



## Implementasi Program *UN Women Women's Empowerment Principles* Melalui Pt Amarta Mikro Fintek dalam Meningkatkan Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan di Indonesia Tahun 2020-2023

Safila<sup>1</sup>, Sintia Catur Sutantri<sup>2</sup>, Risalatu Mirajiah<sup>3</sup>, Widiandaru Wiryawan<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Wanita Internasional, Indonesia

Email : [sfila592@gmail.com](mailto:sfila592@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstract

*Indonesia is a country with a relatively high level of gender inequality. This condition is driven by persistent discrimination against women within the country. The United Nations, through its gender entity UN Women, plays an important role in addressing this issue. This study examines the problem of gender inequality in Indonesia and analyzes how an international organization positions itself as an actor in international relations to address the issue. The purpose of this study is to identify the role of UN Women as an international organization in promoting gender equality in Indonesia through one of its programs, the Women's Empowerment Principles (WEPs), which have been implemented by PT Amarta Mikro Fintek as one of the companies in Indonesia. Using a qualitative research approach, this study analyzes the issue by applying Clive Archer's theory of international organizations, as well as the concepts of gender equality and women's empowerment. The data used in this study are secondary data obtained from books, academic journals, articles, documents, news magazines, newspapers, and data available on websites or the internet. The findings indicate that women's empowerment in Indonesia continued to increase during the period 2020–2023. This progress cannot be separated from the role of UN Women in carrying out its functions as an international organization—both as an instrument, an arena, and an independent actor—through the WEPs program implemented by PT Amarta Mikro Fintek.*

**Keywords:** Amarta, Indonesia, Gender Equality, UN Women

### Abstrak

*Indonesia merupakan negara dengan tingkat ketidaksetaraan gender yang cukup tinggi. Hal ini disebabkan oleh adanya diskriminasi terhadap perempuan yang terjadi di negara tersebut. PBB melalui entitas gender UN Women turut memiliki andil dalam mengatasi masalah ini. Penelitian ini mengangkat masalah ketimpangan gender yang terjadi di Indonesia, serta bagaimana organisasi internasional memosisikan dirinya sebagai salah satu aktor hubungan internasional dalam mengatasi permasalahan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran UN Women selaku organisasi internasional dalam mengatasi masalah kesetaraan gender di Indonesia melalui salah satu programnya WEPs yang diimplementasikan oleh PT Amarta Mikro Fintek sebagai salah satu perusahaan di Indonesia. Dalam penelitian kualitatif ini, penulis menganalisis masalah dengan menggunakan teori organisasi internasional dari Clive Archer, konsep kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Sumber data yang dipakai merupakan data sekunder yang diperoleh melalui buku, jurnal ilmiah, artikel, dokumen, majalah berita, surat kabar, maupun data-data yang terdapat di website atau internet. Hasil dari penelitian melihat pemberdayaan perempuan di Indonesia terus meningkat selama tahun 2020-2023, hal ini tidak terlepas UN Women dalam menjalankan perannya sebagai organisasi internasional, baik peran sebagai instrumen, arena,*

*maupun aktor independen dengan program WEPs yang turut diimplementasikan oleh PT Amartha Mikro Fintek.*

**Kata kunci:** *Amartha, Indonesia, Kesetaraan Gender, UN Women*

## **PENDAHULUAN**

Bersamaan dengan perkembangan zaman, Hubungan Internasional saat ini tidak lagi hanya membahas isu-isu tradisional dimana menempatkan keamanan dan negara sebagai isu dan aktor utama. Perubahan dunia yang multipolar kian membuka ruang pembahasan yang lebih luas bagi aktor-aktor non negara untuk mengakomodir hal-hal yang kini menjadi ancaman baru atau membawa isu-isu baru yang dianggap penting untuk menjadi perhatian bersama. Salah satu isu non tradisional atau isu modern dalam hubungan internasional yang secara signifikan dapat mempengaruhi sifat politik global adalah isu gender (Nurfahira, Dewi, & Gustiana, 2022). Isu gender merupakan permasalahan yang disebabkan karena adanya kesenjangan atau ketimpangan gender yang mengakibatkan adanya diskriminasi terhadap salah satu pihak (perempuan dan laki-laki). Dengan adanya diskriminasi terhadap perempuan atau laki-laki dalam hal akses dan kontrol atas sumber daya, kesempatan, status, hak, peran dan penghargaan, akan tercipta kondisi yang tidak adil gender atau disebut ketimpangan gender (Afifah Diana, 2021).

Pengarusutamaan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan menjadi salah satu tujuan *Millennium Development Goals* (MDGS) yang dideklarasikan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tahun 2000, selain itu juga termasuk dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Terlebih lagi, isu kesetaraan gender ini pada dasarnya juga merupakan isu hak asasi manusia. Isu ini masuk ke dalam tujuan No.5 dalam Sustainable Development Goals (SDGs), yaitu —*Achieve gender equality and empower all women and girls*. Tujuannya untuk —*Ending all discrimination against women and girls is not only a basic human right, it's crucial for sustainable future; it's proven that empowering women and girls helps economic growth and development*. Dalam goals tersebut disebutkan bahwa isu kesetaraan gender ini merupakan isu penting untuk pembangunan berkelanjutan, karena hal tersebut terbukti bahwa pemberdayaan wanita dan anak membantu pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. *Sustainable Development Goals* (SDGs) diadopsi oleh para pemimpin dunia, termasuk Indonesia, dengan tujuan untuk mengentaskan kemiskinan, mengatasi ketimpangan, dan melindungi lingkungan (Kementrian PPN/Bappenas, 2019).

Indonesia merupakan salah satu negara yang mendukung adanya kesetaraan berbasis gender dan ingin mewujudkannya, hal ini dibuktikan dengan dikeluarkannya INPRES Nomor

9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional yang mengintruksikan kepada seluruh pejabat Negara, termasuk gubernur dan bupati/walikota untuk melaksanakan PUG di seluruh wilayah Indonesia. Namun demikian, ketimpangan gender masih mewarnai berbagai sektor kehidupan. Pada bidang politik, stereotip yang mengasosiasikan politik sebagai ranah maskulin menempatkan perempuan dalam posisi marginal. Ranah publik kerap dianggap milik laki-laki, sementara perempuan diposisikan dalam wilayah domestik. Di bidang ekonomi, kontribusi perempuan sering kali dianggap sekadar pelengkap, bukan sebagai pelaku utama. Sementara itu, di dunia kerja, perempuan menghadapi tantangan struktural dan kultural yang menuntut mereka membuktikan kapasitas profesional di tengah minimnya dukungan terhadap kepemimpinan perempuan di sektor publik (Vania, 2021).

Ketimpangan gender dalam sektor ketenagakerjaan masih menjadi persoalan struktural yang signifikan. Faktor-faktor seperti pembagian waktu kerja domestik yang tidak seimbang, kesenjangan pendidikan dan keterampilan, pembatasan sosial-budaya, segregasi sektoral dan jenis pekerjaan, serta keterbatasan akses terhadap sumber daya produktif, turut memperlebar kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Ketimpangan ini tercermin dalam rendahnya akses perempuan terhadap pasar kerja serta kecenderungan memperoleh upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2017 menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki mencapai 82,51%, sementara perempuan hanya 50,89%, meskipun jumlah penduduk perempuan usia 15 tahun ke atas (96,7 juta) lebih tinggi dibandingkan laki-laki (95,88 juta). Artinya, sekitar 47,24 juta perempuan usia produktif di Indonesia tidak aktif secara ekonomi. Hal ini mengakibatkan ketimpangan gender Indonesia pada 2019 berada pada peringkat ke 121 dari 162 negara (Scholastica, 2018).

Melihat kondisi ketimpangan gender yang masih signifikan di berbagai negara, khususnya di Indonesia, *UN Women* meluncurkan sejumlah program untuk meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Salah satu program tersebut adalah *Women's Empowerment Principles* (WEPs), yaitu seperangkat prinsip yang memberikan panduan bagi kalangan bisnis dalam mendukung pemberdayaan perempuan di lingkungan kerja, pasar dan masyarakat. WEPs diluncurkan pada tahun 2010, bertepatan dengan Hari Perempuan Internasional (*International Women's Day*), dan disahkan oleh Majelis Umum PBB. Hingga saat ini, lebih dari 1.900 pemimpin bisnis dunia, termasuk Indonesia, telah

menandatangani WEPs. Di Indonesia, peluncuran WEPs dilakukan pada 29 Agustus 2018 di Auditorium Yustinus, Universitas Katolik Atma Jaya, Jakarta (IBCW, 2018).

WEPs menyediakan platform untuk memobilisasi aksi bisnis dalam mengimplementasikan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), khususnya SDG ke-5 tentang kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Prinsip-prinsip WEPs menekankan kepada hal bisnis untuk aksi dari korporasi untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dan diinformasikan oleh praktik bisnis di kehidupan nyata dan masukan yang dikumpulkan dari seluruh dunia. Pemberdayaan perempuan untuk berpartisipasi penuh dalam kehidupan ekonomi di semua sektor dan di semua tingkat kegiatan ekonomi merupakan hal yang penting untuk membangun perekonomian yang kuat, membangun negara yang lebih stabil dan adil masyarakat, mencapai tujuan pembangunan, berkelanjutan dan hak asasi manusia yang disepakati secara internasional, meningkatkan kualitas hidup perempuan, laki-laki, keluarga dan masyarakat, serta untuk mendorong operasi dan tujuan bisnis (UN Women Asia and the Pacific)

WEPs memberikan serangkaian pertimbangan untuk membantu sektor swasta fokus pada elemen-elemen kunci yang tidak terpisahkan dalam mendorong kesetaraan gender di tempat kerja, pasar dan komunitas. Terdapat tujuh topik yang menjadi pembahasan dalam *Women's Empowerment Principles* yaitu:

1. Membentuk kepemimpinan perusahaan tinggi untuk kesetaraan gender
2. Kesempatan yang setara, inklusi dan nondiskriminasi
3. Menjamin kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan semua pekerja perempuan dan laki-laki
4. Mempromosikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan profesional wanita
5. Melaksanakan pengembangan usaha, rantai pasokan dan pemasaran praktik yang memberdayakan perempuan
6. Mempromosikan kesetaraan melalui inisiatif dan advokasi komunitas
7. Mengukur dan melaporkan secara terbuka kemajuan pencapaian persamaan gender (United Nations Global Compact & UNIFEM, 2020).

PT Amarta Mikro Fintek (Amarta) merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang menandatangani dan menerapkan *Women's Empowerment Principles* (WEPs) pada April 2021 dalam rangka memperingati Hari Kartini. Komitmen ini diwujudkan melalui pengarusutamaan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dalam bisnis serta ajakan kepada pelaku usaha lain untuk bergabung dalam komunitas WEPs. Didirikan pada 2010,

Amartha awalnya beroperasi sebagai lembaga keuangan mikro berbasis model *Grameen* yang menyediakan akses permodalan bagi UMKM perempuan. Sejak 2016, Amarta bertransformasi menjadi perusahaan teknologi finansial *peer-to-peer* (P2P) lending yang membangun ekosistem keuangan mikro guna menghubungkan masyarakat akar rumput dengan ekonomi digital. Fokus utama Amarta adalah meningkatkan daya saing pelaku usaha mikro, khususnya perempuan, guna mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif (Amartha, 2021).

PT Amarta menyediakan situs web yang menghubungkan pendanaan urban dengan pengusaha mikro dan kecil di pedesaan. Amarta berupaya membantu pertumbuhan UMKM, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan keluarga dan mengubah kehidupan para keluarga untuk menjadi lebih sejahtera dengan memberdayakan perempuan pelaku usaha mikro di pedesaan melalui akses keuangan yang terjangkau. Amarta aktif dalam mempromosikan kesetaraan gender dengan pemberdayaan perempuan di Indonesia, *dimana Amarta tidak hanya memberikan modal usaha saja, tetapi juga melakukan pendampingan usaha dan pelatihan keuangan dan kewirausahaan secara rutin setiap minggunya* (Amartha, 2020). Dalam praktik pendanaannya, Amarta memiliki hambatan berupa risiko gagal bayar. Risiko ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti pendapatan mitra usaha yang tidak tetap, lemahnya kekompakan kelompok, serta penurunan usaha karena ketergantungan pada musim. Selain itu, ketimpangan literasi digital di pedesaan juga menjadi hambatan, karena masyarakat kesulitan mengakses layanan berbasis internet (Amartha, 2018).

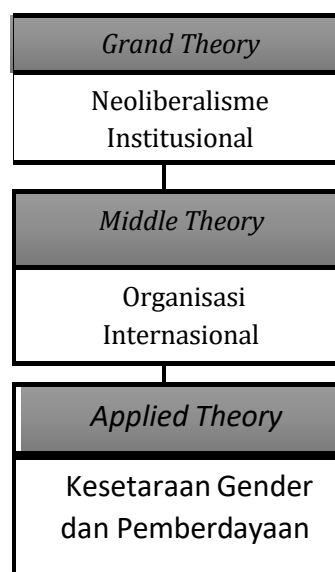
Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang —Implementasi Program *UN Women Women's Empowerment Principles* Melalui PT Amarta Mikro Fintek Dalam Meningkatkan Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan Di Indonesia Tahun 2020-2023

## **KAJIAN TEORI**

Tinjauan pustaka, kajian Pustaka atau *literatur review* adalah proses mempelajari berbagai literatur atau sumber kepustakaan yang diarahkan untuk menemukan landasan atau pegangan teoritis yang kuat dan memiliki tingkat kebenaran yang tinggi.

Untuk menegaskan kebaruan penelitian dari topik yang ditulis, penelitian ini membuat dua kategorisasi berdasarkan literatur terdahulu, pertama peran *UN Women* dalam program *Women's Empowerment Principles* dalam upaya meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, kedua pengimplementasian *Women's Empowerment Principles*

oleh PT Amartha Mikro Fintek serta hambatan PT Amartha Mikro Fintek dalam meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Literatur terdahulu yang dirujuk adalah sebagai berikut Vania Lysandra (2021), Rahman Nurul Aniss (2021), Galuh Airtika Suri, Hamka dan Ali Noerzama (2020) dan Andina Evitha (2022). Dari hasil penelitian sebelumnya malkal terdapat beberapa pokok perbedaan meski dengan penelitian yang mengangkat topik yang sama. Perbedaan yang paling mendasar dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu terletak paldal judul dan julgal hasil temuan penelitian. Fokus tiga penelitian terdahulu yaitu kesetaraan gender dalam mengatasi tindak kekerasan terhadap perempuan sedangkan paldal penelitian kali ini berfokus paldal kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Pada satu penelitian sebelumnya yang mengangkat topik yang sama yaitu membahas WEPs, namun perbedaannya pada penelitian sebelumnya masih bersifat umum belum mengaitkan dengan perusahaan yang mengimplementasikan WEPs dengan menggunakan teori feminisme, sedangkan pada penelitian kali ini peneliti sudah mengaiktan dengan salah satu perusahaan Indonesia yang menandatangani dan mengimplementasikan WEPs dengan menggunakan teori Neoliberalisme Institusional, Organisasi Internasional, Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan.



