



Judul Tugas Akhir Skripsi

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

Tugas Akhir Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hubungan Internasional.

Nama: Hanida Hanifa

NIM: 2210412117

Dosen Pembimbing: Nurfarah Nidatya, S.H.Int., MAIR



**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAKARTA 2026**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tugas Akhir ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar:

Nama : Hanida Hanifa

NIM : 2210412117

Program Studi : S1 Hubungan Internasional

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini maka, saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 30 Juni 2026

Yang menyatakan,


Hanida Hanifa

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanida Hanifa
NIM : 22104112117
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : S1 Hubungan Internasional

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

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

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya:

Dibuat di : Jakarta,

Pada tanggal : 30 Juni 2026

Yang menyatakan,



Hanida Hanifa

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

NAMA : Hanida Hanifa
NIM : 2210412117
PROGRAM STUDI : Hubungan Internasional
JUDUL : Analisis Kepemimpinan Jacinda Ardern dalam Kebijakannya
untuk Mengatasi Kesenjangan Upah Gender di Selandia Baru
(2017-2023)

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

Pembimbing



Nurfarah Nidalya, S. HI, MAIR.

Penguji 1



Laode M. Fathur, M.Hi.

Penguji 2



Raden Maisa Y., S.Sos., M.Si.

Koordinator Program Studi
Hubungan Internasional



Dr. I Nyoman Aji Suadhana Rai, M.IR

Ditetapkan di : Jakarta.
Tanggal Ujian : 17 Juli 2026

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.

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.

KATA PENGANTAR

"I never, ever grew up as a young woman believing that my gender would stand in the way of doing anything I want." – Jacinda Ardern.

Kata-kata dari Jacinda Ardern di atas merupakan alasan penulis untuk menjalankan penelitian ini. Karena sebenarnya, sangat banyak hal yang perlu penulis syukuri untuk hidup, belajar, menjadi mahasiswa, bahkan untuk menyelesaikan skripsi ini. Sebagian besar yang penulis sudah dapatkan di usia penulis saat ini belum tentu orang tua penulis dapatkan sebelumnya, atau mungkin perempuan-perempuan terdahulu. Yang mana, apa yang sangat mudah penulis raih hari ini, merupakan hasil dari perjuangan perempuan-perempuan terdahulu untuk dapat meraih kesetaraan. Maka dari itu, skripsi ini bukan hanya prasyarat kelulusan, namun juga mewujudkan keyakinan bahwa batasan hanyalah persepsi, setiap tantangan memiliki peluang untuk berubah dan tumbuh.

Dengan penuh syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, penulis mempersembahkan skripsi yang berjudul **"Analisis Kepemimpinan Jacinda Ardern dalam Kebijakannya untuk Mengatasi Kesenjangan Upah Gender di Selandia Baru (2017-2023)"**, yang disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ilmu Politik pada Program Studi Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.

Penulis menyadari bahwa perjalanan riset ini tidak dilalui seorang diri. Di balik setiap baris analisis dan argumentasi dalam skripsi ini, terdapat doa, dukungan, dan sumbangsih dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kekuatan, kesehatan, dan jalan keluar di setiap kesulitan yang penulis hadapi selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Ibu, Ayah, dan Adik-adik penulis yang telah memberikan doa yang tidak pernah putus selama penulis memasuki jenjang perkuliahan hingga di titik perjalanan penelitian ini, yang tidak pernah lelah untuk

mengingatkan mana yang benar dan salah kepada penulis, dan yang selalu berusaha untuk saling menguatkan.

3. Mba Nurfarah Nidatya, S.HI., MAIR., dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta kesabaran dalam memberikan arahan, kritik, dan masukan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih karena selalu sabar akan hal-hal yang penulis tanyakan, dan terima kasih untuk selalu meluankan waktu untuk memberikan yang terbaik untuk penelitian penulis.
4. Mas Laode M. Fathun, M.HI., dan Mas Raden Maisa Y., S.Sos., M.Si., Selaku Dosen Penguji 1 dan 2 yang telah meluangkan waktu, kritik, dan masukan agar penelitian ini dapat lebih terstruktur dan insightful.
5. Seluruh dosen Program Studi Hubungan Internasional UPN "Veteran" Jakarta yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan inspirasi selama masa perkuliahan.
6. Mary Graham, selaku *Senior Policy Analyst for Ministry for Women NZ* yang telah bersedia memberikan informasi dan wawasan yang sangat membantu proses penelitian ini.
7. Muhammad Nur Al Fatir, selaku kekasih penulis yang telah memberikan seluruh tenaga, perhatian, kesabaran, keikhlasan, dan pikirannya untuk terus berada di samping penulis dari awal hingga akhir penelitian, terima kasih sudah selalu menjadi partner yang membawa banyak kebaikan ke dalam hidup penulis, terima kasih karena terus mengusahakan apapun agar penulis baik-baik saja, terima kasih karena terus mengingatkan penulis untuk tidak menyerah disetiap paragraf yang penulis ketik, terima kasih telah menjadi sandaran di saat penulis tidak memiliki bahu, dan terima kasih telah menjadi sesuatu yang tidak ingin penulis tukar dengan apapun di dunia ini.
8. Seluruh sahabat, rekan seperjuangan, serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, namun telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi

pengembangan penelitian di masa mendatang. Besar harapan penulis agar penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik sebagai referensi akademik maupun sebagai kontribusi terhadap kajian Hubungan Internasional, khususnya mengenai kepemimpinan politik, kesetaraan gender, dan kebijakan publik.

