ANALISIS *GENDER PAY GAP* TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI *WHITE HOUSE* PADA ERA DONALD TRUMP (2016-2020)

SKRIPSI

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Oleh:

AMINATUL MARWIYAH

18323186

PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2022

ANALISIS *GENDER PAY GAP* TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI *WHITE HOUSE* PADA ERA DONALD TRUMP (2016-2020)

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:

AMINATUL MARWIYAH

18323186

PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS GENDER PAY GAP TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI *WHITE HOUSE* PADA ERA DONALD TRUMP (2016-2020)

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

Yogyakarta, 20 Juni 2022

Mengesahkan

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

Ketua Program Studi

Hangga Fathana, S.IP., B.Int.St., M.A

Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Karina Utami Dewi, S.I.P., M.A.	
2. Mohamad Rezky Utama, M.SI.	
3. Hasbi Aswar, S.IP., M.A., Ph.D.	

PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya ilmiah independen saya 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, 20 Juni 2022



Aminatul Marwiyah 18323186

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK iii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABLE, GRAFIK, DIAGRAM, GAMBAR DAN FIGUR v

BAB 1 PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 4

1.3 Tujuan Penelitian 4

1.4 Cakupan Penelitian 5

1.5 Tinjauan Pustaka 5

1.6 Kerangka Pemikiran 9

1.7 Argumen Sementara 11

1.8 Metode Penelitia 12

1.8.1 *Jenis Penelitian* 12

1.8.2 *Subjek dan Objek Penelitian* 12

1.8.3 *Metode Pengumpulan Data* 13

1.8.4 *Proses Penelitian* 13

1.9 Sistematika Pembahasan 14

BAB II KETERLIBATAN AKTOR DAN PENYEBAB TERJADINYA DISKRIMINASI UPAH BERDASARKAN GENDER TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN PADA ERA DONALD TRUMP 15

2.1 Amerika Serikat Sebagai Subjek Kekerasan Terhadap Terjadinya *Gender Pay Gap* 16

2.2 Pekerja Perempuan Sebagai Objek dalam Kekerasan pada Isu *Gender Pay Gap* 21

2.3 Intensi Kebijakam *Gender Pay Gap* yang Menyebabkan Kekerasan 24

BAB III PENGAPLIKASIAN KONSEP KEKERASAN DAN DAMPAK ADANYA ISU *GENDER PAY GAP* DI AMERIKA SERIKAT **30**

3.1 Pengaruh Pendekatan positif dan Negatif dalam Isu *Gender Pay Gap* **30**

3.2 Dampak Kekerasan Fisik dan Psikologis Terhadap Isu *Gender Pay Gap* **34**

3.3 Bentuk Kekerasan dalam Isu *Gender Pay Gap* **39**

3.4 Pandangan Konsep Kekerasan Terhadap Isu *Gender Pay Gap* **42**

Tabel 1. Konsep Kekerasan dalam Isu *Gender Pay Gap* **42**

BAB IV PENUTUP **46**

4.1 Kesimpulan **46**

4.2 Rekomendasi **48**

DAFTAR PUSTAKA **49**

DAFTAR TABEL, GRAFIK, DIAGRAM, GAMBAR, DAN FIGUR

Tabel 1. Konsep Kekerasan dalam Isu *Gender Pay Gap*

ABSTRAK

Amerika Serikat merupakan negara maju dengan keunggulannya, namun negara maju tersebut juga tidak lepas dari isu sosial didalamnya. *Gender pay gap* merupakan isu sosial yang terjadi di Amerika Serikat dimana terjadi ketimpangan upah yang diterima pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Isu *gender pay gap* tersebut kemudian ditelaah lebih lanjut menggunakan konsep kekerasan dari Johan Galtung yang didalamnya terdapat enam dimensi yang menjadi pendukung untuk menganalisis isu tersebut. Setelah ditelaah dan dapat simpulkan bahwa isu *gender pay gap* era Donald Trump menjadi salah satu isu sosial yang menyebabkan terjadinya kekerasan. Di dalam isu tersebut terdapat pemerintahan Amerika Serikat era Donald Trump sebagai subjek kekerasan, pekerja perempuan di *White House* sebagai objek kekerasan, terjadinya isu tersebut berdasarkan *unintended*, terdapat pengaruh positif didalam isu tersebut, kemudian isu tersebut berdampak bagi psikologis objek dan terakhir isu gender pay gap tersebut terjadi karena tidak adanya niat atau dorongan (*latent*) untuk menciptakan adanya kekerasan.

Kata kunci: *Gender pay gap,* Amerika Serikat, Donald Trump, Konsep kekerasan Johan Galtung

Abstract

The United States is a developed country with its advantages, but the developed country is also inseparable from social issues in it. Gender pay gap is a social issue that occurs in the United States where there is an inequality of wages received by male workers and female workers. The issue of gender pay gap is then studied further using the concept of violence from Johan Galtung in which there are six dimensions that support the analysis of the issue. After reviewing and it can be concluded that the issue of gender pay gap in the era of Donald Trump became one of the social issues that caused violence. In this issue there is the United States government in the Donald Trump era as the subject of violence, female workers in the White House as objects of violence, the occurrence of the issue is based on unintended, there is a positive influence in the issue, then the issue has an impact on the psychological object and finally the issue of gender pay gap. This happens because there is no intention or drive to create violence.

Keywords: Gender pay gap, United States of America, Donald Trump, Johan Galtung's concept of violence

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Amerika Serikat menempati peringkat ke 51 dari 149 negara di bidang ekonomi menurut *World Economic Forum* pada tahun 2018. Namun posisi Amerika Serikat yang berada pada peringkat ke-51 ini menunjukkan bahwa Amerika Serikat mengalami penurunan ekonomi sebanyak dua tingkat dibandingkan tahun lalu tepatnya pada tahun 2016. Apabila melihat dari dampak positifnya, Amerika Serikat terus menduduki 20 peringkat teratas dalam indeks global pada bidang peluang ekonomi dan partisipasi (World Economic Forum 2018).

Jika dilihat dari peringkat yang diperoleh Amerika Serikat tersebut dapat dikatakan bahwa perekonomian Amerika Serikat tergolong sangat baik dan berkembang pesat. Namun, terus berkembangnya perekonomian Amerika Serikat tidak menutup kemungkinan terjadinya *pay gap* yang dilandasi oleh gender. Amerika Serikat menempati peringkat ke-50 sebagai negara teratas dengan ketidaksetaraan gender nya (BBC NEWS 2019). Selain itu meskipun Amerika Serikat sebagai negara yang penuh akan inovasi, domestiknya masih terdapat kesenjangan yang bukan hanya karena perbedaan *gender* melainkan juga ada kesenjangan berdasarkan umur dan warna kulit.

Amerika Serikat merupakan salah satu negara maju yang memiliki keunggulan dalam berbagai bidang dan juga dikenal sebagai negara yang multietnik dan multikultural di dunia (Strother-Adams and Adams 2001, hal 23). Seringkali Amerika Serikat menjadi sorotan masyarakat luas khususnya masyarakat internasional baik itu

karena keunggulannya ataupun karena konflik yang terus menerus terjadi dan tidak pernah usai. Konflik sosial merupakan salah satu konflik terus ada dan tidak pernah usai dan menimbulkan diskriminasi antar masyarakat. Diskriminasi yang terjadi di Amerika Serikat biasanya meliputi berbagai macam, baik itu diskriminasi karena perbedaan warna kulit sampai diskriminasi yang timbul karena adanya sistem patriarki yang mengakar di suatu wilayah atau daerah tersebut.

Gender pay gap merupakan salah satu konflik sosial yang sudah terjadi di Amerika Serikat sebelum masa pemerintahan Donald Trump. *Gender pay gap* merupakan ketimpangan atau kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Ketimpangan ini didasari oleh gender laki-laki yang merasa bahwa mereka memiliki keunggulan lebih dibandingkan perempuan. Pada isu *gender pay gap* ini sistem patriotisme masih melekat pada kalangan masyarakat, dimana laki-laki selalu dianggap lebih tinggi dibandingkan perempuan termasuk dalam penetapan upah.

Adanya isu *gender pay gap* ini membuat Amerika Serikat di bawah era Barack Obama memiliki kebijakan. Adapun kebijakan tersebut membahas mengenai transparansi upah para karyawan. Adanya kebijakan ini diharapkan dapat mempermudah EEOC dalam menganalisis dan mengetahui apakah ada diskriminasi upah khususnya kepada pekerja perempuan. Adanya kebijakan ini juga bertujuan untuk sedikit mengurangi diskriminasi terhadap masyarakat. Kebijakan terkait transparansi upah ini tentu mendapatkan respon yang negatif dari para mitra dagang besar Amerika Serikat, mereka menolak adanya transparansi upah pekerja.

Diskriminasi upah karena gender ini masih terus berlangsung sampai saat ini. Pada era pemerintahan Donald Trump kesenjangan upah antara perempuan dan laki-

laki kian meningkat dibandingkan pada era pemerintahan Barack Obama. Bahkan kesenjangan upah pada era Donald Trump meningkat 3 kali lipat lebih (Relman 2017).

Tidak sampai di sini, perempuan dan laki-laki bukan satu-satunya penyebab terjadinya ketimpangan upah di Amerika Serikat, namun lagi dan lagi persoalan warna kulit juga menjadi salah satu alasan terjadi ketimpangan ini. Perbedaan warna kulit bukanlah hal yang baru yang dapat menyebabkan konflik khususnya di negara adidaya ini yaitu Amerika Serikat. Pekerja perempuan berwarna kulit hitam upahnya lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja perempuan berwarna kulit putih. Menurut catatan dari *National Partnership for Women and Families* (2020) masyarakat Amerika yang berketurunan Hispanik (berkulit hitam) mendapatkan upah yang berbeda dibandingkan dengan masyarakat berkulit putih. Di Amerika Serikat orang yang berketurunan Hispanik mendapatkan upah US$33.540 per tahunnya, sedangkan orang non-hispanik atau orang yang berkulit putih mendapatkan upah sebesar US$61.576 per tahun. Ada perbedaan yang cukup jelas sebesar US$28.036 antara orang kulit putih dan orang kulit hitam masih terjadi di Amerika Serikat (Raharja 2020).

Seperti yang kita ketahui, Amerika Serikat merupakan negara maju dalam berbagai bidang sudah tidak perlu dipertanyakan lagi. Namun di Amerika Serikat masih terjadi rasisme yang berpengaruh pada pendapatan upah masyarakat Amerika Serikat. Dari sini dapat diketahui bahwa mau itu negara berkembang maupun negara maju sekalipun apabila terdapat konflik rasisme di dalamnya pasti pula terjadi diskriminasi yang dimana dapat melanggar HAM dari orang ataupun kelompok tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh gender terhadap pembagian upah perempuan di Amerika Serikat, baik itu dilihat dari warna kulit dan usia dari perempuan Amerika Serikat tersebut. Maka penulis membuat rumusan masalah yakni **bagaimana analisis kekerasan terhadap adanya isu *gender pay gap* di Amerika Serikat pada era Donald Trump?**

1.3 Tujuan Penelitian

Riset ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi *gender pay gap* di Amerika Serikat.
2. Untuk mengetahui kebijakan Donald Trump dalam mengatasi *pay gap* di Amerika Serikat.
3. Untuk menjelaskan bagaimana implementasi konsep kekerasan dalam isu *gender pay gap* di Amerika Serikat pada era Donald Trump.

1.4 Cakupan Penelitian

Penelitian ini merupakan salah satu bentuk kajian yang termasuk dalam studi Gender dan Politik. Adanya ketimpangan upah berdasarkan gender ini tentu terjadi di semua sektor baik sektor swasta atau privat dan sektor pemerintah atau sektor publik. Namun penulis hanya memfokuskan penelitian ini di sektor publik atau pemerintahan khususnya pada era Donald Trump. Penulis mengkaji pada era Donald Trump karena pada awal pemerintahannya Donald Trump sempat membekukan kebijakan transparansi upah tersebut yang kemudian kembali di berlakukan pada tahun 2019 (Campbell 2019). Selain itu pada era Donald Trump terjadi peningkatan sekitar 3 kali mengenai diskriminasi upah. Hal ini juga terjadi di *White House* yang di mana dari 101 karyawan dengan bayaran tertinggi di *White House*, hampir tiga dari empat adalah laki-laki. Sebaliknya, enam dari sepuluh pegawai Kantor Eksekutif dengan bayaran terendah adalah perempuan (Guild 2017).