Bagan Kerangka Teori

**Teori Neoliberalisme-Institusional** muncul setelah Perang Dingin berakhir dan menandai perubahan besar dalam aspek sosial dan politik global. Menurut para pemikir hubungan internasional, teori ini menjelaskan pergeseran dari dominasi aktor negara menuju peran penting aktor non-negara dalam hubungan internasional. Meski negara tetap aktor

utama, aktor non-negara juga berkontribusi dalam kerja sama dan dinamika global (Jackson & Sorensen, 2013).

Menurut pandangan realis, kerja sama antarnegara sulit tercapai karena masing-masing negara lebih mementingkan kepentingan nasional dan kekuasaan (power), sehingga bisa timbul konflik dan ketidakadilan (Burchill, 2005). Namun, teori Neoliberalisme-Institusional melihat institusi internasional sebagai pihak yang dapat membantu negara dalam krisis, terutama karena negara tidak selalu mampu menyelesaikan masalahnya sendiri. Kehadiran teori ini ditujukan untuk mencari solusi melalui kerja sama internasional, di mana semua aktor saling bergantung satu sama lain (complex interdependence) seperti dijelaskan oleh Keohane & Nye (1997). Artinya, kebijakan satu aktor dapat berdampak pada aktor lain. Institusi dalam teori ini dipandang sebagai sarana untuk mencapai keuntungan bersama melalui kerja sama jangka panjang yang didasarkan pada kepentingan bersama (Keohane, 2002).

Penulis menggunakan teori Neoliberalisme-Institusional sebagai Grand Theory untuk menjelaskan peran *UN Women* sebagai organisasi internasional dalam mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia. Interdependensi antara *UN Women* dan Indonesia terjadi karena kepentingan bersama yang saling menguntungkan. Dengan demikian, *UN Women* dapat memengaruhi kebijakan Indonesia terkait isu gender.

**Organisasi internasional** merupakan bagian dari teori neoliberal institusional yang menekankan pentingnya peran aktor/institusi dalam mengatur sistem internasional yang bersifat anarki. Secara umum, organisasi internasional dapat didefinisikan sebagai wadah kerja sama formal antarnegara atau aktor lain yang dibentuk berdasarkan kesepakatan untuk melaksanakan fungsi tertentu demi mencapai kepentingan bersama. Clive Archer juga mendefinisikan organisasi internasional sebagai struktur formal dan berkelanjutan yang dibentuk melalui kesepakatan antara anggota baik pemerintah (IGO) maupun non-pemerintah (INGO) dari dua negara atau lebih. IGO dibentuk oleh dua atau lebih negara, memiliki staf tetap, dan pertemuan rutin. Keanggotaannya bersifat sukarela dan tidak mengganggu kedaulatan negara anggota. INGO adalah organisasi non-profit yang bergerak di tingkat internasional, tidak terikat dengan pemerintah, dan dapat bekerja sendiri atau bersama IGO (Arche, 2001).

Organisasi internasional memiliki tiga peran utama (Archer, 2001, hlm. 79):

1. Sebagai Instrumen Organisasi digunakan oleh negara anggotanya untuk mencapai kebijakan luar negeri, mencegah konflik, atau memperkuat kerja sama, misalnya dalam bentuk IGO (antar-pemerintah) atau NGO (non-pemerintah).
2. Sebagai Arena Organisasi menjadi tempat berdiskusi, berkonsultasi, dan membentuk kesepakatan antaranggota. Ini memungkinkan pertukaran pandangan dan penyelesaian masalah internasional di luar diplomasi bilateral.
3. Sebagai Aktor Organisasi internasional dapat bertindak secara independen dari negara anggotanya, mengambil keputusan, dan memberikan solusi netral. Kinerjanya bergantung pada rekomendasi, perintah, atau resolusi yang telah disepakati bersama.

Konsep organisasi internasional digunakan dalam penelitian ini mengingat bahwa *ULN Women* merupakan salah satu organisasi internasional. Dimana sebagai organisasi internasional *UN Women* memiliki status sebagai arena maupun instrumen atau alat yang digunakan untuk menyelesaikan masalah serta mencapai tujuan dan kepentingan suatu negara.

**Kesetaraan gender** adalah pemberian kesempatan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, sehingga laki-laki maupun perempuan dapat merealisasikan hak dan potensinya dalam pembangunan. Upaya mewujudkan keadilan gender antara lain: menghargai perbedaan, merombak struktur sosial yang timpang, meneliti potensi setiap warga negara, memperjuangkan hak asasi manusia, menegakkan demokrasi dengan melibatkan perempuan, dan menjadikan pendidikan sebagai kunci utama (Rahmawati, 2020). Menurut KemenPPPA, kesetaraan gender berarti kondisi ketika perempuan dan laki-laki memiliki status, akses, serta kesempatan yang setara dalam memperoleh hak, berperan aktif di berbagai sektor, dan menikmati hasil pembangunan tanpa diskriminasi maupun subordinasi. Kesetaraan gender memperkuat kapasitas negara dalam pembangunan, pengentasan kemiskinan, dan tata kelola yang efektif (KemenPPPA, 2017).

Dalam penelitian ini, konsep kesetaraan gender digunakan untuk menganalisis fenomena ketimpangan yang dialami perempuan, khususnya melalui penerapan *Women's Empowerment Principles* (WEPs) yang diimplementasikan oleh PT Amarta Mikro Fintek. Melalui WEPs, perusahaan berupaya mencapai kesetaraan gender dengan memberdayakan perempuan di sektor bisnis, pasar, dan usaha. Konsep ini menjadi dasar analisis kontribusi implementasi WEPs terhadap kesetaraan gender.

**Pemberdayaan perempuan** menurut Iswandi Adriana dalam Prijono dan Pranarka (1996:63) sebagai proses kesadaran dan *capacity building* untuk meningkatkan partisipasi, kesetaraan, serta kontrol perempuan dalam pengambilan keputusan, sehingga terjadi transformasi sosial menuju keseimbangan relasi antara laki-laki dan perempuan. Kalbeer (dalam Molyneux, 2004) menyebut lima unsur utama pemberdayaan perempuan, yaitu:

1. *Welfare* yang mencakup partisipasi ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan
2. *Access* terhadap sumber daya produktif, seperti tanah, kredit, pelatihan, fasilitas pemasaran, pekerjaan, layanan publik, teknologi, dan informasi
3. *Conscientisation* (kesadaran kritis) atas perbedaan peran gender
4. *Participation* dalam pengambilan keputusan dan kebijakan, baik formal maupun informal
5. *equality of control* atas faktor produksi dan distribusi keuntungan (Zaharaini, 2016).

Konsep ini digunakan peneliti sebagai alat analisis dalam melihat dan memahami pemberdayaan perempuan yang ada di dalam fenomena yang peneliti angkat. Dalam hal ini merupakan pemberdayaan perempuan, yang diwujudkan dalam penerapan Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan (*Women's Empowerment Principles/WEPs*) oleh UN Women melalui PT Amartho Mikro Fintek untuk mencapai kesetaraan gender dengan memberdayakan perempuan di sektor bisnis, pasar dan usaha. Melalui konsep ini dapat dianalisis kontribusi dari implementasi WEPs oleh PT Amartho Mikro Fintek dalam memberdayakan perempuan di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan pada artikel ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Moleong, desain penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang menghasilkan data berbentuk tertulis. Oleh karena itu, penelitian ini akan menginterpretasikan data agar dapat memberikan gambaran yang akurat tentang fakta dan hubungannya dengan sifat fenomena yang diteliti (Satibi 2011). Dalam artikel ini, metode kualitatif digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber untuk menganalisis upaya-upaya hingga implementasi UN Women Women's Empowerment Principles melalui PT Amartho Mikro Fintek dalam meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia tahun 2020-2023. Hasil penelitian diperoleh melalui studi literatur.

Artikel ini hanya menggunakan data sekunder sebagai sumber data penelitian. Data sekunder dikumpulkan dari studi kepustakaan seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu

berupa disertasi, serta berita dengan mengakses halaman informasi *online* yang berasal dari berbagai sumber diantaranya website resmi *ULN Women*, website resmi *Amartha* dan artikel yang dicek silang untuk meningkatkan validitas datanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada artikel ini yaitu melalui studi pustaka dan penelusuran *online*. Menurut Sarwono studi pustaka kegiatan mempelajari berbagai bulkul referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Secara sederhana, Sarwono menyampaikan bahwa studi kepustakaan adalah kegiatan membaca sejumlah bulkul alatalul referensi. Tujuannya untuk mengetahui pembahasan lebih mendalam mengenai sulaltul topik alatalul tema. Penelusuran *online* merupakan teknik pengumpulan daltal melalui bantuan teknologi yang berupa alat/mesin pencari di internet dimana segala informasi dari berbagai era tersedia didalamnya. Data yang diakses yaitu pada *website* resmi *UN Women* <https://www.unwomen.org>, *PT Amartha Mikro Fintek* <https://amrtha.com> dan lain sebagainya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***UN Women* Sebagai Organisasi Internasional untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan**

*UN Women* didirikan oleh Majelis Umum PBB, pada 2 Juli 2010 dan telah aktif pada Januari 2011. *UN Women* adalah Sebuah organisasi internasional yang mempunyai fokus terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Diciptakannya *UN Women* sebagai divisi dari rancangan pembaruan PBB, untuk menyatukan sumber daya dan mandat untuk dampak yang lebih besar . Majelis Umum PBB mendukung pembentukan *UN Women*, maka dengan ini negara yang menjadi anggota dalam Perserikatan Bangsa-Bangsa telah membuka jalan bersejarah dalam mempercepat tujuan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Pembentukan *UN Women* merupakan salah satu cara untuk melibatkan negara-negara anggota dan mengambil langkah maju yang besar bagi perkembangan perempuan di seluruh dunia (*UN Women*, 2017).

Sebagai organisasi internasional *UN Women* bertugas untuk mewujudkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, maka *UN Women* memiliki tujuan mengatasi, memfasilitasi dan memastikan pemenuhan hak-hak perempuan mengumpulkan sumber daya dan mandat untuk menciptakan perubahan dan dampak yang lebih besar untuk memajukan kesetaraan gender, memperluas peluang dan secara signifikan memperkuat ulpalyal PBB untuk mengakhiri diskriminasi di seluruh dunia. *UN Women* terdiri dari 4 bagian berbeda dari

sistem PBB yang sebelumnya berfokus pada gender *equality* dan pemberdayaan perempuan yaitu:

1. *Division for the Advancement of Women (DAW)*

Divisi untuk pemajuan perempuan atau *Division for the Advancement of Women (DAW)* adalah divisi untuk kesetaraan gender yang berada dalam piagam PBB. Divisi ini bergerak sebagai mitra yang setara dan penerima manfaat dari kegiatan pembangunan berkelanjutan, keamanan dan perdamaian, serta Hak Asasi Manusia (HAM). Divisi ini bekerja sama dengan pemerintah, masyarakat sipil, *NGO*, dan entitas lain dari sistem PBB. Tujuan yang ingin dicapai adalah mendukung agenda-agenda global yang ada terkait kesetaraan gender dan perempuan. Prioritas serta kekhawatiran dalam divisi ini diintegrasikan ke dalam kebijakan internasional seperti misalnya menjamin aspirasi perempuan Tersampaikan (*UN Women*).

2. *International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW)*

Institut penelitian dan pelatihan internasional untuk kemajuan perempuan atau *INSTRAW* sendiri sudah menjadi pembahasan di *World Conference of the International Women's Year* yang diadakan di Meksiko pada tahun 1975, kemudian tahun 1976 *Economic and Social Council (ECOSOC)* memutuskan untuk mendirikan *INSTRAW* sebagai institut independen dalam penelitian dan pelatihan bidang pemberdayaan perempuan. Pendanaan yang ada di *INSTRAW* bersumber dari negara-negara anggota, *IGO* dan *NGO*, maupun lainnya secara sukarela. *INSTRAW* dipertimbangkan masuk ke sistem PBB untuk mendorong peningkatan perempuan yang ada di dunia (*UN Women*).

3. *Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI)*

Kantor penasihat khusus isu gender dan kemajuan perempuan atau *OSAGI* didirikan pada 1 Maret 1997. Tujuan didirikannya *OSAGI* adalah untuk memperkuat keefektifan implementasi dari *Millennium Declaration, the Beijing Declaration and the Platform for Action of the Fourth World Conference on Women (FWCW)* yang diadakan di Beijing tahun 1995 serta *Outcome Document of the special session of the General Assembly on Beijing+5*. Berdirinya *OSAGI* juga merupakan bentuk tindak lanjut dari *Platform for Action* dan *Beijing+5* yang mana *OSAGI* berfungsi sebagai badan pengawas dan panduan kebijakan untuk analisis gender, *DAW, ECOSOC, the Commission on the Status of Women*, jasa konsultasi terkait pembentuk ide dari perspektif gender dalam program kerja dan aktivitas pemerintah, entitas sistem PBB, dan badan-badan antar pemerintah lainnya di negara-negara

anggota, seperti pengembangan agenda program kerja negara yang bergerak di bidang perempuan, perdamaian, dan keamanan (*UN Women*).

#### 4. *United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)*

*United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)* adalah Dana pembangunan PBB untuk perempuan diperuntukkan bagi perempuan yang tinggal di daerah rawan konflik dan tugas UNIFEM adalah sebagai penghubung perempuan-perempuan agar dapat bersatu dan bersama-sama sepakat dalam jalan negosiasi damai. Selain negosiasi, UNIFEM juga mendukung untuk melibatkan keamanan dan keadilan guna mengendalikan peristiwa kekerasan terhadap perempuan. UNIFEM memfasilitasi hal-hal yang dibutuhkan untuk mencapai perdamaian serta pasukan keamanan untuk menjaga dari berbagai hal yang tidak diinginkan (*UN Women*).

