

**PERAN UN WOMEN DALAM IMPLEMENTASI CEDAW UNTUK
MENANGANI PERMASALAHAN KESETARAAN GENDER TERHADAP
PEREMPUAN DI INDIA 2016-2021**

SKRIPSI



Diajukan oleh:

Inas Maisan

17323123

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2022

**PERAN UN WOMEN DALAM IMPLEMENTASI CEDAW UNTUK MENANGANI
PERMASALAHAN KESETARAAN GENDER TERHADAP PEREMPUAN
DI INDIA 2016-2021**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Hubungan Internasional

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Untuk memenuhi sebagian dari syarat guna memperoleh Derajat Sarjana S1

Hubungan Internasional



Oleh:

Inas Maisan

17323123

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN
PERAN UN WOMEN DALAM IMPLEMENTASI CEDAW UNTUK
MENANGANI PERMASALAHAN KESETARAAN GENDER
TERHADAP PEREMPUAN DI INDIA 2016-2021

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Hubungan
Internasional Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

Untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat dalam
memperoleh derajat Sarjana S1 Hubungan Internasional

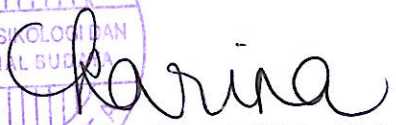
Pada Tanggal
23 Desember 2022



Mengesahkan
Program Studi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial
Budaya
Universitas Islam Indonesia



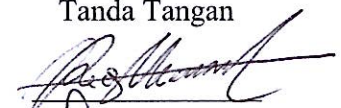
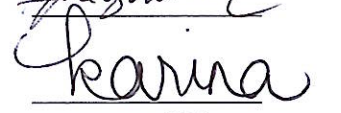
Ketua Program Studi


Karina Utami Dewi, S.I.P., M.A

Dewan Penguji

- 1 Rizki Dian Nursita, S.IP., M.H.I.
- 2 Karina Utami Dewi, S.I.P., M.A.
- 3 Hasbi Aswar, S.IP., M.A., Ph.D.

Tanda Tangan


KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan, atas segala rahmat, nikmat, serta berkah yang telah diberikan, sehingga penulis mendapatkan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran UN *Women* dalam Implementasi CEDAW untuk Menangani Permasalahan Kesetaraan Gender pada Perempuan di India pada tahun 2016-2022 ditinjau dari pendekatan manajemen (*Management Approach*) dan pendekatan normatif (*normative approach*)”. Tidak lupa shalawat serta salam dilimpahkan kepada junjungan Nabibesar Muhammad Shallallahu Alaihi Wa Sallam, keluarga serta para pengikutnya. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, dukungan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini pekenalkan penulis untuk mengucapkan termakasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan Kesehatan rohani dan jasmani kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai akhir dengan segalaketerbatasan dan kemampuan.
2. Bapak Fathul Wahid, ST. M. Sc. Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Qurotul Uyun, S. Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
4. Ibu Karina Utami Dewi, S.I.P M.A selaku ketua program Studi Hubungan Internasional dan Dosen Pembimbing Akademik.

5. Ibu Rizki Dian Nursita, S.IP., M.H.I. selaku dosen Pembimbing Skripsi saya yang telah memberikan waktu dalam membimbing saya dengan penuh sabar.
6. Seluruh dosen dan staf Prodi Hubungan Internasional Universitas Islam Indonesia, terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan selama saya menempuh pendidikan.
7. Terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung dan mendoakan saya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada kakak dan adik saya yaitu Eko Bima Prasetya, Izaz Taj yang telah memberikan motivasi dan dukungan agar saya terus maju.
9. Kepada seluruh keluarga besar saya yang tidak luput mendukung dan mendoakan dari jauh.
10. Kepada Bamas yang selalu mengingatkan dan menyemangati dalam penulisan skripsi ini.
11. Kepada Fahmi, Saadah, dan Amel serta rekan-rekan seangkatan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
12. Kepada diri saya sendiri yang telah berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan dari berbagai pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi penelitian lainnya.

PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Inas Maisan

NIM 17323123

Program Studi : Hubungan Internasional

Judul Skripsi : Peran UN *Women* dalam Implementasi CEDAW untuk Menangani Permasalahan Kesetaraan Gender terhadap Perempuan di India 2016-2021

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya ilmiah independensaya sendiri, dan bahwa semua materi dari karya orang lain (dalam buku, artikel, esai, disertasi, dan di internet) telah dinyatakan, serta kutipan dan parafrase diindikasikan dengan jelas.

Tidak ada materi selain yang digunakan selain yang termuat. Saya telah membaca dan memahami peraturan dan prosedur universitas terkait plagiarisme.

Memberikan pernyataan yang tidak benar dianggap sebagai pelanggaran integritas akademik.

Yogyakarta, 14 Desember 2022



Inas Maisan

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR SINGKATAN	xi
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	15
1.1 Latar Belakang.....	15
1.2 Rumusan Masalah.....	19
1.3 Tujuan penelitian	19
1.4 Cakupan penelitian	20
1.5 Tinjauan Pustaka.....	20
1.6 Kerangka Penelitian.....	25
1.7 Argumen Sementara	29
1.8 Metode Penelitian	30
1.8.1 Jenis Penelitian	30
1.8.2 Subjek dan Objek Penelitian.....	30

1.8.3	Metode Pengumpulan Data.....	31
1.8.4	Proses Penelitian	31
1.9	Sistematika Pembahasan.....	32
BAB 2 PROFIL UN <i>WOMEN</i> DAN SEKILAS TENTANG KESETARAAN GENDER TERHADAP PEREMPUAN DI INDIA		34
2.1	Profil UN <i>Women</i>	34
2.2	History kesetaraan gender di India	37
2.2.1	Kondisi perempuan di India	40
2.2.2	Kebijakan India terhadap perempuan.....	41
2.3	Kontribusi UN <i>Women</i> Sebelum 2016	43
BAB 3 ANALISIS PERAN UN <i>WOMEN</i> DALAM IMPLEMENTASI CEDAW MENANGANI KESETARAAN GENDER TERHADAP PEREMPUAN DI INDIA		45
3.1	Otoritas dan Legitimasi	47
3.1.1	India meratifikasi CEDAW sebagai upaya mengatasi kesetaraan gender	47
3.2	Monitoring UN <i>Women</i> terhadap Kesetaraan Gender di India.....	49
3.2.1	Laporan Pertanggungjawaban India.....	49
3.2.2	Kerjasama antara UN <i>Women</i> dengan IGO Kerjasama UN <i>Women</i> dan ILO.....	54
3.3	Peningkatan Kapasitas dan Problem Solving oleh Un <i>Women</i>	58
3.3.1	Pelatihan untuk masyarakat oleh UN <i>Women</i>	58
3.3.2	Bantuan Investasi dan Keuangan	62

3.3.3	Bantuan Pendidikan dan Peningkatan Pemberdayaan	67
BAB 4 KESIMPULAN.....		71
4.1	Kesimpulan.....	71
4.2	Rekomendasi	73
DAFTAR PUSTAKA		75



DAFTAR TABEL

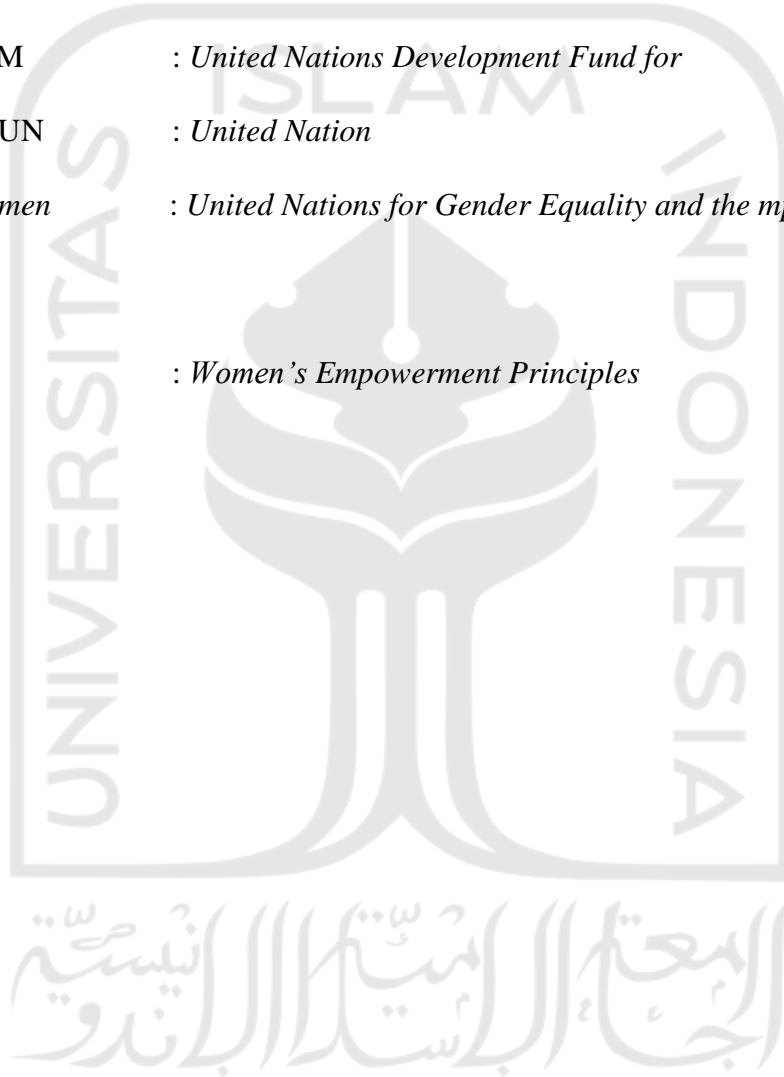
Tabel 1. 1 Pendekatan Kepatuhan..... 28



DAFTAR SINGKATAN

CEDAW	: <i>Convention on the Elimination of All forms of iscrimination</i>
CSW	: <i>The Commission on the Status of Women</i>
CW FI	: <i>Construction Workers Federation of India</i>
DAW	: <i>Division for the Advancement of Women</i>
INSTAW	: <i>International Research and Training Institute for the Advancement</i>
ILO	: <i>International Labour Organization</i>
IO	: <i>International Organization</i>
KUHP	: <i>Kitab Undang-Undang Hukum Pidana</i>
LSM	: <i>Lembaga Swadaya Masyarakat</i>
NASVI	: <i>National Association of Street Vendors of India</i>
NDWM	: <i>National Demestic Workers Movement</i>
NGO	: <i>Non Government Organization</i>
NITI Aayog	: <i>National Institution for Transforming India</i>
NSSO	: <i>National Sample Survey Office</i>
OSAGI	: <i>Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women</i>
PBB	: <i>Perserikatan Bangsa-Bangsa</i>
SDGs	: <i>Sustainable Development Goals</i>

UNDP	: <i>United Nations Development</i>
UNDP HDR	: <i>Human Development Report</i>
UNFPA	: <i>The United Nations Population Fund</i>
UNHCR	: <i>Nations Commission on Human</i>
<i>Rights</i> UNICEF	: <i>The United Nations Children’s Fund</i>
UNIFEM	: <i>United Nations Development Fund for</i>
<i>Women</i> UN	: <i>United Nation</i>
UN Women	: <i>United Nations for Gender Equality and the empowerment of</i>
<i>Women</i>	
WEPs	: <i>Women’s Empowerment Principles</i>



ABSTRAK

Kesetaraan gender merupakan suatu isu yang dihadapi oleh negara-negara di dunia dan internasional. India sebagai salah satu negara dengan isu kesenjangan gender yang cukup tinggi dari tahun ketahun pada 2016 hingga 2021 yang tidak signifikan. Serta India termasuk negara di Asia Selatan dengan *gap* kesenjangan gender yang buruk. Faktor yang mendukung meliputi, permasalahan keluarga, sosial, ras, perkawinan, ekonomi, agama dan budaya serta kesadaran individu yang mana hal tersebut diakibatkan diskriminasi, kekerasan perempuan serta kepercayaan kasta. Nilai yang dipegang teguh oleh masyarakat India terhadap posisi perempuan yang disebut prinsip *pativrata* atau yang dikenal dengan budaya patriarki. Sehingga UN Women sebagai organisasi internasional PBB yang menaungi permasalahan pada perempuan berupaya mengatasi permasalahan yang menjadi ancaman bagi perempuan di India. Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis peran UN Women dalam implementasi CEDAW untuk mengatasi permasalahan kesetaraan gender di India pada tahun 2016-2021 dengan menggunakan sudut pandang *Internasional Organizations and Implementation* yang ditulis oleh Jutta Joachim yang menggunakan pendekatan manajerial (*management Approach*) dan pendekatan normatif (*normative Approach*) dalam implementasi CEDAW dalam meratifikasi, serta upaya yang dilakukan meliputi Monitoring, Peningkatan Kapasitas dan Problem Solving oleh UN Women dengan mengimplemetasikan pasal CEDAW.

Kata kunci : India, Kesetaraan Gender, Peran, Perempuan, UN Women.

ABSTRACT

Gender equality is an issue faced by countries in the world and internationally. India is a country with a fairly high gender gap issue from year to year in 2016 to 2021 which is insignificant. And India is a country in South Asia with a bad gender gap. Supporting factors include family, social, racial, marital, economic, religious and cultural problems as well as individual awareness which results from discrimination, violence against women and caste beliefs. The value held by Indian society towards the position of women is called the pativrata principle or what is known as patriarchal culture. So, UN Women is the UN international organization that oversees women's problems trying to overcome problems that are a threat to women in India. In this study the authors will analysis the role of the UN Women in the implementation of CEDAW to address issues of gender equality in India in 2016-2021 using the perspective *International Organizations and Implementation* written by Jutta Joachim who uses a managerial approach (*management Approach*) and normative approach (*normative Approach*) in implementing CEDAW in ratification, as well as the efforts made include Monitoring, Capacity Building and Problem Solving by the UN Women by implementing CEDAW articles.