1.5 Tinjauan Pustaka

Perbedaan gender ataupun perbedaan warna kulit masih berpengaruh dalam lingkungan sosial di Amerika Serikat. Diskriminasi berdasarkan warna kulit dan gender masih terjadi pada era Trump. Pada pemerintahan Trump, diskriminasi gender di ketenagakerjaan ini terus meningkat dibandingkan pada masa Barack Obama. Pada bagian tinjauan pustaka ini, penulis akan mencoba mengambil beberapa literatur yang membahas mengenai *gender pay gap* pada masa Donald Trump untuk menjadi pembanding dalam penelitian ini.

Kevin Miller dan Deborah J. Vagins dalam jurnal yang berjudul *The Simple Truth about the Gender Pay Gap* yang diterbitkan oleh *American Association of University Women* (AAUW) edisi 2018 menjelaskan bukan hanya gender yang berpengaruh dalam ketenagakerjaan dan penentuan upah, tetapi warna kulit dari *gender* tersebut juga berpengaruh dan akan menjadi tolak ukur mendapatkan pekerjaan dan upah. Tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan perempuan tidak menjamin upah dan pekerjaan yang mereka terima itu akan lebih baik atau setara dengan laki-laki.

Pada tahun 2017, ras ataupun etnik yang dimiliki seseorang sangat berpengaruh pada pendapatan upah di Amerika Serikat. Hal ini terjadi pada wanita hispanik di Amerika Latin, Alaska Native atau orang India Amerika (AIAN), warga kulit hitam dari Afrika-Amerika, dan penduduk asli dari Kepulauan Pasifik (NHPI). Pendapatan tahunan mereka lebih rendah dibandingkan dengan seorang wanita berkulit putih dan Asia non hispanik (Miller et al. 2011, hal. 7-17).

Jurnal yang ditulis oleh Kevin Miller dan Deborah J. Vagins menjelaskan bahwa menurut Biro Statistika Tenaga Kerja AS 2018 tercatat terdapat pemisahan ketenagakerjaan di Amerika Serikat pada tahun 2017, terdapat kurang lebih 160 juta pekerja sipil dan pekerja paruh waktu di Amerika Serikat yang di antaranya 53% adalah pekerja laki-laki dan 47% pekerja perempuan. Pekerjaan yang diterima laki- laki dan perempuan ini tentunya berbeda, pekerjaan yang diterima oleh perempuan ini condong ke pekerjaan seperti kantoran, bagian pengurusan administratif dll. Sedangkan jenis pekerjaan yang didapatkan oleh laki-laki adalah jenis pekerjaan yang condong terjun langsung kelapangan seperti dalam bidang konstruksi, produksi dan transportasi dan

lain-lain. Hal ini menjadi salah satu faktor mengapa pendapatan laki-laki lebih tinggi dibandingkan pendapatan perempuan (Miller et al. 2011, hal. 7-17).

Dari data yang ada di jurnal tersebut memberi dukungan terhadap penelitian ini bagaimana gender itu berpengaruh dalam penetapan upah, bahkan dari data buku tersebut juga menjelaskan bahwa bagaimana perbedaan perempuan dan laki-laki kemudian etnis mereka turut berperan dalam bidang pekerjaan dan upah yang nantinya akan mereka terima.

Kemudian dalam karya ilmiah lainnya yang ditulis oleh Katie Meara, Francesco Pastore dan Allan Webster yang berjudul *The gender pay gap in the USA: a matching study* semakin memperkuat bahwa diskriminasi gender ini memang sudah sejak lama terjadi di Amerika Serikat.

Di Dalam karya tulis ilmiah tersebut terdapat perbandingan antara bulan Oktober 2011-Maret 2012 dengan bulan Oktober 2017-Maret 2018 yang membahas tentang bagaimana presentasi gender berpengaruh dalam ketenagakerjaan. Pada bulan Oktober 2011-Maret 2012 dan bulan Oktober 2017-Maret 2018 partisipasi perempuan dan laki-laki tidak banyak perubahan, bahkan presentasi dari kedua gender ini sama saja yaitu 51,6% untuk perempuan dan 48,4% untuk laki-laki. Persentase tersebut menunjukkan bahwa dari perbedaan gender tersebut memberi dampak pada ketenagakerjaan dan penentuan upah di Amerika Serikat (Meara, Pastore, and Webster 2019, hal. 276-279).

Selain karena faktor warna kulit, perempuan yang berumur di atas 40 tahun mendapatkan upah lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki yang umurnya sama seperti perempuan tersebut. Hal ini dijelaskan dalam buku *The gender pay gap* yang

ditulis oleh Malcolm Brynin bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *gender pay gap* ini, salah satunya karena usia. Hal ini terjadi karena merasa bahwa perempuan tersebut memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dan masa ketenaga kerjaan lebih pendek dibandingkan dengan laki-laki (Brynin 2017, hal. 16-25).

Kedua buku yang ditulis oleh Kevin Miller dkk dan Katie Meara dkk tersebut menjelaskan bahwa memang terdapat perbedaan antara perempuan dan laki-laki dan juga ada perbedaan yang didasari oleh warna kulit untuk mendapatkan pekerjaan dan upah Amerika Serikat. Kemudian di karya ilmiah terakhir yang ditulis oleh Malcolm Brynin, penulis menemukan faktor terbaru yang menjadi alasan mengapa terjadi *gender pay gap di* Amerika Serikat. Dalam tulisannya ternyata faktor usia juga mempengaruhi seorang perempuan di Amerika Serikat untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang sama seperti yang didapatkan laki- laki.

Adanya persamaan dan penemuan fakta terbaru tersebut dapat menjadi bahan pendukung dan memperkuat penulis dalam meneliti apa penyebab dan apakah terdapat faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *gender pay gap* di Amerika Serikat. Namun penelitian diatas belum membahas secara khusus mengenai bagaimana adanya *gender pay gap* menjadi suatu ancaman khususnya bagi masyarakat bergender perempuan pada era Donald Trump, sehingga skripsi ini akan berfokus mengenai *gender pay gap* di Amerika Serikat pada era Donald Trump. Hal ini pula yang menjadi pembeda antara literatur diatas dengan pembahasan yang penulis tulis.

1.6 Kerangka Pemikiran

Penulis menggunakan konsep dari Johan Galtung untuk menjawab rumusan masalah diatas. Dua Jurnal dari Johan Galtung yang berjudul *Violence, Peace, and Peace Research* akan menjadi pendukung penulis dalam meneliti studi isu tersebut. Di jurnal tersebut, Johan Galtung menjelaskan mengenai dimensi kekerasan yang akan penulis gunakan untuk meneliti dan menelaah isi *gender pay gap* lebih dalam.

Adapun konsep yang akan penulis gunakan dalam penelitian adalah tipe konsep kekerasan. Kekerasan merupakan konsep turunan atau konsep yang berasal dari kekerasan langsung yang menjelaskan mengenai proses terjadinya peristiwa tersebut (Galtung 1990, hal. 294). Dalam jurnalnya yang berjudul *Violence, Peace, and Peace Research* 1969 mengatakan bahwa adanya kekerasan ini karena terjadi ketidakadilan sosial di lingkungan masyarakat tersebut (Galtung 1969, hal. 175). Lingkungan sosial merupakan suatu struktur yang berpengaruh dan memiliki peran penting dalam pembentukan suatu kelompok lalu akan menciptakan suatu suasana dalam pekerjaan (Galtung 1969, hal. 177-178). Dalam hal ini jika dilihat dalam ruang lingkup *White House* maka isu ini berangkat dari adanya fenomena sosial yang berawal dari lingkungan sosial yang didalamnya terjadi diskriminasi yang berdampak pada orang lain. Karena terdapat diskriminasi didalam ruang lingkup sosial tersebut maka terciptanya suatu isu yang menyebabkan adanya suatu isu kekerasan didalamnya.

Untuk lebih mengetahui bentuk dan maksud dari kekerasan, Johan Galtung menyebutkan terdapat enam dimensi bentuk kekerasan. Enam dimensi ini berangkat dari adanya perkembangan perilaku yang diteliti dan perilaku tersebut masuk kedalam kekerasan (Galtung 1969, hal. 168-169).

Dimensi yang pertama, membahas mengenai dampak fisik dan psikologis yang dialami oleh objek kekerasan. Sejatinya dampak dari adanya kekerasan ini dapat melukai fisik seseorang, namun pada jurnalnya Johan Galtung menjelaskan bahwa kekerasan juga bisa melukai atau berdampak pada kondisi psikologi dari seseorang (Galtung 1969, hal. 169).

Pada dimensi yang kedua membahas mengenai negatif dan positif dalam kekerasan. Dalam hal ini Galtung menjelaskan bahwa bagaimana seseorang mendapatkan perlakukan dari orang lain terhadap apa yang mereka lakukan. Dalam hal ini seseorang dapat dipengaruhi tidak hanya dengan mendapatkan suatu *punishmenst* ketika dia melakukan apa yang dianggap salah oleh orang lain, tetapi juga dengan memberi *reward* ketika dia melakukan apa yang dianggap benar oleh orang lain tersebut (Galtung 1969, hal 169).

Dimensi yang ketiga membahas mengenai sisi objek, apakah objek mengalami kekerasan atau tidak?. Menurut Galtung suatu tindakan kekerasan tidak dapat dikatakan sebagai kekerasan apabila tidak ada objek yang terkena dampaknya baik itu dampak fisik maupun psikologis. Contohnya seperti apabila seseorang ataupun suatu kelompok mempertunjukkan alat-alat kekerasan fisik seperti melempar batu, boleh jadi tidak ada kekerasan dalam arti tidak ada object yang dipukul atau dilukai. Tetapi tetap ada ancaman kekerasan fisik. dan ancaman tidak langsung dari kekerasan mental yang dapat dikategorikan sebagai jenis kekerasan psikologis (Galtung 1969, hal, 170).

Kemudian dimensi yang keempat adalah menganalisis dari sisi subjek melakukan kekerasan baik secara langsung atau tidak langsung. Perlu diketahui terlebih dahulu apakah subjek tersebut melakukan kekerasan secara langsung atau tidak

langsung. Kekerasan dibangun ke dalam struktur dan muncul sebagai ketidaksetaraan dalam tatanan sosial. Contohnya seperti sumber daya tidak terdistribusi secara merata, seperti ketika distribusi pendapatan sangat miring, literasi/pendidikan tidak merata, layanan medis hanya ada di beberapa kabupaten dan untuk beberapa kelompok saja. Tidak meratanya pendistribusian ini semakin diperparah jika orang-orang yang berpenghasilan rendah juga rendah dalam pendidikan dan rendah kesehatan. Sistem kapitalisme seperti ini yang menjadi salah satu contoh dari adanya kekerasan (Galtung 1969, hal. 170-171).

Selanjutnya dimensi yang kelima yaitu, membahas mengenai bagaimana suatu kekerasan bisa terjadi, karena didasari oleh kesengajaan (*inteded*) atau karena tidak sengaja (*unintended*). Mengetahui alasan atau penyabab dari adanya kekerasan tersebut merupakan salah satu indikator penting, hal ini karena suatu isu atau fenomena dapat dianalisa untuk mengetahui apakah terdapat niat didalam kekerasan yang terjadi tersebut (Galtung 1969, hal. 170-171).

Dimensi yang keenam membahas mengenai dampak kekerasan yang dilakukan oleh subjek apakah nyata (*latent*) atau tersembunyi (*manifest*). Kekerasan nyata merupakan kekerasan yang dapat diamati, sedangkan kekerasan tersembunyi adalah kekerasan yang tidak terlihat dan sulit dikenali (Galtung 1969, hal, 171-172).

Dari penjelasan konsep yang penulis uraikan di atas, maka konsep kekerasan versi Johan Galtung akan penulis gunakan untuk membantu dalam menganalisis atau meneliti bagaimana gender mempengaruhi penetapan upah di Amerika Serikat pada era Donald Trump dengan melihat atau mengidentifikasi berdasarkan enam dimensi yang penulis jelaskan diatas.

1.7 Argumen Sementara

Penelitian ini dilakukan dengan urgensi agar pembaca dapat mengetahui sisi lain dari perkembangan serta kekayaan negara maju ini dengan dianalisis menggunakan konsep kekerasan yang dimiliki oleh Johan Galtung. Kekerasan merupakan konsep kekerasan versi Johan Galtung yang mengarah pada kekerasan berdasarkan sistem sosial. Karena sistem atau pola pikir masyarakat di Amerika Serikat yang masih menempatkan perempuan dibawah laki-laki membuat adanya kesenjangan upah dalam bidang ketenagakerjaan.