#### **Peran, Tujuan dan Program Kerja *UN Women***

Majelis Umum PBB menyetujui dibuatnya badan PBB untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan (*UN Women*) pada tahun 2010, dengan tujuan untuk melajukan perkembangan dalam memenuhi kebutuhan perempuan dan anak perempuan yang terdapat pada penjuru dunia. Hak asasi manusia atas kesetaraan yang terdapat pada anak perempuan dan perempuan bukan merupakan hal yang mendasar, tetapi terdapat bagian dari kepentingan sosial dan ekonomi. Ketika perempuan dididik dan diberdayakan, kehidupan ekonomi mereka menjadi lebih aktif dan kuat, sehingga dalam kehidupan sosial mereka lebih damai dan konsisten. Agar dapat mencapai tujuan, *UN Women* menjalankan perannya sebagai sebuah badan khusus dibawah Dewan Ekonomi dan Sosial PBB yang mana peran utamanya adalah sebagai berikut:

1. Mendukung badan-badan antar-pemerintah, seperti Komisi Status Perempuan atau *Commission*;
2. *On the Status of Women*, dalam menerapkan kebijakan, standar global, dan norma-norma;
3. Membantu negara-negara anggota PBB menerapkan standar yang telah disepakati, siap untuk memberikan dukungan baik dalam hal teknis maupun keuangan yang cocok untuk negara-negara yang memintanya dan untuk menjalin kemitraan yang efektif dengan masyarakat sipil;
4. Memungkinkan negara-negara anggota untuk memegang sistem PBB untuk bertanggung jawab atas komitmennya sendiri tentang kesetaraan gender, termasuk

pemantauan berkala dari kemajuan sistem secara keseluruhan (Vania L. , 2021, pp. 37-38).

Salah satu organisasi yang mapan harus memiliki program kerja untuk menggapai tujuannya. Program yang terdapat pada *UN Women* sudah berlangsung di setiap Negara Anggota dan membentuk kerangka kerja regional, program *UN Women* sedang dilaksanakan melalui undang-undang, kebijakan, tindakan, layanan dan implementasi, dan melalui kemitraan strategis dengan organisasi masyarakat sipil, akademisi dan sektor swasta. Dalam menjalankan tugasnya *UN Women* memfokuskan kerjanya dalam program-program berikut:

1. Kepemimpinan dan Partisipasi Politik
2. Pemberdayaan Ekonomi Terhadap Perempuan
3. Mengakhiri Kekerasan Terhadap Perempuan
4. Menjaga Perdamaian dan Keamanan
5. Aksi Kemanusiaan
6. Keterlibatan Pemuda Pada Kesetaraan Gender (*Youth and gender equality*)
7. Perencanaan Nasional dan Pemerintahan
8. Pembangunan Berkelanjutan
9. HIV/AIDS

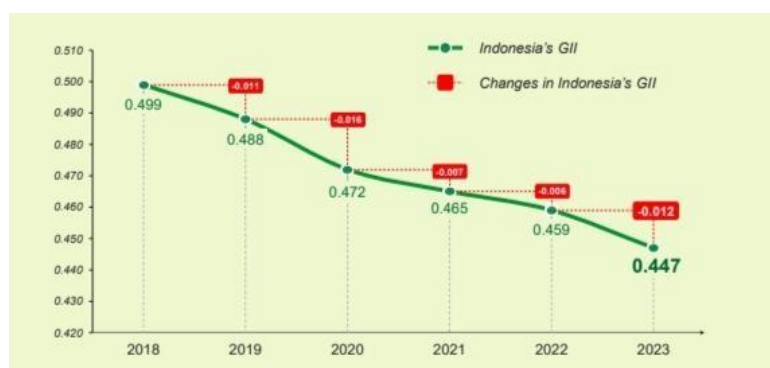
### ***UN Women di Indonesia***

Hadirnya *UN Women* di Indonesia dilatar belakangi oleh berbagai ketimpangan gender yang terjadi di Indonesia. Dimana Indonesia menjadi salah satu negara dengan ketimpangan gender cukup tinggi, hal ini dilihat dalam laporan *Gender Inequality Index* 2019 yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) menyebut Indonesia memperoleh GII tertinggi di ASEAN yakni 0,480 poin. Sehingga hal ini menunjukkan Indonesia merupakan negara dengan pencapaian pembangunan gender yang belum optimal bila dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya. Tidak hanya di wilayah ASEAN, pencapaian pembangunan gender di Indonesia pun belum optimal dibandingkan negara-negara di dunia, Asia Timur dan Pasifik. Ketimpangan gender Indonesia pada 2019 berada pada peringkat ke 121 dari 162 negara (Dihni, 2021). Untuk lebih jelas bisa dilihat pada gambar di bawah.

Negara ASEAN	MMR	ABR	Perempuan di Parlemen (%)	Persentase penduduk 25+ berpendidikan Minimal SMP		TPAK		GII	Peringkat
				Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Singapura	8	3,5	23,0	85,1	78,1	78,3	62,0	0,065	12
Malaysia	29	13,4	15,5	76,5	72,2	77,1	50,7	0,253	59
Brunei Darussalam	31	10,3	9,1	70,7	69,5	71,0	57,8	0,255	60
Vietnam	43	30,9	26,7	78,2	66,4	82,4	72,7	0,296	65
Thailand	37	44,9	14,1	48,6	43,5	76,1	59,2	0,359	80
Filipina	121	54,2	28,0	72,4	75,6	73,3	46,1	0,430	104
Laos	185	65,4	27,5	46,2	35,1	80,2	76,7	0,459	113
Kamboja	160	50,2	19,3	28,2	15,1	88,9	76,3	0,474	117
Myanmar	250	28,5	11,6	23,5	28,7	77,4	47,5	0,478	118
Indonesia	177	47,4	17,4	55,1	46,8	81,9	53,1	0,480	121

Gambar 1. Komponen GII di Negara ASEAN 2019

Data diatas menunjukkan bahwa ketimpangan gender di Indonesia masih tergolong tinggi jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Berdasarkan Gender Inequality Index (GII), Indonesia menempati peringkat terakhir setelah Singapura, Malaysia, Brunei Darussalam, Vietnam, Thailand, Filipina, Laos, Kamboja, dan Myanmar. Singapura menjadi negara dengan capaian GII terbaik, ditandai dengan pencapaian tinggi dalam aspek fertilitas remaja, kesehatan reproduksi, partisipasi kerja, pendidikan, dan keterwakilan perempuan di parlemen. Malaysia dan Brunei juga memiliki indikator kesehatan reproduksi yang baik. Myanmar sedikit lebih unggul dari Indonesia karena memiliki tingkat fertilitas remaja yang lebih rendah, meskipun capaian pendidikan penduduk usia 25 tahun ke atas di negara tersebut masih rendah. Sementara itu, Kamboja menunjukkan GII sedikit lebih baik dari Indonesia karena partisipasi perempuan dalam angkatan kerja lebih tinggi. Oleh karena itu, Indonesia menjadi negara dengan ketimpangan gender tertinggi di kawasan ASEAN (Karyono & Tusianti, 2021, p. 4). Namun dalam laporan *Gender Inequality Index 2023* terbaru yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukan adanya perbaikan GII Indonesia pada tahun 2020-2023 yang dapat dilihat pada gambar Gambar bawah.



Gambar 2. Indonesia Gender Inequality Index (GII) 2018-2023

Pada tahun 2023 *Gender Inequality Index* (GII) Indonesia sebesar 0,447, turun 0,012 poin dari tahun sebelumnya sebesar 0,459. Poin penurunan 0,012 terbaru tahun ini hanya sedikit lebih kecil dari penurunan tahun 2020, yaitu 0,016 poin. Lebih lanjut, penurunan GII Indonesia pada 2023 memperpanjang kemajuan yang dicapai sejak 2019. Dengan demikian, selama lima tahun terakhir, GII Indonesia secara konsisten menurun dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender di Indonesia terus maju. Sejak 2018, GII Indonesia telah menurun 0,010 poin per tahun, dengan total 0,052 poin selama lima tahun terakhir. Nilai GII Indonesia berkurang pada tahun 2023 sebagai hasil dari perbaikan di semua indikator, faktor yang paling mendasar adalah pengurangan ketidaksetaraan pasar tenaga kerja. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan naik dari 53,41% pada 2022 menjadi 54,52% pada 2023, sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki meningkat dari 83,87% pada 2022 menjadi 84,26% pada 2023 (BPS-Statistcs Indonesia, 2024, p. 03).

Dengan membaiknya GII ini sehingga menempatkan Indonesia berada pada peringkat ke-6 dari 11 negara ASEAN dan menjadi peringkat ke-87 dari 146 negara (BPS-Statistcs Indonesia, 2024). Perbaikan GII Indonesia tidak terlepas dari adanya peran *UN Women* di Indonesia. Kerja sama resmi *UN Women* dengan Pemerintah Indonesia terlihat menonjol sejak tahun 2012, ketika *Executive Director* Michelle Bachelet melakukan kunjungan perdana ke Jakarta dan menyatakan komitmen memperluas kolaborasi dalam bidang pemberdayaan perempuan, ekonomi, politik dan mencegah kekerasan terhadap perempuan. Selanjutnya pada 8 Oktober 2017 *UN Women* mulai berkolaborasi dengan *Wahid Foundation* untuk mendukung pendekatan responsif gender dalam pencegahan konflik dengan menyelenggarakan program *Empowered Women Peaceful Communities* dalam alcahal Hari Perdamaian Internasional. Sejak *UN Women* di Indonesia, *UN Women* sudah aktif memberikan dukungan kepada pemerintah, organisasi masyarakat sipil, akademisi, publik, sektor swasta dan media (Anissa, 2021).

Tujuan yang ingin dicapai *UN Women* di Indonesia adalah kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Area prioritas tambahan dari *UN Women Country Office in Indonesia* yaitu perempuan, perdamaian dan keamanan. Kantor tersebut mendukung pemerintah dan organisasi masyarakat sipil untuk mengintegrasikan persepektif kesetaraan gender ke dalam proses perdamaian yang berkelanjutan. *UN Women* di Indonesia berfokus pada:

1. Mengakhiri kekerasan terhadap perempuan
2. Mempromosikan hak asasi perempuan

3. Perempuan dan perdamaian
4. Pemberdayaan perempuan di tempat kerja, pasar dan komunitas (Anissa, 2021).

Mengenai program kerjanya, di Indonesia *UN Women* telah mengembangkan serangkaian program unggulan untuk memperdalam usahanya dan mencapai hasil yang transformatif. Inisiatif berdampak tinggi dan terukur ini dibangun untuk melengkapi kerja pemrograman berkelanjutan *UN Women*, dengan menggunakan pendekatan berbasis hak asasi manusia yang berfokus pada penguatan suara perempuan dan anak perempuan, *UN Women* berupaya menghilangkan hambatan struktural terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Pada negara-negara yang meminta bantuannya salah satunya Indonesia, *UN Women* bekerja dengan mitra pemerintah dan non-pemerintah untuk membantu mereka menerapkan kebijakan, undang-undang, layanan, dan sumber daya yang dibutuhkan perempuan untuk bergerak menuju kesetaraan (Vania L. , 2021, p. 41).

Dari hasil pembahasan diatas dilihat dari teori Neoliberalisme-Institusional Robert Koehane dan Josep Nye menyatakan bahwa institusi internasional menolong memajukan kerjasama baik antar negara maupun bukan negara yang saling memiliki ketergantungan. Hadirnya institusi internasional juga dapat menolong negara ketika mengalami kesulitan, krisis ataupun bencana. Dimana permasalahan ketimpangan gender yang berkaitan dengan HAM menjadi masalah yang penting untuk ditangani secara bersama-sama bagaimana tidak ketimpangan gender berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi setiap negara. *UN Women* sebagai institusi internasional turut membantu Indonesia yang mengalami tingkat ketimpangan gender yang tinggi melalui program kerjanya dengan meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia. Teori Neoliberalisme Institusional melihat adanya *goals* dari institusi yang terbentuk yang mana keduanya sama-sama *absoul agains*, *UN Women* sebagai organisasi internasional yang memang diciptakan untuk meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan sejalan dengan *goals* dari Indonesia yaitu mengurangi ketimpangan gender dan meningkatkan kesetaraan gender dengan memberdayakan perempuan.

### **WEPs Sebagai Program Kerja *UN Women* untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan**

Permasalahan perempuan di bidang ekonomi tidak terlepas dari kemiskinan. Kemiskinan identik dengan ketidakberdayaan dan ketidakmampuan dalam berusaha, selain itu juga terbatasnya akses terhadap berbagai hal yang menyangkut kegiatan bersifat ekonomi. Hakikatnya semua orang dapat melaksanakan kegiatan bersifat ekonomi baik laki-laki

maupun perempuan. Khususnya terhadap perempuan ada pandangan alatalul *image* dari sebagian masyarakat yang menyatakan bahwa kaum perempuan tidak mempunyai kemampuan untuk terlibat di bidang ekonomi (Vania L. , 2021, p. 65).

Melihat keadaan maupun kondisi berbagai ketimpangan gender di berbagai negara khususnya di Indonesia yang masih sangat tertinggal jauh, sehingga mendorong *UN Women* melakukan beberapa program guna untuk meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia, salah satunya yaitu *Women's Empowerment Principles* (WEPs). WEPs merupakan seperangkat prinsip yang menawarkan panduan untuk kalangan bisnis dalam mendukung pemberdayaan perempuan di lingkungan kerja, pasar, dan masyarakat, yang dikembangkan oleh PBB untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan (*UN Women*). WEPs diluncurkan pada tahun 2010 tepatnya pada Hari Perempuan Internasional (*International Women's Day*), dan sudah ditandatangani oleh lebih dari 1.900 pemimpin bisnis di dunia termasuk di Indonesia yang diluncurkan pada 29 Agustus 2018 di Auditorium Yustinus, Universitas Katolik Atma Jaya, Jakarta. (IBCW, 2018).

Prinsip-prinsip WEPs menekankan kepada hal bisnis untuk aksi dari korporasi untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dan diinformasikan oleh praktik bisnis di kehidupan nyata dan masukan yang dikumpulkan dari seluruh dunia. Pemberdayaan perempuan untuk berpartisipasi penuh dalam kehidupan ekonomi di semua sektor dan di semua tingkat kegiatan ekonomi merupakan hal yang penting untuk membangun perekonomian yang kuat, membangun negara yang lebih stabil dan adil bagi masyarakat. Terdapat 7 poin yang menjadi pembahasan dalam *Women's Empowerment Principles* yaitu (United Nations Global Compact & UNIFEM, 2020):

1. Membentuk kepemimpinan perusahaan tinggi untuk kesetaraan gender:
  - a. menegaskan dukungan tingkat tinggi dan mengarahkan kebijakan tingkat atas untuk kesetaraan gender dan hak asasi manusia.
  - b. membangun seluruh perusahaan tujuan dan target kesetaraan gender dan memasukan kemajuan sebagai faktor dalam tujuan kinerja manajer.
  - c. melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal dalam pengembangan kebijakan, program dan rencana implementasi perusahaan yang memajukan kesetaraan.
  - d. memastikan semua kebijakan sudah sesuai peka gender, mengidentifikasi faktor-faktor yang berdampak berbeda terhadap perempuan dan laki-laki dan budaya perusahaan memajukan kesetaraan dan inklusi.