Keywords: *Gender Equality, India, Role, UN Women, Women.*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kawasan India yang merupakan salah satu wilayah di Asia dengan jumlah penduduk yang cukup besar di dunia. Histori dan latar belakang yang cukup tidak baik membentuk India sebagai negara sendiri yang terpisah dari Pakistan dan terbagi menjadi beberapa negara bagian. Historis permasalahan yang terjadi di India menimbulkan konflik-konflik lainnya muncul. Terutama konflik terhadap kesetaraan gender, kekerasan terhadap perempuan dan konflik yang dialami oleh perempuan (Allchin dan Kosambi, 1966). India termasuk dalam pertumbuhan ekonomi tercepat di dunia namun meskipun ada kemajuan besar dalam segi ekonomi, ketidaksetaraan gender pada perempuan menjadi tantangan yang harus dihadapi sampai saat ini.

Masalah kesetaraan gender yang kurang baik dipicu oleh berbagai faktor keluarga, sosial, ras, perkawinan, ekonomi, agama, budaya dan kesadaran individu sangat berpengaruh. Salah satu faktor pendorong terbesar terjadinya kesetaraan gender dan kekerasan di India adalah nilai yang dipegang teguh oleh masyarakat India yang berkenaan dengan posisi perempuan dalam keluarga adalah prinsip Pativrata. Dimana prinsip ini dipegang teguh dan menjadi pedoman bagi seorang perempuan atau istri dalam membina hubungan dengan laki-laki atau suami. Prinsip ini pun dijelaskan oleh seorang penulis India Rahma

Mehta, seperti yang dikutip oleh Wanda Teays (1991) sebagai bagian dari bentuk ketaatan seorang perempuan terhadap seorang suami hidup maupun mati dan ini merupakan suatu kewajiban yang religius (Dharma) yang tertinggi yang di mana dipercaya pahalanya datang dari wujud kepuasan batin serta akan diterima dalam kehidupan selanjutnya (Doubleday dan Adams, 2020). Tidak hanya itu Pativrata atau Patriarki menyebabkan terjadinya diskriminasi yang dialami perempuan di India sejak lahir dan selalu menjadi warisan yang berdampak merugikan. Dalam tradisi di India penganut ajaran hindu orang tua yang ingin mengawinkan anak perempuannya harus memiliki uang yang banyak untuk membeli mahar. Keluarga pengantin perempuan akan sangat malu jika tidak dapat memberikan mahar, dan ketika kelak menikah akan mendapatkan perlakuan yang tidak baik bahkan kekerasan dari keluarga laki- laki. Oleh karena itu perempuan dianggap sebagai beban keluarga, tidak hanya itu kekerasan terhadap perempuan juga menjadi faktor utama mengapa kesetaraan gender di India tidak teratasi.

Hal tersebut membuat India sebagai negara tidak tinggal diam dalam mengatasi permasalahan ini, Melakukan penanggulangan dan pencegahan dengan meratifikasi *Convention on the Elimination of All forms of Discrimination (CEDAW)* atau yang disebut dengan konvensi penghapusan diskriminasi terhadap perempuan yang dibentuk pada 18 Desember 1979. Dalam penanganan kasus ini pemerintah India telah melakukan pencegahan dengan meratifikasi *Convention on the Elimination of All forms of Discrimination (CEDAW)* pada 9 juli 1993

guna mengatur hak-hak perempuan dan melarang segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (National Commission for *Women*, 2016).

Pemerintah India berpartisipasi atas pemberlakuan kebijakan dalam mengatasi ancaman kesetaraan gender pada perempuan terhadap masyarakat India. Tahun 2015, diantara negara-negara Kawasan Asia Selatan Pakistan menempatkan urutan pertama (144) dengan kesetaraan gender terendah, diikuti oleh Bhutan (118), Maldiv (113), Nepal (110), India (108), Srilanka (84) dan Bangladesh (64) dalam indeks kesenjangan gender (World Economic Forum, 2015). Pada 2016 menurut UNDP HDR India berada pada peringkat 132 dari 187 negara di dunia.

Munculah *United Nations* sebagai sebuah organisasi internasional yang bertugas untuk menangani isu-isu permasalahan perempuan khususnya *UN Women*. Pada tahun 2010, *United Nations General Assembly* membuat *United Nations Women* atau *United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women*, yaitu Badan PBB untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. *UN Women* dibentuk oleh Resolusi Majelis Umum dan mulai dioperasionalisasikan sejak Januari 2011 sehingga *UN Women* menggantikan entitas sebelumnya yaitu UNIFEM (*UN Women*, 2010). *UN Women* berfungsi mendukung negara anggota dalam kesetaraan gender, bekerjasama dengan pemerintah serta masyarakat sipil untuk merancang undang-undang, kebijakan, program serta layanan yang

diperlukan dalam menjamin keamanan terhadap perempuan. Keberadaan UN *Women* juga menegaskan kembali pemberlakuan akan negara-negara yang telah meratifikasi CEDAW secara otomatis akan berkomitmen dalam melakukan upaya-upaya dalam mengatasi permasalahan diskriminasi terhadap perempuan dengan segala bentuk (Eléonore Veillet Chowdhury, 2016).

Pada laporan kesenjangan gender global pada tahun 2022 yang menempatkan India peringkat 135 dari 146 negara, membuktikan bahwa kesetaraan gender di India masih tergolong rendah. Menurut Bank Dunia, India memiliki salah satu tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan terendah di dunia. Perempuan menghabiskan waktu 9,8 kali lebih banyak dari pada laki-laki untuk pekerjaan tidak berbayar (NITI Aayog 2017) dibandingkan dengan rata-rata global 2,6 kali (laporan UN *Women*). Dalam bidang Kesehatan diskriminasi berbasis gender membahayakan kesehatan perempuan di India, Para ahli menemukan bahwa hanya 37% perempuan yang mendapat akses ke perawatan kesehatan, dibandingkan dengan 67% persen laki-laki. Namun UN *Women* sebagai Organisasi Internasional memaksimalkan upayanya untuk mengatasi permasalahan dengan memberikan bantuan material dan non material serta ikut dalam hal apapun guna meningkatkan kesetaraan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah tertulis diatas rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: Bagaimana peran UN Women dalam implemetasi CEDAW untuk mengatasi kesetaraan gender terhadap perempuan di India tahun 2016-2021?

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan memperoleh informasi mengenai peran dilakukan oleh UN Women dalam mengatasi masalah kesetaraan gender pada perempuan di India.

1. Untuk menganalisis mengenai peran UN Women di India dalam memonitoring, meningkatkan kapasitas dan problem solving pada isu kesetaraan gender terhadap perempuan di India.
2. Untuk memberikan manfaat bagi pembaca mengenai peran UN Women dalam mengatasi permasalahan kesetaraan gender terhadap perempuan di India dengan menggunakan pendekatan normatif dan pendekatan manajerial.

1.4 Cakupan penelitian

Penelitian ini akan membahas terkait peran UN *Women* dalam mengatasi permasalahan kesetaraan gender terhadap perempuan di India dengan upaya memonitoring, meningkatkan kapasitas, *problem solving* serta menjalankan program-program guna mengatasi permasalahan ini. Selain itu, alasan lain penulis mengangkat serta membatasi penelitian ini pada tahun 2016 dimana bantuan yang diberikan oleh UN *Women* semakin beragam dan bertambahnya pelatihan-pelatihan maupun bertambahnya jumlah program, pemecahan masalah dalam meningkatkan kesetaraan gender di India. Seperti program pelatihan *Jugnu Clubs* di Desa Assam dan *Women Second Chance Education and Vocational Learning* (SCE) serta pelatihan keterampilan perempuan diberbagai bidang. Sehingga memberikan kesadaran kepada masyarakat mengenai pentingnya kesetaraan antara perempuan dan laki-laki dalam lingkup keluarga, lingkungan masyarakat ekonomi dan politik. Sehingga penelitian ini akan melihat sejauh mana peran UN *Women* dalam implementasi CEDAW untuk mengatasi kesetaraan gender di India pada tahun 2016-2021.

1.5 Tinjauan Pustaka

UN *Women* merupakan suatu entitas dunia yang berperan dalam mengatasi kekerasan perempuan di berbagai negara dan dunia. Di mana mengatasi permasalahan terkait kesetaraan gender, kekerasan serta peranan perempuan menjadi fokus utama, dalam penelitian ini peneliti juga berfokus membahas peran UN *Women* di India melalui beberapa

program-program yang dijalankan dengan memantau dan mengawasi sehingga untuk mendukung jalannya penelitian ini penulis memerlukan literatur skripsi maupun jurnal sebelumnya. Adapun penelitian-penelitian tersebut meliputi pertama, Penelitian yang berjudul peran UN *Women* dalam penanganan diskriminasi terhadap perempuan di republik demokratik kongo pada tahun 2015-2017 yang ditulis oleh Rullysef Mifta Kharimah menggunakan Neoliberal Institusionalisme untuk menganalisis peran dari organisasi internasional serta konsep organisasi internasional dan hak asasi manusia guna menganalisis peran UN *Women* dengan melihat keefektifannya maupun tantangan yang harus dihadapi oleh UN *Women* sedangkan penelitian ini penulis menggunakan teori *Internasional Organizations and Implementation* yang ditulis oleh Jutta Joachim yang dianalisis dengan menggunakan pendekatan kepatuhan berfokus mengubah pemahaman di masyarakat suatu negara atau pemerintah setempat untuk memantau dan mengawasi negara. Perbedaan lainnya pada tahun penelitian pada 2015 hingga 2017 sedangkan peneliti menggunakan 2016 hingga 2021. Selain itu negara atau objek penelitian di mana peneliti menggunakan India dan peneliti lainnya menggunakan republik demokratik kongo. Namun terdapat persamaan dalam membahas diskriminasi terhadap perempuan dan anak sebagai dampak besar dari kesetaraan gender serta UN *Women* sebagai organisasi internasional yang menanggulangi permasalahan ini (Rullysef Mifta Kharimah, 2019).

Kedua, penulis juga mengambil telaah pustaka yang lain sebagai pembanding yaitu jurnal Galuh artika suri, Hamka dan Ali noerzaman yang berjudul peran *United Nations Women* dalam mengatasi tindak kekerasan seksual terhadap perempuan di Indonesia pada tahun 2016-2017. *United Nations Women* merupakan entitas perserikatan bangsa-bangsa yang dalam pembentukan berfungsi untuk mendukung perempuan secara global yang manaini menjadi suatu kesepakatan dari majelis PBB. Keterlibatan *UN Women* tersebar di seluruh global. Indonesia merupakan salah satu negara yang di Asia Tenggara dengan kasus kekerasan terhadap perempuan. Dalam hal itu *UN Women* berfokus terhadap programnya pada penguatan implementasi hukum dan uji coba praktik-praktik dalam meningkatkan respon dan strategi pencegahan masyarakat. Pembahasan mengenai penelitian ini menggaris bawahi tentang keberadaan *UN Women* di Indonesia telah mendukung pemerintah dan mitra masyarakat sipil untuk menangani prioritas nasional untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Hal-hal yang dilakukan meliputi sosialisasi, advokasi dan membangun mitra. *UN Women* memimpin dan mengkoordinasikan sistem PBB terutama kesetaraan gender, melakukan promosi akuntabilitas dan pemantauan berkala atas kemajuan sistem berjalan dengan bantuan pemerintah untuk menyediakan layanan dalam bentuk program Komisi Status Perempuan (CSW), *Say NO-UniTE* untuk mengakhiri kekerasan dan *Count Making Every Woman and Girl* yang

didanai oleh pemerintah Australia, Irlandia dan Amerika Serikat dan Yayasan Bill dan Melinda Gates (Suri, Hamka, dan Noerzaman, 2020).

Namun terdapat perbedaan fokus masalah di mana menggunakan kekerasan terhadap perempuan sebagai fokus penelitian sedangkan penulis menggunakan kesetaraan gender terhadap perempuan. Selain itu terletak pada teori yang digunakan organisasi internasional yang berperan dalam instrumen, arena dan aktor independen sedangkan penulis menggunakan organisasi internasional dan implementasi yang berfokus pada pendekatan kepatuhan menajerial.

Tinjauan pustaka ketiga, penulis merujuk pada jurnal yang berjudul peran UN *Women* dalam mempengaruhi kebijakan pemerintahan India terkait kekerasan terhadap perempuan pada tahun 2011-2015 yang ditulis oleh Sabillina Mareta, menjelaskan sejauh mana peran yang dilakukan oleh UN *Women* dapat mempengaruhi pemerintah India untuk mengatasi kekerasan. Pemerintah India dirasa kurang mampu, hal ini terlihat pada desember 2010 pemerintah India membuat perlindungan hukum berat terhadap pelaku pelecehan dan kekerasan seksual atau *Protection of women from sexual harassment bill* namun implementasi mengenai perundang-undangan tersebut dikenal dengan kendala terkait pemahaman posisi perempuan dari segi historis dan kurangnya pembela hukum sehingga hal ini mendorong UN *Women* dan organisasi lainnya (Mareta, 2017).

