

# **ANALISIS KEPEMIMPINAN JACINDA ARDERN DALAM KEBIJAKANNYA UNTUK MENGATASI KESENJANGAN UPAH GENDER DI SELANDIA BARU (2017-2023)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji peran kepemimpinan Jacinda Ardern (2017–2023) dalam mentransformasi kebijakan kesenjangan upah gender di Selandia Baru. Meskipun memiliki rekam jejak progresif dalam kesetaraan gender, Selandia Baru mengalami stagnasi berkepanjangan dalam kesetaraan upah sebelum tahun 2017, yang ditandai oleh ketidaksetaraan struktural, segregasi pekerjaan, dan devaluasi sistematis terhadap pekerjaan perawatan yang didominasi perempuan. Melalui metode deskriptif-analitis kualitatif yang memanfaatkan wawancara semi-terstruktur dengan Kementerian Perempuan New Zealand dan analisis dokumen, penelitian ini menerapkan Teori Standpoint Feminis dari Sandra Harding bersama dengan konsep Gender-Responsive Budgeting. Melalui analisis perumusan Equal Pay Amendment Act 2020 dan Wellbeing Budget 2019, studi ini menyelidiki bagaimana pemerintahan Ardern memprioritaskan pengalaman hidup perempuan termarginalkan, khususnya Māori dan Pasifika, untuk menantang kerangka ekonomi tradisional yang digerakkan oleh pasar. Temuan menunjukkan bahwa dengan mendefinisikan ulang kerja perawatan sebagai tenaga kerja yang krusial secara sosial dan menggeser fokus fiskal nasional dari produk domestik bruto menuju kesejahteraan holistik, kepemimpinan Ardern berhasil mempercepat penurunan kesenjangan upah gender. Artikel ini berargumen bahwa integrasi epistemologi feminis ke dalam kepemimpinan negara merupakan katalis penting untuk meruntuhkan struktur kebijakan patriarki dan mencapai stabilitas makroekonomi yang berkeadilan. Sebagai kesimpulan, kepemimpinan Jacinda Ardern berhasil memicu perubahan paradigma untuk mengatasi kesenjangan upah gender Selandia Baru yang mengakar secara struktural, sebuah ketimpangan sistemik yang mengalami stagnasi parah di bawah pemerintahan-pemerintahan sebelumnya.

**Kata Kunci:** Kesenjangan Upah Gender, Jacinda Ardern, Teori Standpoint Feminis, Anggaran Responsif Gender, Selandia Baru.

# **AN ANALYSIS OF JACINDA ARDERN'S LEADERSHIP IN HER POLICIES TO ADDRESS THE GENDER WAGE GAP IN NEW ZEALAND (2017-2023)**

## **ABSTRACT**

This study examines the role of Jacinda Ardern's leadership (2017–2023) in transforming gender pay gap policies in New Zealand. Despite early progressive milestones in gender equality, New Zealand experienced a prolonged stagnation in gender pay equity prior to 2017, characterized by structural inequalities, occupational segregation, and the systemic devaluation of female-dominated care work. Through a qualitative descriptive-analytic method utilizing document analysis and semi-structured interviews with the Ministry for Women, this research applies Sandra Harding's Feminist Standpoint Theory alongside the concept of Gender-Responsive Budgeting. By analyzing the formulation of the Equal Pay Amendment Act 2020 and the Wellbeing Budget 2019, the study investigates how Ardern's administration prioritized the lived experiences of marginalized women, particularly Māori and Pasifika, to challenge traditional, market-driven economic frameworks. The findings suggest that by redefining care work as socially necessary labor and shifting the national fiscal focus from gross domestic product to holistic well-being, Ardern's leadership successfully accelerated the reduction of the gender pay gap. This paper argues that integrating feminist epistemologies into executive state leadership is an essential catalyst for dismantling patriarchal policy structures and achieving equitable macroeconomic stability. In conclusion, the leadership of Jacinda Ardern successfully catalyzed a paradigm shift to address New Zealand's structurally entrenched gender pay gap, a systemic inequality that had severely stagnated under preceding regimes.

**Keywords:** Gender Pay Gap, Jacinda Ardern, Feminist Standpoint Theory, Gender-Responsive Budgeting, New Zealand.