2. Kesempatan yang setara, inklusi dan nondiskriminasi:
  - a. Membayar upah yang setara, termasuk tunjangan untuk pekerjaan yang bernilai setara dan berupaya untuk memberikan upah yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki.
  - b. Memastikan kebijakan dan praktik di tempat kerja bebas dari diskriminasi berbasis gender.
  - c. Melaksanakan rekrutmen dan retensi yang peka gender, praktik dan secara proaktif merekrut dan menunjuk perempuan untuk posisi manajerial dan eksekutif serta dewan direksi perusahaan.
  - d. Menjamin partisipasi perempuan yang memadai 30% atau lebih dalam pengambilan keputusan dan tata kelola di semua tingkatan dan di semua bidang bisnis.
  - e. Menawarkan pilihan kerja yang fleksibel, kesempatan cuti dan masuk kembali ke posisi dengan gaji dan status yang setara.
  - f. Mendukung akses terhadap pengasuhan anak dan tanggungan dengan menyediakan layanan, sumber daya dan informasi bagi perempuan dan laki-laki.
3. Menjamin kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan semua pekerja perempuan dan laki-laki:
  - a. Dengan mempertimbangkan perbedaan dampak terhadap perempuan dan laki-laki, memberikan kondisi kerja yang aman dan perlindungan dari paparan bahan berbahaya dan ungkapan potensi risiko, termasuk terhadap kesehatan reproduksi.
  - b. Menetapkan kebijakan yang tidak menoleransi segala bentuk kekerasan di tempat kerja, termasuk kekerasan verbal atau fisik serta mencegah pelecehan seksual
  - c. Berusaha untuk menawarkan asuransi kesehatan atau layanan lain yang diperlukan bagi penyintas kekerasan dalam rumah tangga dan memastikan akses yang sama bagi semua karyawan.
  - d. Hormati perempuan dan laki-laki hak pekerja atas waktu istirahat untuk perawatan media dan konseling bagi diri mereka sendiri dan tanggungan mereka.
  - e. Berkonsultasi dengan karyawan, mengidentifikasi dan mengatasi masalah keamanan, termasuk keselamatan perempuan yang berpergian ke tempat kerja dan dalam urusan bisnis yang terkait dengan perusahaan.
  - f. Melatih staf dan manajer keamanan untuk mengenali tanda-tanda kekerasan terhadap perempuan dan memahami undang-undang dan kebijakan perusahaan mengenai perdagangan manusia, perburuhan dan eksploitasi seksual.

4. Mempromosikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan profesional wanita:
  - a. Berinvestasi dalam kebijakan dan program tempat kerja yang membuka jalan bagi kemajuan perempuan disemua tingkat dan di semua bidang bisnis serta mendorong perempuan untuk memasuki bidang pekerjaan non-tradisional.
  - b. Memastikan akses yang setara terhadap semua program pendidikan dan pelatihan yang didukung perusahaan, termasuk kelas literasi, pelatihan kejujuran dan teknologi informasi.
  - c. Memberikan kesempatan yang sama untuk membangun jaringan dan pendampingan formal dan informal
  - d. Menawarkan peluang untuk mempromosikan alasan bisnis untuk pemberdayaan perempuan dan dampak positif inklusi bagi laki-laki serta perempuan.
5. Melaksanakan pengembangan usaha, rantai pasokan dan pemasaran praktik yang memberdayakan perempuan:
  - a. Memperluas hubungan bisnis dengan perusahaan milik perempuan, termasuk usaha kecil dan pengusaha perempuan.
  - b. Mendukung solusi sensitif gender terhadap hambatan kredit dan peminjaman.
  - c. Meminta mitra bisnis dan rekan kerja untuk menghormati komitmen perusahaan dalam memajukan kesetaraan dan inklusi.
  - d. Menghormati martabat perempuan dalam semua pemasaran dan bahan perusahaan lainnya.
  - e. Memastikan produk, layanan dan fasilitas perusahaan tidak digunakan untuk perdagangan manusia, eksploitasi buruh dan seksual.
6. Mempromosikan kesetaraan melalui inisiatif dan advokasi komunitas:
  - a. Memimpin dan memberi contoh menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.
  - b. Memanfaatkan pengaruh, baik sendiri ataupun bersama-sama untuk mengadvokasi kesetaraan gender dan berkolaborasi dengan mitra bisnis, pemasok dan tokoh masyarakat untuk mendorong inklusi.
  - c. Bekerjasama dengan komunitas, pemangku kepentingan, pejabat dan pihak lain untuk menghapuskan diskriminasi dan eksploitasi serta membuka peluang bagi perempuan dan anak perempuan.

- d. Mempromosikan dan mengakui kepemimpinan perempuan dan kontribusinya terhadap komunitas mereka dan memastikan keterwakilan perempuan yang memadai dalam setiap konsultasi komunitas.
  - e. Menggunakan program filantropi dan hibah untuk mendukung komitmen perusahaan terhadap inklusi, kesetaraan, dan hak asasi manusia.
7. Mengukur dan melaporkan secara terbuka kemajuan pencapaian persamaan gender:
- a. Mempublikasikan kebijakan perusahaan dan rencana implementasi untuk mendorong kesetaraan gender.
  - b. Tetapkan tolak ukur untuk mengukur inklusi perempuan di semua tingkatan
  - c. Mengukur dan melaporkan kemajuan, baik secara internal maupun eksternal, dengan menggunakan data yang dipilah berdasarkan gender.
  - d. Memasukkan penanda gender ke dalam kewajiban pelaporan yang berkelanjutan (United Nations Global Compact & UNIFEM, 2020).

Dalam meningkatkan pemberdayaan ekonomi di Indonesia, *UN Women* bekerjasama dengan *Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE)* dan *Indonesia Global Compact Network (IGCN)* melakukan —Studi mengenai *Women's Empowerment Principles (WEPs)* pada 50 perusahaan terkemuka di Indonesia untuk mendapatkan data awal dari situasi di Indonesia. Acara peluncuran dilaksanakan pada 29 Agustus 2018 di Auditorium Yustinus, Universitas Katolik Atma Jaya, Jakarta. Acara ini dihadiri kurang lebih 150 peserta yang berasal dari kalangan bisnis, pemerintah, akademis, organisasi masyarakat, dan media. Hasil studi yang diluncurkan menunjukkan bahwa beberapa perusahaan telah membuat komitmen untuk meningkatkan kesetaraan gender di masing-masing sektor usahanya. Menurut hasil studi pada 50 perusahaan, 81% perusahaan memiliki setidaknya satu perempuan pada jajaran manajemen puncak, 70% perusahaan memiliki kebijakan untuk mempertahankan karyawan perempuan, dan 34% perusahaan memiliki program untuk meningkatkan jumlah perempuan di posisi-posisi kepemimpinan (IBCWE, 2022).

Hasil studi bertujuan untuk membantu perusahaan dan organisasi yang bekerja dalam mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan untuk mendapatkan pemahaman yang jelas mengenai situasi pemberdayaan perempuan di lingkungan kerja, pasar, dan komunitas di Indonesia. Studi ini diharapkan juga dapat membantu meningkatkan perhatian akan *WEPs* dan bagaimana prinsip-prinsip ini dapat memberikan panduan untuk membantu dalam memasukkan perspektif gender ke dalam program, kebijakan, dan

pelaporan perusahaan. Tujuan kegiatan ini adalah saling berbagi pengalaman antar perusahaan mengenai pemberdayaan perempuan yang sudah dilakukan di dalam perusahaan, apa yang ingin dilakukan oleh perusahaan untuk membantu perempuan dalam karir, hingga program CSR yang bisa dilakukan untuk membantu perempuan baik di dalam dan di luar perusahaan agar berdaya secara ekonomi.

Menindaklanjuti hasil studi, UN Women kembali berkerjasama dengan IBCWE dan IGCN menyelenggarakan alcairal —*Empowering Women in the Workplace, Marketplace and Community*ll *Workshop and Dialogue on Women's Empowerment Principles (WEPs)*, pada 26 November 2019 di gedung PPM Manajemen, Jakarta. Alcairal ini dihadiri sejumlah akademisi, NGO dan perusahaan member IBCW, UN Women serta IGCN yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan mendorong komitmen perusahaan untuk mengimplementasikan WEPs dalam praktik bisnis. Alcairal ini juga diharapkan dapat membuat implementasi WEPs pada praktik bisnis perusahaan berjalan secara konsisten sehingga kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja, pasar dan komunitas dapat tercapai secara maksimal (IBCWE, 2023).



**Gambar 3.** WEPs Awards

Pada tahun 2020 UN Women juga meluncurkan WEPs Awards Asia-Pasifik dibawah *WeEmpowerAsia* yang didanai oleh Uni Eropa untuk memberikan penghargaan terhadap inisiatif dan praktik terbaik dari perusahaan dan sektor bisnis dalam mendorong kesetaraan gender yang selaras dengan Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan (WEPs). WEPs awards memberikan momentum untuk mengakui peran sektor swasta dan bisnis dalam memastikan akses, upah dan kesempatan yang setara dalam mewujudkan potensi ekonomi perempuan dan disaat yang bersamaan menginspirasi dan mendorong perusahaan dan pelaku usaha sektor swasta dan bisnis untuk mengambil aksi kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja, pasar dan komunitas. Penghargaan ini memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk menampilkan karya mereka di berbagai

bidang yang relevan dengan pemberdayaan perempuan di tingkat nasional dan regional (UN Women, 2024).

Sejak dimulainya WEPs *Awards* pada 18 November 2020 yang diselenggarakan secara virtual, perusahaan-perusahaan di Indonesia telah menunjukkan minat yang kuat terhadap penghargaan ini. Selama 3 siklus tahunan dari sejak tahun 2020-2022, penghargaan ini telah menghasilkan lebih dari 1.500 lamaran dari 1.000 perusahaan yang berpartisipasi di seluruh Asia-Pasifik. Indonesia sendiri lebih dari 200 perusahaan yang telah berpartisipasi dalam penghargaan nasional ini, dengan 220 lamaran diterima pada tahun 2021, peningkatan yang signifikan dibandingkan tahun sebelumnya hanya 60 lamaran. Dari acara penghargaan ini juga memotivasi perusahaan-perusahaan Indonesia menerapkan alatalu mengimplementasikan WEPs dalam perusahaan mereka, sehingga tadinya hanya 14 perusahaan yang menandatangani WEPs pada tahun 2019 bertambah menjadi 177 perusahaan pada bulan februari 2023 (UNDP Careers, 2024).

WEPs *awards* juga sangat disambut baik dan didukung oleh pemerintah Indonesia. Bintang Puspayoga selaku Menteri PPPA menegaskan dukungannya dalam mendorong kesetaraan gender di dunia usalhal dan berharap hadirnya ajang penghargaan ini menginspirasi lebih banyak perusahaan untuk memberdayakan perempuan di dunia bisnis dan di sepanjang rantai pasok usalhal mereka. Selain itu, Menteri Keuangan ibu Sri Mulyani Indrawati dalam pembukaannya pada alcalral penghargaan ini mengatakan bahwa kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan sangat penting dalam memperkuat perekonomian nasional, dimana peran perempuan adalah kunci dalam upalyal mempromosikan kesejahteraan untuk semua. Ajang penghargaan ini merupakan bukti dari upalyal kolaboratif antara organisasi internasional, pemerintah, sektor swasta dan komunitas untuk membangun budaya perusahaan yang didasarkan pada kesetaraan dan *inklusivitas*. WEPs *Awards* terdiri dari 6 kategori, dimana penghargaan ini diberikan kepada perusahaan dan individu atas inisiatif untuk mendorong kesetaraan gender dalam:

1. Pembiayaan yang inovatif
2. Komitmen dan tindakan kepemimpinan
3. Tempat kerja yang inklusif gender
4. Tempat kerja yang responsif gender
5. Pelibatan masyarakat dan kerjasama kemitraan
6. Transparansi dan pelaporan (European Union, 2020).



**Gambar 4.** Forum WEPS Asia-Pasifik

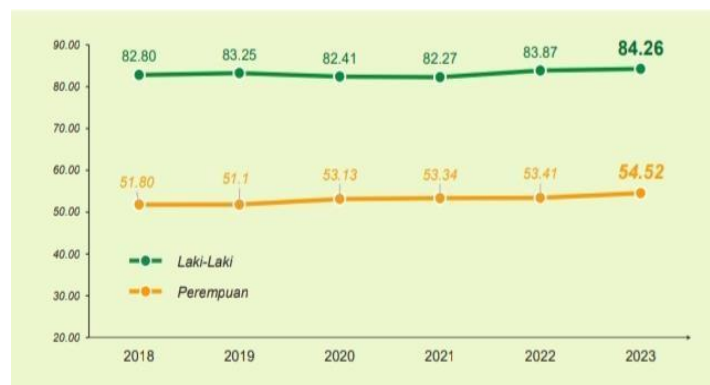
Pada tahun 2023 UN Women mengadakan forum Prinsip Pemberdayaan Perempuan atau WEPS Asia-Pasifik di Manila Filipina yang berlangsung selama 2 hari dari tanggal 7-8 November. Forum ini diselenggarakan sebagai bagian dari program baru yang didukung oleh *Departemen of Foreign Affairs and Trade (DFAT)* untuk memajukan implementasi WEPS dengan mempercepat aksi bisnis untuk kesetaraan gender di Asia dan Pasifik. Forum ini berfokus pada agenda bisnis, hak asasi manusia dan pembangunan berkelanjutan yang lebih luas, khususnya untuk memajukan kesetaraan gender (SDG5) dan memperkuat keterlibatan sektor swasta menuju pembangunan yang lebih inklusi di Asia-Pasifik. Forum ini mempertemukan sekitar 150 CEO pemilik bisnis baik yang sudah menandatangani WEPS maupun yang belum tetapi berkeinginan menandatangani WEPS dan perwakilan bisnis tingkat praktisi, serta perwakilan dari sekuritas dan bursa komisi, bursa efek, asosiasi industri dan klub/lingkaran bisnis, lembaga pemerintah dan pembangunan mitra (UN Women, 2024).