Pembeda antara jurnal tersebut dan penelitian ini terletak pada kurun waktu penelitian serta peran yang dilakukan oleh pemerintah India yang dipengaruhi oleh UN Women di mana pada jurnal dibahas mengenai awal mula organisasi Internasional termasuk UN Women yang prihatin akan situasi kekerasan perempuan yang miris, sehingga membuat turun tangan. Namun pada penelitian ini membahas bagaimana peran UN Women dalam mengawasi dan memantau India secara berkala dengan laporan-laporan yang dibuat maupun program yang tercipta oleh UN Women untuk mengatasi kesetaraan gender terhadap perempuan dan juga menggunakan kerangka penulisan *decision makers* pada jurnal sedangkan penulis menggunakan teori organisasi internasional dan implementasi yang berfokus kepada pendekatan kepatuhan.

Keempat, menurut yang ditulis dalam artikel jurnal yang berjudul "*Gender (in)Equality in South Asia: Problems, Prospects and Pathways*" yang ditulis oleh Glenda Strachan, Arosha Adikaram dan Pavithra Kailasapathy dijelaskan bahwa hadirnya ketidaksetaraan gender di Asia Selatan disebabkan karena adanya harapan sosial, stereotip peran gender, pekerjaan berdasarkan gender, serta kebijakan dan praktik organisasi ditemukan sebagai hambatan utama yang dihadapi perempuan-perempuan di Kawasan Asia Selatan (Glenda Strachan, Arosha Adikaram, dan Pavithra Kailasapathy, 2015). Terdapat juga beberapa faktor yang menyebabkan negara di kawasan ini memiliki latar belakang yang berbeda yang mana sekilas mengenai konstruksi budaya seperti kasta, jaringan hubungan sosial dan ekonomi

serta asumsi organisasi dan kerja. Namun pada artikel jurnal ini lebih banyak membahas bagaimana faktor permasalahan kesetaraan terjadi dan tidak banyak membahas bagaimana cara mengatasinya. Maka, peneliti akan mencari tahu serta bagaimana upaya yang dilakukan agar dapat menanggulangi permasalahan kesetaraan gender yang terjadi.

Kelima, penulis mengukukan penelitian yang berjudul peran UNICEF dalam mengatasi dikriminasi gender di India pada 2014-2018. Membahas mengenai peran organisasi internasional untuk membangun kerja sama dengan berbagai MNC, NGO, dan organisasi lainnya sebagai bentuk dan upaya mengatasi permasalahan dikriminasi yang berkitab pada kesetaraan gender. Pembeda dengan penelitian ini penulis lebih membahas pelatihan dan program yang diimplementasikan dengan CEDAW sedangkan pada penulisan ini tidak (Marthadyta, 2022).

1.6 Kerangka Penelitian

Dalam mengkaji pengaruh adanya UN Women sebagai Organisasi Internasional untuk memantau pemerintahan India terkait kesetaraan gender terhadap perempuan penulis menggunakan teori *International Organizations and Implementation* yang di tulis oleh Jutta Joachim. Organisasi internasional secara tidak langsung dapat mempengaruhi pergeseran global dalam mengambil keputusan. Dalam tulisan tersebut mempertanyakan apa yang dimiliki organisasi internasional untuk memastikan bahwa negara-negara dapat menindaklanjuti komitmen internasional dan bagaimanakah institusi,

actor, proses politik dalam negeri dapat menghambat atau memfasilitasi suatu isu permasalahan.

Implementasi disebut sebagai perjanjian internasional yang disepakati dalam kebijakan yang konkret dan mengadopsikan aturan atau peraturan, pengesahan undang-undang atau pembentukan institusi baik domestic maupun internasional. Organisasi internasional tidak terlepas dengan implementasi yang mana negara semakin mendelegasikan pelaksanaan perjanjian dan kebijakan internasional kepada organisasi internasional. Implementasi, kepatuhan dan efektivitas merupakan suatu hal yang berbeda namun dalam organisasi internasional memiliki tujuan yang sama guna mencapai kepatuhan negara terhadap organisasi internasional (Jutta Joachim, Bob Reinalda, Bertjan Verbeek, 2010).

Pendekatan kepatuhan atau *compliance* terdiri dari 3 bagian:

1. Pendekatan Penegakan (*Enforcement Approach*)

Mengarahkan kita untuk mengharapakan organisasi internasional dapat mempengaruhi dan memastikan implementasi, jika mereka memiliki tindakan kohesif atau pengendalian sosial yang dilakukan dengan cara pemaksaan seperti pemberian sanksi dan hukuman yang sesuai. Di mana pendekatan penegakan ini menunjukkan bahwa implementasi dan kepatuhan terhadap perjanjian internasional paling baik dilakukan dengan cara yang kohesif. Menekankan insentif dan aktor yang menghitung secara rasional. Penamaan serta mempermalukan yaitu, menilai berdasarkan

pelaporan negara, komite ahli, inspeksi atau laporan LSM/NGO dan sanksi, misalnya sanksi ekonomi atau militer, ajudikasi hukuman keuangan, atau penamaan dan memermalukan.

2. Pendekatan Manajemen (*Management Approach*)

Pendekatan ini bertolak belakang dengan pendekatan penegakan di mana perspektif manajerial bergerak dari asumsi bahwa keputusan untuk menerapkan atau mematuhi perjanjian internasional adalah proses interaksi antara pihak-pihak yang berperan dalam upaya membangun kembali kepentingan menjadi suatu kesepakatan. Menurut perspektif manajerial, aktor luar seperti IO, birokrasi dan lembaga mereka dapat memainkan peran penting dalam implementasi karena mereka dapat membantu negara untuk mengembangkan kapasitas untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan (Haas et al. 1993). Pemantauan atas dasar pelaporan negara, ahli komite, inspeksi atau laporan LSM/NGO dan Peningkatan kapasitas dan pemecahan masalah melalui saran ahli, interpretasi aturan, bantuan keuangan atau teknis.

3. Pendekatan Normatif (*Normative Approach*)

Organisasi internasional menggunakan kekuatan normatif dalam mempengaruhi negara untuk mematuhi perjanjian internasional. Menurut pendekatan normatif daripada memaksa negara untuk dapat patuhi lebih baik menggunakan argumen yang kuat dan masuk akal untuk meyakinkan negara dalam memenuhi komitmen internasional yang merupakan hal yang tepat dan benar untuk dilakukan yang meliputi Otoritas dan legitimasi. Serta bersifat tidak memihak dan memiliki kontrol terhadap informasi.

Tabel 1. 1 Pendekatan Kepatuhan

	Pendekatan Penegakan	Pendekatan Manajemen	Pendekatan Normatif
Sumber daya	<ul style="list-style-type: none"> • Penamaan dan memermalukan, yaitu, menilai berdasarkan pelaporan negara, komite ahli, inspeksi atau laporan LSM • Sanksi, misalnya sanksi ekonomi atau militer, ajudikasi hukuman keuangan, atau penamaan dan memermalukan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemantauan atas dasar pelaporan negara, ahli komite, inspeksi, atau laporan LSM • Peningkatan kapasitas dan pemecahan masalah melalui saran ahli, interpretasi aturan, bantuan keuangan atau teknis 	<ul style="list-style-type: none"> • Otoritas dan legitimasi

1.7 Argumen Sementara

Adapun dari kerangka penelitian diatas, sementara dapat disimpulkan bahwa dalam perannya untuk mengatasi kesetaraan gender di India tahun 2016-2021 UN Women menggunakan dua pendekatan yaitu:

1. Pertama pendekatan normatif (*normative approach*) yang ditandai dengan India meratifikasi CEDAW untuk mengupayakan kesetaraan gender di India.
2. Kedua menggunakan pendekatan manajerial (*management approach*) yaitu dengan adanya laporan pertanggungjawaban India, Peningkatan kapasitas, problem solving, interpretasi aturan serta adanya bantuan keuangan dan teknis yang mengimplementasikan CEDAW.

Penulis tidak menggunakan pendekatan penegakan (*enforcement approach*) pada penelitian ini dikarenakan pada penelitian ini India sebagai anggota dari organisasi internasional (UN Women) tidak melanggar melainkan mematuhi perjanjian internasional tersebut dengan bekerjasama untuk mendukung kesetaraan gender. Sedangkan pada pendekatan penegakan (*enforcement approach*) ini berlaku jika negara tidak dapat mematuhi perjanjian internasional tersebut dengan diberikannya sanksi.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Jenis Penelitian

Penulis menggunakan penelitian secara deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami dan menafsirkan, menemukan makna. Pendekatan kualitatif ini mengacu pada suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan suatu fenomena-fenomena yang terjadi di dunia internasional khususnya pada permasalahan kesetaraan gender yang terjadi di India. seperti bentuk, hubungan, karakteristik, tujuan, peran, pengulangan dan pengaruh maupun kebijakan.

Penelitian ini juga mendeskripsikan bagaimana suatu masalah itu muncul dan bagaimana pandangan dunia internasional dalam menyikapi suatu masalah yang terjadi pada negara khususnya untuk suatu organisasi internasional dan tanggapan maupun dapat mengawasi tindakan yang harus dihadapi suatu negara dalam menyelesaikan permasalahan.

1.8.2 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sesuatu yang memiliki karakteristik atau keadaan yang akan diteliti atau pelaku. Dalam kajian Hubungan Internasional subjek penelitian dapat berupa aktor individu, negara atau aktor internasional yang lain disini peneliti menggunakan Organisasi internasional yaitu *UN Women* dan India sebagai subjek. dan Objek penelitian adalah kesetaraan gender yang

terjadi pada perempuan serta kebijakan.

1.8.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan data-data, dari buku dan jurnal yang berkaitan terhadap masalah yang akan mendukung kelengkapan data sebagai penyokong penulisan sehingga penulisan ini dapat dengan baik dijelaskan.

1.8.4 Proses Penelitian

Dalam penelitian ini proses penelitian menggunakan pencariandata menggunakan sumber-sumber jurnal serta membaca secara teliti mengenai bahan bacaan yang mendukung keberlangsungan serta menggunakan metode *Skimming* dalam memperoleh hasil yang baik secara berulang-ulang. mencari sumber bacaan *online* maupun *offline* seperti jurnal dan buku *online*.

1.9 Sistematika Pembahasan

Sistematika yang akan menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir ini selanjutnya yaitu:

Bab 1 membahas mengenai uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan, signifikansi, cakupan penelitian, tinjauan, landasan konseptual, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab 2 adalah konteks dari penelitian ini. Bab 2 membahas tentang profil UN Women, gambaran tentang kesetaraan gender di India, serta awal mula kontribusi UN Women dalam mengatasi kesetaraan gender terhadap perempuan sebelum tahun 2016.

Bab 3 membahas tentang peran UN Women dalam implementasi CEDAW untuk mengatasi kesetaraan gender terhadap perempuan dengan menggunakan Pendekatan manajemen (*Management approach*) dan Pendekatan normative (*Normative approach*) yang pada tahun 2016 hingga 2021, yang meliputi pendekatan yaitu Monitoring, Peningkatan Kapasitas dan Problem Solving oleh UN Women yang menjelaskan laporan LSM/NGO dan peningkatan kapasitas dan pemecahan masalah bantuan keuangan atau teknis yang mengimplementasikan CEDAW.

Bab 4 ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh pembahasan pada penelitian serta penjelasan mengenai peran apa yang dilakukan UN *Women* dalam implemetasi CEDAW untuk menagani permasalahan kesetaraan gender perempuan India dengan meningkatkan pemberdayaan dan program bagi perempuan maupun rekomendasi penelitian.



BAB 2

PROFIL UN WOMEN DAN SEKILAS TENTANG KESETARAAN GENDER TERHADAP PEREMPUAN DI INDIA

Bab 2 membahas tentang profil UN *Women*, dinamika sejarah singkat kesetaraan gender terhadap perempuan di India, serta kontribusi UN *Women* di India dalam meningkatkan kesetaraan gender pada tahun 2016.

2.1 Profil UN *Women*

UN *Women* atau yang disebut *United Nations for Gender Equality and the Empowerment of Women* merupakan entitas perserikatan bangsa-bangsa (PBB) yang didedikasikan untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. UN *Women* dibentuk pada 2 Juli 2010 dan mulai beroperasi sejak Januari 2011 oleh Majelis umum perserikatan bangsa-bangsa sebagai bagian dari agenda reformasi PBB dan fokus terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. UN *Women* pertama kali diketuai oleh mantan Presiden Chile yaitu Michelle Bachelet sebagai Direktur Eksekutif perdana dan digantikan oleh mantan wakil presiden Afrika Selatan pada tanggal 10 Juli 2013 yaitu Phumzile Mlambo Ngcuka sebagai Direktur Eksekutif hingga saat ini (UN *Women*, 2013).

Terbentuknya UN *Women* berperan dalam mendukung badan antar pemerintahan yaitu *Commission on the Status of Women* atau Komisi Status Perempuan untuk menyusun kebijakan, standar dan norma global (UN *Women*, 2013). Berdasarkan visi kesetaraan pada piagam PBB, UN *Women*

berkerja untuk penghapusan diskriminasi terhadap perempuan dan anak perempuan, Pemberdayaan perempuan dan pencapaian kesetaraan antara perempuan dan laki-laki sebagai mitra hubungan dan penerima manfaat pembangunan, hak asasi manusia, aksi yang berhubungan dengan kemanusiaan perdamaian dan keamanan (Luchsinger dan Vereinte Nationen, 2019).