Donald Trump sebagai Presiden Amerika Serikat pada saat itu ingin membawa dan mengaplikasikan nilai-nilai moral kepada seluruh dunia supaya pelanggaran HAM tidak lagi terjadi (Sari 2020). Namun hal ini bertolak belakang dengan kenyataan yang terjadi di Amerika Serikat khususnya di sektor pemerintahan. Pada kenyataannya jika dianalisis menggunakan konsep versi Johan Galtung Amerika Serikat di bawah era Donald Trump masih terjadi kekerasan didalamnya. Kekerasan ini terjadi di sektor publik atau sektor pemerintah khususnya di *White House*. Adanya kekerasan ini karena pada masa Donald Trump terjadi ketimpangan upah antar gender atau sering disebut *gender pay gap*. Hal ini ditinjau dengan menggunakan enam dimensi versi Johan Galtung antara lain; dimensi fisik dan psikologis, negatif dan positif, sisi objek, sisi subjek, bagaimana kekerasan bisa terjadi dan dampak dari adanya kekerasan tersebut.

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu metode ilmiah yang memiliki tujuan praktis dan teoritis yang disusun secara terencana, struktur dan juga sistematis. Dengan adanya metode penelitian ini dapat membantu penulis dalam mendapatkan jawaban dari permasalahan yang dianalisis tentunya sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku (Bakry 2016).

1.8.1 Jenis Penelitian

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dalam menganalisis isu *gender pay gap* di Amerika Serikat pada era Presiden Donald Trump. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan survey dan analisis yang bersifat deskriptif. Analisis yang bersifat deskriptif yang nantinya akan membantu penulis dalam menganalisis dan menemukan jawaban dari pertanyaan yang dianalisis. Kemudian metode penelitian kualitatif ini dapat mengumpulkan data atau informasi yang tak terhingga atau tak terbatas yang biasanya data atau informasi tersebut berupa teks atau kata (Raco 2010, hal. 98).

1.8.2 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pemerintahan Amerika Serikat Era Donald Trump. *Gender pay gap* yang terjadi di Amerika Serikat karena adanya perbedaan baik

itu laki-laki dan perempuan ataupun berkaitan dengan warna kulit. Kemudian objek dari penelitian ini adalah pekerja perempuan di *White House*.

1.8.3 Metode Pengumpulan Data

Penulis menggunakan metode pengambilan data sekunder dalam menunjang pengambilan data untuk mendapatkan informasi dalam menganalisis sesuai isu yang penulis teliti. Penulis menggunakan metode pengambilan data sekunder karena data yang penulis dapatkan berasal dari berbagai sumber literatur seperti media artikel, buku, jurnal, website resmi, studi literatur, situs berita baik itu berita domestik maupun berita internasional dan lain sebagainya. Data dan informasi yang didapatkan dari sumber-sumber tersebut nantinya akan dikumpulkan kemudian dipilih dan kelompokkan sesuai dengan topik pembahasan yang penulis teliti.

1.8.4 Proses Penelitian

Menurut John Creswell dalam buku yang ditulis oleh Dr. J.R.Raco mendefinisikan penelitian sebagai proses yang memiliki siklus. Siklus ini berawal dari adanya masalah yang nantinya akan diteliti. Setelah itu mencari bahan literatur untuk di review atau kajian pustaka. Setelah mendapatkan bahan literatur baru saatnya penulis melakukan pengumpulan data dan mulai menganalisis data tersebut. Kemudian dari data tersebut penulis melakukan interpretasi atau memberikan pandangan terkait kecocokan isu yang dibahas dengan data tersebut yang nantinya akan disajikan dalam bentuk laporan (Raco 2010, hal. 120).

1.8 Sistematika Pembahasan

Pada bab 1 penulis membahas mengenai latar belakang adanya *gender pay gap* di Amerika Serikat yang kemudian akan menghasilkan rumusan masalah dan tujuan pembahasan. Selain itu pada bab 1 penulis juga menentukan teori apa yang akan penulis guna untuk menganalisis dan juga pada bab 1 penulis menentukan batasan periode atau tahun dari pembahasan yang penulis bahas.

Kemudian pada bab 2 penulis membahas mengenai tiga dimensi dari enam dimensi kekerasan versi Johan Galtung, adapun tiga dimensi tersebut yaitu, Pertama, dimensi subjek. Kedua dimensi objek. Dan yang ketiga penyebab adanya *gender pay gap*. Tiga dimensi tersebut nantinya akan penulis korelasikan dengan isu *gender pay gap*. Pada bab selanjutnya yaitu bab 3 penulis melanjutkan tiga dimensi dari tiga dimensi sebelumnya yang sudah dijelaskan di bab 2 yaitu, Pertama, pengaruh positif dan negatif. Kedua, dimensi kekerasan berdampak fisik dan psikologis. Dan yang ketiga bentuk dari kekerasan tersebut; *latent* dan *manifest*. Dari ketiga dimensi tersebut penulis kemudian akan mengkorelasikan dengan isu *gender pay gap*. Pada bab yang terakhir yaitu bab 4 penulis membahas mengenai kesimpulan dari bab sebelumnya dan juga berisi tentang saran terkait penulisan tersebut.

BAB II
KETERLIBATAN AKTOR DAN PENYEBAB TERJADINYA DISKRIMINASI UPAH BERDASARKAN *GENDER* TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN PADA ERA DONALD TRUMP

Dalam bab ini, penulis akan membahas mengenai motivasi dan aktor yang terlibat dalam *gender pay gap* di Amerika Serikat pada era Donald Trump terhadap pekerja khususnya pekerja perempuan. Terlebih lagi dalam isu sosial seperti ini sudah terjadi sejak bertahun-tahun dan mendapatkan perhatian dari masyarakat internasional. *Gender pay gap* juga merupakan kondisi sosial yang menggambarkan adanya perbedaan atau ketimpangan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan yang mengakar dari tahun ke tahun.

Diskriminasi upah karena gender ini masih terus berlangsung sampai saat ini. Pada era pemerintahan Donald Trump kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki kian meningkat dibandingkan pada era pemerintahan Barack Obama. Berdasarkan analisis dari lembaga American Enterprise Institute pada tahun 2016 di pemerintahan Barack Obama perempuan diberi upah sebesar $89 sen sedangkan pada tahun pertama Donald Trump menjadi Presiden Amerika Serikat perempuan diberi ubah $63 sen (Brantley 2020). Adanya ketimpangan upah ini juga terjadi di White House, bahkan jika dibandingkan era Barack Obama dan Donald Trump terjadi peningkatan 3 kali lipat. Adanya gap ini tentu merupakan salah satu dari bentuk kekerasan.

Untuk mengetahui lebih lanjut bentuk kekerasan yang terjadi di Amerika Serikat dalam isu *gender pay gap*, dalam bab ini penulis akan menjelaskan dengan mengkorelasikan kedalam tiga bagian dimensi versi Johan Galtung. Tiga dimensi yang

penulis gunakan dalam bab ini tentu merupakan bagian dari enam dimensi versi Johan Galtung yang berasal dari jurnalnya yang berjudul *Violence, Peace, and Peace Research*. Adapun tiga bagian pertama dari dimensi tersebut, yaitu: Pertama, Amerika Serikat sebagai subjek *gender pay gap*: Kedua, Menganalisis korban dari *gender pay gap* sebagai objek dari kekerasan: Ketiga, Penyebab terjadinya kekerasan dalam isu *gender pay gap*.

2.1 Amerika Serikat Sebagai Subjek Kekerasan Terhadap Terjadinya *Gender Pay Gap*

Menentukan siapa aktor yang melakukan kekerasan merupakan suatu kunci utama yang menjadi salah satu hal yang penting. Aktor atau pelaku kekerasan tersebut dapat dikelompokkan kedalam dimensi subjek dalam enam dimensi versi Johan Galtung. Perlu diketahui terlebih dahulu apakah subjek tersebut melakukan kekerasan secara langsung atau tidak langsung. Kekerasan dibangun ke dalam struktur dan muncul sebagai ketidaksetaraan dalam tatanan sosial (Galtung 1969, hal. 170).

Di jurnalnya Johan Galtung menyertakan contoh dari adanya kekerasan yang dibangun atas dasar ketidaksetaraan di lingkungan sosial diantaranya yaitu, sumber daya tidak terdistribusi secara merata, seperti ketika distribusi pendapatan sangat miring, literasi atau pendidikan tidak merata, layanan medis hanya ada di beberapa kabupaten dan untuk beberapa kelompok saja. Tidak meratanya pendistribusian ini semakin diperparah jika orang-orang yang berpenghasilan rendah juga rendah dalam pendidikan dan rendah kesehatan. Sistem kapitalisme seperti ini yang menjadi salah satu contoh dari adanya kekerasan (Galtung 1969, hal. 171).

Adanya ketidakmerataan ini dapat memicu konflik di lingkungan sosial yang berujung diskriminasi dan *gap* antara satu individu dengan individu yang lain atau kelompok satu dengan kelompok yang lainnya. Dengan menganalisis menggunakan dimensi dari kekerasan dapat membantu penulis dalam mengidentifikasi aktor yang terlibat terjadinya isu *gender pay gap* yang dialami oleh para pekerja, meskipun sifatnya tidak konkrit karena tidak ada aktor yang ditunjuk dan dapat dimintai pertanggung jawabannya. Maka dari itu adanya ketidakadilan dalam lingkungan sosial dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk kekerasan karena pekerja perempuan sebagai objek dari kekerasan tersebut merasa terancam (Galtung 1969, hal. 179).

Pada awalnya isu *gender pay gap* ini muncul pada tahun 1860-an tepatnya saat terjadi konflik politik di Amerika Serikat terkait "Gaji yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama pula". Pada tahun 1944, salah seorang anggota Kongres dari Partai Republik memperkenalkan undang-undang mengenai adanya larangan diskriminasi penetapan upah berdasarkan jenis kelamin, namun RUU tersebut belum dapat disetujui Kongres (Daugherty and Rasure 2022).

Tidak hanya sampai di situ, upaya demi upaya tetap dilakukan, hingga akhirnya pada tahun 1963 *The Equal Pay Act* resmi disahkan. *The Equal Pay Act Of 1963* berisi tentang larangan diskriminasi upah berdasarkan gender antara laki-laki dan perempuan yang jenis pekerjaan dan keterampilannya sama, namun terdapat juga pengecualian seperti penetapan upah berdasarkan prestasi. Presiden pada saat itu yaitu Presiden John F. Kennedy mengatakan bahwa apabila terdapat perbedaan mengenai penetapan upah berdasarkan gender dengan jenis dan keterampilan sama maka praktik tersebut merupakan "praktik yang tidak masuk akal". Kemudian setahun (1964) setelah

peresmian *The Equal Pay Act Of 1963*, the *Civil Rights Act* juga membahas mengenai ketimpangan upah dengan memperluas Undang-Undang terkait upah berdasarkan ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, dan asal kebangsaan pekerja tersebut yang tertera dalam judul ke VII (Daugherty and Rasure 2022).

Terdapat amandemen *Fair Labor Standards Act* yang dimiliki oleh Amerika Serikat untuk membahas mengenai penetapan upah. *The Equal Pay Act of 1963* atau EPA merupakan suatu amandemen dan juga merupakan salah satu bagian dari undang-undang yang didalamnya membahas mengenai perlindungan terhadap adanya diskriminasi upah yang berdasarkan jenis kelamin. Dalam teks *The Equal Pay Act of 1963* (Pub. L. 88-38) sebagaimana yang telah diubah, seperti yang tertera di volume 29 United States Code bagian 206(d), menjelaskan bahwa *The Equal Pay Act (EPA)* merupakan suatu bagian dari *Fair Labor Standards Act (FLSA),* yang turut diatur dan ditegakkan dengan *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), yang bertujuan melarang adanya diskriminasi upah berdasarkan gender antara laki-laki dan perempuan di suatu perusahaan yang sama dan melakukan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan, usaha, dan tanggung jawab yang sama dan tentunya dalam kondisi pekerjaan yang sama pula (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, n.d.).

Adanya EEOC ini dapat membantu Barack Obama pada masa itu mengumpulkan data pekerja yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada diskriminasi upah di dalamnya atau tidak dan bertujuan untuk adanya suatu hukum atau aturan yang menjadi penegak dalam penetapan upah yang setara dengan lebih baik. Adanya pengumpulan data ini berlaku di semua sektor baik itu sektor publik atau pemerintahan

maupun dalam sektor private atau swasta. Hal ini tentu menuai pro dan kontra khususnya bagi para pelaku bisnis besar yang merasa bahwa hal ini akan memperumit dan menjadi suatu hambatan bagi mereka. Kebijakan ini terus berjalan hingga masa kepresidenan di Amerika Serikat berganti. Pada masa Donald Trump tepatnya pada bulan Agustus 2017, melalui *Office of Management and Budget (OMB)* kebijakan terkait pengumpulan data upah tersebut tertunda (Spahr 2019).