Forum WEPS Asia-Pasifik 2023 turut dihadiri oleh perwakilan dari Indonesia yaitu bapak Jamshed Kazi selaku *representative UN Women* Indonesia dan penghubung ke ASEAN sebagai moderator panel pembuka ‘Mempercepat Akses Bisnis untuk Kesetaraan Gender’, Dwi Yuliani selaku kepala program UN Women Indonesia menjadi moderator sesi F ‘Tempat Kerja yang Aman – Mengatasi Pelecehan & Diskriminasi Seksual’, PT Go To Gojek, Tokopedia dan TBK Indonesia sebagai pembicara dalam sesi tren 7 ‘Akuntabilitas & Pelaporan’. Adapun tujuan dari forum WEPS Asia-Pasifik 2023 adalah:

1. Memungkinkan pembelajaran sejawat, jaringan dan pertukaran pengetahuan dalam komunitas bisnis di Asia-Pasifik memajukan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di dunia kerja dan dunia usaha yang sejalan dengan WEPS.
2. Membangun kapasitas penandatangan WEPS, calon penandatangan dan pendukung bisnis untuk melakukan inisiatif atau pendalaman implementasi WEPS.

3. Menghasilkan poin-poin aksi utama dan rekomendasi para pemangku kepentingan untuk memajukan bisnis yang responsif gender yang dilakukan melalui penerapan WEPs di Asia-Pasifik.
4. Menginspirasi dunia usaha, pemimpin dunia usaha dan pemangku kepentingan ekosistem yang lebih luas untuk berkolaborasi dalam menemukan cara memberikan kontribusi yang berarti terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) dan mendorong masa depan yang inklusif, setara dan berkelanjutan untuk semua.
5. Meluncurkan Asia-Pasifik WEPs Awards 2024 dan produk alat pengetahuan lainnya yang berguna untuk meningkatkan kinerja bisnis untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan (UN Women, 2024).

Upaya yang dilakukan UN Women untuk meningkatkan kesetaraan gender melalui pemberdayaan perempuan cukup berpengaruh. Dimana melalui WEPs, bukan hanya pemerintah namun sektor swasta juga turut terlibat dalam meningkatkan pemberdayaan ekonomi perempuan. Banyaknya perusahaan Indonesia yang menandatangani WEPs dan mengimplementasikannya menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya tingkat partisipasi kerja perempuan dibandingkan dengan laki-laki.



**Gambar 5.** Labour Force Participation Rate by Gender 2018-2023

Dari gambar di atas dapat dilihat persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara laki-laki dan perempuan masih menunjukkan adanya ketimpangan dimana dalam 5 tahun terakhir TPAK laki-laki masih jauh lebih besar dibanding perempuan. Kendati demikian pada 5 tahun terakhir menunjukkan pemberdayaan perempuan terus meningkat dibandingkan laki-laki yang kadang mengalami penurunan. Pada tahun 2023 TPAK laki-laki dan perempuan mengalami peningkatan yang signifikan. TPAK laki-laki mencapai 84,26% pada tahun 2023, meningkat sebesar 0,39% dari tahun sebelumnya. Begitupun sebaliknya, TPAK perempuan meningkat sebesar 1,11% dari 53,41% pada tahun 2022 menjadi 54,52%

pada tahun 2023. Semakin tinggi peningkatan TPAK perempuan dibandingkan laki-laki menunjukkan bahwa peluang perempuan dan laki-laki untuk memasuki pasar kerja semakin setara. Hal ini menunjukkan kesetaraan akan dicapai pada tahun-tahun berikutnya bila pemberdayaan perempuan terus meningkat di dunia kerja (BPS-Statistics Indonesia, 2024, p. 6).

Berdasarkan penjabaran di atas dilihat dari teori organisasi internasional Menurut Clive Archer mengemukakan ada 3 peran organisasi internasional yaitu instrumen, arena dan aktor independen. Dengan demikian *UN Women* memenuhi perannya sebagai instrumen, arena dan aktor independen di Indonesia. Sebagai Instrumen *UN Women* membantu dalam penyusunan strategi guna mengatasi kesenjangan gender di bidang ketenagakerjaan dengan memberikan panduan untuk kalangan bisnis. Tidak hanya sekedar memberikan panduan, tetapi *UN Women* juga bertindak sebagai pelaksana program guna mempercepat peningkatan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia. Sebagai arena *UN Women* menyediakan forum bagi Indonesia untuk berdiskusi mengenai *Women's Empowerment Principles* dan untuk memajukan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dengan memperkuat keterlibatan sektor swasta menuju pembangunan yang lebih inklusi. Sebagai aktor independen. Dalam hal ini, *UN Women* berhasil memengaruhi perusahaan dan organisasi masyarakat untuk memasukkan perspektif gender dalam merumuskan kebijakan dengan mengimplementasikan WEPs. *UN Women* juga mengadakan WEPs Awards sehingga memotivasi dan mendorong banyak perusahaan ikut menandatangani WEPs dan bertekad kuat untuk mengimplementasikannya.

### **Implementasi *Women's Empowerment Principles* oleh Amartha Mikro Fintek**

#### **1. Profil Amartha Mikro Fintek**

PT Amartha Mikro Fintek (Amartha) adalah perusahaan *microfinance* yang didirikan oleh Andi Taufan Garuda Putra pada April 2010 sebagai Lembaga Keuangan Mikro (LKM). Fokus awalnya adalah memberdayakan usaha kecil dan menengah (UKM) di pedesaan, terutama yang dipimpin oleh perempuan, melalui akses modal kerja. Pada 2016, Amartha resmi bertransformasi menjadi perusahaan teknologi finansial (FinTech) dengan layanan *peer-to-peer (P2P) lending*. Transformasi ini menghadirkan *marketplace* yang membangun ekosistem keuangan mikro, menghubungkan masyarakat akar rumput dengan ekonomi digital melalui layanan pinjaman, pendanaan, dan pembayaran (Amartha, 2021).

Sejak berdiri, Amartha konsisten menjalankan praktik bisnis berkelanjutan dengan misi meningkatkan basis ekonomi piramida melalui penguatan daya saing usaha mikro dan kecil.

Pendekatan ini terutama memberdayakan UMKM milik perempuan untuk membuka lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif. Amartha menyediakan platform digital yang mempertemukan pendana urban dengan pelaku usaha mikro di pedesaan. Perusahaan ini berperan membantu UMKM tumbuh, meningkatkan pendapatan keluarga, serta memperbaiki taraf hidup dengan menyediakan akses keuangan yang terjangkau. Selain itu, Amartha aktif mempromosikan kesetaraan gender melalui pemberdayaan perempuan, tidak hanya dengan modal usaha, tetapi juga pendampingan bisnis dan pelatihan kewirausahaan rutin setiap minggu bersama tim *Business Partner* Amartha (Amartha, 2020).

Hingga Desember 2023, Amartha telah menyalurkan dana lebih dari Rp17 triliun, sebagian besar pemberi pinjaman dari perkotaan kepada 2,2 juta perempuan pelaku usaha mikro di pedesaan. Dana ini disalurkan pada 73.618 desa di Jawa, Sulawesi, Sumatra, Kalimantan, Bali dan Nusa Tenggara (PT Amartha Mikro Fintek, 2023). Untuk lebih rinci bisa dilihat pada tabel dibawah.

**Tabel 1.** Penyaluran dana Amartha 2023

Wilayah	Jumlah desa	Jumlah peminjam
Sumatra	23.739 desa	846.129 orang
Jawa	37.138 desa	1.113.660 orang
Sulawesi	10.553 desa	358.575 orang
Kalimantan	64 desa	741 orang
Bali & Nusa Tenggara	2.124 desa	60.644 orang

Sumber: PT Amartha Mikro Fintek

Dari tabel di atas dapat dilihat, bahwa Amartha mendorong pemerataan inklusi keuangan melalui pemberdayaan perempuan di pedesaan, dimana Amartha menyalurkan dana kepada para perempuan pedesaan di wilayah Sumatra, Jawa, Sulawesi, Kalimantan, Bali dan Nusa Tenggara. Dari tabel terlihat Amartha menyalurkan 58,37% modal kerja ke luar Jawa, hal ini bertujuan untuk memperkecil kesenjangan antara perkotaan dan pedesaan sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi desa-desa terbelakang (PT Amartha Mikro Fintek, 2023).

Kemudian untuk memperkuat dampaknya, Amartha secara aktif terlibat dengan berbagai pemangku kepentingan eksternal, termasuk entitas pemerintah, penyandang dana, lembaga akademis, dan organisasi internasional. Amartha bermitra dengan organisasi internasional seperti UIN-IGCN, IBCSD, UIN Women's WEPs, IBCWE, dan G20 EMPOWER. Selain itu, Amartha bekerja sama dengan badan pemerintah seperti

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, dan Kementerian Komunikasi dan Informasi (Kominfo). Amartha juga bekerja dengan lembaga keuangan pembangunan, termasuk Departemen Luar Negeri, Perdagangan Australia dan Korporasi Keuangan Pembangunan Internasional AIS (PT Amartha Mikro Fintek, 2023, p. 20).

Untuk memperkuat inisiatif penelitian dan memberdayakan pemimpin masa depan, Amartha bermitra dengan universitas dan pusat penelitian terkemuka seperti Institut Pertanian Bogor, Universitas Indonesia, Universitas Gadjah Mada, Institut Teknologi Bandung, dan Universitas Brawijaya. Lebih jauh, Amartha berkolaborasi dengan lembaga multinasional seperti Bank Dunia, IFC, Lendable, Accion, Norfund, Triple Jump, Incofin, Community Investment Management, Blue Orchard, ResponsAbility, dan BRED untuk meningkatkan kerangka ESG dan mengamankan pendanaan penting (PT Amartha Mikro Fintek, 2023, p. 20)

Atas berbagai upaya yang dilakukan, mengantarkan Amartha mendapatkan berbagai macam penghargaan dan pengakuan internasional anatara lain:

- 1) *Sustainability Marketing Excellence (SME) 2023 by Marketeers - Financial Inclusion for Womenpreneur of The Year*. Penghargaan tersebut merupakan kompetisi bagi perusahaan dan organisasi yang berhasil menerapkan pemasaran berkelanjutan yang berdampak pada penguatan ekonomi, pemberdayaan masyarakat, dan pelestarian lingkungan.
- 2) *Asian Technology Excellence Awards 2023* oleh *Asian Business Review* - Pemenang Penghargaan Keunggulan Teknologi Indonesia untuk Seluler di Industri Teknologi Finansial (Fintech). *Asian Technology Excellence Awards* merupakan salah satu program penghargaan paling bergengsi di kawasan Asia yang didedikasikan untuk proyek dan inovasi teknologi yang paling luar biasa. Penghargaan ini mengakui inovasi Amartha dalam memberdayakan pelaku bisnis akar rumput di Indonesia untuk mengembangkan bisnis mereka melalui penggunaan teknologi digital.
- 3) *Marketing & Communications Awards 2023 by MIX Marcomm Magazine - Best Integrated Brand Communication* (Penghargaan Pemasaran & Komunikasi 2023 oleh Majalah *MIX Marcomm* - Komunikasi Merek Terintegrasi Terbaik. Penghargaan ini diberikan atas kreativitas komunikasi perusahaan dalam menjaga eksistensi merek perusahaan. Amartha mendapatkan predikat —Sangat Bagus! atas program produksi kampanye —Harmoni Amarthall. —Harmoni Amarthall sendiri berkisah tentang

bagaimana Amartha menyelaraskan berbagai elemen dan faktor mulai dari inovasi, infrastruktur digital, akses permodalan, hingga pelaku UMKM akar rumput yang saling mendukung untuk mewujudkan kesejahteraan yang merata dan berkelanjutan.

4) *SWA HR Excellence 2023 Awards* (Penghargaan Keunggulan SDM SWA 2023).

Penghargaan ini diberikan kepada perusahaan-perusahaan di Indonesia yang memiliki kinerja luar biasa dalam praktik sumber daya manusia. Pada tahun 2023, Amartha memenangkan tiga kategori, meliputi Pembelajaran & Pengembangan dan Manajemen Pengetahuan, Manajemen Penghargaan & Strategi Retensi Bakat, dan Manajemen Kesejahteraan.

2. Pengimplementasian WEPs

Sebagai salah satu perusahaan Indonesia yang menandatangani WEPs, maka PT Amartha Mikro Fintek bertekad kuat untuk mengimplementasikan WEPs baik dalam kebijakan, strategi, budaya dan praktik perusahaan. Berikut poin-poin WEPs yang telah diimplementasikan oleh Amartha:

1. WEPs-1 Membentuk kepemimpinan perusahaan tinggi untuk kesetaraan gender

Kepemimpinan perusahaan adalah bagian penting dan integral dalam menjadikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan sebagai prioritas strategis utama. Hal ini secara terbuka menunjukkan tujuan dan target CEO dan tim eksekutif dalam menerapkan WEPs dan bagaimana ketujuh prinsip tersebut akan menjadi bagian dari strategi keberlanjutan perusahaan, operasi sehari-hari dan budaya organisasi. Amartha mendorong pemberdayaan perempuan dalam tim dengan membina pemimpin perempuan di perusahaan melalui *Amartha Women Leadership Academy*, yang menyediakan program mentoring, pelatihan dan pendampingan yang terstruktur bagi karyawan perempuan untuk meningkatkan diri dan memasuki posisi kepemimpinan. Secara rata-rata, dengan jumlah karyawan sebanyak 3.242 orang, 55,5% diantaranya adalah perempuan dan 36% diantaranya menduduki posisi manajerial (PT Amartha, 2023, p. 22).



Gambar 6 *Amartha* Runner Ulp for Leadership Commitment Category *WEPs Awards 2021*

Karena berbagai upayanya dalam meningkatkan kepemimpinan perempuan dalam usahanya mengantarkan Chief Risk and Sustainability Officer *Amartha* Arial Widyanto berhasil memenangkan 1st Runner Ulp for Leadership Commitment Category *WEPs Awards 2021*

## 2. WEPS-2 Kesempatan yang setara, inklusi dan nondiskriminasi

Memperlakukan semua perempuan dan laki-laki secara adil di tempat kerja sejalan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia internasional. Hal ini juga berarti akuisisi talenta yang lebih baik, retensi dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi, peningkatan produktivitas dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Menghapus segala bentuk diskriminasi dalam kebijakan, strategi, budaya dan praktik perusahaan merupakan langkah maju yang kuat dalam perjalanan perusahaan yang menerapkan WEPS. *Amartha* sangat mendukung upaya mewujudkan kesetaraan gender di lingkungan kerja khususnya bagi perempuan. *Careers has no gender* merupakan inisiatif *Amartha* bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk meraih mimpinya dan mengembangkan dirinya menjadi versi terbaik tanpa mengalami diskriminasi gender. *Amartha* menilai bahwa menghadirkan tempat kerja yang inklusif gender bukan hanya tentang pemberdayaan perempuan, namun juga tentang bagaimana bisa memberikan lingkungan kerja dengan kesempatan yang setara bagi setiap individu. (*Amartha*, 2022).