Membantu negara-negara untuk mendukung standar yang telah di tentukandengan cara menjalin kemitraan dan memberikan dukungan secara keuangan. Serta bertanggung jawab terhadap sistem PBB dengan cara pemantauan berkala pada kemajuan komitmen terhadap kesetaraan gender di negara tersebut. UN Women mempunyai suatu agenda reformasi dengan fokus 4 (empat) elemen penting mengadopsi resolusi 64/289 yang diwadahi yaitu, *Division for the Advancement of Women (DAW)*; *International Research and Training Institute for the Advancement (INSTAW)* didirikan tahun 1976; *Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI)* didirikan tahun 1997; dan *United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)* didirikan 1976 (Luchsinger dan VereinteNationen, 2019). Mengacu pada data yang dikeluarkan oleh UN Women sendiri bahwa organisasi internasional memiliki target untuk mengeliminasi kesetaraan gender terhadap perempuan. Dua target yang disoroti oleh peneliti adalah *Eliminate all forms of violence against all women and girls in the public and privatespheres, including trafficking and sexual and other types of exploitation* dan *eliminate all harmful practices, such as child, early and forced marriage and female genital*

mutilation.

UN Women menggantikan entitas sebelumnya, yaitu UNIFEM (Dana Pembangunan PBB untuk Perempuan atau *United Nations Development Fund for Women*). Dengan Tujuan dibentuknya UN Women adalah untuk meningkatkan upaya yang dilakukan sistem PBB lainnya, seperti UNICEF, UNDP, dan UNFPA, yang semuanya bekerja secara berkelanjutan untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, di area keahlian masing-masing. UN Women akan secara signifikan meningkatkan upaya-upaya PBB untuk mempromosikan kesetaraan gender, memperluas kesempatan, dan mengatasi diskriminasi di seluruh dunia. Keberadaan UN Women bukan menggantikan upaya melainkan meningkatkan yang dilakukan oleh berbagai sistem di PBB diantaranya United Nations Children's Fund (UNICEF), United Nations Development Programme (UNDP), dan United Nations Population Fund (UNFPA) yang mana mereka akan bekerja sesuai keahlian dan fokusnya masing-masing bisa juga dalam bekerjasama.

Dalam beberapa programnya UN Women bekerjasama untuk mendidik serta memberitahu akan kesetaraan gender, Setelah beberapa tahun berjalan UN Women telah ditetapkan oleh perdana menteri terbesar PBB sebagai badan terbesar yang memajukan kesetaraan gender. Prioritas kami meliputi; a) Meningkatkan kepemimpinan dan partisipasi perempuan; b) Mengakhiri kekerasan terhadap perempuan, melibatkan perempuan dalam semua proses perdamaian dan keamanan;

c) Meningkatkan pemberdayaan ekonomi perempuan; dan d) Membuat kesetaraan gender sebagai pusat untuk perencanaan pembangunan nasional dan penganggaran. Serta UN Women juga berkoordinasi dan mempromosikan kerja sistem PBB dalam memajukan kesetaraan gender (UN Women 2022).

Tidak hanya program-programnya dijalankan namun setiap beberapa tahun sekali UN Women merencanakan peningkatan rencana strategis untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan (SDGs) yang mencakup dukungan normatif, koordinasi sistem PBB, dan kegiatan operasional. Rencana strategis ini juga diambil saat menganalisis masalah yang akan dijadikan pembelajaran serta rekomendasi, audit dan penilaian lainnya selama beberapa dekade belakang sekitar 25 tahun deklarasi Beijing (UN Women, 2021).

2.2 History kesetaraan gender di India

Akar penyebab ketidaksetaraan gender dalam masyarakat India terletak pada sistem patriarkinya yang sudah mengakar. Serta eksploitasi perempuan adalah fenomena budaya kuno pada masyarakat India. hukum Hindu kuno mengatakan bahwasanya “perempuan seharusnya berada dibawah pengawasan ayah mereka ketika mereka masih anak-anak, mereka harus berada dibawah pengawasan suaminya ketika menikah dan dibawah pengawasan putranya diusia tua atau sebagai janda. Dalam keadaan apa pun dia tidak boleh diizinkan untuk menegaskandirinya secara mandiri” hal ini masih dianut hingga sekarang. Terutama bagi perempuan yang tidak memiliki

kekuatan untuk mengambil keputusan independen baik di dalam rumah maupun di dunia luar.

Mahatma Gandhi telah menyerukan persamaan hak bagi perempuan, bahwa tugas pertama pasca kemerdekaan India adalah untuk menyediakan konstitusi kepada masyarakat tanpa ada perbedaan atas dasar jenis kelamin yang bertujuan dalam mencapai kesetaraan gender. Perempuan dianggap sebagai bagian dari masyarakat yang tertindas dan diabaikan selama berabad-abad. Terjadinya ketidaksetaraan gender diperkuat oleh berbagai hal yang terjadi di India, Diskriminasi terhadap perempuan, kekerasan terhadap perempuan, kebudayaan Dowry. Kebudayaan Dowry ini memberikan efek negatif terhadap kondisi perempuan. Pemerintah India juga berpartisipasi untuk mengatasi hal ini dengan mengeluarkan Dowry Prohibition Act pada 1 Juli 1961. Berdasarkan undang-undang ini, siapapun yang memberi atau menerima Dowry bisa dijatuhi hukuman penjara lima tahun dan juga denda Rs 15,000 atau sejumlah nilai Dowry yang diberikan jika nilai Dowry itu lebih dari denda yang ditentukan.

Sesuai dengan agenda pembangunan berkelanjutan bertujuan untuk mencapai kesetaraan gender pada tahun 2030 tujuan pembangunan berkelanjutan menjadi kenyataan bagi perempuan dan anak perempuan serta di mana perempuan dan laki-laki mendapatkan kesempatan yang sama, keadilan dan kewajiban yang sama dalam semua fase kehidupan maupun partisipasi setara perempuan dalam semua aspek kehidupan, dengan fokus pada empat prioritas strategis; perempuan memimpin, berpartisipasi dan memperoleh manfaat yang sama dari sistem pemerintahan, perempuan

memiliki jaminan pendapatan, pekerjaan yang layak dan otonomi ekonomi, semua perempuan dan anak perempuan menjalani kehidupan yang bebas dari segala bentuk kekerasan, perempuan dan anak perempuan berkontribusi dan memiliki pengaruh yang lebih besar dalam membangun perdamaian dan ketahanan yang berkelanjutan, dan mendapat manfaat yang sama dari pencegahan bencana alam dan konflik serta aksi kemanusiaan (UN Women, 2022).



2.2.1 Kondisi perempuan di India

Gerakan dimulai pada tahun 1920 yang digemborkan oleh Mahatma Gandhi sebagai tokoh pembela hak-hak perempuan hingga India merdeka pada 1976 perempuan yang memiliki kasta atas oleh gerakan nasionalis sebagai tujuan politik yang menekankan pendidikan perempuan. Hingga di akhir 1970 an perempuan di India meningkatkan kesadaran akan pentingnya hal ini Kembali dengan mengawali dan memobilisasi isu-isu kesetaraan gender seperti kekerasan gender, pemerkosaan, kematian mahar, pemukulan istri, sati (pembakaran janda di tumpukan kayu pemakaman suami mereka), pengabaian perempuan yang mengakibatkan peningkatan kematian serta pembunuhan janin perempuan.

Salah satu kasus besar yang menggegerkan masyarakat India pada masa ini adalah kasus pemerkosaan Mathura seorang gadis yang di perkosa di dalam kantor polisi. Namun pengadilan tinggi membatalkan hukuman dua petugas polisi ini. Menyebabkan ribuan LSM, organisasi perempuan yang berafiliasi dengan partai politik, dan upaya akar rumput lainnya sebagai hasil dari perhatian media yang lebih besar terhadap kekerasan gender. Hal yang mendorong lebih banyak mobilisasi dan reformasi hukum. Pada tahun 1983, Bagian 498A diadopsi ke dalam KUHP India, yang menjadikan "kekejaman" terhadap istri sebagai tindak pidana yang dapat dihukum hingga lima tahun penjara. Namun gagal kembali. Selama 19 tahun berikutnya, enam konferensi diadakan, yang tujuannya adalah berkumpul bersama dengan berbagi pengalaman,

menganalisis masalah, membangun aliansi dan strategi untuk perubahan dan memperkuat gerakan dengan mengadakan perencanaan konferensi ketiga di Bihar, Patna, pada tahun 1988. Rapat umum yang dihadiri oleh lebih dari 8.000 orang setelah konferensi para aktivis mengadvokasi interseksionalitas dalam gerakan perempuan, mendesak perempuan perkotaan untuk berhubungan dengan perempuan pedesaan, dan mendesak perempuan kelas menengah dan atas untuk menghilangkan kelas pada diri mereka sendiri dan menghormati diri sendiri.

2.2.2 Kebijakan India terhadap perempuan

Selama pergantian abad ke-21, dengan reformasi selama beberapa dekade, gerakan perempuan menjadi nyaman dengan turun ke jalan. Dari unjuk rasa untuk mendesak pemerintah agar mengakui istilah 'kekerasan dalam rumah tangga' di tahun 2000-an, hingga memfasilitasi undang-undang anti-pemeriksaan setelah kasus Nirbhaya tahun 2012. Serta 5.000 aktivis dan penyintas kekerasan seksual menyelesaikan pawai martabat sepanjang 10.000 kilometer melalui 200 distrik dan 24 negara bagian dan wilayah persatuan, untuk meningkatkan kesadaran tentang pemeriksaan. Sementara pelecehan seksual, penyerangan, dan kekerasan gender masih menjadi ancaman besar bagi perempuan di India.

Pemerintah India telah menyatakan komitmen untuk berupaya mewujudkan pendidikan untuk semua, namun, India masih merupakan salah satu tingkat literasi perempuan terendah di Asia. Pada tahun 1991, kurang dari 40% dari 330 juta wanita berusia 7 tahun ke atas yang terliterasi hingga sampai pada tahun 1998 ada lebih dari 200 juta

perempuan yang buta huruf di India. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat literasi berdampak negatif pada kehidupan perempuan, kehidupan keluarga, serta pembangunan ekonomi nasional India. Penelitian menunjukkan bahwa perempuan yang tidak terliterasi dan perempuan buta huruf serta memiliki tingkat fertilitas dan mortalitas yang tinggi. Kurangnya pendidikan seorang perempuan dapat juga berdampak negatif terhadap kesetaraan gender.

Pemerintah India telah memberikan prioritas utama untuk mengakhiri ketidaksetaraan berbasis gender, mengurangi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan, meningkatkan status sosial ekonomi perempuan dan meningkatkan partisipasi mereka diberbagai bidang. Beberapa inisiatif utama yang diambil oleh Pemerintah India untuk memastikan bahwa perempuan memperoleh hak, peluang, dan akses yang sama terhadap sumber daya.

Dengan mengeluarkan Ketentuan Konstitusi Pasal-pasal yang meliputi Pasal 14, Pasal 15 (3), Pasal 39A, dan Pasal 42 membuat ketentuan khusus untuk hak-hak perempuan untuk memastikan kesetaraan gender. Ketentuan Legislatif yang meliputi Undang-Undang Larangan Mahar, 1961; Undang-Undang Diagnostik Pra-Konsepsi dan Pra-Kelahiran (PCPNDT), 1994; Undang-Undang Pelecehan Seksual terhadap Perempuan dan Tempat Kerja (Pencegahan, Larangan, dan Ganti Rugi), 2013; Undang-Undang Remunerasi Setara, 1976; Undang-Undang Upah Minimum, 1948 dan Undang-Undang Tunjangan Persalinan, 1961 (Diubah pada tahun 2017) yang ditujukan untuk mengamankan hak-hak

perempuan (Ministry of *Women* and Child Development, 2020).

2.3 Kontribusi UN *Women* Sebelum 2016

UN *Women* ikut serta memberikan dedikasi terhadap perempuan dan anak perempuan di Asia untuk mempercepat kemajuan dalam memenuhi kebutuhan tidak terkecuali India untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui program, advokasi public, penelitian, dan kepemimpinan pemikiran. Di India UN *Women* dibangun atas fondasi yang kuat meneruskan upaya dana Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk perempuan (UNIFEM) yang sudah ada lebih dahulu. Dalam mengatasi kekerasan pada perempuan, UN *Women* melakukan beberapa upaya untuk melindungi hak asasi perempuan dengan bekerjasama dengan pemerintahan India untuk merencanakan aksi nasional dalam hal pencegahan. Terutama dalam mengadvokasi integrasi kekerasan dalam kerangka kerja internasional, regional dan nasional. Hal itu diimplementasikan dengan beberapa tindakan kampanye. *The Bell Bajao* merupakan salah satu kampanye nasional yang melibatkan UN *Women* dan juga Organisasi *Breakthrough* dimulai dari tahun 2009 hingga 2015 dengan fokus utama memobilisasi sumber daya mencegah dan menentang kekerasan perempuan dan anak. Dilanjutkan dengan kampanye *HeForShe* pada tahun 2015 oleh UN *Women* di Universitas Institut Teknologi India (IIT) dengan membentuk gerakan pemuda solidaritas di mana keterlibatan laki-laki di seluruh dunia untuk bergabung dalam percakapan kesetaraan gender dengan mendukung peran dan hak-hak perempuan untuk dapat memiliki kesempatan yang sama

dengan laki-laki dalam hal mengembangkan potensi mereka.

Pelatihan Perwira Militer perempuan juga dibentuk untuk berkontribusi dalam meningkatkan kepemimpinan perempuan dan partisipasi untuk menjaga keamanan dan perdamaian. Adanya kampanye *16 days activism* di mana ribuan aktivis dunia bergerak untuk membantu meningkatkan kesadaran atas kekerasan gender dan menyoroti dampak terhadap perempuan secara global hingga saat ini.