Pada awalnya Donald Trump memang memiliki pemikiran yang sama dan berada di kubu yang sama dengan para pelaku bisnis tersebut. Kebijakan tersebut tidak berhenti lama karena *the National Women's Law Center (NWLC)* meminta Donald Trump untuk memberlakukan kembali kebijakan tersebut (Wiessner 2019). Keputusan Donald Trump yang memilih untuk membekukan kebijakan dari era Obama dianggap sebagai keputusan yang kurang tepat. Pemerintahan era Donald Trump menganggap adanya transparansi mengenai penetapan upah berdasarkan ras dan jenis kelamin dapat mempersulit dan memberatkan bagi pelaku bisnis. EEOC kemudian juga dianggap tidak dapat membantu *White House* untuk mengumpulkan informasi mengenai diskriminasi penetapan upah (Ruiz 2017).

Terdapat beberapa aktor yang turut terlibat dalam pengajuan dan pengesahan kebijakan terkait kesenjangan upah seperti, EEOC, EPA, OMB, dan FLSA yang turut serta memiliki peran penting sejak awal mula adanya isu *gender pay gap* ini hingga pada saat kebijakan pengumpulan data upah tersebut terlaksana. Pada masa pemerintahan Donald Trump, staff perempuan di *White House* mengalami peningkatan sebanyak 3 kali lipat pada tahun pertama Donald Trump menjadi presiden Amerika Serikat. Kesenjangan yang terjadi di *White House* pada masa Donald Trump mencapai

hingga 37% yang berarti dua kali lipat dari kesenjangan upah berdasarkan gender secara nasional (17%). Ekonom *American Enterprise Institute* (AEI) menganalisis bahwa 74% dari 23 staff teratas dengan bayaran tertinggi di *White House* merupakan staff laki-laki. Pada tingkat nasional, staff laki-laki yang bekerja di *White House* cenderung menempati posisi atau peran dengan gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan staff perempuan (Ingraham 2017). Hal ini yang menjadi salah satu alasan mengapa upah pekerja perempuan lebih rendah dibandingkan upah pekerja laki-laki.

Dalam konsep kekerasan aktor yang ada di dimensi subjek ini tidak dapat ditentukan secara struktur karena kekerasan yang dilakukan bukan bersifat secara langsung (Galtung 1969, hal. 170). Jika studi isu *gender pay gap* dianalisis menggunakan dimensi versi Johan Galtung maka pemerintah Amerika Serikat pada era Donlad Trump dapat dikatakan sebagai subjek terjadinya kekerasan. Donald Trump tentunya menjadi aktor yang penting dalam penelitian ini karena penulis berfokus pada masa pemerintahan Donald Trump.

Pemberhentian aturan mengenai data gaji yang yang diberhentikan oleh Donald Trump pada tahun 2017, membuat angka diskriminasi upah terhadap pekerja perempuan semakin tinggi. Keputusan yang diambil oleh Donald Trump tentunya juga berpengaruh dalam penetapan upah ketenagakerjaan di Amerika Serikat khususnya pada sektor publik. Meningkatnya 3 kali lipat dibanding era sebelumnya tentu karena berdasarkan keputusan Donald Trump. Donald Trump memiliki otoritas yang penuh dalam menetapkan peraturan penetapan upah terhadap pekerja. Keputusan untuk memberhentikan aturan pengumpulan data upah tersebut tentunya karena terdapat dorongan dari kelompok bisnis yang menuliskan surat kepada Donald Trump untuk

mencabut aturan tersebut karena dianggap tidak ada manfaatnya, dapat mengeluarkan biaya yang lebih besar dan juga tidak ada perlindungan untuk informasi yang dikumpulkan tersebut (Campbell 2019).

2.2 Pekerja Perempuan Sebagai Objek dalam Kekerasan pada Isu *Gender Pay Gap*

Pada dimensi ini dapat menjadi sebuah petunjuk terjadinya kekerasan berdasarkan dari sisi objek. Menurut Galtung suatu tindakan kekerasan tidak dapat dikatakan sebagai kekerasan apabila tidak ada objek yang terkena dampaknya baik itu dampak fisik maupun psikologis. Karena pada harfiahnya kekerasan di identik dengan korban yang mengalami kekerasan yang berdampak pada fisik maupun psikologisnya. Jika terdapat suatu kelompok maupun individu menunjukkan alat-alat kekerasan fisik seperti melempar batu ataupun suatu negara yang sedang menguji senjata nuklir dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk kekerasan, meskipun tidak ada dampak fisik namun adanya kekerasan tersebut dapat berdampak pada psikologis objek (Galtung 1969, hal. 170).

Tidak ada korban atau objek yang terluka tidak dapat dikatakan tidak ada kekerasan di dalamnya karena hal ini belum tentu tidak berdampak pada psikologis objek. Karena dalam jurnalnya Johan Galtung menjelaskan bahwa kekerasan tidak hanya didasari oleh kekerasan fisik, namun adanya ancaman juga merupakan suatu kekerasan secara tidak langsung dan dapat dikategorikan sebagai kekerasan mental atau kekerasan psikologis (Galtung 1969, hal. 170).

Dalam jurnalnya Johan Galtung juga menjelaskan bahwa objek dari adanya kekerasan dapat berupa seorang individu maupun suatu kelompok yang ada di lingkungan tatanan sosial yang memiliki struktur yang sama (Galtung 1969, hal. 179). Struktur tersebut terbentuk dari tatanan sosial yang membuat adanya klasifikasi sosial ataupun perbedaan sosial yang dalam hal ini dalam bidang penetapan upah berdasar gender. Suatu tindakan yang mengakibatkan suatu ketidaknyamanan yang membuat suatu kelompok maupun individu merasa terancam dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk kekerasan (Galtung 1969, hal. 179).

Dalam studi isu *gender pay gap* di Amerika Serikat pada masa Donald Trump, pekerja perempuan di *White House* atau gedung putih merupakan objek dalam kekerasan ini. Di mana perempuan di *White House* mengalami diskriminasi pembagian upah berdasarkan gender. Donald Trump memberhentikan aturan dari era sebelumnya yaitu era Barack Obama terkait pendataan penetapan upah dalam sektor publik dan privat berdasarkan gender dan ras. Adanya aturan tersebut bertujuan untuk meminimalisir adanya kesenjangan upah bagi perempuan dan laki-laki melalui transparansi penetapan upah (Khimm 2017).

Pada era pemerintahan Donald Trump, di *White House* Amerika Serikat seorang wanita hanya mendapatkan 63,4 sen untuk setiap 1$ yang diperoleh seorang laki-laki. Salah seorang peneliti dari *American Enterprise Institute* mengatakan bahwa terdapat kesenjangan dan ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki pada pemerintahan Donald Trump. Jika dibandingkan antara perempuan dan laki-laki rata-rata yang memiliki gaji tertinggi di *White House* yaitu staf yang berjenis kelamin laki-laki dan rata-rata kabinet yang dipimpin oleh Donald Trump dari etnis yang berkulit

putih dan berjenis kelamin laki-laki (Clark 2017). Hal ini dapat dilihat bahwa tidak ada persamaan bagi perempuan dan laki-laki baik itu dalam jenis pekerjaan ataupun dalam penetapan upah.

Di Amerika Serikat upah yang diterima oleh laki-laki dan perempuan memiliki perbeda khususnya pekerja yang bekerja di sektor publik atau pemerintahan. Pada tahun 2017 di *White House* rata-rata para staf perempuan mendapatkan $72.650 dibandingkan dengan rata-rata upah yang didapatkan laki-laki. Upah yang didapatkan laki-laki sebesar $115.000. Jika diteliti lebih dalam kesenjangan upah berdasarkan gender di Amerika Serikat pada era Presiden Trump naik dua kali lipat dari persentase secara nasional. Pada era Trump terdapat sekitar 37% sedangkan kesenjangan upah berdasarkan gender secara nasional sebesar 17% (Ingraham 2017).

Adanya kesenjangan dan diskriminasi upah ini terjadi karena adanya suatu keputusan yang dibentuk oleh norma-norma sosial yang dimana kekuatan tersebut berada di luar kendali perempuan. Adanya kesenjangan upah berdasarkan gender ini tentunya memberi pengaruh terhadap keseimbangan pendapatan dan pekerjaan yang diterima oleh perempuan (Schieder and Gould 2016).

Analisis Pew Research Center dari data statistik Biro Tenaga Kerja menemukan data bahwa terdapat kesenjangan sekitar 82% rata-rata per-jam yang diperoleh antara wanita yang berkulit putih dengan laki-laki berkulit putih. Wanita Asia mendapatkan sekitar 87% dari upah yang diperoleh oleh laki-laki berkulit putih, selain itu perempuan yang berkulit hitam mendapatkan 65% dan perempuan Hispanik mendapatkan 58%. Tidak hanya itu laki-laki yang berkulit hitam memiliki upah yang yang lebih rendah dari pada laki-laki yang berkulit putih (Miller 2017).

Pada tahun 2017, Pew Research Center mendapatkan hasil dari survey yang dilakukan dengan data mengatakan bahwa terdapat diskriminasi ditempat kerja antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki dengan data pekerja wanita (42%) dan pekerja laki-laki (22%). Data tersebut menunjukkan bahwa 4 dari 10 pekerja perempuan mengalami diskriminasi dibandingkan dengan 2 dari 10 pekerja laki-laki (Barroso and Brown 2021). Hal ini kemudian dapat dilihat dari jumlah karyawan manajer dari layanan administrasi yang dimana terdapat 147.000 pekerja dan hanya terdapat 38,8% pekerja perempuan dengan upah yang diterima pekerja perempuan 62 sen dari setiap $ yang diterima oleh pekerja laki-laki (Stebbins and Frohlich 2018).

Selain karena faktor gender, diskriminasi ini juga didasari karena faktor warna kulit, di mana perempuan yang memiliki warna kulit hitam atau perempuan hispanik memiliki upah di bawah lebih rendah dibandingkan dengan perempuan yang kulit berwarna putih. Maka dari itu karena terdapat perbedaan upah tersebut maka isu *gender pay gap* dapat dikategorikan isu kekerasan. Hal ini selaras dengan pernyataan Johan Galtung yang mengatakan bahwa adanya ketidakseimbanganya suatu perilaku atau tindakan dari subjek terhadap objek maka dikatakan sebagai kekerasan (Galtung 1969, hal. 171).

2.3. Intensi Kebijakan *Gender Pay Gap* yang Menyebabkan Kekerasan

Suatu fenomena atau isu dapat dikategorikan sebagai kekerasan apabila terdapat dua unsur di dalamnya yaitu, karena bersifat sengaja (*intended*) atau karena tidak sengaja (*unintended*). Dari unsur tersebut dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengamati suatu niat atau alasan aktor dalam melakukan suatu kekerasan. Pembedaan ini penting ketika kesalahan harus diputuskan karena konsep kesalahan lebih terikat pada niat, baik dalam etika. Dalam jurnalnya Johan Galtung mengatakan bahwa terjadinya suatu kekerasan karena ada suatu hal yang melatarbelakangi aktor atau subjek untuk melakukan kekerasan tersebut (Galtung 1969, hal. 171).

Dalam salah satu dimensinya, Johan Galtung menyebutkan terdapat dorongan yang dilakukan oleh seorang atau kelompok subjek yang menjadi niat. Niat maupun dorongan tersebut memiliki 2 macam yaitu, karena sengaja (*intended*) atau karena tidak sengaja (*unintended*). Kekerasan yang didasari oleh kesengajaan (*intended*) merupakan suatu bentuk dorongan yang dilakukan oleh subjek yang dilakukan secara jelas dan subjek tersebut sudah memiliki niatan dan rencana untuk melakukan kekerasan tersebut. Sedangkan kekerasan yang didasari karena tidak sengaja (*unintended*) adalah suatu kekerasan yang terjadi karena subjek tersebut tidak memiliki rencana atau niat untuk melukai fisik maupun psikologis objek (Galtung 1969, hal. 171)

Terciptanya suatu niat dan dorongan kekerasan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai kekerasan. Sebuah dorongan terjadinya kekerasan menjadi salah satu kunci utama yang perlu ditinjau kembali meskipun tidak ada konsekuensi di dalamnya. Namun meskipun dorongan terjadinya kekerasan tersebut tidak memiliki konsekuensi yang khusus, fenomena yang disebabkan oleh subjek tersebut tetap dikatakan sebagai salah satu bentuk kekerasan (Galtung 1969, hal. 171).