*Amartha* mengimplementasikan kesetaraan gender di tempat kerja pada setiap aspek yang melibatkan karyawan, mulai dari proses rekrutmen yang tidak bersifat bias gender, kesempatan promosi yang terbuka bagi setiap individu, hingga menetapkan kebijakan perusahaan yang dapat menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat mendukung pengembangan diri karyawan tanpa memandang gendernya. *Amartha* tidak membedakan laki-laki dan perempuan hal ini bisa dilihat dari pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan, *Amartha* menerapkan kebijakan upah yang setara antara laki-laki dan

perempuan Amartha menerapkan cuti melahirkan dan paska melahirkan bagi para suami untuk mendukung peran mereka sebagai seorang ayah, dimana perempuan mempunyai tambahan 30 hari jam kerja fleksibel dengan bekerja dari rumah selama masa kehamilan dan cuti melahirkan berbayar selama 3 bulan, hal ini juga berlaku pada karyawan laki-laki yang istrinya baru melahirkan, akan mendapatkan jam kerja fleksibel dengan bekerja dari rumah selama 30 hari (PT Amartha, 2023, p. 23).



Gambar 7 *Amartha the winners category Gender-Inclusive Workplace WEPS Awards 2022*

Inisiatif *Careers has no gender* ini sesuai dengan prinsip WEPS ke-2 yaitu kesempatan yang setara, inklusi dan nondiskriminasi, dengan inisiatif ini mengantarkan Amartha menjadi *the winners WEPS Awards 2022* dengan kategori *Gender-Inclusive Workplace*, kategori ini memberi penghargaan terhadap pencapaian perusahaan dalam melaksanakan upayal yang inklusif gender ditempat kerja, termasuk dalam melakukan pendekatan inovatif untuk perekrutan yang setara dan non-diskriminatif, menyediakan pengaturan kerja yang fleksibel, mendukung kesetaraan peran perempuan dan laki-laki untuk menjalankan tugas rumah tangga termasuk kerja pengasuhan, menjamin keselamatan dan kesejahteraan karyawan perempuan dan laki-laki, mengurangi kesenjangan upah berdasarkan gender dan mendorong pengembangan karir dan kepemimpinan perempuan (Amartha, 2022).

### 3. WEPS-3 Menjamin kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan semua pekerja perempuan dan laki-laki

Pengusaha berperan penting dalam menjaga kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan fisik maupun emosional pekerja. Pelecehan dan kekerasan seksual dapat merugikan perempuan melalui hilangnya pendapatan, kegagalan promosi, dan menurunnya kesejahteraan, serta berdampak pada perusahaan berupa ketidakhadiran dan penurunan produktivitas. Untuk itu, perusahaan perlu menyediakan jaminan kesehatan, pelatihan pencegahan pelecehan, saluran pengaduan yang aman, serta dukungan kesehatan mental.

Amartha telah menyediakan mekanisme pelaporan yang menjamin kerahasiaan, dan selama periode 2020–2023 tidak terdapat laporan pelecehan fisik, mental, maupun seksual di lingkungan perusahaan. (PT Amartha, 2023, p. 24).

Amartha secara proaktif menyelenggarakan pelatihan, seminar, diskusi, dan konseling untuk meningkatkan kesehatan fisik dan mental serta menyediakan program asuransi untuk karyawan. Amartha juga membentuk kelompok dukungan kesehatan mental pada tahun 2020 untuk memastikan karyawan yang membutuhkan konseling dan dukungan mental dapat terakomodasi. Untuk mendukung kesehatan dan sanitasi masyarakat, Amartha menggalang donasi dan bermitra dengan Rumah Zakat untuk membangun toilet umum dan sumur air bersih untuk warga Desa Sumber di Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. Toilet komunitas dapat melayani hingga 100 rumah—400 penduduk desa—dengan air bersih dan saluran air. Amartha juga telah melakukan pemeriksaan kesehatan mata gratis dan memberikan kacamata gratis kepada 1.027 perempuan pengusaha untuk meningkatkan produktivitas mereka (PT Amartha, 2023, p. 24).

#### 4. WEPs 4 Mempromosikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan profesional wanita

Sejak awal berdiri pada tahun 2010, Amartha telah bertekad dan fokus menyalurkan pendanaan kepada perempuan pengusaha mikro *unbankable* di pedesaan. Untuk mendukung peran perempuan di berbagai bidang, Amartha sebagai *prosperity platform* pendanaan usaha mikro mengajak masyarakat untuk mewujudkan kesetaraan yang adil dan inklusif. Amartha menjalankan inisiatif pemberdayaan untuk meningkatkan kesejahteraan lebih dari 600.000 perempuan di Indonesia melalui program *Perempuan Tangguh* bagi mitra Amartha yang 100% adalah perempuan. Selain itu, Amartha secara aktif memberikan dukungan untuk meningkatkan kepemimpinan dan kemampuan kewirausahaan kepada para mitra dan perempuan di desa, agar mereka dapat menjadi pendorong pemulihan ekonomi bagi keluarga serta masyarakat sekitarnya. Amartha memberikan program-program dukungan yang sesuai dengan kebutuhan para mitra binaan, dengan keyakinan bahwa pemberdayaan perempuan akan berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan keluarga dan lingkungan di sekitarnya (Amartha, 2021).

Amartha berkomitmen untuk mengatasi masalah ketimpangan pendidikan dengan meluncurkan program Beasiswa Amartha Cendekia untuk siswa perempuan di tahun terakhir sekolah menengah atas. Beasiswa ini mencakup tunjangan sebesar Rp 3 juta per siswa dan telah didistribusikan setiap triwulan. Beasiswa diberikan kepada putri peminjam dan kerabat Amartha, keluarga tim Amartha, serta masyarakat umum. Program ini akhirnya menyeleksi

150 penerima beasiswa dari 5,167 pelamar. Selain tunjangan beasiswa, Amatha juga menyediakan program pengembangan kepemimpinan, pengembangan diri, dan pembinaan pribadi bagi penerima beasiswa yang terpilih (PT Amartha Mikro Fintek, 2023).



Gambar 8 *Penghargaan Amartha kategori Gender-Responsif Marketplacce WEPs Awards 2020 dan 2022*

Dengan semua program yang diluncurkan Amartha meraih penghargaan WEPs Awards 2020 dan 2022 dari *UN Women* kategori *Gender-Responsif Marketplace* sebagai perusahaan yang memperjuangkan keragaman pemasok/supplier dan pemasaran serta periklanan yang responsif gender, perusahaan dalam kategori ini melaksanakan program altalul kebijakan untuk mendorong pengadaan yang responsif gender dan menciptakan tempat usaha altalul marketplace yang inklusif. Kategori ini juga melihat kontribusi perusahaan dalam mendukung pengusaha perempuan melalui pengembangan kapasitas dan juga memberikan penghargaan pada aksi dan program yang mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dalam periklanan serta aktivitas penjualan dan pemasaran lainnya (Amartha, 2020).

5. WEPs-5 Melaksanakan pengembangan usaha, rantai pasokan dan pemasaran praktik yang memberdayakan perempuan

Amartha aktif mempromosikan kesetaraan gender melalui pemberdayaan perempuan di Indonesia. Empat gelombang lokakarya daring dan luring telah digelar dengan materi kewirausahaan, melibatkan lebih dari 45.000 perempuan. Fokus juga diberikan pada pengusaha muda perempuan, edukasi keuangan untuk anak-anak (120 peserta), pelatihan industri rumah tangga (270 peserta), dan lokakarya kepemimpinan untuk remaja perempuan (135 peserta). Selain itu, 2.591 karyawan mendapat pelatihan bisnis dan keuangan, dengan 224 di antaranya dilatih sebagai fasilitator (*Training of Trainers*) (PT Amartha, 2023).

Kemudia pada 2023 Amartha berkolaborasi dengan Kemen PPPA dalam mendukung pemberdayaan perempuan melalui program Desa Ramah Perempuan dan Peduli Anak

(DRPPA). Program ini merupakan inisiatif Kemen PPPA yang berfokus pada implementasi SDG, dimana DRPPA menjalankan program-program berprespektif gender dan hak anak yang dilakukan lewat pembinaan dan pemberdayaan masyarakat desa secara terencana dan berkelanjutan. Nilai ini sangat sejalan dengan komitmen Amartha dalam menjalankan prinsip keberlanjutan, dengan menghadirkan peluang bagi setiap individu untuk mewujudkan hidup yang setara. Dalam program ini Amartha bertindak sebagai pengembang kurikulum dan fasilitator pelatihan bagi warga desa serta para kader SAPA (Sahabat Perempuan dan Anak) (Amartha, 2023).



Gambar 9 Amartha Runner Up for Community Engagement and Partnership Category WEPs Awards 2021

Dengan pengalaman dan jangkauan jaringan Amartha di lebih dari 52,000 desa di Indonesia dapat membantu memperluas dampak pemberdayaan ekonomi perempuan melalui akses layanan keuangan, pendampingan kewirausahaan serta edukasi dalam proses adopsi digital, sehingga memungkinkan perempuan dapat lebih berdaya dan setara. Pada periode pertama, Amartha menjalankan programnya di Desa Watukebo dan Desa Kepundungan, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Pelatihan berfokus pada topik literasi keuangan dan digital, kewirausahaan UMKM, serta pentingnya sanitasi higienitas. Kolaborasi ini menjadi salah satu prioritas Amartha untuk turut ambil peran dalam mendukung pembangunan desa berperspektif gender yang berkelanjutan, serta berbasis pada nilai-nilai SDG (Amartha, 2023). Dengan semua partisipasinya mengantarkan Amartha menjadi 1st Runner Up for Community and Partnership Category WEPs Awards 2021 (Amartha, 2021).

### **Hambatan dan Mitigasi/solusi**

Dalam menjalankan usahanya untuk meningkatkan pemberdayaan perempuan, sebagaimana pembiayaan yang diberikan oleh entitas keuangan, Amartha memberikan *eksposure* tentang masalah/resiko yang mungkin dialami dalam proses pembiayaan yaitu risiko umum pendanaan. Risiko pendanaan pada P2P lending, berupa risiko gagal bayar penerima pinjaman. Amartha menyarankan calon pemberi pendanaan untuk mempelajari dan

memahami risiko terkait dengan karakteristik pendanaan tersebut sehingga dapat melakukan pertimbangan dan membuat keputusan yang tepat. Risiko umum pendanaan yang dialami seperti risiko finansial berupa kesulitan membayar untuk pinjaman jangka panjang dikarenakan pendapatan yang tidak tetap, mitra usaha Amartha tidak memiliki jaminan/tanggungans yang menyebabkan sulitnya mengetahui kelayakan pinjaman calon mitra usaha, memiliki arus penghasilan tidak teratur/musiman dan rentan perubahan bisnis bergantung pada musim dan lingkungan (PT Amartha Mikro Fintek, 2023, p. 11).

Secara umum terdapat beberapa masalah/resiko yang menghambat baik dari segi ekonomi, lingkungan hidup, sosial dan tata kelola, adanya hambatan ini juga menjadi kendala kinerja Amartha untuk meningkatkan pemberdayaan perempuan, namun Amartha juga telah menyiapkan mitigasi atau solusi untuk menanganinya. Untuk lebih jelas bisa dilihat pada tabel di bawah.

**Tabel 2.** Hambatan dan mitigasi/solusi

No	Masalah/Resiko	Penyebab	Efek	Mitigasi/Solusi
<b>Ekonomi</b>				
1	Ketidakmampuan untuk mempertahankan dan menarik peminjam baru	Mitra pindah ke institusi lain	Pendapatan menurun	Melaksanakan pendampingan dan interaksi secara berkala serta menawarkan produk sesuai dengan kebutuhan Mitra
2	Terdapat ketidaksesuaian antara kebutuhan pendanaan (permintaan) dan ketersediaan pendanaan (penawaran)	Pertumbuhan permintaan pembiayaan lebih besar dibandingkan pertumbuhan dana dari pemberi pinjaman	Pencairan dana yang gagal dan keluhan dari mitra peminjam	Melaksanakan simulasi dan perencanaan serta kerjasama dengan lembaga perbankan (super lender) dan membuka fasilitas pembiayaan utang dari investor asing
3	Kualitas portofolio mitra memburuk (NPL)	Penilaian kelayakan kredit tidak akurat: kondisi bisnis memburuk	Gagal membayar yang mengakibatkan kerugian bagi pemberi pinjaman dan Amartha	Menciptakan mesin penilaian kredit yang adaptif dan prediktif untuk mengurangi potensi gagal bayar; mendiversifikasi portofolio sesuai dengan paparan risiko regional
4	Layanan berhenti karena kegagalan atau gangguan sistem	Layanan penyedia dukungan transaksi terganggu atau	Kerugian finansial dan reputasi	Menjalankan skenario rencana kesinambungan bisnis dan memastikan setiap pengembangan perangkat lunak melalui

		terdapat bug pada aplikasi Amartha		proses Jaminan Kualitas (QA) yang ketat
<b>Lingkungan Hidup</b>				
1	Gagal bayar karena dampak bencana alam	Perubahan iklim mengakibatkan cuaca ekstrem dan bencana alam	NPL meningkat dan kerugian finansial	Membuat program penanganan kredit macet khususnya di daerah yang rentan terhadap perubahan iklim
2	Risiko mitra meningkat karena bisnis mereka rentan terhadap risiko perubahan iklim (misalnya petani, nelayan) yang tidak mampu membayar cicilan	Perubahan iklim yang menyebabkan potensi sumber daya alam menurun	NPL meningkat dan kerugian finansial	Melaksanakan konseling (oleh fasilitator) kepada peminjam yang berisiko terkena dampak langsung dari perubahan iklim
3	Lingkungan tempat tinggal rawan bencana (banjir dan longsor)	Penebangan liar dan kerusakan yang mengakibatkan banjir dan tanah longsor di tempat tinggal Mitra	NPL meningkat dan kerugian finansial	Menanam pohon di daerah peminjam yang telah terkena penebangan liar atau kerentanan cuaca ekstrem
<b>Sosial</b>				
1	Kesejahteraan pasangan tidak meningkat	Pengalaman mitra terlilit hutang (pinjaman berlebih) karena belum memahami pengelolaan keuangan dengan baik	Gagal membayar dan mengganggu kinerja grup	Mewajibkan pelatihan pengelolaan keuangan dan memanfaatkan sistem tersebut untuk mencegah mitra mengalami tingkat utang yang tinggi atau pembiayaan yang berlebihan
2	Karyawan melakukan penagihan yang tidak etis dan melanggar kode etik	Kurangnya kesadaran dan kedisiplinan petugas lapangan dalam menjalankan SOP	Reputasi buruk dan menurunnya kepercayaan mitra	Sertifikasi penagihan dan pelatihan berkala terkait proses penagihan yang etis sesuai dengan kode etik
<b>Tata kelola</b>				
1	Risiko pencucian	Proses uji	Reputasi buruk	Melaksanakan ketentuan

	uang baik di pihak mitra maupun pemberi pinjaman	tuntas yang tidak sesuai dengan prosedur	dan potensi risiko hukum	OJK dan PPATK terkait APU/PPT atau TPPU dan menjalankan penyaringan nasabah dengan perangkat lunak APU/PPT
2	Penipuan, penggelapan, dan risiko operasional lainnya terjadi di lapangan.	Pengawasan yang kurang optimal dari atasan; infrastruktur kontrol yang lemah	Kerugian finansial bagi perusahaan, berkurangnya kepercayaan publik	Melaksanakan 3 tahun pertahanan, yaitu pengendalian internal pada sisi bisnis, pengawasan manajemen risiko, dan audit internal; membangun sistem pengawasan untuk membantu memprediksi potensi kecurangan
3	Kebocoran data pelanggan	Serangan siber atau kelemahan proses internal	Reputasi buruk dan potensi risiko hukum	Melaksanakan prosedur ISO27001 dan Tata Kelola TI untuk mengelola keamanan informasi perusahaan