BAB 3

ANALISIS PERAN UN WOMEN DALAM IMPLEMENTASI CEDAW MENANGANI KESETARAAN GENDER TERHADAP PEREMPUAN DI INDIA

Bab 3 berisi otoritas dan legitimasi India dalam merativikasi CEDAW, peran UN Women dalam implemetasi CEDAW dengan menggunakan pendekatan manjerial (*management approach*) dan pendekatan normatif (*normative approach*) terhadap kesetaraan gender di India pada tahun 2016-2019.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan teori *International Organizations and Implementation*. Dalam teori tersebut terdapat tiga pendekatan yaitu Pendekatan penegakan (*Enforcement Approach*), Pendekatan Manajemen (*Management Approach*) dan Pendekatan normatif (*Normative Approach*). Dalam menganalisis permasalahan ini, UN Women hanya memenuhi dua pendekatan yaitu Pendekatan Manajemen (*Management Approach*) yang terbagi lagi menjadi dua sub bab pendekatan yaitu Monitoring, Peningkatan Kapasitas dan Problem Solving oleh UN Women dan Implementasi CEDAW dalam Pendekatan normatif (*Normative Approach*).

Penulis tidak menggunakan pendekatan penegakan (*enforcement approach*) dalam menganalisis penelitian, pada penelitian ini India sebagai anggota dari organisasi internasional (UN Women) tidak melanggar melainkan mematuhi perjanjian internasional tersebut dengan bekerjasama

untuk mendukung kesetaraan gender. Sedangkan pada pendekatan penegakan (*enforcement approach*) ini berlaku jika negara tidak dapat mematuhi perjanjian internasional tersebut dengan diberikannya sanksi.



3.1 Otoritas dan Legitimasi

3.1.1 India meratifikasi CEDAW sebagai upaya mengatasi kesetaraan gender

Melalui pendekatan normatif, sebagai organisasi internasional menggunakan kekuatan normatifnya dengan mendukung hak-hak kesetaraan gender dimanapun. Kesetaraan hak bagi perempuan merupakan prinsip dasar dari perserikatan bangsa-bangsa, piagam pembukaan menepatkan salah satu tujuan dari organisasi untuk menegaskan kembali keyakinan pada hak asasi manusia pada martabat dan nilai sebagai manusia terhadap persamaan hak antara laki-laki dan perempuan. Piagam PBB pertama membahas mengenai persamaan hak antara perempuan dan laki-laki, termasuk kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Yang mana menaikkan masalah etika menjadi kewajiban kontraktual semua pementihan dan PBB dimana dikeluarkannya Deklarasi universal hak asasi manusia yang meliputi, hak ekonomi, sosial budaya, hak sipil dan politik dan dikombinasikan dengan perjanjian hak asasi manusia. Berdirinya Komisi status perempuan (CSW) mendefinisikan dan mengelaborasi jaminan diskriminasi dalam instrumen dari perpektif gender.

Menerapkan prinsip laki-laki dan perempuan harus memiliki hak yang sama pada tahun 1949 dan 1959 dan diikuti yang lainnya. Penyusunan deklarasi, oleh sebuah komite yang dipilih dari dalam CSW, dimulai pada tahun 1965, dengan Deklarasi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan akhirnya diadopsi oleh GA pada tanggal 7 November 1967 (UN Women, 2000). India meratifikasi CEDAW ini pada tahun Juli 1993 dengan

dua deklarasi dan satu reservasi. India juga telah meratifikasi sejumlah instrumen hak asasi manusia internasional dan konstitusi India melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin serta memberikan tindakan afirmatif bagi perempuan. Organisasi internasional tidak sama dengan negara dimana organisasi internasional tidak memiliki kedaulatan namun organisasi internasional dapat menjadi aktor yang berpengaruh dalam menentukan kebijakan serta menjalankan suatu kebijakan. Struktur organisasi internasional memiliki kekuatan yang sah dimata hukum, oleh karena itu organisasi internasional mampu menjadi aktor politik dan sistem pemerintahan. Dalam pendekatan normatif dari organisasi internasional memiliki otoritas dalam pembentukan kebijakan yang tidak hanya mengimplementasikannya. Pada otoritas organisasi mempunyai kendali atas segala informasi yang berfokus pada teknis, latihan dan pengalaman yang dapat diterapkan oleh organisasi dan memberikan alternatif yang efisien dalam memberikan arahan untuk menciptakan kewajiban yang mampu memberikan keuntungan terhadap negara-negara dan mampu meyakinkan negara untuk memenuhi komitmen internasional.

Sesuai dengan prinsip dan nilai CEDAW, konstitusi pemerintah India telah menyatakan bahwa memberikan pemberian hak yang sama antara laki-laki dan perempuan, dan telah melarang tindakan diskriminatif, salah satunya tertuang dalam pasal 15 Konstitusi India yang berbunyi: “Hak dasar dalam konstitusi India melarang diskriminasi oleh negara terhadap warga negara hanya atas dasar kasta, agama, jenis kelamin, ras, dan tempat lahir. Hak-hak ini memberi hak individu untuk menjalani kehidupan yang

bermartabat.” (Pasal 15 Konstitusi India).

Selain meratifikasi CEDAW India juga telah menyetujui secara sukarela mengenai program-program UN Women yang berjalan di India yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesetaraan gender di India. Hal tersebut sejalan dengan konstitusi India pada pasal 15 dan Pasal 42 mengenai ketentuan khusus untuk hak-hak perempuan untuk memastikan kesetaraan gender di India. Setelah India meratifikasi beberapa konvensi UN *Women* dalam kebijakan nasional pemerintahnya, dikatakan telah menyetujui dan bersedia untuk memberikan laporan rutin kepada UN *Women* untuk menerapkan kebijakan-kebijakan tersebut, Hal ini menggambarkan kekuatan otoritas yang dimiliki oleh UN *Women* untuk mengikat negara anggota mereka yang telah meratifikasi konvensi.

3.2 Monitoring UN *Women* terhadap Kesetaraan Gender di India

3.2.1 Laporan Pertanggungjawaban India

Pemerintah India memberikan laporan mengenai kondisi perempuan di India melalui koverensi *We-UniTE*. Konferensi *We-UNiTE: Investing in planet 50-50* ini diadakan pada 6 Desember 2016 dan berlangsung selama 16 hari Aktivisme di Mumbai, India. dihadiri oleh Wakil Sekjen PBB dan Direktur Eksekutif UN *Women*, Phumzile Mlambo-Ngcuka, *Leadership of the IMC* dan *Industry and the broade family of the IMC* yang merangkul perjuangan UN *Women* dengan meningkatkan perdagangan, pertumbuhan berkelanjutan di India dan investasi serta kesetaraan gender.

Laporan Panel tersebut meminta sektor swastadan semua untuk melihat cara-cara dimana kita dapat menghubungkansektor informal dan formal, untuk membawa peningkatan kesetaraan gender dan kehidupan yang progresif bagi perempuan di sektor informal.

Dalam pertemuan ini juga membahas berbagai ide pendapat mengenai hubungan antara pemberdayaan ekonomi perempuan, mengakhiri kekerasan terhadap perempuan dan membahas pentingnya berinvestasi dalam berbagai kegiatan guna mengakhiri kekerasan berbasis gender. Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh India untuk mewujudkan kesetaraan gender dengan mencapaitujuan pembangunan berkelanjutan.

Menurut dana moneter, bank dunia dan McKinsey biaya kekerasan terhadap perempuan mencapai 2% dari produk domestik global setara US\$1,5 triliun. Di mana penelitian menunjukkan kekerasan yang dialami oleh perempuan memiliki dampak yang signifikan terhadap ekonomi. Pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja, sertakegagalan penegak hukum pada kekerasan di rumah dan tempat umum yang dilakukan kepada perempuan dan pernikahan anak. Hal ini menyebabkan banyak negara mencari mekanisme internasional dan kolaboratif untuk menangani kejahatan kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan sebagai pelanggaran hak asasi manusia, serta tantangan yang mempengaruhi kapasitas ekonomi untuk tumbuh. Dampak pada ekonomi termasuk hilangnya upah bagi perempuan, kehilangan waktu produktif, hilangnya harga diri perempuan, tantangan medis, kebutuhan pemerintah untuk

berinvestasi dalam penegakan hukum baik untuk melindungi dan menuntut, dan daftarnya terus berlanjut (UN Women, 2016).

Konferensi ini mendukung Kerjasama Lembaga-lembaganasional dan internasional dengan memberikan layanan dan memastikan berbagai badan yang bergerak di masyarakat untuk bertanggung jawab terutama penegak hukum penting dalam menyuarakan kegiatan. Serta Gerakan di UN Women untuk memotivasi dan menyediakan platform bagi pria yaitu *HeForShe* yang lebih dari 210.000 laki-laki telah terdaftar.

UN Women-SEWA : *Konsultasi Nasional 2019*

Pada Februari 2019 UN Women menyelenggarakan konsultasi nasional di India dengan masyarakat sipil organisasi masyarakat (CSO), peneliti dan organisasi internasional lainnya. Tujuan diadakan konsultasi ini memprioritaskan tindakan pada penggerak ekonomi di India dengan tema mengambil tindakan menuju transformatif perubahan untuk perempuan dalam informal sektor di India. konsultasi ini ketua langsung oleh direktur eksekutif perempuan PBB Phumzile Mlambo-Ngcuka. Acara ini dihadiri oleh berbagai kepentingan yang bekerja untuk hak-hak perempuan informal pekerja sektor yang meliputi; SEWA, WIEGO, *National Association of Street Vendors of India* (NASVI), *National Domestic Workers Movement* (NDWM), *Construction Workers Federation of India* (CWFI), Mahila Kisan Adhikar Manch (MAKAAM), Forum untuk hak perempuan petani dan Kongres serikat buruh seluruh India (AITUC). Serta organisasi yang bekerja di bidang Kelompok

Perempuan dan Kepemilikan Tanah, *Friends of Women's World Banking, IT for Change, PRADAN, Indian Society of Labour Economics and the International Labour Organization (ILO)* (UN Women, 2020).

Rekomendasi dalam konsultasi ini membentuk *Expert Working Group (EWG)* dalam mengembangkan peta jalan nasional untuk mengkontekstualisasikan dan mengimplementasikan rekomendasi dari HPL di India meliputi pekerja tidak resmi, karyawan sektor formal, perusahaan milik perempuan dan pertanian sebagai penggerak ekonomi pemberdayaan perempuan WEE. UN Women mendukung penganggaran responsive gender untuk memenuhi kebutuhan perempuan di India UN Women India mendukung penuh pemerintah nasional dan negara bagian untuk mempersiapkan anggaran gender. Di mana anggaran gender ini merupakan anggaran yang merencanakan dan memenuhi kebutuhan perempuan dalam berbagai sektor seperti pertanian, pembangunan kota dan desa. India mengadopsi anggaran ini pada 2005 yang menerbitkannya *Gender Budget Statement* (UN Women, 2022). Rancangan program ini secara langsung mendukung pembangunan berkelanjutan dengan mewujudkan kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki. *Gender Responsif Budgeting (GRB)* sebagai alat yang akan memantau komitmen kebijakan terkait kesetaraan gender untuk memastikan komitmen tersebut tercermin secara memadai dalam alokasi anggaran serta menutup kesenjangan gender dan meningkatkan akuntabilitas dan transparansi.

UN Women juga mengadakan komunikasi dan dialog dengan masyarakat, akademisi dan pakar kebijakan untuk membahas menilai

kerangka penganggaran yang responsive gender. Serta UN Women bekerjasama dengan Pemerintah India untuk mengembangkan perangkat *e-governance* yang akan menyediakan platform pembelajaran online untuk membantu pejabat pemerintah menganalisis dan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas departemen pemerintah dalam mengimplementasikan anggaran gender mereka, tidak hanya itu mengembangkan produk pengetahuan yang disesuaikan seperti manual pelatihan khusus sektor, untuk mendukung peningkatan kapasitas pejabat di sektor tersebut. membantu memperkuat mekanisme di berbagai negara bagian India untuk melakukan analisis gender, menerbitkan pernyataan anggaran gender, dan mengumpulkan data terpilah gender untuk menginformasikan pembuatan kebijakan.

3.2.2 Kerjasama antara UN Women dengan IGO Kerjasama UN Women dan ILO

Tidak hanya itu kesenjangan juga terjadi pada upah perempuan di India karena memiliki pengaruh dalam mencapai keadilan sosial bagi perempuan, menutup kesenjangan upah merupakan kunci dalam kesetaraan gender dan pertumbuhan ekonomi masyarakat di India. Sehingga UN Women berupaya dengan koalisi Internasional Gaji yang setara (EPIC) diluncurkan pada tahun 2017 yang dipimpin oleh ILO, UN Women dan Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD) yang berupaya mencapai upah yang setara bagi perempuan dan laki-laki (UN Women, 2022). Survei menunjukkan penghasilan perempuan rata-rata 48% lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki pada tahun 1993-1994 dan menurun menjadi 28% pada 2018-2019 pada data survei angkatan kerja *National sample survey office* (NSSO) hal ini di rasa cukup penting oleh UN Women karena sebagai bagian dalam menanggulangi ketimpangan pada gender dalam mencapai kesetaraan gender yang sesuai dengan tugasnya.

