

UPAYA UNI EROPA UNTUK MENGURANGI KESENJANGAN UPAH ANTARGENDER DI EROPA PADA TAHUN 2020-2021

Siti Rana Hafizhah

¹Program Studi Ilmu Hubungan Internasional UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email koresponden: rhafizhah1310@gmail.com

Submitted: 05 Februari 2025 ; **Revised:** 13 April 2025; **Accepted:** 10 Juli 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya-upaya yang dilakukan oleh Uni Eropa untuk mengurangi kesenjangan upah antargender pada tahun 2020-2021. Metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Data yang digunakan dalam skripsi ini berasal dari data sekunder yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan website resmi Uni Eropa. Kerangka teoretis yang digunakan adalah Liberal Institusionalis, Ekonomi Politik Internasional, dan Gender Mainstreaming. Dari hasil analisa menggunakan ketiga teori tersebut dapat disimpulkan bahwa Uni Eropa sebagai organisasi supranasional memiliki otoritas yang mengikat terhadap negara anggota. Sehingga dapat menekan kebijakan kesenjangan upah antargender terhadap negara anggotanya. Isu kesenjangan upah antargender mencakup permasalahan ekonomi, sosial dan politik. Salah satu strategi yang diterapkan oleh Uni Eropa adalah melalui normalisasi Gender Mainstreaming dalam berbagai bidang. Pada tahun 2020, Uni Eropa mengeluarkan Strategi Kesetaraan Gender 2020-2025, yang salah satunya membahas mengenai cara mengurangi kesenjangan upah antargender. Pada tahun 2021, dikeluarkan Laporan Strategi Kesetaraan Gender 2020-2025 dan Kebijakan Transparansi Upah.

Kata Kunci : *uni eropa, kesenjangan upah antargender, organisasi internasional*

PENDAHULUAN/ INTRODUCTION

Kesenjangan upah antargender menjadi permasalahan yang terus ada dalam ketenagakerjaan di seluruh dunia, termasuk di Eropa. Kesenjangan upah antargender adalah perbedaan rata-rata penghasilan kotor per jam antara perempuan dan laki-laki (Parlemen Eropa, 2020). Sebesar 1/3 faktor dari kesenjangan upah dapat dijelaskan sebagai karakteristik umum yang dimiliki oleh pekerja laki-laki dan perempuan seperti umur, pendidikan, dan jenis pekerjaan. Sedangkan 2/3 dari kesenjangan upah tersebut tidak dapat dijelaskan karena terdiri dari faktor-faktor yang tidak dapat dihitung (Boll, Leppin, Rossen & Wolf, 2016). Faktor yang tidak dapat dijelaskan terdiri dari segregasi sektoral, ketidaksetaraan

distribusi *paid* dan *unpaid work*, *glass ceiling*, dan diskriminasi upah (Komisi Eropa, 2020).

Penelitian ini akan berfokus pada analisis upaya Uni Eropa untuk mengurangi kesenjangan upah antargender, baik dalam bentuk kebijakan maupun tindakan. Menurut Ahrens (2019) program kebijakan Uni Eropa bukan hanya sekedar alat teknis yang digunakan dalam pemerintahan tetapi juga mencerminkan dinamika kekuasaan. Komisi Eropa membuat kebijakan yang tidak mengikat mengenai kesetaraan gender agar negara anggota tidak memberikan gangguan dan Komisi Eropa dapat mempunyai kontrol penuh atas kebijakan dengan topik ini.

Kantola & Lombardo (2017) mengatakan bahwa perubahan kebijakan kesetaraan gender Uni Eropa dari tahun ke tahun dikarenakan adanya interaksi antara aktor, ide, dan institusi dalam dinamika sehari-hari. Perubahan ini tercermin dalam pergeseran kebijakan dari perlakuan yang setara menjadi *gender mainstreaming* dan ketidaksetaraan lainnya. Institusi dan kebijakan juga berpindah dari ketenagakerjaan menjadi hak asasi manusia. Bahkan saat terjadi krisis keuangan, ekonomi dapat menjadi fokus utama dibandingkan kebijakan gender dan tujuan sosial.