Sumber: Amartha.com

Secara khusus terdapat beberapa hambatan yang dihadapi oleh PT Amartha Mikro Fintek dalam upaya meningkatkan pemberdayaan perempuan di pedesaan:

1. Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan

Perempuan di pedesaan kebanyakan memiliki keterbatasan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola usaha, sehingga membuat mereka sulit untuk mengembangkan usahanya mereka. Dalam menangani hambatan ini, Amartha menyediakan pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Tim lapangan Amartha melakukan pendampingan usaha dan pelatihan keuangan dan kewirausahaan secara rutin setiap minggunya. Amartha bermitra dengan Kominfo untuk memberikan pelatihan dan workshop literasi digital bagi warga desa. Program ini bertujuan untuk melatih lebih dari 20.000 UMKM di seluruh Indonesia. UMKM ini menjalani program pembinaan selama enam bulan dengan 110 fasilitator yang ditunjuk oleh Kominfo. Kolaborasi ini merupakan bagian dari program Kementerian yang bertajuk —UMKM Naik Kelas (PT Amartha, 2023).

2. Keterbatasan jaringan dan sumber daya

Perempuan di pedesaan memiliki keterbatasan jaringan dan sumber daya, sehingga membuat mereka sulit untuk memperoleh informasi, pelatihan dan dukungan yang dibutuhkan. Dalam mengatasi hambatan ini, Amartha membangun jaringan dengan berbagai pihak termasuk pemerintah, lembaga swadaya masyarakat dan perusahaan lainnya untuk

meningkatkan akses ke layanan keuangan dan informasi. Amartha menyediakan layanan keuangan versi digital yang mudah diakses yang bertujuan untuk memberikan modal usaha kepada masyarakat menengah bawah. Selain itu Amartha juga meluncurkan Amartha Foundation (Yasasan Tanggung Renteng Sejahtera) yaitu sebuah organisasi sosial yang ditujukan untuk menciptakan kesejahteraan yang lebih merata dan berkelanjutan. Amartha Foundation menjadi tempat berbagai inisiatif berkelanjutan Amartha di bidang pendidikan, lingkungan dan pemberdayaan masyarakat di lapisan piramida terbawah (PT. Amartha, 2023).

### 3. Stereotip dan diskriminasi gender

Perempuan di pedesaan masih menghadapi stereotip dan diskriminasi gender yang membuat mereka sulit untuk mengakses sumberdaya, peluang dan layanan yang dibutuhkan. Dalam menangani hambatan ini, Amartha berupaya untuk mengubah stereotip dan diskriminasi gender melalui kampanye kesadaran dan pendidikan. Amartha aktif dalam mempromosikan kesetaraan gender dengan pemberdayaan perempuan di Indonesia, dimana pada tahun 2023 Amartha berkolaborasi dengan Kemen PPPA dalam mendukung pemberdayaan perempuan melalui program Desa Ramah Perempuan dan Peduli Anak (DRPPA). Program ini berfokus pada implementasi SDG, dimana DRPPA menjalankan program-program berprespektif gender dan hak anak yang dilakukan lewat pembinaan dan pemberdayaan masyarakat desa secara terencana dan berkelanjutan. Dalam program ini Amartha melakukan pelatihan yang berfokus pada topik literasi keuangan digital dan kewirausahaan UMKM. Melalui program ini Amartha bertujuan memperluas pemberdayaan ekonomi perempuan melalui akses layanan keuangan, pendampingan kewirausahaan serta edukasi dalam proses adopsi digital, sehingga memungkinkan perempuan dapat lebih berdaya dan setara serta tidak lagi mengalami diskriminasi (Amartha, 2023).

### 4. Keterbatasan infrastruktur dan teknologi

Perempuan di pedesaan masih memiliki keterbatasan akses ke infrastruktur dan teknologi, sehingga membuat mereka sulit mengakses informasi, layanan dan peluang yang dibutuhkan. Dalam menangani hambatan ini, Amartha mengembangkan teknologi yang ramah pengguna dan mudah diakses untuk meningkatkan akses kelayanan keuangan dan informasi. PT Amartha menyediakan situs web yang menghubungkan pendanaan urban dengan pengusaha mikro dan kecil di pedesaan. Amartha berupaya membantu UMKM tumbuh, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan keluarga dan mengubah

kehidupan para keluarga untuk menjadi lebih sejahtera dengan memberdayakan perempuan pelaku usaha mikro di pedesaan melalui akses keuangan yang terjangkau (Amartha, 2020).

Amartha juga membantu 2 desa terpelosok di Sumatra Selatan dengan memberikan 500 lampu bertenaga surya untuk penggunaan warga sehari-hari dan 35 lampu bertenaga surya lainnya untuk penerangan desa. Selain itu Amartha juga mengadakan program Desa Digital, yang berisi program penyediaan fasilitas digital bagi masyarakat pedesaan dengan berupa pemberian fasilitas wifi gratis di berbagai titik akses. Desa Digital Amartha dimulai dari desa Balaesang, Donggala, Sulawesi Tengah dan akan diperbanyak ke wilayah lainnya. Penambahan infrastruktur ini diharapkan mampu menambah produktivitas masyarakat setempat (PT. Amartha, 2023).

#### 5. Ketergantungan pada suami atau keluarga

Perempuan di pedesaan masih memiliki ketergantungan yang tinggi pada suami atau keluarga, sehingga membuat mereka sulit untuk mengambil keputusan dan mengelola usaha mereka sendiri. Dalam menangani hambatan ini, Amartha mendorong perempuan untuk menjadi mandiri dan mengambil keputusan sendiri melalui pendampingan dan pelatihan dalam mulai usaha dan mengelola usahanya sehingga tidak bergantung pada suami maupun keluarga.

Berdasarkan konsep kesetaraan gender menurut Iswary, kesetaraan berarti adanya kondisi yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya. Implementasi WEPs oleh Amartha menunjukkan dukungan nyata terhadap kesetaraan gender, misalnya melalui *Women Leadership Academy* yang menyediakan mentoring, pelatihan, dan pendampingan bagi karyawan perempuan untuk mengembangkan diri menuju posisi kepemimpinan. Atas inisiatif ini, Chief Risk and Sustainability Officer Amartha, Aria Widyanto, meraih penghargaan 1st Runner Up Leadership Commitment pada WEPs Awards 2021. Selain itu, Amartha menerapkan prinsip *—careers has no gender* yang memastikan setiap individu berhak menggapai mimpi tanpa diskriminasi. Hal ini diwujudkan dalam rekrutmen tanpa bias gender, kesempatan promosi yang terbuka, hingga kebijakan cuti melahirkan bagi suami maupun istri. Inisiatif ini mengantarkan Amartha meraih penghargaan Gender-Inclusive Workplace pada WEPs Awards 2022.

Amartha juga menjamin kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan seluruh pekerja melalui pelatihan, seminar, konseling, hingga penyediaan asuransi. Sejak 2020, Amartha membentuk kelompok dukungan kesehatan mental serta menyediakan saluran pelaporan terkait pelecehan atau pelanggaran di tempat kerja. Dalam bidang pendidikan, Amartha aktif

mendukung pengembangan kepemimpinan dan kewirausahaan mitra perempuan desa. Program *Basiswa Amartha Cendekia* bagi siswi SMA memberikan bantuan Rp3 juta per orang tiap triwulan. Atas upaya ini, Amartha meraih WEPs Awards 2020 dan 2022 untuk kategori Gender-Responsive Marketplace. Selain itu, Amartha menyelenggarakan empat gelombang lokakarya daring dan luring tentang kewirausahaan yang telah melibatkan lebih dari 45.000 perempuan. Sebanyak 2.591 karyawan juga memperoleh pelatihan bisnis dan keuangan, termasuk 224 orang yang dilatih sebagai fasilitator. Pada 2023, Amartha berkolaborasi dengan KemenPPPA melalui program Desa Ramah Perempuan dan Peduli Anak (DRPPA) untuk pemberdayaan masyarakat desa berbasis gender. Inisiatif ini mengantarkan Amartha meraih penghargaan 1st Runner Up Community and Partnership pada WEPs Awards 2021.

Dilihat dari konsep pemberdayaan perempuan menurut Kaber (Mayoux, 2004) yang menyatakan terdapat 5 unsur utama dalam proses pemberdayaan perempuan yaitu *welfare, access, Consientisation, participation* dan *equality of control*. Adapun berikut yang dilakukan Amartha berdasarkan 5 unsur utama tersebut:

*Welfare* merupakan salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan pemberdayaan perempuan. Dari awal berdirinya Amartha memang sudah bertujuan untuk memberikan kesejahteraan untuk perempuan pedesaan melalui beberapa programnya, mulai dari meningkatkan partisipasi ekonomi perempuan pedesaan melalui akses keuangan yang terjangkau, dimana Amartha memberikan modal usaha kepada para perempuan untuk meningkatkan pendapatan keluarga, tidak hanya memberikan pinjaman modal Amartha juga memberikan pelatihan dan pendampingan dalam mengolah usaha mereka. Amartha percaya dengan memberdayakan perempuan dapat meningkatkan kesejahteraan di keluarga dan sekitarnya. Selain meningkatkan partisipasi ekonomi, Amartha juga meningkatkan pendidikan anak perempuan pedesaan melalui program *Basiswa Amartha Cendekia*, yaitu pemberian beasiswa kepada siswa perempuan di tahun terakhir SMA. Selain tunjangan beasiswa, Amartha juga menyediakan program pengembangan kepemimpinan, pengembangan diri, dan pembinaan pribadi bagi penerima beasiswa yang terpilih.

*Access* disini diartikan sebagai kemampuan perempuan untuk dapat memperoleh hak/akses terhadap sumber daya produktif seperti kredit, pelatihan, fasilitas pemasaran, tenaga kerja, dan semua pelayanan publik yang setara dengan perempuan. Amartha memberikan akses yang setara terhadap para perempuan di pedesaan, mulai dari akses peminjaman modal untuk perempuan pengusaha mikro *unbankable*, dimana mereka

sebelumnya sulit untuk mendapatkan pinjaman dari bank, sehingga mengalami kesulitan untuk menjalankan usaha mereka karena kekuarangan modal. Sehingga dengan hadirnya Amartha, para perempuan pengusaha mikro pedesaan mampu memperoleh hak/akses dalam peminjaman uang untuk modal usaha.

Amartha juga memberikan akses pelatihan pengembangan diri dalam menjalankan usaha, dimana Amartha secara aktif mengadakan 4 gelombang lokakarya secara *luring* dan *online* yang membahas mengenai modul kewirausahaan yang didedikasikan untuk memberikan pengetahuan dasar bisnis terhadap keterampilan bagi *partner* Amartha. Amartha juga memberikan akses kepa karyawannya untuk mendorong pemberdayaan perempuan dalam tim dengan membina pemimpin perempuan di perusahaan melalui Amartha *Women Leadership Academy*, yang menyediakan program mentoring, pelatihan dan pendampingan yang terstruktur bagi karyawan perempuan untuk meningkatkan diri dan memasuki posisi kepemimpinan. Selain itu juga Amartha memberikan akses terhadap teknologi, dimana Amartha menyediakan akses teknologi terkini untuk peminjaman modal melalui aplikasi *mobile* dengan sistem *online*.

*Consientisation* disini diartikan sebagai meningkatkan kesadaran dan pemahaman atas perbedaan peran jenis kelamin dan peran gender. Amartha sangat mendukung upaya mewujudkan kesetaraan gender di lingkungan kerja khususnya bagi perempuan. *Careers has no gender* merupakan inisiatif Amartha bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk meraih mimpinya dan mengembangkan dirinya menjadi versi terbaik tanpa mengalami diskriminasi gender. Amartha melakukan praktek konsientisasi melalui beberapa cara dimulai dari pelatihan dan pendidikan. Amartha menyediakan pelatihan kesetaraan gender bagi karyawan dan mitra untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kesetaraan gender, selain itu juga Amartha juga menyediakan pelatihan pengelolaan keuangan bagi perempuan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola keuangan dan memulai usaha.

Amartha juga melakukan pengembangan program dan kebijakan. Amartha mengembangkan program pemberdayaan perempuan yang bertujuan meningkatkan kesadaran, kemampuan dan kesempatan bagi perempuan dalam memulai usaha, Amartha juga mengembangkan kebijakan kesetaraan gender yang bertujuan meningkatkan kesadaran dan kemampuan karyawan dan mitra dalam menghormati dan mendukung kesetaraan gender. Lebih lanjut Amartha juga secara aktif melakukan kampanye kesadaran tentang kesetaraan gender dan hak-hak perempuan.