Pada akhirnya, penulis percaya bahwa setiap perjalanan memiliki waktunya masing-masing. Skripsi ini bukan hanya menjadi akhir dari masa studi, tetapi juga menjadi pengingat bahwa tidak ada usaha yang benar-benar sia-sia ketika dijalani dengan ketulusan, kerja keras, dan doa. Semoga setiap langkah yang telah ditempuh menjadi awal bagi langkah-langkah yang lebih besar di masa depan serta dapat membawa manfaat bagi banyak orang.

Jakarta, 25 Juni 2026

Hanida Hanifa

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	15
1.1 Latar Belakang.....	15
1.2 Rumusan Masalah	29
1.3 Tujuan Penelitian.....	30
1.4 Batasan Masalah.....	30
1.5 Manfaat Penelitian.....	30
1.5.1 Manfaat Akademis.....	30
1.5.2 Manfaat Praktis.....	31
1.5.3 Sistematika Penulisan.....	31
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	34
2.1 Konsep dan Teori Penelitian	34
2.2 Kerangka Pemikiran.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Objek Penelitian	43
3.2 Jenis Penelitian.....	44
3.3 Teknik Pengumpulan Data	44
3.4 Sumber Data	46
3.4.1 Data Primer.....	46
3.4.2 Data Sekunder.....	47
BAB IV	49
DINAMIKA KEPEMIMPINAN DAN IMPLEMENTASI KEBIJAKAN	
KESETARAAN UPAH GENDER DI SELANDIA BARU	49
4.1 Kondisi Struktural Kesenjangan Upah Gender Pra-Ardern (Pre-2017).....	49

4.2 Kepemimpinan Jacinda Ardern dalam Perspektif Gender	57
4.2.1 Karakteristik Kepemimpinan Jacinda Ardern.....	57
4.2.2 Perbedaan Kepemimpinan Ardern dengan Pemerintahan Sebelumnya	60
4.2.3 Perspektif Perempuan dalam Perumusan Kebijakan Gender di Selandia Baru.....	63
4.3 Transformasi Kebijakan Kesetaraan Upah Gender	67
4.4 Implementasi Kebijakan Gender Pay Equity sebagai Instrumen Transformasi.....	74
4.4.1 Implementasi Equal Pay Amendment Act 2020 dan Historical Pay Equity Claims	74
4.4.2 Gender-Responsive Budgeting dan Alokasi Anggaran untuk Care Workers.....	78
BAB V	81
ANALISIS KEPEMIMPINAN JACINDA ARDERN DALAM TRANSFORMASI KEBIJAKAN KESETARAAN UPAH GENDER	81
5.1 Expanded Conception of Work dalam Kebijakan Ardern.....	81
5.1.1 Expanded Conception of Work dalam Perspektif Sandra Harding	81
5.1.2 Pengakuan Care Work dalam Diskursus Politik Jacinda Ardern	84
5.2 Starting from Devalued Activities dalam Perumusan Kebijakan Kesetaraan Upah Gender.....	88
5.3 Revaluing Care Work sebagai Bentuk Keadilan Sosial	92
5.3.2 Pay Equity sebagai Bentuk Revaluasi Care Work.....	93
5.3.3 Pay Equity sebagai Koreksi atas Undervaluation Workers	96
5.4 Implementasi Kebijakan Pemerintah Jacinda Ardern terhadap Kesenjangan Upah Gender.....	97
5.4.1 Implementasi melalui Settlement dan Regulasi Pay Equity	97
5.4.2 Wellbeing Budget 2019 sebagai Penerjemahan Pengalaman Kelompok Rentan ke dalam Prioritas Anggaran	100
5.4.3 Perkembangan Alokasi Budget 2017–2023 dalam Perspektif GRB ...	108
5.4.4 Perbandingan Proposed Plan 2019 dan Actual Outcomes 2023 dalam Kebijakan Gender Pay Gap Selandia Baru.....	113
5.4.5 Implikasi Kebijakan terhadap Kesejahteraan Sosial dan Beban Kerja Perempuan Maori dan Pasifika	124
5.5 Apakah Terjadi Pergeseran dari Maskulinitas ke Feminitas?	126

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	131
6.1 Kesimpulan.....	131
6.2 Saran.....	133
DAFTAR PUSTAKA	135
LAMPIRAN.....	138

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Teknik Pengumpulan Data.....	44
Tabel 3.2 Rencana Waktu	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Stats NZ.....	16
Gambar 1. 2 Ministry of Women’s Affairs 2010.....	19
Gambar 1. 3 Komposisi industri yang berubah.....	21
Gambar 1. 4 Profil pekerjaan yang berubah.....	22
 Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	 41
 Gambar 4. 1 The National Council of Women of New Zealand	 54
Gambar 4. 2 the National Council of Women of New Zealand.....	54
 Gambar 5. 1 Living Standards Framework	 101