Prinsip '*Equal Pay for Equal Work*' yang tertera dalam Artikel 119 Perjanjian Roma 1957 merupakan salah satu prinsip dasar dari Uni Eropa. Prinsip ini juga tertera dalam Artikel 157 dalam Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU) yang sudah ditandatangani dan diratifikasi oleh semua negara anggota Uni Eropa (Muir, 2019). Uni Eropa sudah pernah mengadopsi *Roadmap for Equality Between Women and Men* (2006-2010) dan *Strategy for Equality Between Women and Men* 2010-2015 sebagai kerangka untuk kebijakan kesetaraan gender, namun dalam konteks kesenjangan upah antargender kedua strategi ini hanya berfokus pada aspek *equal pay for equal work* dan tidak mempunyai program yang nyata yang dapat diimplementasikan dalam masyarakat (Komisi Eropa, 2015).

Adanya pergantian kepemimpinan Komisi Eropa pada tahun 2019 merupakan titik penting dalam kemajuan kesenjangan upah antargender di Eropa dikarenakan presiden baru Komisi Eropa, Ursula von der Leyen, menyatakan janji untuk menjadikan kesetaraan gender sebagai prioritas utama dari programnya serta mengurangi kesenjangan upah antargender melalui kebijakan transparansi upah. Kemudian pandemi COVID-19 yang merebak pada tahun 2020 memperburuk kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan sehingga tingkat kesenjangan upah antargender hanya berkurang 0.2% dari tahun 2020 ke 2021 (Espinosa, 2025). Maka dari itu penting untuk mencari tahu upaya-upaya yang dilakukan Uni Eropa sebagai organisasi yang berwenang untuk mengurangi kesenjangan upah antargender yang terjadi di negara anggotanya pada tahun 2020-2021.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menemukan dan mendeskripsikan secara naratif kegiatan yang dilakukan orang dalam kehidupan mereka serta arti dari tindakan tersebut. Penelitian kualitatif seringkali digunakan dalam penelitian sosial dengan menggunakan pendekatan empiris dan pernyataan yang berfokus pada fenomena yang terjadi secara nyata (Erickson, 2011). Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif. Metode ini digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang menggeneralisasi (Sugiyono, 2014).

Jenis data yang dikumpulkan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yang bersifat non-numerik dan data kuantitatif yang bersifat numerik akan digunakan sebagai referensi untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Data kualitatif adalah data yang berupa kumpulan kata, simbol, gambar, dan bentuk non-numerik lain seperti catatan, bahan, atau artefak yang relevan. Data

kualitatif dapat mendeskripsikan mengenai peristiwa dan fenomena serta digunakan untuk menciptakan pemahaman, interpretasi subjektif, dan analisis kritis. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang bersifat numerik dan dapat diolah secara matematis (Fiantika et al, 2022).

Penelitian dilakukan dengan menggabungkan data kualitatif dan kuantitatif yang relevan dengan topik pembahasan. Sumber dari data kualitatif dan kuantitatif tersebut adalah sumber sekunder. Data yang diperoleh dari sumber sekunder merupakan data yang dikumpulkan dan telah dipublikasikan oleh peneliti atau lembaga/organisasi (Kurniullah et al, 2021).

Teknik pengumpulan data kualitatif adalah melalui studi pustaka, yaitu mengambil data yang relevan dan valid dari penelitian-penelitian terdahulu seperti buku, artikel jurnal dan dokumen pemerintah. Pengumpulan data kuantitatif akan dilakukan melalui survei yang dilakukan lembaga survei dan instansi resmi pemerintahan. Pengolahan data dilakukan secara manual dan analisis akan dilakukan secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Kesetaraan Gender 2020-2025

Pada 5 Maret 2020, Komisi Eropa mengeluarkan Strategi Kesetaraan Gender 2020-2025. Strategi Kesetaraan Gender 2020-2025 adalah realisasi komitmen Uni Eropa dalam usaha mendorong kesetaraan gender. Strategi ini mempromosikan kesetaraan gender di Eropa dan memberikan arahan langkah-langkah untuk mencapai tujuan kesetaraan gender di tingkat Uni Eropa dan negara anggota (Debusscher, 2023). Tujuan dari strategi ini adalah untuk mencapai Eropa yang setara dimana perempuan dan laki-laki dalam keberagamannya bebas untuk menempuh jalan hidup yang mereka pilih, dimana mereka mempunyai kesempatan yang sama untuk berkembang, dan dapat berpartisipasi secara setara dan

memimpin masyarakat Eropa. Strategi ini menggunakan dua pendekatan yaitu *gender mainstreaming* yang telah diperkuat dengan langkah-langkah yang terarah serta interseksionalitas yang menggabungkan kombinasi gender dengan karakteristik atau identitas personal lainnya (Komisi Eropa, 2020).