*Participation*, memberikan partisipasi yang setara kepada perempuan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kesetaraan gender. Amartha memberikan partisipasi yang setara terhadap setiap individu tanpa bias gender, dimana laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan, selain itu di Amartha laki-laki dan perempuan memiliki peran yang signifikan dalam tim manajemen dan pengambilan keputusan.

*Equality of control* Amartha tidak membedakan laki-laki dan perempuan hal ini bisa dilihat dari pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan, dimana Amartha menerapkan kebijakan upah yang setara antara laki-laki dan perempuan Amartha menerapkan cuti melahirkan dan paska melahirkan bagi para suami untuk mendukung peran mereka sebagai seorang ayah, dimana perempuan mempunyai tambahan 30 hari jam kerja fleksibel dengan bekerja dari rumah selama masa kehamilan dan cuti melahirkan berbayar selama 3 bulan, hal ini juga berlaku pada karyawan laki-laki yang istrinya baru melahirkan, akan mendapatkan jam kerja fleksibel dengan bekerja dari rumah selama 30 hari.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan teori Neoliberalisme-Institusional Robert Keohane dan Joseph Nye, institusi internasional berperan penting dalam mendorong kerja sama antarnegara, terutama dalam menghadapi persoalan global seperti ketimpangan gender. *UN Women* sebagai institusi internasional hadir membantu Indonesia yang masih menghadapi tingkat ketimpangan gender cukup tinggi melalui program peningkatan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Hal ini sejalan dengan tujuan Indonesia untuk mengurangi ketimpangan gender sekaligus memperkuat pertumbuhan ekonomi melalui pemberdayaan perempuan.

Berdasarkan teori organisasi internasional Menurut Clive Archer mengemukakan ada 3 peran organisasi internasional yaitu instrumen, arena dan aktor independen. *UN Women* memenuhi perannya sebagai instrumen, arena dan aktor independen di Indonesia. Sebagai Instrumen *UN Women* membantu dalam penyusunan strategi guna mengatasi kesenjangan gender di bidang ketenagakerjaan dengan memberikan panduan untuk kalangan bisnis. Tidak hanya sekedar memberikan panduan, tetapi *UN Women* juga bertindak sebagai pelaksana program guna mempercepat peningkatan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia. Sebagai arena *UN Women* menyediakan forum bagi Indonesia untuk berdiskusi mengenai *Women's Empowerment Principles* dan untuk memajukan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dengan memperkuat keterlibatan sektor swasta menuju

pembangunan yang lebih inklusi. Sebagai aktor independen, dalam hal ini *UN Women* berhasil memengaruhi perusahaan dan organisasi masyarakat untuk memasukkan perspektif gender dalam merumuskan kebijakan dengan mengimplementasikan WEPs. *UN Women* juga mengadakan WEPs Awards sehingga memotivasi dan mendorong banyak perusahaan ikut menandatangani WEPs dan bertekad kuat untuk mengimplementasikannya.

Berdasarkan konsep kesetaraan gender, Amartha berhasil mewujudkan komitmennya terhadap kesetaraan gender melalui kebijakan inklusif di tempat kerja, pengembangan kepemimpinan perempuan, program pendidikan dan kesehatan, serta pemberdayaan masyarakat, sehingga mengantarkan perusahaan meraih berbagai penghargaan bergengsi dan memperkuat perannya sebagai pelopor lingkungan kerja yang setara dan berkelanjutan.

Berdasarkan konsep pemberdayaan perempuan menurut Kalber (Molyneux, 2004) yang mencakup lima unsur utama yaitu *welfare, access, conscientisation, participation, dan equality of control*, Amartha berhasil mengimplementasikannya secara nyata. Melalui program kesejahteraan, akses modal, pelatihan, pendampingan, hingga beasiswa, Amartha meningkatkan partisipasi ekonomi dan pendidikan perempuan desa. Kesadaran gender juga dibangun lewat pelatihan dan kebijakan inklusif, sementara partisipasi serta kesetaraan kontrol diwujudkan melalui kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam pengambilan keputusan strategis, kepemimpinan, maupun kebijakan ketenagakerjaan. Dengan itu, Amartha tidak hanya mendukung kemandirian perempuan tetapi juga memperkuat terciptanya kesetaraan gender yang berkelanjutan dengan terus memberdayakan perempuan baik di lingkungan kerja maupun di masyarakat. Dengan demikian, Amartha tidak hanya menandatangani WEPs tetapi Amartha berkomitmen tinggi dalam mengimplementasikan WEPs.

Penelitian ini merupakan hasil analisis berdasarkan data dan fakta. Penelitian ini tentunya masih terdapat beberapa kekurangan, maka penulis berharap agar peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini jika objek penelitiannya sama dengan yang diteliti oleh penulis. Penelitian ini menggunakan data sekunder, yang mana tidak ada wawancara dari narasumber asal pihak yang terlibat dalam pengimplementasian program WEPs ini dalam proses pengambilan data, sehingga masih terdapat kekurangan seperti terbatas pada informasi langsung dari pihak *UN Women* dan PT Amartha.

Maka penulis berharap pada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait yang bisa di akses baik dari *UN Women*, pemerintah Indonesia maupun perusahaan terkait yg mengimplementasikan WEPs. Kemudian menggunakan

pendekatan triangulasi dengan menggabungkan berbagai sumber data sekunder untuk memastikan validitas dan keakuratan hasil analisis. Lalu membandingkan temuan dari data sekunder dengan data primer (jika tersedia) untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap. Penulis juga berharap bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian yang serupa, melakukan pengembangan teori atau konsep agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baru dengan perspektif yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amartha. (2018, Desember 27). *Memahami dan Mengatur Risiko di Peer to Peer Lending*. Retrieved Juli 2, 2024, from Amartha: <https://amartha.com/blog/pendana/money-plus/memahami-dan-mengatur-risiko-di-peer-to-peer-lending/>
- Amartha. (2020, November 19). *Amartha Raih Penghargaan –Women's Empowerment Principles Awards 2020* dari PBB. Retrieved Juni 25, 2024, from Amartha.com: <https://amartha.com/blog/siaran-pers/amartha-raih-penghargaan-womens-empowerment-principles-awards-2020>
- Amartha. (2020, November 19). *Amartha Raih Penghargaan –Women's Empowerment Principles Awards 2020* dari PBB. Retrieved Juli 2, 2024, from Amartha: <https://amartha.com/en/blog/siaran-pers/amartha-raih-penghargaan-womens-empowerment-principles-awards-2020-dari-pbb/>
- Amartha. (2021, April 20). *Tandatangan Women Empowerment Principle, Amartha Konsisten Berdayakan Perempuan Pengusaha Mikro*. Retrieved Juli 3, 2024, from Amartha.com: <https://www.amartha.com/blog/money-quiz/amarthaxwep/>
- Amartha. (2022, November 17). *Amartha Sabet 2 Penghargaan Sekaligus dari UN Women pada Ajang Women's Empowerment Principles (WEPs) Awards 2022*. Retrieved Juli 2, 2024, from Amartha: <https://amartha.com/blog/siaran-pers/amartha-sabet-2-penghargaan-sekaligus-dari-un-women-pada-ajang-womens-empowerment-principles-weps-awards-2022/>
- Amartha. (2023, Juli 21). *Amartha Kolaborasi dengan Kemen PPPA, Dukong Pemberdayaan Perempuan yang Berkelanjutan lewat Program DRPPA*. Retrieved Juli 2, 2024, from Amartha: <https://www.amartha.com/blog/siaran-pers/amartha-kolaborasi-dengan-kemen-pppa-dukung-pemberdayaan-perempuan-yang-berkelanjutan-lewat-program-drppa/>

- Anissa, R. N. (2021, Juli-Desember). *ulpalyal united nations women (un women) dalam mewujudkan kesetaraan gender melalui kampanye heforshe di indonesia tahun 2016-2019*. *JOM FISIP*, 8.
- Arche, C. (2001). *International Organization Second Edition*. London: Routledge.
- Azkiya, B. T. (2022, Maret 24). *Mengenal UN Women dan 3 Peran Utamanya*. (V. K. Putri, Editor) Retrieved Maret 02, 2023, from Kompas.com /Skola: <https://www.kompas.com/skola/read/2022/03/24/160000669/mengenal-un-women-dan-3-peran-utamanya?page=all>
- Bakry, Ul. (1999). *Pengantar Ilmu Hubungan Internasional*. Jakarta: University Press.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Penghitungan Indeks Ketimpangan Gender 2018 (Kajian Lanjutan 2)*. In B. P. Statistik, W. Winardi, & E. Tusianti (Eds.), *Penghitungan Indeks Ketimpangan Gender 2018 (Kajian Lanjutan 2)* (02 ed.). Badan Pusat Statistik/BPS-Statistics Indonesia.
- Barkin, J. (2013). *Internasional Organization; Theories and Institustion*. New York: Palgrave Macmillan.
- Bennet, L. (1995). *International Organization, Principle and Issue*. Eaglewood: New Jersey: Prentice Hall Inc.
- BPS-STATISTICS INDONESIA. (2024, Mei 6). *Gender Inequality Index (GII) 2023*. Retrieved Juli 3, 2024, from <https://webapi.bps.go.id/download>
- Burchill, S. (2005). *Theories of International Relations (Thirt Editions)*. New York: Palgrave Macmilan.
- Dihni, V. AL. (2021, Desember 14). *Ketimpangan Gender Indonesia Tertinggi di AISEAN, Singapura Terendah*. Retrieved Februari 28, 2023, from databoks: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/14/ketimpangan-gender-indonesia-tertinggi-di-asean-singapura>
- Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. (2016, Desember 27). *instruksi presiden republik indonesia nomor 9 tahun 2000 ...* Retrieved Juli 3, 2024, from kemenkeu.go.id: [https://www.djkn.kemenkeu.go.id/pug/assets/files/informasi/Inpres\\_No.9\\_Thn\\_2000\\_](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/pug/assets/files/informasi/Inpres_No.9_Thn_2000_)
- European Union Websites. (2020, September 18). *Women's Empowerment Principle Awards Menyorot Pelaku Usaha dan Perusahaan Indonesia dalam Memajukan Kesetaraan Gender*. Retrieved Juni 25, 2024, from An official website of the European Union: [https://www.eeas.europa.eu/delegations/indonesia/women%E2%80%99s-empowerment-principle-awards-menyorot-pelaku-usaha-dan-perusahaan\\_id](https://www.eeas.europa.eu/delegations/indonesia/women%E2%80%99s-empowerment-principle-awards-menyorot-pelaku-usaha-dan-perusahaan_id)

- IBCW. (2018, April). *IBCW, IGCN dan ULN Women Meluncurkan WEPs*. Retrieved Mei 18, 2023, from iBCW: <https://www.ibcwe.id/event/dets/18>
- IBCWE. (2023, Desember 24). *Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja di Indonesia, Masih Didominasi Laki Laki*. Retrieved Juni 22, 2024, from ibcwe: <https://ibcwe.id/id/tingkat-partisipasi-tenaga-kerja-di-indonesia-masih-didominasi-laki-laki/>
- Karyono, Y., & Tusianti, E. (2021). *Kajian Penghitungan Indeks Ketimpangan Gender 2021*. In B. P. Statistik, *Kajian Penghitungan Indeks Ketimpangan Gender 2021* (p. 3). Jakarta: BPS RI/BPS-Statistics Indonesia.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2018, ALp 16). *Gender Dan Perjalanan Indonesia Menuju Kesetaraan*. Retrieved Februari 24, 2023, from Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia: <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1696/gender-dan-perjalanan-indonesia-menuju-kesetaraan>
- Kementerian PPN/Bappenas. (2019, July). *Sekilas SDGS*. Retrieved Mei 05, 2023, from [sdgs.bappenas.go.id](https://sdgs.bappenas.go.id): <https://sdgs.bappenas.go.id/sekilas-sdgs/>
- Koehane, R. (2002). *Power and Governance in a Partially Globalized World*. London: Routledge.
- Kohane, R. (1989). *International Institutions and State Power*. London: Westview Press.
- Leonard, Stead, & Sweming. (2002). *Public Diplomacy*. London: Foreign Policy Centre.
- Nugroho, R. (2008). *Gender dan Strategi: Pengaruh-ultalmalnya Di Indonesia*. Mataram: Pustaka Pelajar.
- Nurfahira, Al., Dewi, Y. T., & Gustiana, D. D. (2022, Juni). *Ulpalyal United Nations Women (UN Women) dalam Menangani Diskriminasi terhadap Perempuan di Afghanistan*. *JURNAL TRANSBORDERS*, 05, 104.
- Petersen, J. (2009). *Decision-Making under Pillars Two and Three*. *Departement of Politicial Science and International Relations*. Pilsen: University of West Bohemia.
- Prijono, O., & Pranarka, AL. (1996). *Pemberdayaan: Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Centre for Strategic and International Studies.
- Rahmawati. (2020, Maret). *Implementasi undang-undang desa no. 6 tahun 2014 tentang penyeteraan gender dan peranan perempuan dalam pembangunan desa*. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 02.
- Rosenau, J. (1969). *Internasional Politics and Foreign Policy; AL Reader in Reasearch and Theory*. New York: The Free Pers.

- Srikandi BUMN. (2021, Juli 09). *Srikandi BUMN Mendorong Pemberdayaan Perempuan di Lingkup Bisnis Melalui Keikutsertaan BUMN dalam Women Empowerment Principles (WEPs) Awards*. Retrieved Mei 18, 2023, from Srikandi BUMN Indonesia: <https://srikandibumn.org/tag/weps-awards/>
- ULN Women. (2020). *ULN Women Indonesia*. Retrieved Maret 03, 2023, from ULN Women Asia and the Pacific: <https://asiapacific.unwomen.org/en/countries/indonesia>
- ULN Women. (2021, September 15). *We are global champion for gender equality*. Retrieved Januari 30, 2023, from <https://www.unwomen.org/en>
- United Nations Global Compact & UNIFEM. (2020). *Women's Empowerment Principles Equality Means Business*. Agustus: ULN Women Asia-Pacific.
- Vania, L. (2021). *PERAN UNITED NATIONS ENTITY FOR GENDER EQUALITY AND THE EMPOWERMENT OF WOMEN (UN WOMEN) DALAM MEMPERJUANGKAN KESETARAAN GENDER DI INDONESIA TAHUN 2015-2018*. Retrieved Februari 24, 2023, from Eprints UPN "Veteran" Yogyakarta: <http://eprints.upnyk.ac.id/27534/31/SKRIPSI-VANIA.pdf>
- Zaharaini. (2016, Maret). Memberdayakan Perempuan Melalui Ekonomi Kreatif. *JURNAL VISIONER & STRATEGIS*, 5, 79-80.