Suatu kekerasan yang dilakukan secara sengaja (*intended*) dan berdampak bagi objek dapat dikategorikan ke dalam bentuk kekerasan. Hal ini juga dijelaskan oleh Johan Galtung dalam kekerasan personal atau tradisional (Galtung 1969, hal. 173). Kemudian, dalam Jurnalnya pula Johan Galtung menjelaskan bahwa apabila suatu fenomena terjadi karena tidak sengaja (*unintended*) dan tidak didasari oleh niat atau dorongan namun menciptakan suatu bentuk ancaman dan dapat melukai objek maka fenomena tersebut tetap dikategorikan sebagai salah satu bentuk kekerasan. Suatu fenomena kekerasan yang terjadi karena tidak adanya niat atau dorongan dari subjek untuk melakukan suatu tindakan kekerasan secara tidak langsung akan terus terjadi di kelompok sosial atau lingkungan sosial. Maka dibutuhkannya suatu bentuk kebijakan dan aturan yang dibuat oleh stakeholder untuk menangani fenomena terjadinya kekerasan yang terus terjadi di lingkungan sosial (Galtung 1969, hal. 172).

Isu *gender pay gap* juga masih terjadi pada era pemerintahan Donald Trump. Jika dibandingkan dengan pemerintahan sebelumnya yaitu pemerintahan Barack Obama, pada era pemerintahan Donald Trump isu *gender pay gap* meningkat 3 kali lipat, hal ini terjadi baik di sektor privat atau sektor swasta maupun di sektor publik atau sektor pemerintahan. Menurut penelitian dari *American Enterprise Institute* (AEI), pada pemerintahan Barack Obama kesenjangan upah berdasarkan gender di *White House* mencapai sekitar 11%, sedangkan pada era Donald Trump naik menjadi 37% atau senilai dengan $42.350 (Relman 2017). Berdasarkan analisis dari lembaga *American Enterprise Institute* pada tahun 2016 di pemerintahan Barack Obama pekerja perempuan diberi upah sebesar $89 sen setiap $1 upah pekerja laki-laki sedangkan pada

tahun pertama Donald Trump menjadi Presiden Amerika Serikat pekerja perempuan diberi ubah $63 sen (Brantley 2020).

Dalam jurnalnya Johan Galtung mengatakan bahwa tidak ada aktor konkret yang dapat dimintai pertanggung jawaban atas terjadinya suatu fenomena. Suatu fenomena dapat dikatakan tidak sengaja terjadi karena tidak adanya niat yang direncanakan dan terdapat niat di dalamnya maka dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk kekerasan (Galtung 1969, hal. 171-172). Jika dianalisis, isu *gender pay gap* ini dapat dikatakan sebagai kekerasan yang dilakukan secara tidak sengaja (*unintended*). Hal ini kemudian diperkuat dengan adanya argumen dari *American Enterprise Institute* (AEI) yang mengatakan bahwa adanya fenomena *gender pay gap* di Amerika Serikat bukan karena adanya diskriminasi melainkan karena adanya beberapa faktor pendukung lain seperti perbedaan jenis pekerjaan, umur dari pekerja, pendidikan dan ras dari pekerja tersebut (Lopez 2017).

Jika dihitung pendapatan rata-rata per jam pekerja perempuan di *White House* memperoleh sekitar 84% dari upah yang diperoleh pekerja laki-laki pada tahun 2020. Pada tahun 2020, pekerja perempuan yang berusia 25 sampai 34 tahun memperoleh upah rata-rata 93 sen dari setiap dollar yang diperoleh laki-laki di usia yang sama. Jika dibandingkan dengan beberapa dekade sebelumnya yaitu sekitar tahun 1980, kesenjangan upah pada tahun 2020 jauh lebih kecil, dimana pada tahun 1980 pekerja wanita hanya mendapatkan 33 sen untuk setiap dollar yang diperoleh pekerja laki-laki (Barroso and Brown 2021).

Kemudian pada tahun 2021 memasuki kuartal ketiga pekerja perempuan di *White House* yang berusia 25 tahun keatas rata-rata bekerja 37,5 jam dan jika

dibandingkan dengan pekerja laki-laki rata-rata bekerja 41,6 jam. Pekerja perempuan yang berusia 25 tahun keatas mendapatkan sekitar 86% dari yang diperoleh pekerja laki-laki, hal ini melewati perkiraan dari dua tahun yang lalu. Perbedaan jam kerja tersebut tentunya berdasarkan dari jenis pekerjaan atau bidang pekerjaan yang berbeda anatara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Namun dalam bidang pekerjaan, perempuan masih dikelilingi oleh stigma masyarakat yang melekat sejak lahir. Perempuan dianggap tidak memiliki kemampuan yang sama seperti yang dimiliki laki-laki. Maka dari itu tidak sedikit perempuan dipaksa dan secara terpaksa merelakan bangku pendidikannya untuk bekerja tanpa bayaran seperti mengurus pekerjaan rumah. Pekerja yang memiliki gelar sarjana dapat memperoleh upah yang lebih baik, dengan ini dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan salah satu pendorong dalam memperoleh nilai upah yang lebih besar (Fry 2022). Hal ini pula yang menjadi salah satu faktor terjadinya *gender pay gap* pada era Donald Trump.

Faktor tidak sengaja (*unintended*) tersebut semakin diperkuat dengan adanya indikasi bahwa pada pemerintahan Donald Trump tidak menyadari bahwa keputusan mengenai pembekuan kebijakan era Barack Obama mengenai transparansi upah merupakan keputusan yang tidak tepat. Keputusan yang dimaksud merupakan pemberlakuan kembali kebijakan di era Barack Obama mengenai laporan data gaji pekerja baik sektor swasta maupun pemerintahan yang sempat diberhentikan sejenak (Campbell 2019). Meski pada tahun 2017 kebijakan tersebut sempat dibekukan, tetapi pada tahun 2019 Donald Trump memberlakukan kembali kebijakan tersebut dengan membawa perubahan dengan membuat aturan baru mengenai isi dari formulir EEOC

yang kemudian mulai disetujui pada tahun 2020 (Madowitz, Hanlon, and Buchanan 2018).

Kemudian Ivanka Trump sebagai penasehat kepresidenan Amerika Serikat era Donald Trump yang bergerak pada bidang permasalahan perempuan mengenai perkembangan tenaga kerja kewiraswataan mencoba untuk memperbaiki citra Donald Trump dengan mendukung adanya kesetaraan antara perempuan dan laki-laki di berbagai bidang termasuk bidang kesetaraan dalam penetapan upah. Hal ini kemudian dikemukakan oleh Ivanka Trump melalui platform Twitter pribadinya yang menuliskan bahwa dia menegaskan mengenai dukungannya terhadap kesetaraan gender di Amerika Serikat (Siddiqui 2017).

Dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa fenomena kekerasan pada era Donald Trump terjadi karena faktor tidak sengaja (*unintended*), tidak ada niat ataupun rencana atas terjadinya isu atau fenomena tersebut. Dari data tersebut dapat memperkuat argumen penulis mengenai ketidaksengajaan pemerintah Amerika Serikat era Donald Trump dalam menciptakan kekerasan dalam ruang lingkup penetapan upah berdasarkan gender. Namun, meskipun isu *gender pay gap* tersebut berlangsung karena faktor tidak sengaja (*unintended*) hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa Amerika Serikat dibawah era Donald Trump tidak melakukan kekerasan. Maka dari itu setelah ditelaah menggunakan konsep Johan Galtung dapat disimpulkan bahwa isu *gender pay gap* di Amerika Serikat era Donald trump merupakan isu yang menyebabkan adanya kekerasan.

BAB III
PENGAPLIKASIAN KONSEP KEKERASAN DAN DAMPAK ADANYA ISU *GENDER PAY GAP* DI AMERIKA SERIKAT

Pada bagian bab ini, penulis akan menganalisis isu *gender pay gap* di Amerika Serikat era Donald Trump dengan melanjutkan dari bab sebelumnya yang menggunakan tiga dimensi dari kekerasan versi Johan Galtung. Sehingga pada bab tiga ini penulis lebih memfokuskan pembahasan terkait dampak yang dilakukan oleh subjek terhadap objek yang menyebabkan adanya kekerasan di dalamnya. Terlebih lagi dalam isu *gender pay gap* di Amerika Serikat ini sudah terjadi sejak beberapa dekade belakangan, dan pada era Donald Trump juga terdapat angka penetapan upah yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Penulis membagi bab 3 ini menjadi empat bagian yaitu: Pertama, Pengaruh pendekatan positif dan negatif. Kedua, dampak kekerasan bagi fisik dan psikologi objek. Ketiga, bentuk dari kekerasan yakni; *latent* dan *manifest*. Dan yang keempat membahas mengenai pengaplikasian 6 dimensi kekerasan terhadap isu *gender pay gap* di Amerika Serikat.

3.1 Pengaruh Pendekatan Positif dan Negatif dalam Isu *Gender Pay Gap*

Johan Galtung menyebutkan dalam jurnalnya bahwa terdapat pendekatan positif dan negatif yang dapat mempengaruhi pelaku atau subjek dalam melakukan suatu tindakan yang dikategorikan sebagai salah satu bentuk kekerasan. Terdapat suatu konsep yang sering terdengar dan sudah mengakar sejak dahulu yang menjadi acuan dari individu tersebut dalam berperilaku dan melakukan tindakan. Konsep tersebut

dikenal sebagai istilah penghargaan atau *reward* dan istilah hukuman atau *punishment*. *Reward* merupakan suatu istilah yang berarti sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain, sedangkan *punishment* merupakan dorongan yang dilakukan oleh seseorang untuk memberi hukuman kepada orang lain. Dua konsep tersebut biasanya diberikan oleh salah seorang yang memiliki kekuasaan dalam suatu hal (Galtung 1969, hal. 170).

Johan Galtung menjelaskan bahwa dalam dimensi kekerasan dapat dikatakan sebagai pendekatan positif apabila subjek tersebut melakukan suatu tindakan dengan tujuan akan mendapatkan suatu penghargaan atau *reward* atas yang telah dilakukan atau karena suatu pencapaian. Dalam lingkungan sosial berisikan individu yang universal menilai bahwa individu tersebut telah melakukan suatu hal yang dianggap benar dikalangan masyarakat. Sedangkan pendekatan negatif merupakan suatu pendekatan yang menjadi salah satu dimensi dari konsep kekerasan versi Johan Galtung. Di dalam pendekatan negatif ini Johan Galtung menjelaskan bahwa apabila respons atau tindakan yang diberikan oleh subjek dapat merugikan objek maka subjek sebagai pelaku atas tindakan tersebut dapat diberi *punishment* atau hukuman atas apa yang telah dilakukan. Situasi dalam pendekatan negatif ini berdampak pada ruang gerak objek yang dapat mencegah objek tersebut melakukan suatu tindakan (Galtung 1969, hal. 170).

Dalam suatu situasi yang mengacu pada sebuah penghargaan atau *reward* dianggap sebagai sistem yang akan mempengaruhi individu dalam melakukan suatu tindakan. Dari istilah *reward* di lingkungan sosial menjadikan terbentuknya suatu respon berlebihan atas suatu pencapaian seseorang yang tindakannya dianggap benar

oleh orang lain. Suatu kondisi yang di dalamnya menganut sistem *reward* dan *punishment* dapat mendorong individu dalam melakukan suatu hal, baik karena dalam pengaruh pendekatan positif maupun pendekatan negatif (Galtung 1969, hal. 168).

Di samping adanya isu *gender pay gap* dan dampak yang berpengaruh pada penetapan pekerja perempuan, Presiden Donald Trump dapat dikatakan berhasil meningkatkan angka perekonomian Amerika Serikat. Di mana pada 19 bulan pertama menjabat sebagai Presiden Amerika Serikat, Donald Trump berhasil memberi perubahan yaitu meningkatnya angka pertumbuhan ekonomi sekitar $1,4 triliun dan tingkat pengangguran pada era Donald Trump tergolong rendah dalam 50 tahun terakhir. Hal ini kemudian dapat menarik perhatian para pebisnis yang kemudian kembali berpihak pada *White House* setelah sempat ada masalah terkait transparansi upah pekerja. Donald Trump juga berhasil membuat lapangan pekerjaan untuk mengurangi angka pengangguran yang dimana kurang lebih sekitar 3,9 juta masyarakat Amerika Serikat yang bergabung menjadi salah satu pekerja pada era Donald Trump sedangkan pada era Barack Obama kurang lebih sekitar 2,9 juta masyarakat (Cox 2018).