Dari enam poin yang tertera dalam Strategi Kesetaraan Gender 2020-2025, yang relevan bagi upaya untuk mengurangi kesenjangan upah antargender adalah poin kedua. Isi dari poin kedua meliputi menutup kesenjangan gender di pasar tenaga kerja, mencapai partisipasi yang setara dalam sektor perekonomian yang berbeda, menangani kesenjangan upah dan pensiun antargender, serta menutup kesenjangan gender dalam perawatan. Jika isi poin tersebut dapat ditangani dengan baik maka akan dapat mengurangi kesenjangan upah antargender yang terjadi di dunia kerja (Komisi Eropa, 2020).

Untuk menghilangkan kesenjangan upah antargender harus dihilangkan dari akar masalahnya, termasuk rendahnya partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja, pekerjaan yang tidak terlihat dan tanpa dibayar, tingginya tingkat pekerja paruh waktu, dan istirahat karir serta segregasi vertikal dan horizontal yang didasarkan stereotip gender dan diskriminasi (Blau, 2020). Untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja dibutuhkan peningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Komisi Eropa meluncurkan *Work-Life Balance Directives* yang memperkenalkan standar minimum untuk cuti keluarga dan pengaturan kerja yang fleksibel bagi pekerja serta mendorong pembagian tanggung jawab yang setara antar orang tua (Parlemen & Dewan Eropa, 2019).

Selain itu, Komisi Eropa juga mendorong partisipasi perempuan dalam berinovasi melalui program Horizon dibawah Dewan Inovasi Eropa (European Innovation Council (EIC). Pada tahun 2020 telah dijalankan uji coba program Horizon untuk mempromosikan perusahaan rintisan, kecil dan menengah inovatif yang dipimpin perempuan (Komisi Eropa, 2025)

Untuk mencapai partisipasi yang lebih setara dalam berbagai sektor ekonomi, Komisi Eropa berfokus pada transformasi digital yang terjadi dalam perekonomian dan pasar tenaga kerja. Di Eropa dalam bidang pendidikan dan karir di sektor Teknologi Informasi dan Komunikasi (Information and Communications Technology (ICT) perempuan hanya mengisi 17% dan hanya 36% perempuan lulusan Sains, Teknologi, Rekayasa, dan Matematika (Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM). Kesenjangan ini akan dibahas lebih lanjut dalam *Digital Education Action Plan* yang sudah diperbarui dan melalui implementasi deklarasi komitmen Kementerian dalam program *Women in Digital* (Komisi Eropa, 2017). Melalui *The Updated Skills Agenda for Europe* dan program *Youth Guarantee* penanganan segregasi horizontal, stereotip, dan kesenjangan gender dalam edukasi dan pelatihan akan lebih didorong (Komisi Eropa, 2020).

Salah satu faktor terbesar penyebab kesenjangan upah antargender adalah diskriminasi. Dengan tersedianya informasi mengenai upah yang lebih transparan dan mudah ditemukan dapat mempermudah identifikasi bias gender dan diskriminasi upah. Transparansi upah juga dapat membantu mengidentifikasi faktor penyebab kesenjangan upah antargender dan mendorong perumusan kebijakan yang lebih terarah dan efektif. Komisi Eropa menjanjikan akan mengeluarkan langkah-langkah mengenai transparansi upah pada akhir 2020. (Avdul et al, 2024).

B. Laporan Strategi Kesetaraan Gender 2020-2025

Dengan adanya pandemi COVID-19, Komisi Eropa berkomitmen untuk menaikkan partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja. *The European Pillar of Social Rights (EPSR) Action Plan* yang diadopsi pada 3 Maret 2021 mempunyai peran penting. Komisi Eropa juga memberikan dukungan dalam menutup kesenjangan upah dalam pasar tenaga kerja, upah dan pensiun, dan memberikan edukasi dan perawatan yang lebih baik dalam pendidikan anak usia dini. Rencana Aksi ini

secara khusus menetapkan tujuan untuk mengurangi separuh kesenjangan ketenagakerjaan antargender dibandingkan 2019 untuk mencapai target pekerjaan untuk seluruh populasi angkatan kerja, dan meningkatkan penyediaan pendidikan formal awal dan perawatan untuk mendorong lebih banyak partisipasi perempuan dalam partisipasi pasar tenaga kerja (Komisi Eropa, 2021).