UN Women membantu membendung kekerasan berbasis gender Bersama WHO, UNHCR dan UNICEF

Dimulai pada akhir tahun 2020 untuk membantu membendung kekerasan berbasis gender selama masa pandemic di India dengan bekerjasama dengan program untuk program dana multi-mitra tentang perlindungan perempuan dan anak dari kekerasan seksual guna

meningkatkan kesetaraan gender di masa covid di mana perempuan mengalami keterpurukan dan kesulitan mendapatkan akses dan layanan. Serta dalam program ini juga memberikan solusi terkait teknologi dalam memberikan informasi, pelatihan, peluang kerja dan akses jaringan bagi perempuan dan anak perempuan. Bekerjasamadengan DolphinChat AI yang berbasis di India, UN Women mengembangkan SAMBAL, chatbot smartphone berbasis AI yang membantu para penyintas kekerasan dan pendukungnya untuk memahami dan mengakses kesehatan mental, prosedur dan layanan medis dan hukum (UN Women, 2022).

Bekerja sama dengan Vodaphone Idea Foundation dan NASSCOM Foundation, UN Women pada Oktober 2020 meluncurkan aplikasi smartphone inovatif, *My Ambar* (My Horizon), untuk membantu perempuan penyintas kekerasan dan pendukung mereka di India. Kerjasama ini sekiranya akan mencapai kesetaraan gender yang lebih baik lagi untuk mendukung program-program yang akan di jalankan oleh sebab itu pentingnya kerjasama ini.

Kerjasama Perjanjian mitra program UN Women didanai oleh UE

Program *Empretec*-HiEERA untuk pengusaha perempuan berdampak tinggi dan pengembang ekosistem perempuan di India. UNCTAD untuk mengkoordinasikan pelaksanaan siklus pengembangan penuh dalam kerja sama erat dengan *Empretec India Foundation* (EIF), yang akan memobilisasi peserta, pelatih-pelatih kontrak, dan menyelenggarakan lokakarya. Sesi pelatihan dan pelatihan perilaku akan

membantu 75-100 pengusaha wanita berdampak tinggi memperkuat keterampilan kewirausahaan dan kompetensi bisnis mereka, dengan efek positif pada tingkat kelangsungan hidup, produktivitas, dan profitabilitas perusahaan mereka. Perjanjian dimulai 11 Januari 2021-28 Januari 2022 dengan *Agreement Value* 128,066.00 USD (UN Women, 2021).

Kemitraan Reckitt dan UN Women

Pencapaian mewujudkan kesetaraan gender dengan bekerjasama dalam meningkatkan pemberdayaan dengan menciptakan peluang kerja dan kewirausahaan untuk perempuan di India. Reckitt merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan dan kebersihan konsumen. Melalui kerjasama ini UN Women dan Reckitt menciptakan target serta langkah untuk komunitas perempuan dan anak perempuan yang mengalami diskriminasi dan kemiskinan. Kemitraan ini berfokus dalam menciptakan lapangan kerja, peluang kewirausahaan bagi perempuan pada sektor kesehatan, kebersihan dan sanitasi serta memperkuat akses ketersediaan dan kesadaran perempuan terhadap hak dan sosial ekonomi mereka. Berkomitmen dalam mempromosikan kesetaraan, keragaman dan inklusi gender maupun penerapan standar Kelola tinggi yang ditandatangani oleh Susan Ferguso, perwakilannegara dan UN Women serta Rackit (UN Women, 2021).

Dalam memonitoring negara terhadap organisasi internasional (UN Women) dengan menjalankan peran menggunakan pendekatan manajerial dalam buku *International organization and implementation* oleh Jutta Joachim (Jutta Joachim, Bob Reinalda, Bertjan Verbeek 2010). yang mana

untuk memenuhi perannya dalam melaksanakan dan mematuhi suatu perjanjian sebagai interkasi dari pihak-pihak yang bersangkutan dengan lebih terbuka dan tidak memaksa untuk membangun Kembali kesetaraan gender yang mana menunjukkan suatu keuntungan bagi perjanjian. Hal ini terbukti dengan India meratifikasi CEDAW dalam kebijakan domestiknya selain itu juga adanya laporan pertanggung jawaban di India sebagai laporan secara rutin kepada UN Women sebagai proses pemntauan, serta kerjasama yang dilakukan oleh IGO mengembangkan SAMBAL, chatbot smartphone berbasis AI yang membantu para penyintas kekerasan untuk mendukung kesetaraan perempuan kewirausahaan, dan pemerintah India sebagai bagian dari implementasi pendekatan majerial.



3.3 Peningkatan Kapasitas dan Problem Solving oleh UN Women

3.3.1 Pelatihan untuk masyarakat oleh UN Women

UN Women mendukung terbentuknya *Jugnu Clubs* sebagai pembentukan kelompok pemberdayaan perempuan perkebunan teh di Assam timur laut India.

Pada Januari 2017 terbentuk klub atau kelompok pemberdayaan perempuan dalam mengatasi kekerasan terhadap perempuan dan memobilisasi aksi untuk keselamatan dan kesetaraan semua perempuan dan anak perempuan di pedesaan Assam sebagai pendekatan komprehensif UN Women. Program ini merupakan program pertama sebagai pencegahan kekerasan terhadap perempuan yang dilaksanakan oleh UN Women di pedesaan Assam yang dapat menciptakan tempat kerja yang aman dan mendukung, mendidik dan meningkatkan kesadaran masyarakat, serta dukungan hukum jangka panjang. Assam merupakan daerah perkebunan teh dengan mayoritas penduduk desa sebagai pemetik teh dan 6 juta orang di negara bagian Assam bekerja di 765 perkebunan serta 100.000 kebun kecil yang memproduksi lebih dari setengah teh di India dan 13% teh secara global. Namun pada 2015 dilaporkan terdapat 11.225 kasus kejahatan yang dilakukan oleh suami atau saudara terhadap perempuan serta penyalahgunaan alkohol terhadap laki-laki ataupun suami yang dilaporkan dalam kekerasan tersebut (UN Women, 2022).

Dalam hal ini UN Women juga mengadakan pelatihan tentang pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja, hak-hak

perempuan dan kewajiban hukum di sekitar kekerasan dalam rumah tangga dan pekerja anak yang diikuti oleh ratusan menejer perkebunan, petugas kesejahteraan, pekerja, dan anggota Jugnu Club. Adanya pelatihan ini juga memberikan pemahaman tentang undang-undang, di mana sebelumnya sekitar 95% tidak mengetahui. Dengan adanya program ini juga meningkatnya juga kesadaran akan mencegah dan menanggapi kekerasan terhadap perempuan muda, dan anak-anak melampaui pengaturan perkebunan teh ke komunitas pedesaan yang lebih luas, termasuk sekolah. Kampanye masal juga di adakan dalam mendukung kesetaraan gender di ikuti oleh 6.000 anggota komunitas, dan 371 anak berpartisipasi. Bahkan ketika pandemi melanda pada 2020 kegiatan kampanye dilakukan secara *online* melalui sosial media diikuti oleh 300.000 orang serta keikutsertaan anak dalam mengikuti pelatihan *computer* juga bertambah.

Tidak hanya itu jun 2020 UN *Women* memberikan dukungan teknis, Pusat Bantuan Hukum dibuka di distrik Udalguri, pusat pertama dari jenisnya di perkebunan teh di Assam. memberikan konsultasi hukum kepada perempuan dan informasi tentang berbagai masalah. bagai bagindari model komprehensif ini, UN *Women* juga melatih 67 pengacara dari wilayah tersebut tentang undang-undang tentang kekerasan dalam rumah tangga dan pelecehan seksual di tempat kerja untuk memungkinkan mereka memberikan layanan hukum kepada perempuan di komunitas ini (UN *Women*, 2022).

Adanya pelatihan tersebut sesuai dengan pasal 14 mengenai Tindakan yang tepat untuk menghapuskan diskriminasi dan meningkatkan kesetaraan gender di daerah pedesaan dengan berpartisipasi untuk mendapatkan manfaat dari pembangunan pedesaan.

UN Women vocational learning (SCE)

Program ini merupakan program kerjasama UN *Women's second chance education* (SCE) dan Program pembelajaran kejuruan yang didukung oleh *BHP Foundation* dibuat dengan tujuan membantu perempuan dari latar belakang adat, pengungsi dan perempuan berpenghasilan rendah untuk mendapatkan pembelajaran dan pekerjaan melalui pendidikan formal, pendidikan vokasi dan pelatihan kewirausahaan. Program ini juga dimulai pada tiga periode awal dari tahun 2018 hingga 2021 dengan tahap pertama diuji coba di Kamerun, Yordania, India, Meksiko, Chili dan Australia yang meliputi; 1.) Negara-negara yang berpenghasilan cukup rendah dan menengah dengan tingkat kemiskinan cukup tinggi seperti India, Chili dan Meksiko. 2.) Negara-negara yang mengalami krisis dan pengungsiseperti Yordania dan Kamerun. 3.) Negara-negara dalam konteks berkembang memiliki pengungsi terpinggirkan serta kemiskinan dan kekerasan yang tinggi seperti Australia (UN Women, 2020).

Kembalinya ke pendidikan formal, terutama anak perempuan yang bersekolah. Sekitar 60% anak perempuan di desa tersebut telah menyelesaikan kelas 10 mereka dan sekitar 25% anak perempuan telah menyelesaikan kelas 12 mereka. Tahun ini, enam anak perempuan telah lulus, meningkat dibandingkan tahun lalu ketika hanya dua yang lulus. Perempuan

dan anak perempuan tidak bisa datang ke Pusat Pemberdayaan Perempuan UN Women untuk menghadiri kelas seperti sebelumnya namun sekarang diadakan di rumah-rumah setempat.

Menciptakan keterampilan, mentor dan ruang yang aman, Program pelatihan dan keterampilan dan bimbingan terhadap paraperempuan guna meningkatkan lapangan kerja dan kewirausahaan perempuan di India. Di mana pelatihan ini melatih keterampilan perempuan dalam berbagai bidang seperti keperawatan, perhotelan, ritel, menjahit, produksi pembalut yang murah dan berkelanjutan, pengemasan makanan dan pembuatan lilin, dan mengendarai becak, yang merupakan sarana transportasi bagi perempuan. Hal ini terbukti dengan investasi dalam pendidikan formal dan pelatihan kejuruan sertadi gabungkan dengan penempatan kerja dan biaya pendidikan di mana hampir 3.000 perempuan ikut serta di mana program ini bekerja dengan 67 lembaga pelatihan keterampilan yang terhubung dengan berbagai program bantuan pemerintah.

Pathways to employment and entrepreneurship atau lowongan pekerjaan dan kewirausahaan, Dalam program ini UN Women bekerjasama dengan petani perempuan lokal untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga di pedesaan di mana sebagian besar dari mereka memiliki tanah namun tidak dapat dimanfaatkan dengan baik. Program ini juga dapat mengajari mereka cara bercocok tanam dengan benar dengan mempelajari teknik-teknik dalam menanam guna meningkatkan hasil panen yang memuaskan. Sekitar 8.252 perempuan telah belajar tentang penggunaan benih berkualitas, hama manajemen dan teknik pertanian organik. Program

ini juga telah menghubungkan perempuan yang menyelesaikan pelatihan kejuruan untuk pekerjaan dan dukungan keuangan untuk memulai dari yang kecil bisnis petani perempuan, meningkatkan ketahanan pangan rumah tangga mereka dan sebanyak 60 pengusaha pertanian di kabupaten Jalgaon dan Rayagada telah melaporkan 300% peningkatan pendapatan harian, menggunakan teknologi dehidrasi surya baru untuk mengawetkan produk makanan musiman untuk konsumsi sepanjang tahun di mana pembiayaan mikro dari kelompok swadaya dan dana pribadi (UN Women, 2020). Melalui pelatihan-pelatihan ini implementasi CEDAW masuk dalam pasal 11(c) yang berisi hak untuk menerima pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang serta pelatihan kejuruan lanjutan.

3.3.2 Bantuan Investasi dan Keuangan

UN Women menciptakan program kewirausahaan perempuan untuk energi berkelanjutan

Dimulai pada tahun 2017 UN Women berupaya menggabungkan perspektif gender dalam kebijakan energi bersih. Madhya Pradesh Urja Vikas Nigam (Departemen Energi Terbarukan) bertanggung jawab dalam solusi memasak berbasis energi terbarukan. Terutama di pedesaan yang sangat minim dalam mengakses bahan bakar yang masih menggunakan bahan bakar tradisional. UN Women mendanai program ini sebesar INR 62.59.558 atau sekitar USD 84.000 (UN Women, 2021). Program ini membangun keterampilan kepemimpinan dan kewirausahaan perempuan

melalui sesi pelatihan serta mereka dapat belajar mengoperasikan, memelihara, dan mengelola sistem atap suryadan pengering surya yang nantinya dapat digunakan untuk memproduksi dan memasarkan produk makanan kering yang menghasilkan pendapatan yang banyak. *UN Women* juga bekerjasama dengan *S4S Technologies*, *PRADAN* dan *Chaitanya Foundation* untuk mengimplementasikan proyek dehidrasi energi surya, dengan investasi sebesar *INR 70.19.000* (sekitar *USD 95.0000*) dari sumber daya intinya.

Program energi bersih ini telah memberikan hasil yang signifikan yang mana telah terpasangnya sistem energi surya yang telah terdesentralisasi di 63 o-grid pusat Anganwadi di Madya Presdesh dalam penyediaan listrik hal ini mengakibatkan peningkatan jumlah anak yang terdaftar untuk berpendidikan. Memasang 60 unit dehidrasi tenaga surya di dua distrik aspirasional di Odisha dan Maharashtra untuk meningkatkan keterampilan dan pendapatan petani perempuan skala kecil hal ini membuat 60 pengusaha perempuan mendapatkan peningkatan perharinya hingga 250% serta terlatih nya 185 perempuan dalam mengakses dan mengelolah sistem atap surya. Peningkatan keterampilan, kepemimpinan, dan akses pasar bagi pengusaha wanita melalui pembelian kembali produk-produk yang dikeringkan dengan tenaga surya oleh *S4S Technologies* yang mendistribusikan dan memasarkannya ke hotel dan pengecer di seluruh India dan internasional maupun peningkatan ketahanan gizi keluarga melalui peningkatan akses perempuan ke pendapatan yang lebih baik dan produk makanan dehidrasi untuk

konsumsi sepanjang tahun. Hal tersebut sesuai dengan konvensi CEDAW pada pasal 14 ayat 1 dan 2 perempuan untuk mendapatkan kesempatan yang sama pada perempuan pedesaan untuk mendapatkan kelangsungan ekonomi, pekerjaan, maupun jaminan sosial.

UN Women Memberikan Bantuan tunai tanpa syarat senilai INR 1.500(\$35) kepada perempuan.

Di India, UN Women juga membantu mengurangi kerentanan ekonomi perempuan dan anak perempuan yang mengalami kekerasan atau berisiko mengalami kekerasan. Kami memberikan bantuan tunai yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan pangan dan darurat serta untuk menemukan peluang mata pencaharian. Selamabulan September - Desember 2021, bantuan tunai tanpa syarat masingmasing sebesar INR 1.500 (\$35) dibagikan kepada 4.743 perempuan dari kelompok paling rentan: janda; anak yatim; yang berusia; penyintas COVID-19; orang cacat; mereka yang kehilangan pencari nafkah rumah tangga atau anggota keluarga lainnya; dan pekerja migran yang kehilangan pekerjaan karena pandemi. Bantuan tunai bersyarat sebesar INR 10.000 (\$135) masing-masing dibagikan kepada 98 pengusaha mikro perempuan, untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan dan belajar menggunakan teknologi digital untuk memulai kembali bisnis mereka atau memulihkan mata pencaharian mereka.

KTT #WeSeeEqual Summit 2019

UN Women bersama dengan Procter & Gamble mengadakan konferensi yang dihadiri oleh Direktur Eksekutif UN Women Phumzile Mlambo-Ngacuka, Chief brand officer P&G, pemimpin bisnis dan mitra bisnis, pemerintah India, proporsional media dan pemimpin masyarakat sipil di Mumbai pada 18 Februari 2019 dengan mengumumkan komitmen terbaru serta inisiatif dalam kesetaraan gender diseluruh benua India Kawasan timur tengah dan Afrika (IMEA) di #WeSeeEqual Summit. Pada KTT ini dipercaya akan memberikan pengaruh untuk berbagi inspirasi dan memunculkan wawasan seputar mitos yang akan mencegah kita mempercepat kemajuan kesetaraan gender. Penyatuan suara-suara untuk berbagi perspektif terkait kesetaraan gender dalam berbagai aspek termasuk pemberdayaan ekonomi perempuan, periklanan dan media serta dukungan laki-laki ditempat kerja.

P&G secara aktif mendukung berbagai inisiatif yang dilakukan UN Women dengan menghabiskan USD 100 juta secara sengaja bekerjasama dengan bisnis milik perempuan India, Timur Tengah dan Afrika melalui kemitraan dengan program merangsang kesempatan yang sama bagi pengusaha perempuan berfokus untuk membangun lingkungan bisnis yang inklusif untuk perempuan mendukung pengusaha perempuan, terutama pemasok skala kecil. P&G juga akan mendidik lebih dari 23 juta remaja perempuan mengenai pubertas dan kebersihan, dan P&G akan menggunakan suara kami di forum seperti #WeSeeEqualSummit di berbagai iklan merek seperti Ariel, *Whisper*, *Always* & *Gillette* dan upaya multi kepentingan untuk memicu

percakapan dan memotivasi perubahan. Sebagai pendiri UN Women's *Unstereotype Alliance* dan P&G membantu menggembelng aksi kolektif untuk secara proaktif mengatasi dan menghilangkan stereotip gender dalam periklanan secara global. P&G telah memimpin selama bertahun-tahun dengan penggambaran progresif perempuan dan anak perempuan dalam kampanye iklan mereknya, dan yang terpenting juga menunjukkan pentingnya laki-laki dalam mempromosikan kesetaraan gender melalui kampanye penting oleh beberapa merek terkemuka dunia. P&G mendukung “Studi Pelacakan tentang sikap kesetaraan gender” UN Women, yang akan menyediakan data mendesak tentang sikap terhadap kesetaraan gender dan membantu menginformasikan tindakan korektif melalui kebijakan dan pendidikan (UN Women, 2019).

Kerjasama UN Women pemerintah bagian India

Dalam rangka membangun pusat data gender pertama di Kerala yang ditandatangani pada Desember 2020 oleh Menteri Kerala Pinarayi Vijayan dan para pejabat wanita PBB mengadakan pertemuan dengan Menteri Kesehatan dan Keadilan Sosial Kerala, KK Shailaja di Gedung Perserikatan Bangsa-Bangsa di Delhi untuk membahas kerangka kerjasama yang luas. Dengan membangun Gender Hub atas tujuan yang ditetapkan melalui konferensi internasional tentang Kesetaraan Gender yang diadakan pada bulan November 2015. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan, menganalisis serta menggunakan data yang lebih bernuansa dan untuk menginformasikan perumusan kebijakan dengan cara yang akan menjadi

pusat perhatian. hak perempuan. bekerja samadalam membangun pusat data gender pertama di India.

Berinvestasi dalam kebijakan sosio-ekonomi untuk kesetaraan gender, di mana Taman Gender akan berfungsi sebagai Hub AsiaSelatan untuk kegiatan terkait gender dengan UN *Women*. Kesepakatan tersebut dipertukarkan antara pejabat UN *Women* dan pemerintah Negara Bagian Kerala untuk menandai dimulainya banyak proyekambisius di mana UN *Women* akan menawarkan peningkatan kapasitas dan pengembangan proyek ke Gender Park untuk memberdayakanperempuan di Asia Selatan (UN *Women*, 2020). Adanya Kerjasama yang dilakukan oleh pemerintah dengan organisasi internasional sebagai wujud pendekatan manajerial yang memantau negara.

3.3.3 Bantuan Pendidikan dan Peningkatan Pemberdyaaan

Perempuan UN *Women's second chance education*

Sesuai dengan namanya program ini berfungsi akan banyak hal yang sejalan dengan pencapaian kesetaraan gender, kembalinya ke pendidikan formal kepada anak perempuan yang bersekolah. Program ini pertama kali dilaksanakan pada Juli 2018 hingga Juni 2022 yang dijalannkan pada beberapa negara seperti Australia, Kamerun, Chili, India, Yordania, dan Meksiko. Di India sendiri mencapai sekitar 60% anak perempuan di desa tersebut telah menyelesaikan kelas 10 mereka dan sekitar 25% anak perempuan telah menyelesaikan kelas 12 mereka. Tahun ini, enam anak perempuan telah lulus, meningkat dibandingtahun lalu

ketika hanya dua yang lulus. perempuan dan anak perempuan tidak bisa datang ke Pusat Pemberdayaan Perempuan UN *Women* untuk menghadiri kelas seperti sebelumnya namun sekarang diadakan di rumah-rumah setempat (UN *Women*, 2022).

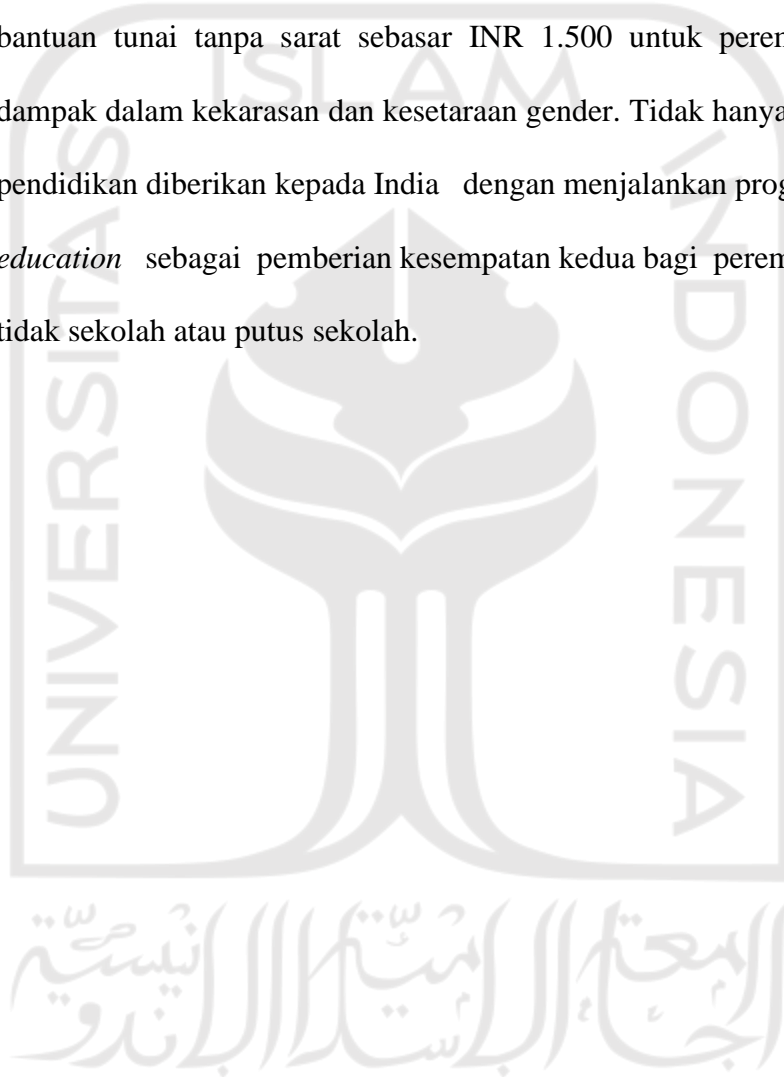
Sejumlah anak perempuan daftar secara keseluruhan meningkat di mana sebelumnya banyak anak perempuan yang putus sekolah terutama tidak melanjutkan pendidikan sekolah menengah dengan berbagai faktor terkait biaya, jarak yang jauh, serta transportasi umum nya tidak aman serta kurangnya fasilitas untuk perempuan yang dirasa sangat penting untuk keamanan terhadap perempuan, serta adanya beban tersendiri untuk perempuan dalam mengerjakan pekerjaan rumah dengan menghubungkan komunitas pendidikan di sekitaran rumah yang akan menyediakan ruang yang aman terhadap perempuan melalui kemitraan dengan *National Institute of Open Schooling* (NIOS) dan sistem sekolah terbuka tingkat negara bagian, di mana program ini membantu perempuan untuk mempersiapkan dan menyelesaikan pendidikan. Program ini bertujuan dalam mengembangkan jalur pembelajaran, kewirausahaan dan ketenagakerjaan yang sesuai dengan konteks dan terjangkau untuk memberdayakan perempuan muda dan perempuan dewasa yang belum beruntung.

Program SCE ini disampaikan melalui dua modalitas yaitu UN *Women empowerment hubs* dengan pelatihan tatap muka dan akses modalitas kedua dengan portal pembelajaran SCE *online* melalui kesempatan belajar terpadu dan mandiri. Program Pendidikan ini

dianggap sebagai solusi utama dalam permasalahan ini dikarenakan Pendidikan sebagai dasar atas kesadaran masyarakat mengenai permasalahan kesetaraan gender. Sehingga sesuai dengan pasal pada program SCE ini masuk kedalam implementasi CEDAW pasal 10 mengenai hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam berpendidikan tanpa melihat gender laki-laki atau perempuan guna mengurangi angka putus sekolah yang dapat menghambat laju kesetaraan.

Dalam peningkatan Kapasitas dan *problem solving* yang dilakukan oleh UN Women terhadap India dengan menjalankan perannya menggunakan pendekatan manajerial untuk memenuhi perannya. Pendekatan manajerial dalam buku *International organization and implementation* oleh Jutta Joachim menjelaskan bahwa pendekatan ini lebih terbuka dan tidak memaksa (Jutta Joachim, Bob Reinalda, Bertjan Verbeek 2010). pemecahan masalah serta transparansi merupakan ciri dari pendekatan ini sendiri yang mana dalam implementasi sudah dilakukan di India dengan dalam melaksanakan dan mematuhi suatu perjanjian sebagai interkasi dari pihak-pihak yang bersangkutan untuk membangun kembali kesetaraan gender yang mana menunjukkan suatu keuntungan bagi perjanjian internasional ini sendiri. India terbukti telah meratifikasi CEDAW dalam kebijakan pemerintah. Selain itu juga adanya pelatihan masyarakat di Inidai sebagai bentuk pemberdayaan perempuan perkebunan teh di Assam timur laut India (Jugnu Clubs), meningkatkan keterampilan, mentor dan ruang yang aman, Program pelatihan dan

keterampilan dan bimbingan terhadap paraperempuan guna meningkatkan lapangan kerja dan kewirausahaan perempuan di India (program pembelajaran kejuaran) serta bantuan investasi dan keuangan UN *Women* mendanai program ini sebesar INR 62.59.558 atau sekitar USD 84.000 untuk kewirausahaan perempuan di pedesaan serta memberikan bantuan tunai tanpa syarat sebesar INR 1.500 untuk perempuan yang dampak dalam kekerasan dan kesetaraan gender. Tidak hanya itu bantuan pendidikan diberikan kepada India dengan menjalankan program *second education* sebagai pemberian kesempatan kedua bagi perempuan yang tidak sekolah atau putus sekolah.



BAB 4

KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Kesetaraan gender atau yang dikenal dengan istilah *Gender Equality* yang merujuk pada suatu keadaan setara antara laki-laki dan perempuan dalam memenuhi suatu hak dan kewajiban. Di dunia, India dikenal sebagai negara dengan penduduk terbesar sepanjang tahun 2011-2021 dengan populasi bertambah 143,12 juta jiwa (11,45%) menjadi 1,39 miliar jiwa pada 2021 dibanding posisi 2011 sebanyak 1,25 miliar jiwa, banyaknya jumlah penduduk, secara tidak langsung peningkatan perekonomian terjadi. Namun tidak pada kesetaraan gender.

Pada 2016 menurut UNDP HDR, India berada pada peringkat 132 dari 187 negara lainnya. pada laporan kesenjangan gender global pada tahun 2022 yang menempatkan India peringkat 135 dari 146 negara, membuktikan bahwa kesetaraan gender di India masih tergolong rendah. Permasalahan kesetaraan gender yang kurang baik disebabkan adanya beberapa faktor yaitu keluarga, sosial, ras, perkawinan, ekonomi, agama, budaya dan kesadaran individu sangat berpengaruh. Salah satu faktor pendorong terbesar terjadinya kesetaraan gender dan kekerasan di India adalah nilai yang dipegang teguh oleh masyarakat India yang berkenaan dengan posisi perempuan dalam keluarga adalah prinsip *pativrata* atau yang dikenal dengan budaya patriarki.

Pemerintah melakukan penanggulangan dan pencegahan dengan meratifikasi *Convention on the Elimination of All forms of Discrimination* (CEDAW) pada 9 Juli 1993 atau yang disebut dengan konvensi penghapusan

diskriminasi terhadap perempuan yang dibentuk pada 18 Desember 1979 untuk dapat mengatur hak-hak perempuan dan melarang segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.. Pemerintah India berpartisipasi atas pemberlakuan kebijakan dalam mengatasi ancaman kesetaraan gender pada perempuan terhadap masyarakat India yang didukung oleh UN Women, yang di rasa dapat mengatasi permasalahan yang befokus dalam pemberdayaan perempuan. Dalam implementasi UN Women di India keberadaan UN Women sebagai Organisasi Internasional berfokus mengatasi kesetaraan gender dengan cara Otoritas dan Legitimasi India yang ditandai dengan India ikut meratifikasi CEDAW untuk mengupayakan kesetaraan gender.

Selain menggunakan Pendekatan normatif, UN Women juga menggunakan Pendekatan manajerial dengan memonitoring melalui laporan pertanggungjawaban, Kerjasama dengan IGO untuk kesetaraan gender pada perempuan bersama WHO, UNHCR, UNICEF, dan UE dan melakukan Kerjasama dengan Pemerintah India. Kemudian, dengan melakukan peningkatan kapasitas dan *problem solving* melalui bantuan teknis dan dana untuk perempuan yang terdampak serta pelatihan UN Women *Second Chance Education and Vocational Learning* (SCE) serta *Jugnu Clubs* sebagai pembentukan kelompok pemberdayaan perempuan di Desa. Bahwasanya keberadaan UN Women di India cukup memberikan kontribusi dalam membantu mengupayakan permasalahan kesetaraan gender meskipun permasalahan ini cukup rumit dan sudah mengakar di India.

4.2 Rekomendasi

Dalam penelitian ini, penulis berfokus pada analisis peran UN Women dalam mengatasi permasalahan kesetaraan gender di India di tahun 2016-2021 dengan menggunakan teori *Internasional Organizations and Implementation* yang ditulis oleh Jutta Joachim yang menjelaskan Implementasi, kepatuhan dan efektivitas. menjelaskan bahwasanya Organisasi internasional secara tidak langsung dapat mempengaruhi pergerakan global dalam mengambil keputusan. Dalam tulisan tersebut mempertanyakan apa yang dimiliki organisasi internasional untuk memastikan bahwa negara-negara dapat menindaklanjuti komitmen internasional.

Organisasi Internasional yang menerapkan pendekatan-pendekatan untuk menekankan negara dengan cara melakukan *compliance* yang meliputi Pendekatan penegakan (*Enforcement Approach*), Pendekatan manajemen (*Management Approach*) dan Pendekatan normatif (*Normative Approach*) Sejalan dengan kasus permasalahan kesetaraan gender yang terjadi di India, UN Women selaku dari organisasi Internasional cenderung lebih melakukan pendekatan manajemen atau manajerial (*Management Approach*) dan pendekatan normatif dalam mengatasi permasalahan kesetaraan gender ini. Dalam penelitian ini terdapat beberapa kendala, seperti kurangnya literatur bacaan dan sumber sehingga penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna. Namun seiring dengan perkembangan dan bertambahnya tahun penelitian dapat mengalami perkembangan. Sehingga terdapat kemungkinan jika penelitian selanjutnya

dapat melengkapi penelitian ini dengan menggunakan tahunterbaru, data terkini maupun teori atau kerangka penelitian lain yang lebih komprehensif dan sejalan.

Menggunakan teori *Internasional Organizations and Implementation* penulis merasa cocok dalam penelitian selanjutnya. Namun penulis berharap dengan keterbatasan penelitian ini nantinya penelitian berikutnya mampu lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Allchin, F. R., dan D. D. Kosambi. 1966. "The Culture and Civilisation of Ancient India in Historical Outline." *Man* 1 (2): 255. <https://doi.org/10.2307/2796370>.
- Doubleday, Kalli F, dan Paul C Adams. 2020. "Women's Risk and Well-Being at the Intersection of Dowry, Patriarchy, and Conservation: The Gendering of Human-Wildlife Conflict." *Environment and Planning E: Nature and Space* 3 (4): 976-98. <https://doi.org/10.1177/2514848619875664>.
- "Global Network of WomenPeacebuilders (GNWP)." t.t. Diakses 25 Oktober 2022. <https://gnwp.org/wp-content/uploads/India-Case-Study-.pdf>.
- Jutta Joachim, Bob Reinalda, Bertjan Verbeek. 2010. "International Organizations and Implementation: Enforcers, Managers, Authorities?" Routledge & CRC Press. 2010. <https://www.routledge.com/International-Organizations-and-Implementation-Enforcers-Managers-Authorities/Joachim-Reinalda-Verbeek/p/book/9780415599665>.
- Luchsinger, Gretchen, dan Vereinte Nationen, ed. 2019. *A Short History of the Commission on the Status of Women*. New York, New York, USA: UN Women.
- Mareta, Sabillina. 2017. "PERAN UN WOMEN DALAM MEMPENGARUHI KEBIJAKAN PEMERINTAH INDIA TERKAIT KASUS KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN TAHUN 2011-2015," 16.
- Ministry of Women and Child Development. 2020. "Global Gender Gap Index." 2020. <https://pib.gov.in/pib.gov.in/Pressreleaseshare.aspx?PRID=1602397>.
- National Commission for Women. 2016. "National Commission for

Women,” 6.

Rullysef Mifta Kharimah. 2019. “Peran United Nations Women Dalam Penanganan Diskriminasi Terhadap Perempuan Di Republik Demokratik Kongo Periode 2015-2017.” 2019. 2019.

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/49215>.

Suri, Galuh Artika, Hamka Hamka, dan Ali Noerzaman. 2020. “PERANAN UNITED NATIONS WOMEN DALAM MENGATASI TINDAK KEKERASAN SEKSUAL TERHADAP PEREMPUAN DI INDONESIA TAHUN 2016-2017.” *Independen* 1 (1): 30–40.

<https://doi.org/10.24853/independen.1.1.30-40>.

UN Women. 2010. “UN Creates New Structure for Empowerment of Women.” UN

Women – Headquarters. 2010.

<https://www.unWomen.org/en/news/stories/2010/7/un-creates-new-structure-for-empowerment-of-Women>.

———. 2013. “July 2013 – Office of the Secretary-General’s Envoy on Youth.” 2013. <https://www.un.org/youthenvoy/2013/07/>.

———. 2013. “July 2013 – Office of the Secretary-General’s Envoy on Youth.” 2013. <https://www.un.org/youthenvoy/2013/07/>.

———. 2016. ““Ending violence against Women requires that key institutions work together”—Executive Director Phumzile Mlambo-Ngcuka in India.” UN Women – Headquarters. 2016.

<https://www.unWomen.org/en/news/stories/2016/12/speech-by-ed-phumzile-mlambo-ngcuka-at-we-unite-conference-india>.

———. 2019. “Press release: UN Women and Procter & Gamble announce newest commitment to gender equality across the Indian subcontinent, Middle East and Africa region at the #WeSeeEqual Summit.” UN

- Women – Headquarters. 2019. <https://www.unWomen.org/en/news/stories/2019/2/press-release-procter-and-gamble-announces-newest-commitment-to-gender-equality>.
- . 2020. “Roadmap for Women’s Economic Empowerment in India.” UN Women – Asia-Pacific. 2020. <https://asiapacific.unWomen.org/en/digital-library/publications/2020/10/in-roadmap-for-Womens-economic-empowerment-in-india>.
- . 2020. “UN Women India (@unWomenindia) / Twitter.” Twitter. 2020. <https://twitter.com/unWomenindia>.
- . 2020. “UN Women’s Second Chance Education and Vocational Learning Programme in India.” UN Women – Asia-Pacific. 2020. <https://asiapacific.unWomen.org/en/countries/india/economic-empowerment/sce>.
- . 2021. “Programme Implementation.” UN Women – Asia-Pacific. 2021. <https://asiapacific.unWomen.org/en/what-we-do/programme-implementation- asia-pacific>.
- . 2021. “Reckitt and UN Women partnership to create employment and entrepreneurship opportunities for Women in India.” UN Women – Asia- Pacific. 2021. <https://asiapacific.unWomen.org/en/news-and-events/stories/2021/08/reckitt-and-un-Women-partnership-to-create-employment-and-entrepreneurship-opportunities-for-Women>.
- . 2021. “UN Women Strategic Plan 2022–2025.” UN Women – Headquarters. 2021. <https://www.unWomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/un-Women-strategic-plan-2022-2025>.
- . 2021. “Women’s Entrepreneurship for Sustainable Energy | Driving Women’s Access, Leadership and Influence in Clean Energy Technology in India.” UN Women – Asia-Pacific.

2021.

[https://asiapacific.unWomen.org/en/digital-](https://asiapacific.unWomen.org/en/digital-library/publications/2021/11/Womens-entrepreneurship-for-sustainable-energy)

[library/publications/2021/11/Womens-entrepreneurship-for-sustainable-energy.](https://asiapacific.unWomen.org/en/digital-library/publications/2021/11/Womens-entrepreneurship-for-sustainable-energy)

———. 2022. “A comprehensive approach to ending violence against Women in rural spaces in India.” UN Women –

Headquarters. 2022. [https://www.unWomen.org/en/news-stories/feature-story/2022/06/a-comprehensive-approach-to-ending-violence-against-Women-in-rural-spaces-in-india.](https://www.unWomen.org/en/news-stories/feature-story/2022/06/a-comprehensive-approach-to-ending-violence-against-Women-in-rural-spaces-in-india)

———. 2022. “Annual Report for Asia and the Pacific 2020-2021.” UN Women

– Asia-Pacific. 2022. [https://asiapacific.unWomen.org/en/digital-library/publications/2022/08/un-Women-asia-and-the-pacific-annual-report-2020-2021.](https://asiapacific.unWomen.org/en/digital-library/publications/2022/08/un-Women-asia-and-the-pacific-annual-report-2020-2021)

———. 2022. “Gender Responsive Budgeting | Making Budgets Meet Women’s Needs.” UN Women – Asia-Pacific. 2022.

[https://asiapacific.unWomen.org/en/digital-](https://asiapacific.unWomen.org/en/digital-library/publications/2022/06/making-budgets-meet-Womens-needs)

[library/publications/2022/06/making-budgets-meet-Womens-needs.](https://asiapacific.unWomen.org/en/digital-library/publications/2022/06/making-budgets-meet-Womens-needs)

———. 2022. “In focus: 77th Session of the UN General Assembly.” UN Women

– Headquarters. 2022. [https://www.unWomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/09/in-focus-77th-session-of-the-un-general-assembly.](https://www.unWomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/09/in-focus-77th-session-of-the-un-general-assembly)

———. 2022. “The gender pay gap, hard truths and actions needed.” UN Women

– Asia-Pacific. 2022.

[https://asiapacific.unWomen.org/en/stories/open/2022/09/the-gender-pay-gap-hard-truths-and-actions-needed.](https://asiapacific.unWomen.org/en/stories/open/2022/09/the-gender-pay-gap-hard-truths-and-actions-needed)

———. 2022. “UN WOMEN Jobs - 108486- Programme Analyst - Second Chance Education Program.”2022.

https://jobs.undp.org/cj_view_job.cfm?cur_job_id=108486&utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Brand_English&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&gclid=CjwKCAiAv9ucBhBXEiwA6N8nYAuvybejZgU7x1VE7U_Ds3_bfK8naIUrC8gZ_R0tW-28w3HbPU-eSHBoCWw0QAvD_BwE.

———. 2022. “What we do.” UN Women – Headquarters. Diakses 17 Oktober 2022. <https://www.unWomen.org/en/what-we-do>.