White House mendorong adanya perubahan mengenai pemotongan pajak terhadap perusahaan tertinggi yang awalnya 35% menjadi 21% (Cox 2018). Perubahan potongan pajak tersebut dampak positif bagi para pekerja, dimana manfaat dari adanya potongan pajak tersebut dapat menumbuhkan produktivitas pekerja yang lebih cepat dan meningkatkan angka upah pekerja (Bivens et al. 2018). Meningkatnya angka produktivitas membuat adanya ketidakseimbangan antara jumlah lapangan pekerjaan dengan masyarakat yang dikategorikan sebagai pengangguran. Dimana terdapat sekitar

6,7 juta lapangan pekerjaan dan hanya terdapat 6,6 juta masyarakat Amerika Serikat yang diklasifikasikan sebagai pengangguran (Cox 2018). Hal ini membuat Presiden Donald trump dikenal sebagai Presiden yang berhasil melakukan pemotongan pajak perusahaan terbesar (Dimock and Gramlich 2021).

Namun di balik meningkatnya angka pertumbuhan perekonomian dan angka produktivitas membuat para pekerja harus kehilangan upah lembur yang biasanya mereka terima. Pada tahun 2017, Donald Trump mengabaikan aturan mengenai perlindungan pekerja dan penetapan upah yang stagnan. Meningkatnya produktivitas berdampak pada jutaan pekerja yang masih mendapatkan upah yang tidak sesuai dengan jam kerja, dimana pekerja tersebut mendapatkan upah relatif rendah. Adapun kerugian yang dialami pekerja sekitar $5,8 miliar yang dimana upah tersebut tidak diterima oleh pekerja namun diterima oleh pemberi kerja (Bivens et al. 2018).

Setelah dianalisis terjadi dua pendekatan yaitu positif dan negatif yang terjadi pada isu *gender pay gap*. Pendekatan positif terjadi pada saat Donald Trump berhasilkan meningkatkan pertumbuhan perekonomian dan meningkatkan angka lowongan pekerjaan. Pencapaian yang dihasilkan oleh Donald Trump berhasil membuat Amerika Serikat memenuhi kepentingannya. Pencapain Donald Trump tersebut dapat membawa perubahan bagi domestik Amerika Serikat dan meyakini masyarakat bahwa Donald Trump memiliki integritas sebagai Presiden Amerika Serikat yang dapat diakui. Pengakuan tersebut merupakan salah bentuk dari *reward* atas pencapain yang telah dilalui. Situasi ini selaras dengan konsep pendekatan positif Johan Galtung yaitu suatu tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan suatu reward atas apa sudah dilalui (Galtung 1969, hal. 172). Pencapaian yang dihasilkan oleh

Donald Trump ini dapat mempengaruhi pandangan masyarakat terhadap kredibilitas partai dan menjadi salah satu indikator penilaian yang tentu akan berpengaruh pada pemilihan presiden yang berikutnya.

Kemudian dalam hal ini tidak ditemukan indikasi bahwa sikap pemerintahan era Donald Trump mengenai kebijakan penetapan upah dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk *punishment* dalam pendekatan negatif. Sedangkan dalam jurnalnya, Donald Trump mengatakan bahwa pengaruh negatif dapat dikategorikan apabila terdapat *punishment* yang terjadi didalam isu tersebut (Galtung 1969, hal. 172).

3.2 Dampak Kekerasan Fisik dan Psikologis Terhadap Isu *Gender Pay Gap*

Dalam suatu situasi apabila terdapat aktor yang terluka atau objek yang terluka secara fisik dapat dikatakan sebagai kekerasan tradisional. Namun setelah terjadi perkembangan dalam pemikiran menghasilkan definisi lain dampak kekerasan tersebut. Bentuk kekerasan tidak hanya bersifat fisik terdapat pula dampak psikologis yang tercipta menjadi salah satu dampak dari adanya kekerasan. Johan Galtung menjelaskan dalam teorinya bahwa apabila dalam suatu fenomena dan situasi, seorang atau sekelompok aktor yang disebut sebagai objek mengalami kekerasan yang berdampak bagi fisik atau psikologis objek tersebut maka dapat dikatakan bahwa hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari adanya kekerasan (Galtung 1969, hal. 169). Pada sub bab ini penulis membagi menjadi dua bagian yaitu dampak fisik dan psikologis pada objek yang disebabkan oleh adanya isu *gender pay gap*.

Sejatinya suatu tindakan atau kejadian yang berdampak bagi fisik seseorang atau kelompok maka dapat dikatakan sebagai suatu tindakan kekerasan, hal ini terjadi

karena kekerasan yang berdampak bagi fisik seseorang atau kelompok condong lebih mudah diidentifikasi karena terdapat bentuk fisik yang terlihat nyata. Kekerasan yang berdampak bagi fisik dapat membatasi ruang dari objek tersebut, seperti membuat adanya terbatasnya ruang gerak yang disebabkan oleh luka fisik tersebut (Galtung 1969, hal. 169).

Menurut Johan Galtung, kekerasan yang berdampak pada fisik merupakan dimensi yang mudah dipahami karena terdapat bukti nyata yang ada dan dapat dilihat pada tubuh manusia. Dalam jurnalnya Johan Galtung juga menjelaskan bahwa kekerasan fisik ini terjadi karena pelaku atau subjek menggunakan alat-alat kekerasan seperti senjata untuk melukai bagian tubuh objek atau korban tersebut. Tidak hanya menggunakan senjata, subjek juga dapat melukai fisik objek dengan menggunakan bagian tubuh mereka (subjek) sendiri dengan cara memukul objek (Galtung 1969, hal. 174).

Dalam isu *gender pay gap* di Amerika Serikat pada era Donald Trump tidak ada bukti data yang menyatakan dan menjelaskan pemerintahan era Donald Trump menyebabkan kekerasan yang berdampak fisik bagi masyarakatnya atau bagi objek tersebut, namun tidak menutup kemungkinan pula tidak terjadi kekerasan di dalamnya.

Kemudian membahas pada Dimensi yang selanjutnya yaitu dimensi kekerasan yang berdampak bagi psikologis objek. Johan Galtung dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kekerasan yang berdampak bagi psikologis objek merupakan bentuk kekerasan yang sudah dikembangkan dari konsep kekerasan sebelumnya. Pada dimensi ini dianggap penting dan berpengaruh dalam suatu tindakan seseorang. Kekerasan yang berdampak bagi psikologis objek dapat menghambat dan mempengaruhi objek tersebut

berkembang atau bergerak di dalam ruang lingkup sosial. Dampak psikologis ini dapat dikatakan sebagai kekerasan bagi jiwa objek yang mempengaruhi keadaan sosial dan kehidupan objek tersebut. Kekerasan psikologis ini dapat mempengaruhi bahkan dapat mengancam kesehatan jiwa objek dan juga dapat melukai mental atau psikologis dari objek tersebut (Galtung 1969, hal. 169).

Pew Research Center melakukan survey pada tahun 2017 mengenai diskriminasi upah berdasarkan gender. Hasil dari survei tersebut mengatakan bahwa empat dari sepuluh (42%) pekerja perempuan menyatakan pernah mengalami diskriminasi gender, sedangkan survei lain mengatakan bahwa dua dari sepuluh (22%) pekerja laki-laki pernah mengalami diskriminasi gender di tempat kerja. Hal ini dapat dinyatakan bahwa terdapat perbedaan penetapan upah antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja, padahal jenis pekerjaan dan jam bekerja antara laki-laki perempuan tersebut tapi upah yang diberikan berbeda dimana laki-laki mendapatkan upah yang lebih besar dibandingkan pekerja perempuan (Barroso and Brown 2021).

Dalam sektor bidang pekerjaan laki-laki dianggap sebagai aktor yang dominan, dimana perempuan dianggap tidak mampu menjalankan jobdesk yang telah diberikan apabila jenis pekerjaan tersebut sama dengan apa yang kerjakan pekerja laki-laki dan upah yang diberikan juga berbeda antara pekerja laki-laki dan perempuan. Pembagian jobdesk pekerjaan yang didasari oleh gender yang akan berdampak pada gap upah dianggap sebagai hal yang wajar. Karena secara harfiah perempuan cenderung memilih menjadi ibu rumah tangga yang melakukan pekerjaan tanpa ada bayaran (McIntyre and Holmes 2019).

Dalam struktur rumah tangga seorang perempuan memiliki kewajiban sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus buah hatinya, hal seperti ini sudah mengakar sedari dulu dilingkungan sosial. Perempuan dianggap sebagai aktor utama sebagai pengasuh seorang anak, dimana seorang perempuan memutuskan meluangkan waktunya dengan mengurangi jam kerja untuk memberi perhatian yang ekstra kepada anaknya demi pertumbuhan anaknya kelak. Karena kurangnya jam kerja tersebut tentu berpengaruh pada jumlah upah yang akan diterima. Perempuan dianggap sebagai gender yang lebih banyak mengambil cuti atau *shared parental leave* (SPL) (McIntyre and Holmes 2019).

Adanya ketimpangan upah memberi dampak bagi pekerja perempuan khususnya perempuan yang menjadi tulang punggung keluarga untuk memenuhi kebutuhan hidup. Selain penetapan upah yang ditentukan berdasarkan gender, terdapat variasi penetapan upah berdasar etnis dan ras. Pada tahun 2018, setiap dollar yang dihasilkan pekerja laki-laki berkulit hitam sama dengan 62 sen yang didapatkan oleh pekerja perempuan berkulit putih di setiap tahunnya Kemudian pekerja Latinas mendapatkan 54 sen, dan pekerja wanita kulit putih mendapatkan 79 sen (National Women's Law Center 2020, hal. 1).

Adanya ketimpangan upah tersebut tentu berpengaruh dan dapat menyebabkan suatu ancaman bagi psikologi atau mental pekerja perempuan. Di mana seorang perempuan harus membiayai dirinya sendiri dan keluarganya dengan upah yang kecil dan dapat dikatakan kurang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak hanya membiayai, pekerja perempuan yang statusnya *single parent* dituntut untuk menjadi kepala keluarga sekaligus ibu yang rela untuk mengambil cuti (Stieg 2020). Seorang pekerja perempuan yang harus mengambil cuti untuk merawat anggota keluarganya

dapat berdampak negatif bagi kesejahteraan ekonomi keluarga tersebut yang dimana dampak tersebut dapat mempengaruhi keamanan dalam suatu keluarga dibidang perekonomian (Glynn 2019).

Seorang psikiater menjelaskan kepada CNBC bahwa adanya prevalensi depresi dan gangguan kecemasan memiliki keterkaitan dan dapat mengakibatkan stres psiko dan sosial orang tersebut. Psikiater tersebut juga mengatakan bahwa isu ketimpangan penetapan upah berdasarkan gender ini berpengaruh bagi mental health seorang pekerja perempuan (Stieg 2020).

Ketimpangan upah tersebut membuat pekerja perempuan dua sampai empat kali lebih mungkin mengalami depresi dan empat kali mengalami rasa cemas. Adanya diskriminasi yang sudah tertanam secara terstruktur di lingkungan sosial memberi dampak yang negatif bagi kesehatan mental perempuan. Melalui survey yang dilakukan CNBC dengan dibantu oleh data yang dihasilkan organisasi di Amerika Serikat dengan hasil bahwa perempuan cenderung menjadi aktor yang memiliki tugas tanpa bayaran seperti membersihkan rumah, berbelanja, merawat anggota keluarga dan lain sebagainya. Selain itu survey tersebut juga menunjukkan bahwa perempuan di Amerika Serikat yang berumur 15 sampai dengan 64 tahun telah melewati sekitar 241 menit per harinya untuk melakukan tugas-tugas rumah tangga tersebut, sedangkan laki-laki hanya melewati sekitar 145 menit per harinya (Stieg 2020).

Sejatinya upah yang diterima oleh pekerja berlangsung secara konsisten, dimana pekerja perempuan mendapatkan upah yang lebih kecil dibandingkan dengan upah yang dihasilkan oleh pekerja laki-laki. Hal ini juga berlaku pada penempatan kerja, dimana pekerja perempuan cenderung bekerja di bidang yang hasil upahnya

rendah (Glynn 2019). Psikiater tersebut memperkirakan bahwa membutuhkan sekitar 200 tahun lagi untuk membawa perubahan terkait adanya diskriminasi. Selain itu perlu adanya perhatian khusus terkait kesehatan mental perempuan di Amerika Serikat dan tentunya mengubah pandangan masyarakat mengenai ketimpangan upah yang didasari oleh gender (Stieg 2020).