Work-Life Balance Directives yang pertama diadopsi pada 2019 sudah ditransposisi oleh kebanyakan negara anggota ke dalam bentuk legislasi nasional. Untuk memastikan kelancaran dari kebijakan ini, Komisi terus berdiskusi dan memonitor perkembangan legislatif di negara anggota. Pada Desember 2020, Komite Tenaga Kerja dan Komite Proteksi Sosial merekomendasikan satu set indikator work-life balance untuk mengukur durasi cuti bagi orangtua dan pengaturan kerja yang fleksibel (Komisi Eropa, 2021).

Komisi juga berkomitmen untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam ICT dan STEM serta terus mendorong negara anggota untuk mengatasi segregasi gender dalam edukasi. Rencana Aksi Edukasi Digital 2021-2027 yang diterbitkan pada September 2020 berisi tentang langkah-langkah untuk memperbaiki perkembangan kemampuan digital dalam edukasi dan latihan, termasuk untuk mendorong partisipasi perempuan dalam STEM. Objektif yang serupa juga direncanakan dalam Agenda Keterampilan Eropa (European Skills Agenda), diadopsi pada Juli 2020, dimana Komisi menyarankan untuk bekerjasama dengan negara anggota Uni Eropa dalam mengimplementasikan langkah-langkah untuk mempromosikan partisipasi yang lebih seimbang secara gender dalam pekerjaan yang berhubungan dengan ICT. Institusi Inovasi dan Teknologi Eropa juga mendukung perkembangan kurikulum pendidikan tinggi baru di bidang teknik dan ICT, serta program bimbingan dan pendampingan agar bidang ini lebih menarik bagi perempuan (Komisi Eropa, 2020).

Pada Oktober 2020, Komisi menerbitkan proposal untuk arahan mengenai upah minimum yang memadai di Uni Eropa. Dalam praktiknya, mayoritas penerima upah minimum adalah perempuan, karena itu secara tidak langsung proposal ini mendukung pengurangan kesenjangan upah dan pensiun antargender dengan menetapkan kerangka kerja untuk upah minimum di Uni Eropa (Komisi Eropa, 2020).

Ketidaksetaraan gender dalam pasar tenaga kerja, terlebih mengenai jumlah tahun bekerja, intensitas kerja dan remunerasi, menghasilkan kesenjangan uang pensiun antargender. Dengan pensiun menjadi pendapatan terpenting bagi orang lanjut usia, kesenjangan ini memperburuk risiko kemiskinan yang lebih tinggi di kalangan perempuan lanjut usia. Program Pendukung Reformasi Struktural (Structural Reform Support Programme) dibawah Komisi membantu negara anggota untuk mengurangi kesenjangan pensiun antargender dengan memperkuat sistem nasional untuk tambahan tabungan pensiun (Parlemen & Dewan Eropa, 2017).

C. Pay Transparency Directives

Hasil dari upaya Uni Eropa untuk mengurangi kesenjangan upah yang didasari oleh diskriminasi gender adalah dengan membuat *Pay Transparency Directives Proposal*. Proposal ini bertujuan untuk menangani kesenjangan upah antargender dan memastikan pengaplikasian prinsip pendapatan setara untuk pekerjaan setara. Dengan adanya transparansi upah maka pekerja dapat membandingkan upahnya dengan upah yang diterima pekerja lain sehingga dapat meminimalisir dibayar dibawah standar (ETUC, 2025).

Proposal Arahan Transparansi Upah berfokus pada dua aspek utama kesetaraan upah yaitu langkah yang memastikan transparansi upah untuk pekerja dan pemberi kerja serta akses yang lebih baik menuju keadilan bagi korban diskriminasi upah. Tindakan terkait transparansi upah termasuk transparansi upah

untuk pencari kerja, hak informasi bagi pekerja, laporan mengenai kesenjangan upah antargender, dan penilaian gaji gabungan. Lalu tindakan yang diambil untuk menangani keadilan bagi korban diskriminasi upah adalah kompensasi untuk pekerja, beban untuk menyediakan bukti ada pada pemberi kerja, sanksi termasuk denda, dan pekerja dapat diwakili untuk klaim kolektif (Komisi Eropa, 2021).

Setelah proposal transparansi upah diadopsi pada oleh Komisi Eropa pada Maret 2021, dan melalui proses negosiasi selama 9 bulan, pada 6 Desember 2021, Kementerian Sosial dari negara-negara Anggota Uni Eropa sepakat dengan pendekatan umum terhadap rancangan arahan tentang transparansi upah. Parlemen Eropa yang telah mendorong adanya tindakan kuat terhadap transparansi upah juga mencapai kesepakatan dengan Dewan Eropa pada Juni 2022. (Vanhercke et al, 2022)

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Dibuatnya Strategi Kesetaraan Gender 2020-2025 adalah upaya Uni Eropa untuk mengurangi kesejahteraan upah antargender. Dengan tema Eropa yang setara, diharapkan perempuan dan laki-laki dapat berkembang secara setara dalam perekonomian. Topik yang dibahas adalah kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan, mencapai partisipasi yang setara dalam berbagai sektor ekonomi, mengatasi kesenjangan upah dan pensiun antargender, dan menutup kesenjangan pengasuhan antargender. Terdapat berbagai program untuk mengurangi kesenjangan upah antargender yang dibuat dan diperkuat berdasarkan pendekatan *gender mainstreaming* dan interseksionalitas strategi ini.

Pada tahun 2021 diterbitkan Laporan Strategi Kesetaraan Gender 2020-2025 sebagai bentuk evaluasi tahunan. Laporan ini memberikan gambaran mengenai kemajuan, tantangan, dan bidang yang membutuhkan peningkatan dalam

implementasi Strategi Kesetaraan Gender. Aspek yang ditekankan dalam laporan ini adalah bagaimana pandemi COVID-19 memperburuk ketidaksetaraan gender yang sudah ada. Melalui program yang sudah disesuaikan dengan kondisi terbaru, maka semakin banyak lingkup permasalahan kesenjangan upah antargender yang bisa diselesaikan melalui strategi ini.

Pencapaian paling signifikan dari Strategi Kesetaraan Gender 2020-2025 terkait kesenjangan upah antargender adalah *Pay Transparency Directives*. Kebijakan ini menjadi landasan hukum hak pekerja untuk mengakses informasi mengenai struktur dan tingkat upah, sehingga mereka dapat mengidentifikasi secara langsung apabila terjadi diskriminasi berbasis gender dalam pemberian upah. Selain meningkatkan transparansi, regulasi ini juga mendorong perusahaan untuk melakukan evaluasi internal terhadap kebijakan penggajiannya, serta menciptakan tekanan sosial dan hukum untuk memastikan prinsip keadilan upah ditegakkan. Dengan adanya *Pay Transparency Directives*, kesenjangan yang sebelumnya sulit terdeteksi kini menjadi lebih mudah dipantau dan ditindaklanjuti, baik oleh individu, serikat pekerja, maupun pemerintah.

Dapat dilihat melalui Strategi Kesetaraan Gender 2020-2025 fokus Uni Eropa telah bergeser dari prinsip '*Equal Pay for Equal Work*' menjadi intervensi nyata melalui kebijakan dan program-program yang berdampak langsung bagi negara anggota dan masyarakat Eropa. Strategi ini tidak hanya mempunyai kerangka yang lebih terarah, tetapi juga lebih inklusif dengan mempertimbangkan berbagai kondisi minoritas. Melalui kerangka strategi yang lebih sistematis maka program yang dibuat menjadi lebih responsif terhadap perubahan dan kebutuhan di lapangan untuk mengurangi kesenjangan upah antargender.

Rekomendasi

Dari temuan yang diperoleh, direkomendasikan beberapa hal mengenai upaya yang dilakukan Uni Eropa dalam mengurangi kesenjangan upah antargender. *Pertama*, strategi yang sudah dibuat harus mendapat tindak lanjut dalam bentuk kebijakan yang lebih mengikat agar masyarakat dapat secara langsung merasakan dampak dari program-program tersebut. *Kedua*, kebijakan yang sudah ada harus terus ditinjau dan diperbarui dengan mempertimbangkan kondisi terkini di negara-negara anggota. *Ketiga*, Uni Eropa perlu meningkatkan upaya dalam mengatasi diskriminasi gender yang menjadi salah satu akar permasalahan melalui edukasi, kampanye, dan kebijakan yang lebih inklusif.

REFERENSI

- Ahrens, P. 2018. The Birth, Life, and Death of Policy Instruments: 35 Years of EU Gender-Equality Policy Programs. *West European Politics* Vol.42 (1).
- Avdul, D.N., Martin, W.M. & Lopez, Y.P. 2024. Pay Transparency: Why It Is Important to Be Thoughtful and Strategic. *Compensation & Benefits Review*.
- Boll, G., Leppin, J., Rossen, A. dan Wolf, A. 2016. Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Debusscher, P. 2022. The EU Gender Equality Strategy 2020–2025: The Beginning of a New Season? In: Vanhercke, B., Sabato, S. and Spasova, S (ed), *Social Policy in the European Union: State of Play 2022: Policymaking in a Permacrisis*. Brussels: ETUI.
- Erickson, F. 2011. A History of Qualitative Inquiry in Social and Educational Research. In: *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (ed), Los Angeles: Sage Publications.
- Espinosa, C. 2025. Gender pay gap of average gross hourly earnings in the European Union from 2010 to 2023. <https://www.statista.com/statistics/1203158/gender-pay-gap-in-europe/>
- European Trade Union Confederation (ETUC). 2025. Commission Goes a Year Without Delivering 100 Days Pay Transparency Promise <https://www.etuc.org/en/pressrelease/commission-goes-year-without-delivering-100-days-pay-transparency-promise>

Fiantika, Feny Rita et al. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Padang: Pt. Global Eksekutif Teknologi.

Kantola, J. & Lombardo, E. 2017. EU gender equality policies. In: Heinelt H & Münch S (eds), *Handbook of European Policies: Interpretive Approaches to the EU*. Cheltenham: Edward Elgar.

Komisi Eropa. 2020. *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52020DC0152>

---. 2020. *Advancing the EU Social Market Economy: Adequate Minimum Wages for Workers Across Member States*. COM(2020) 682 final. Brussels: European Commission.

---. 2020. *Digital Education Action Plan 2021–2027: Resetting Education and Training for the Digital Age*. COM(2020) 624 final. Brussels: European Commission.

---. 2020. *Monitoring and benchmarking frameworks*. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/social-protection-social-inclusion/social-protection-committee/indicators-sub-group/monitoring-and-benchmarking-frameworks_en

---. 2021. *Pay Transparency: Commission proposes measures to ensure equal pay for equal work*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_881

---. 2025. *The gender pay gap situation in the EU*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Komisi Eropa: Directorate-General for Justice and Consumers, Enege, Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), Samek, M. et al. *Evaluation of the strengths and weaknesses of the strategy for equality between women and men 2010-2015*. Laporan Penelitian. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Komisi Eropa: Directorate-General for the Information Society and Media, Danish Technological Institute, ECORYS, Maurizio Curtarelli dan Gualtier, V. et al. 2017. *ICT for work – Digital skills in the workplace – Final report*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Kurniullah, Ardhariska Zukhruf et al. 2021. *Metode Penelitian Sosial*. Yayasan Kita Menulis.

Parlemen dan Dewan Eropa. 2017. Regulation (EU) 2017/825 of the European Parliament and of the Council of 17 May 2017 on the Establishment of the Structural Reform Support Programme for the Period 2017 to 2020 and Amending Regulations (EU) No 1303/2013 and (EU) No 1305/2013. Official Journal of the European Union, L 129/1.

---. 2019. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-Life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU. Official Journal of the European Union L 188.

Parlemen Eropa. 2020. Understanding the Gender Pay Gap: Definition, Facts, and Causes. <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-facts-and-causes>

Muir, E. 2019. The essence of the fundamental right to equal treatment: Back to the origins. *German Law Journal*, Vol 20 (6).

Schieder, J. & Gould, E. 2020. Women's Work and the Gender Pay Gap: How Discrimination, Societal Norms, and Other Forces Affect Women's Occupational Choices – and Their Pay. <https://www.epi.org/publication/womens-work-and-the-gender-pay-gap-how-discrimination-societal-norms-and-other-forces-affect-womens-occupational-choices-and-their-pay/>

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Vanhercke, B., Sabato, S. and Spasova, S. (eds.). 2022. *Social Policy in the European Union: State of Play 2022, Policymaking in a Permacrisis*. Brussels: ETUI.