakan di empat daerah lain yaitu kota Skövde di provinsi Västergötland di selatan Swedia, kota Malmö di provinsi Skåne, kota selanjutnya adalah Linköping di provinsi Ostergötland, dan kota Luleå di provinsi Norrbotten di daerah paling utara Swedia. Pada tahun berikutnya

terdapat dua daerah lain yang menyelenggarakan kampanye ini yaitu kota Kalmar di provinsi Småland dan Malmö. Kampanye di daerah ini masing-masing di selenggarakan pada 27 dan 17 Februari 2014. Kampanye ini dilakukan oleh *Vårdförbundet* sebuah serikat kerja dalam bidang kesehatan merupakan salah satu organisasi yang telah berkomitmen bersama dengan SWL dalam menghentikan ketidaksetaraan gaji.

Pada 5 Maret 2015 masyarakat kota Göteborg juga turut melakukan kampanye *Digital Manifestation for #lönheladagen*. Kampanye tersebut diadakan di alun-alun Götaplatsen yang kemudian menjadi kegiatan tahunan terhitung sejak 2015 sampai tahun 2018. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh fakta bahwa Göteborg merupakan kota terbesar kedua di Swedia dengan penduduk lebih dari satu setengah juta jiwa serta memiliki banyak pelajar dan akademisi sehingga dapat menjadi tempat strategis untuk menyuarakan isu ketidaksetaraan gaji ini. Kampanye selanjutnya di tahun 2016 kembali dilakukan di dua kota lain, selain Göteborg yaitu kota Visby di pulau Gotaland diadakan pada 15 Februari dan daerah Halland di pesisir barat Swedia diadakan pada 4 maret. Sementara pada tahun 2017 kampanye ini diadakan pada 15 Februari di Hamstald, sebuah kota pelabuhan yang terletak di daerah Halland.

4. Hasil Upaya *Swedish Women's Lobby*

Terdapat dua jenis hasil yang dilihat sebagai upaya yaitu adanya respon dari masyarakat yang kemudian dilihat sebagai peningkatan kesadaran terhadap isu yang disuarakan dan yang kedua adanya perubahan kebijakan yang dilakukan pemerintah.

Respon masyarakat pertama yang penulis lihat sebagai peningkatan kesadaran masyarakat yaitu ketika semakin banyaknya daerah-daerah yang turut melaksanakan kampanye semenjak tahun 2015 seperti Göteborg yang berada di sebelah barat Swedia, Visby di selatan, dan Landskrona di daerah paling selatan Swedia. Kedua yaitu ketika beberapa media massa turut meliput kampanye kelompok ini. Beberapa diantaranya yaitu pada 28 November 2017, *Grotesco*, salah satu acara TV komedi nasional yang cukup terkemuka di Swedia menyinggung tentang kampanye *lön hela dagen* kelompok ini di salah satu *scene* acara mereka.

Meskipun terdapat respon yang sejalan dengan upaya yang dilakukan SWL, tetap terdapat respon lain yang bersebrangan dengan kelompok ini. Salah satunya yaitu organisasi guru di Swedia yang sempat membuat pernyataan bahwa pria yang berprofesi sebagai guru cenderung mendapatkan gaji yang bernilai lebih rendah dibandingkan guru wanita. Pernyataan tersebut disampaikan melalui akun youtube organisasi ini.

Hasil selanjutnya adalah dua perubahan peraturan yang masing-masing dilakukan pada tahun 2016 dan 2017. Pada tahun 2016 pemerintah mengubah sistem penggunaan *parental leave*. Aturan ini terakhir kali diubah pada tahun 2002 yang berisi peningkatan lama waktu cuti menjadi 16 bulan dan peningkatan jumlah *mum and dad's month* menjadi dua bulan. Peraturan tersebut kemudian diperbaharui pada tahun 2016 menyatakan bahwa *mum and dad's month* kembali ditambah yang tadinya dua bulan menjadi tiga bulan. Perubahan ini kemudian disambut baik oleh SWL karena sejalan dengan salah satu dari tiga tuntutan mereka yang menyatakan bahwa pemberian *parental leave* harus berbasis pada kesetaraan gender. Perubahan pada tahun 2017 yaitu muatan dalam *Sweden's Discrimination Act* yaitu hukum yang mencegah tindakan diskriminatif. Pasal yang diubah yaitu pasal yang mengatur bahwa perusahaan dengan jumlah pekerja minimal 25 pekerja wajib melakukan tinjauan gaji satu kali dalam tiga tahun yang kemudian diubah menjadi satu kali dalam satu tahun dengan jumlah minimal 10 pekerja. Aturan tentang tinjauan gaji ini juga merupakan perhatian SWL yang dapat diketahui dari upayanya untuk membahas hal tersebut dalam *Nordic Forum* pada tahun 2014 yaitu dalam bentuk pengadaaan debat yang melibatkan beberapa pemerintah dan partai politik.

Perubahan peraturan tersebut kemudian menghasilkan peningkatan jumlah pria yang memanfaatkan *dad's months* dan meningkatkan jumlah partisipasi wanita dalam dunia kerja yang kemudian mengarahkan pada meningkatnya rata-rata gaji yang diterima wanita yang kemudian menurunkan angka ketidaksetaraan gaji di Swedia. Jika dilihat pada tahun 2016 angka ketidaksetaraan gaji adalah 12% yang kemudian turun pada 2017 menjadi 11.3% dan kembali turun pada 2018 menjadi 10.7% dari 100% gaji pria (*The Swedish National Mediation Office* 2018).

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, bahwa terdapat dampak dari ketidaksetaraan gaji bagi wanita terutama di masa tua, pemerintah pun melakukan berbagai upaya yang mampu menurunkan nilai ketidaksetaraan gaji meskipun dengan tidak signifikan. Hal tersebut kemudian melatarbelakangi inisiasi SWL untuk mulai berupaya yang bertujuan untuk memberikan tekanan yang lebih pada pemerintah dan pemilik usaha untuk mengubah dan membuat kebijakan demi tercapainya kesetaraan gaji yang lebih cepat dari tahun-tahun sebelumnya.

Sebagaimana hasil pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dilihat bahwa upaya yang dilakukan SWL untuk memperjuangkan ketidaksetaraan gaji di Swedia telah berjalan dengan cukup baik dengan melihat adanya perubahan peraturan yang dilakukan pemerintah dan adanya peningkatan kesadaran dari masyarakat dari dalam dan luar Swedia terhadap isu yang disuarakan yang mengarah pada pengurangan nilai ketidaksetaraan gaji.

Daftar Pustaka

Buku dan Jurnal

Grey-Bowen, Judith E., & Donovan A. McFarlan. 2010. *Gender Compensation Discrimination: An Exploration of Gender Compensation Gap and the Higher Education Connection*. Journal of Business Studies Quarterly 2 (1)

Mas'ood, Mochtar dan Colin Mac Andrews. 2008. *Perbandingan Sistem Politik*. Gadjah Mada University Press.

N.B, Moncton. 1996. *The Pay Gap Causes, Consequences, and Action*. The Brunswick Advisory Council on the Status of Women.

Artikel

Carlson, Laura. 2015. *The Metamorphosis of Swedish Discrimination Law*. diakses melalui <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:305771/FULLTEXT01.pdf>

Interest Group: A Theoretical Construct diakses melalui http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/72186/7/07_chapter%202.pdf pada 15 Desember 2017

Laporan

Laura Carlson. (2007). *Sweden's Experience in Combating Employment Discrimination*. diakses melalui <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:305807/FULLTEXT01.pdf>

Swedish National Mediation Office . 2016. *Pay Gap Report: Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016 Vad säger den officiella lönestatistiken?*. Sweden.

Swedish National Mediation Office. *Official Wage Statistic 2018*. diakses melalui http://www.mi.se/files/PDF-er/ar_foreign/Chapter1_english_webb.pdf

Swedish Pension Agency. 2017. *Orange Report: Annual Report of Swedish Pension System 2016..* Stockholm, Sweden.

Statistic Sweden. 2016. *Women and Men in Sweden 2016*. Sweden diakses melalui https://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf

Swedish Women's Lobby. *Living Up to CEDAW – What Does Sweden Need to Do?*. Stockholm, Sweden. Pdf

The Swedish National Mediation Office. 2013. *What do the official wage statistic say about wage differential between men and women in 2013?*. diakses melalui http://www.mi.se/files/PDF-er/ar_foreign/eng_wage_differentials_2013.pdf

Website

BBC. *Is Sweden's Femenis Agenda Working?* (Online) Diakses melalui <https://www.bbc.com/news/world-europe-39004991>

Government and Ministries. *Ministry of Finance: Structural Policy* (Online) diakses melalui <https://vm.fi/en/structural-policy>

Government Office of Sweden (Online) Diakses melalui <https://www.government.se/government-policy/a-feminist-government/>

Lön Hela Dagen (Laman Facebook Online) diakses melalui <https://www.facebook.com/Lonheladagen/photos/a.149900101796141/345447205574762/?type=3&theater>

Newsletter for the European Union. *Structural Reform; what's in a name?* (Online) diakses melalui <http://www.newslettereuropean.eu/structural-reforms-whats-name/>

Nordisk Forum Malmö (Online) diakses melalui <http://nf2014.org/en/welcome/bakgrund/>

Swedish Women's Lobby (Online) diakses pada <http://sverigeskvinnolobby.se/en/project/1552-campaign-on-the-gender-pay-gap/>

The Statistic Portal (Online) diakses melalui <https://www.statista.com/statistics/530926/sweden-the-share-of-social-welfare-recipients-by-household-type/>

World Economic Forum. *Five Ways to Bring Structural Reforms*, diakses dari <https://www.weforum.org/agenda/2015/04/obi-wan-kenobi-and-keynes-the-masters-of-structural-reform/>

Wawancara

Dahlin, Johanna Alm interview. *16.00 Movement*. personal e-mail dikirim pada 31 Mei 2018