Perlu diketahui oleh public bahwa kesenjangan gaji merupakan salah satu masalah yang hampir dihadapi oleh semua pekerja perempuan. Apabila masyarakat luas mulai menyadari akan dampak adanya diskriminasi upah maka kekerasan yang berdampak pada psikologi seseorang akan teratasi. Namun apabila diskriminasi upah tersebut masih terjadi maka akan terjadi pula kekerasan yang berdampak bagi psikologis seseorang. Hal ini selaras dengan pernyataan Johan Galtung yang menyatakan bahwa kekerasan yang berdampak pada psikologis seseorang merupakan kekerasan yang dapat berpengaruh bagi kehidupan dan lingkungan sosial orang tersebut (Galtung 1969, hal. 169). Dalam hal ini isu *gender pay gap* di Amerika serikat hanya berdampak pada psikologis seseorang namun tidak berdampak bagi fisik karena tidak ada ancaman yang menggunakan senjata atau tubuh dari seseorang.

3.3 Bentuk Kekerasan dalam Isu *Gender Pay Gap*

Di dalam aksi kekerasan terdapat perbedaan antara realisasi aktual dan potensi yang disebabkan oleh subjek kekerasan. Realisasi aktual adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh subjek untuk mengatur tindakan dalam mengatasi suatu fenomena. Sedangkan potensial dalam kekerasan merupakan kemungkinan akan hadirnya suatu

bentuk kekerasan yang dapat dirasakan. Suatu kekerasan dapat terasa apabila tingkat potensi tidak imbang dengan tingkat realisasi aktual (Galtung 1969, hal. 172).

Dalam jurnalnya Johan Galtung menyebutkan terdapat dua macam bentuk kekerasan yaitu *latent* dan *manifest. Latent* merupakan suatu kondisi terjadinya kekerasan namun kekerasan tersebut tidak terlihat. Terdapat batasan pemaham mengenai definisi *latent* yang dijelaskan oleh Johan Galtung supaya pembaca lebih mudah memahami definisi *latent. Latent* merupakan suatu ketidakstabilan dalam suatu situasi yang berdampak pada rendahnya aktualisasi yang dapat memacu terjadinya kekerasan yang selama ini hanya terpendam (Galtung 1969, hal. 172).

Manifest merupakan suatu kondisi terjadinya kekerasan yang masih dapat ditelaah, sehingga pada saat terjadinya kekerasan tersebut bentuk dan aksi kekerasan dapat disadari sebagai salah satu bentuk tindakan kekerasan (Galtung 1969, hal. 172). Di dalam situasi kekerasan yang dimana terdapat aktor yang terlibat baik objek maupun subjek maka kekerasan tersebut dapat dikatakan sebagai bentuk kekerasan *manifest*, hal ini dikarenakan keterlibatan aktor tersebut menyebabkan pula tindakan kekerasan tersebut terlihat. Ketika subjek secara sadar melakukan kekerasan yang dapat berpotensi mengancam objek maka dapat dikatakan bahwa subjek sedang melakukan kekerasan *manifest* (Galtung 1969, hal. 171).

Dalam struktur sosial dapat terjadi kekerasan *manifest*, contohnya seperti terjadinya kudeta dan pemberontakan. Kudeta dan pemberontakan tersebut merupakan salah satu aksi yang disebabkan oleh ketidakseimbanga antara aktualisasi dan potensi. Kekerasan yang termasuk dalam kekerasan *manifest* merupakan kekerasan yang terjadi secara nyata dan mudah diamati (Galtung 1969, hal. 172).

Berdasarkan data yang sudah penulis bahas di bab sebelumnya, dapat dikatakan bahwa isu *gender pay gap* era Donald Trump ini dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk kekerasan *latent*. Hal ini dikarenakan tidak adanya data ataupun penjelasan yang menggambarkan bahwa adanya isu *gender pay gap* tersebut yang berdampak pada fisik objek ataupun tidak ada data yang menjelaskan bahwa terdapat kekerasan yang dapat dilihat, diobservasi secara langsung seperti salah satu bentuk dari kekerasan *manifest*. Donald Trump menjelaskan bahwa kekerasan yang bersifat *manifest* adalah kekerasan yang terdapat dampak fisik atau kekerasan yang dapat diobservasi karena dampak dari kekerasan tersebut dapat dilihat secara langsung (Galtung 1969, hal. 172).

Jika dilihat dari dampak yang disebabkan oleh adanya diskriminasi ini maka dapat dikatakan kekerasan tersebut bersifat *latent* karena adanya diskriminasi tersebut dapat berpengaruh bagi pekerja sebagai objek dari isu *gender pay gap* ini. Diskriminasi tersebut dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk dari adanya kekerasan yang dapat mengancam objek dan berpengaruh bagi tatanan sosial objek tersebut. Kemudian kekerasan yang dilakukan oleh subjek juga termasuk kekerasan karena faktor tidak sengaja (*unintended*) dan dampak dari adanya isu tersebut berpengaruh bahkan dapat mengancam psikologis dari objek. Dampak yang mempengaruhi psikologis objek merupakan dampak yang tidak meninggalkan jejak fisik yang dapat diamati secara langsung. Dalam hal ini dapat disimpulkan bawa isu *gender pay gap* yang terjadi di Amerika Serikat ini merupakan salah satu isu dari adanya kekerasan *latent* atau kekerasan yang bersifat tertutup.

3.4 Pandangan Konsep Kekerasan Terhadap Isu *Gender Pay Gap*

Pada sub bab ini penulis akan menguraikan hasil dari analisis terjadinya kekerasan terhadap isu *Gender Pay Gap* dengan menggunakan dimensi-dimensi kekerasan versi Johan Galtung. Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis akan dijabarkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Konsep Kekerasan dalam Isu *Gender Pay Gap*

No.	Dimensi Konsep Kekerasan	Kekerasan dalam *Gender Pay Gap*
1	Subjek kekerasan	Pemerintah Amerika Serikat
2	Objek kekerasan	Pekerja perempuan
3	*Gender pay gap* terjadi karena tidak sengaja atau *unintended*	Adanya perbedaan jenis pekerjaan, usia pekerja, background pendidikan dan dukungan Ivanka Trump terkait kesetaraan.
4	Subjek mendapatkan *reward* (pendekatan positif) atas tindakan yang dilakukan	Hasil dari diberlakukannya kembali kebijakan tersebut menghasilkan citra yang baik terhadap kondisi Amerika Serikat
5	Dampak kekerasan terhadap psikologis objek	Adanya stigma masyarakat yang secara tidak langsung memberi dampak bagi psikologis objek
6	Kekerasan yang terjadi membentuk adanya *latent*	Isu terjadi karena tidak sengaja dan berpengaruh pada psikologis objek maka kekerasan tersebut tidak dapat di observasi

Sumber: Jurnal Johan Galtung *"Violence, Peace and Peace Research"* 1969

Penulis akan menjabarkan hasil dari analisis dengan mengkorelasikan isu *gender pay gap* dengan dimensi-dimensi dari konsep kekerasan versi Johan Galtung.

Adapun penjabaran hasil analisis dari sub bab ini merupakan gabungan dari bab-bab yang sebelumnya. Dalam kekerasan terdapat 6 dimensi yang penulis gunakan untuk menganalisis isu tersebut, adapun 6 dimensi tersebut yaitu; subjek kekerasan, objek kekerasan, *intended-unintended*, pengaruh pendekatan positif dan negatif, dampak bagi fisik dan psikologis, dan dimensi yang terakhir *manifest - latent*.

Dimensi yang pertama, menjelaskan mengenai terjadinya suatu kekerasan yang disebabkan oleh subjek yang memiliki suatu kekuasaan. Dalam isu ini pemerintah Amerika Serikat merupakan subjek dari adanya isu *gender pay gap* yang menyebabkan kekerasan. Hal ini dilihat dari keputusan yang diambil oleh Pemerintah Amerika Serikat sebagai negara yang memiliki kedudukan yang tinggi dalam mengatasi persoalan ketimpangan upah yang sudah terjadi sejak beberapa dekade ke belakang.

Dimensi yang kedua, menjelaskan mengenai pekerja perempuan yang menjadi objek dari adanya isu *gender pay gap* ini. Dalam dimensi ini objek dipahami sebagai korban dari adanya kekerasan yang memberi dampak baik itu fisik maupun psikologis. Dalam hal ini adanya ketimpangan penetapan upah tersebut terjadi atas tindakan dari subjek yang memiliki kekuasaan penuh. Dalam hal ini pekerja perempuan hanya sebagai objek yang menerima setiap keputusan yang telah ditetapkan oleh subjek meskipun keputusan tersebut dapat berpengaruh bagi ruang gerak sosial objek.

Dimensi yang ketiga, menjelaskan mengenai dimensi *unintended-intended* atau faktor terjadinya kekerasan tersebut karena tidak sengaja atau sengaja. Dalam isu ini pemerintah Amerika Serikat termasuk dalam dimensi *unintended* atau tidak sengaja. Hal ini terjadi karena keputusan yang diambil oleh Donald Trump mengenai penetapan upah tidak memiliki tujuan untuk menyakiti objek. Hal ini dapat diketahui dengan

adanya dukungan dari Ivanka Trump yang tidak setuju adanya diskriminasi penetapan upah. Selain itu terdapat beberapa faktor pendukung yang menjadi alasan mengapa dapat terjadinya adanya ketimpangan upah pada pekerja.

Dimensi yang keempat, menjelaskan mengenai pengaruh pendekatan positif dan negatif. Dalam isu *gender pay gap*, pemerintah Amerika Serikat dibawah era Donald Trump dianggap berhasil memenuhi kepentingannya dan hal ini membawa dampak yang positif bagi partai Donald Trump itu sendiri.

Dimensi yang kelima, diantara dua dampak pada dimensi kekerasan penulis melihat ada satu dampak kekerasan yang terjadi karena adanya isu *gender pay gap* yaitu dampak psikologis, namun tidak menutup kemungkinan bahwa tidak ada dampak fisik didalamnya. Dampak psikologis terjadi karena pekerja perempuan lebih banyak mengalami tekanan yang dimana itu dapat mempengaruhi mental health objek tersebut. Ancaman tersebut dapat mempengaruhi dan juga dapat menghambat ruang gerak objek. Johan Galtung menjelaskan bawa dampak psikologis adalah dampak yang berpengaruh bagi kehidupan sosial individu.

Dimensi yang keenam membahas mengenai kekerasan yang terjadi pada isu *gender pay gap* merupakan kekerasan yang dikategorikan sebagai kekerasan yang bersifat *latent*. *Latent* merupakan situasi yang tidak terlihat dapat terjadi kekerasan di dalamnya, namun tidak menutup kemungkinan bahwa kekerasan tersebut akan benar-benar terjadi. Dalam isu *gender pay gap* jika dilihat secara langsung tidak terlihat bahwa terdapat dampak yang menyebabkan kekerasan di dalamnya. Hal ini dikarenakan kekerasan tersebut terjadi karena tidak ada dampak yang disebabkan oleh

kekerasan tersebut yang terlihat dan dapat secara langsung di observasi. Selain itu isu *gender pay gap* ini merupakan isu yang terjadi atas dasar tidak sengaja.

BAB IV
PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Gender pay gap adalah suatu isu sosial yang terjadi di Amerika Serikat sejak beberapa dekade sebelum era Donald Trump. Namun meskipun isu tersebut sudah terjadi sejak lama belum ada penyelesaian yang berhasil menghapuskan sepenuhnya isu ketimpangan penetapan upah tersebut. Pada umumnya *gender pay gap* didefinisikan sebagai isu ketimpangan upah berdasarkan jenis kelamin dari pekerja tersebut. Pada isu ini pekerja laki-laki mendapat upah atau gaji yang lebih besar dibandingkan pekerja perempuan meskipun tidak ada perbedaan jenis pekerjaan diantara keduanya. Sebelum era donald Trump, pemerintahan Amerika Serikat di bawa era Barack Obama membuat suatu kebijakan yang digunakan untuk meminimalisir adanya ketimpangan upah tersebut. Namun pada awal pemerintahan Donald Trump kebijakan tersebut sempat diberhentikan, namun setelah diberhentikannya kebijakan tersebut muncul pro dan kontra yang kemudian membuat Donald Trump memberlakukan kembali kebijakan tersebut.

Setelah dianalisis adanya isu *gender pay gap* ini dapat dikategorikan sebagai salah bentuk kekerasan. Untuk mengetahui lebih lanjut bentuk kekerasan seperti apa yang terjadi dalam isu ini maka penulis akan meneliti isu tersebut menggunakan konsep atau teori dari Johan Galtung. Penulis menggunakan konsep kekerasan yang diambil dari jurnal Johan Galtung yang berjudul *Violence, Peace, and Peace Research* tahun 1969. Di dalam konsep tersebut Johan Galtung menjelaskan bahwa terdapat enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi suatu bentuk kekerasan. Adapun

enam dimensi tersebut antara lain; subjek, objek, *intended-unintended*, pengaruh pendekatan positif dan negatif, dampak kekerasan terhadap fisik dan psikologis, dan *manifest-latent*. Kemudian untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian, penulis menggunakan enam dimensi tersebut yang kemudian akan penulis jelaskan kedalam dua bab.

Pada bab II penulis membagi menjadi 3 bagian untuk menjelaskan 3 dimensi yang kemudian akan penulis lanjutkan pada bab III yang kemudian penulis bagi lagi menjadi 4 bagian yang membahas tentang 3 dimensi lanjutan dari bab sebelumnya untuk melanjutkan analisis yang dilakukan penulis. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh penulis, maka dapat diketahui sebagai berikut bentuk-bentuk kekerasan seperti apa yang dilakukan Amerika Serikat dalam isu *gender pay gap*. Pemerintah Amerika Serikat dapat dikatakan sebagai aktor yang menyebabkan adanya ketimpangan upah tersebut, maka dari itu subjek dari isu *gender pay gap* ini adalah pemerintah Amerika Serikat. Selain itu objek yang menjadi korban dalam isu ini adalah pekerja khususnya pekerja perempuan. Setelah melakukan analisis adanya isu *gender pay gap* ini terjadi karena tidak sengaja atau unintended. Hal ini karena terdapat faktor pendukung lainnya yang menyebabkan terjadinya ketimpangan upah, selain itu Ivanka Trump mendukung pekerja perempuan untuk mendapatkan hak sebagaimana mestinya.

Kemudian dalam isu *gender pay gap* penulis melihat hanya terdapat pendekatan positif di dalamnya. Hal ini dikarenakan Donald Trump sebagai Presiden Amerika Serikat pada saat itu berhasil kembali menjalin kerjasama dengan perusahaan dan kembali mendapatkan kepercayaan masyarakat. Keputusan yang diambil oleh Donald Trump bukan hanya berpengaruh positif bagi dirinya sendiri namun juga berpengaruh

positif bagi partainya. Adanya isu *gender pay gap* ini dapat dikatakan sebagai ancaman yang dapat mempengaruhi psikologi maupun fisik objek. Dalam hal ini peneliti melihat dalam isu terdapat dampak psikologi yang dirasakan oleh objek namun tidak menutup kemungkinan bahwa terdapat dampak fisik didalamnya. Dimensi yang terakhir, isu *gender pay gap* merupakan isu kekerasan yang bersifat *latent*, karena isu kekerasan ini merupakan isu yang tidak dapat diobservasi dan pembuat kebijakan tidak menyadari bahwa isu ini akan menciptakan kekerasan.

Dalam konsep kekerasan Johan Galtung, isu *gender pay gap* merupakan isu yang menyebabkan adanya kekerasan yang dilakukan oleh pemerintah Amerika Serikat sebagai subjeknya dan pekerja perempuan sebagai objeknya. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis setiap dimensinya yang menjelaskan bahwa terdapat unsur kekerasan di dalam isu tersebut.

4.2 Rekomendasi

Penulis melakukan penelitian ini berdasarkan konsep kekerasan versi Johan Galtung, sehingga penulis tidak dapat menganalisis isu ini menggunakan konsep lain karena terdapat batasan konsep didalamnya. Dalam penelitian selanjutnya penulis menyarankan penelitian terhadap isu *gender pay gap* ini dapat dikaji menggunakan perspektif lainnya seperti perspektif hukum yang didalamnya melibatkan konsep-konsep lainnya. Selain itu penulis juga berharap terdapat penelitian yang membahas mengenai pelanggaran HAM yang dilakukan oleh subjek terhadap objek kekerasan.

DAFTAR PUSTAKA

Bakry, Umar S. 2016. *Pedoman penulisan skripsi hubungan internasional*. Yogyakarta: Yogyakarta Deepublish.

Barroso, Amanda, and Anna Brown. 2021. "Gender pay gap in US held steady in 2020." Pew Research Center. https://www.pewresearch.org/fact-tank/2021/05/25/gender-pay-gap-facts/.

BBC NEWS. 2019. "Hanya enam negara yang berikan kesetaraan hak ekonomi bagi pria dan perempuan." BBC. https://www.bbc.com/indonesia/majalah-47446010.

Bivens, Josh, Daniel Costa, Celine McNicholas, Heidi Shierholz, and Marni V. Wilpert. 2018. "Ten actions that hurt workers during Trump's first year: How Trump and Congress further rigged the economy in favor of the wealthy." Economic Policy Institute. https://www.epi.org/publication/ten-actions-that-hurt-workers-during-trumps-first-year/.

Brantley, Kiara. 2020. "Gender pay gap in Trump administration wider than national average: The 19th." ABC News. https://abcnews.go.com/Politics/gender-pay-gap-trump-administration-wider-national-average/story?id=73095144.

Brynin, Malcolm. 2017. *The Gender Pay Gap*. N.p.: Equality and Human Rights Commission. https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-109-the-gender-pay-gap.pdf.

Campbell, Alexia F. 2019. "Gender pay gap: Trump tried to cancel an EEOC rule to collect pay data." Vox. https://www.vox.com/2019/4/26/18515920/gender-pay-gap-rule-eeoc.

Clark, Meredith. 2017. "The Gender Pay Gap in the White House Has More Than Tripled Under Trump." Glamour. https://www.glamour.com/story/gender-pay-gap-white-house-more-than-tripled-trump.

Cox, Jeff. 2018. "Trump has set economic growth on fire. Here is how he did it." CNBC. https://www.cnbc.com/2018/09/07/how-trump-has-set-economic-growth-on-fire.html.

Daugherty, Greg, and Erika Rasure. 2022. “The History of the Gender Wage Gap in America.” Investopedia. https://www.investopedia.com/history-gender-wage-gap-america-5074898.

Dimock, Michael, and John Gramlich. 2021. “How America Changed During Trump's Presidency.” Pew Research Center. https://www.pewresearch.org/2021/01/29/how-america-changed-during-donald-trumps-presidency/.

Fry, Richard. 2022. “During pandemic, some workforce disparities between men, women grew.” Pew Research Center. https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/01/14/some-gender-disparities-widened-in-the-u-s-workforce-during-the-pandemic/.

Galtung, Johan. 1969. “Violence, Peace, and Peace Research.” *Journal of Peace Research* 6 (3): 175.

Galtung, Johan. 1990. “Cultural Violence.” *Journal of Peace Research* 27, no. 3 (August): 294.

Glynn, Sarah J. 2019. “Breadwinning Mothers Continue To Be the U.S. Norm.” Center for American Progress. https://www.americanprogress.org/article/breadwinning-mothers-continue-u-s-norm/.

Guild, Blair. 2017. White House gender pay gap has tripled under Trump. https://www.cbsnews.com/news/white-house-gender-pay-gap-has-tripled-under-trump/.

Ingraham, Christopher. 2017. “Analysis | White House gender pay gap more than triples under Trump.” The Washington Post. https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2017/07/05/white-house-gender-pay-gap-more-than-triples-under-trump/.

Khimm, Suzy. 2017. “Trump halted Obama's equal pay rule. What it Means for Working Women.” NBC News. https://www.nbcnews.com/politics/white-house/trump-killed-obama-s-equal-pay-rule-what-it-means-n797941.

Lopez, German. 2017. “The White House's gender pay gap has more than tripled under Trump.” Vox. https://www.vox.com/identities/2017/7/6/15928082/trump-white-house-gender-pay-gap.

Madowitz, Michael, Seth Hanlon, and Maggie J. Buchanan. 2018. “Under President Trump, Workers Continue to Struggle.” Center for American Progress. https://www.americanprogress.org/article/president-trump-workers-continue-struggle/.

McIntyre, Niamh, and Anisa Holmes. 2019. “Gender pay gap figures: debunking the myths.” The Guardian. https://www.theguardian.com/world/2019/apr/05/gender-pay-gap-figures-debunking-the-myths.

Meara, Katie, Francesco Pastore, and Allan Webster. 2019. “The gender pay gap in the USA: a matching study.” *Journal of Population Economics*, (September). 10.1007/s00148-019-00743-8.

Miller, Claire C. 2017. “How to Close a Gender Gap: Let Employees Control Their Schedules (Published 2017).” The New York Times. https://www.nytimes.com/2017/02/07/upshot/how-to-close-a-gender-gap-let-employees-control-their-schedules.html.

Miller, Kevin, Deborah J. Vagins, Anne Hedgepeth, Kate Nielson, and Raina Nelson. 2011. “WHAT IS THE PAY GAP?” *THE SIMPLE TRUTH ABOUT THE GENDER PAY GAP FALL 2018 EDITION*, 7-17. https://ww3.aauw.org/files/2018/10/AAUW-2018-SimpleTruth-nsa.pdf.

National Women's Law Center. 2020. “OCTOBER 2020 | FACT SHEETThe Wage Gap: The Who, How, Why, and What to Do Equal Pay Is Crucial for All Women.” *The Wage Gap: The Who, How, Why, and What to Do*, October, 2020, 1. https://nwlc.org/wp-content/uploads/2019/09/Wage-Gap-Who-how.pdf.

Raco, Josef R. 2010. *METODE PENELITIAN KUALITATIF JENIS, KARAKTERISTIK, DAN KEUNGGULANNYA*. Jakarta: PT Grasindo.

Raharja, Dinna P. 2020. “Rasisme dan Ketimpangan Sosial di Amerika.” iNews.id. https://www.inews.id/news/internasional/rasisme-dan-ketimpangan-sosial-di-amerika?page=all.

Relman, Eliza. 2017. The gender pay gap in the White House has risen dramatically under Trump. https://www.businessinsider.com/gender-pay-gap-increases-trump-white-house-2017-7?r=US&IR=T.

Ruiz, Michelle. 2017. “President Trump Just Made It Harder for Working Women to Get Equal Pay—And Ivanka's Cool With That.” Vogue. https://www.vogue.com/article/donald-ivanka-trump-roll-back-equal-pay-measure.

Sari, Angguntari C. 2020. “Kredibilitas Amerika di panggung dunia meredup akibat kisruh rasisme. Namun, aktivisme warga Amerika melawan rasisme menjadi inspirasi.” The Conversation. https://theconversation.com/kredibilitas-amerika-di-panggung-dunia-meredup-akibat-kisruh-rasisme-namun-aktivisme-warga-amerika-melawan-rasisme-menjadi-inspirasi-141603.

Schieder, Jessica, and Elise Gould. 2016. ““Women's work” and the gender pay gap: How discrimination, societal norms, and other forces affect women's occupational choices—and their pay.” Economic Policy Institute. https://www.epi.org/publication/womens-work-and-the-gender-pay-gap-how-discrimination-societal-norms-and-other-forces-affect-womens-occupational-choices-and-their-pay/.

Siddiqui, Sabrina. 2017. “Ivanka Trump supports rollback of Obama's policy to close gender pay gap.” The Guardian. https://www.theguardian.com/us-news/2017/aug/30/ivanka-trump-gender-pay-gap-obama-policy-rollback.

Spahr, Ballard. 2019. “District Court Revives Obama-era EEO-1 Reporting Requirements | Alerts and Articles | Insights.” Ballard Spahr. https://www.ballardspahr.com/insights/alerts-and-articles/2019/03/district-court-revives-obama-era-eeo-1-reporting-requirements.\

Stebbins, Samuel, and Thomas C. Frohlich. 2018. “20 Worst Paying Jobs for Women – 24/7 Wall St.” 24/7 Wall St.

https://www.usatoday.com/story/money/careers/2018/12/05/gender-pay-gap-2018-worst-paying-jobs-women/38565069/.

Stieg, Cory. 2020. “How the gender pay gap affects women's mental health.” CNBC. https://www.cnbc.com/2020/03/31/how-the-gender-pay-gap-affects-womens-mental-health.html.

Strother-Adams, Pearlie, and J. Q. Adams. 2001. *Dealing with Diversity: The Anthology*. N.p.: Kendall/Hunt Pub.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission. n.d. “The Equal Pay Act of 1963.” US Equal Employment Opportunity Commission. Accessed February 5, 2022. https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963#.

Wiessner, Daniel. 2019. “EEOC will cease collection of pay data under Obama-era rule.” Reuters. https://www.reuters.com/article/employment-eeoc-idUSL2N2630VT.

World Economic Forum. 2018. “The Global Gender Gap Report 2018.” weforum.org. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf.