

BAB 4 UPAYA *NATION BRANDING* UEA MELALUI ASPEK KESETARAAN GENDER

Bab ini akan membahas mengenai berbagai upaya yang dilakukan Uni Emirat Arab dalam membangun *nation branding* sebagai negara progresif terhadap kesetaraan gender di kawasan MENA.

4.1 Adopsi Norma Internasional Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender merupakan salah satu norma internasional yang tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan muncul dari adanya konstruksi sosial. Penyebaran norma internasional menurut Martha Finnemore dan Kathryn Sikkink ditandai oleh adanya aktor penggerak atau *norm entrepreneur* seperti organisasi internasional dan negara progresif. Dalam hal kesetaraan gender, PBB yang merupakan organisasi internasional berperan sebagai *norm entrepreneur*. PBB membentuk instrumen global yang mendorong kemunculan norma kesetaraan gender melalui Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination (CEDAW) yang diselenggarakan di tahun 1979. Pada masa itu, norma kesetaraan gender masih bersifat persuasif sehingga tidak langsung diterima oleh semua negara anggota PBB. Namun pada tahun 1995, penyebaran norma tersebut semakin meluas setelah diadakannya konferensi Beijing Platform for Action. Konferensi tersebut menetapkan agenda komprehensif tentang pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender global yang diikuti oleh 189 negara anggota PBB. Sejak saat itu, norma kesetaraan gender mulai diadopsi oleh berbagai negara dan diinternalisasi ke dalam sistem domestik negaranya.

Salah satu negara yang mengadopsi norma kesetaraan gender yaitu Uni Emirat Arab. Adopsi norma kesetaraan gender di UEA terjadi secara bertahap. Sejak Uni Emirat Arab berdiri pada tanggal 2 Desember 1971, negara tersebut dikenal sebagai negara Islam yang konservatif. Seluruh kebijakan negara dan aspek kehidupan masyarakat didasarkan pada *sharia* atau nilai-nilai ajaran agama Islam dan tradisi Arab. Hal ini dapat dilihat dalam pembukaan konstitusi UEA yang berbunyi:

“....prepares the people of the Federation for a dignified and free constitutional life while going ahead towards a full-fledged representative democratic regime in an Islamic and Arab community free of fear and anxiety....”
(Goverment of UAE, 2026).

Pada masa awal berdirinya UEA, perempuan di UEA secara implisit dan sementara diakui sebagai agen sosial. Mereka turut serta dalam perekonomian UEA yang pada saat itu bergantung pada sektor pencarian mutiara (Al Oraimi, 2011). Namun setelah UEA mengalihkan perekonomiannya dengan bergantung pada sektor minyak, partisipasi perempuan dalam pekerjaan menjadi sangat terbatas. Dimensi ruang gerak perempuan UEA sangat dibatasi, bahkan mereka cenderung menghabiskan waktu hanya dengan melakukan aktivitas di dalam dan sekitar halaman rumahnya yang tertutup oleh pagar-pegar dan dinding tinggi (Heard-Bey, 2021). Perempuan dilarang untuk meninggalkan rumah mereka kecuali memiliki keperluan penting yang mendesak.

Perempuan UEA di masa berdirinya negara tersebut ditempatkan sebagai kaum subordinat. Kehidupan masyarakat yang berorientasi pada keluarga menyebabkan peranan perempuan hanya terbatas pada peran tradisional yang berfokus pada keluarga dan kehidupan rumah tangga (U.S. Department of State, 2009). Hal tersebut berbanding terbalik dengan ruang gerak laki-laki yang jauh lebih besar bahkan cenderung tidak memiliki batasan. Mereka dapat dengan bebas keluar dari rumah untuk melakukan berbagai aktivitas seperti berdagang hingga melakukan pelayaran. Ini menjadi bukti bahwa di masa itu, diskriminasi terhadap perempuan di UEA dianggap sebagai hal yang wajar dan bersifat struktural.

Pada tahun 1975, General Womens Union (GWU) didirikan oleh Sheikh Fatima binti Mubarak yang merupakan istri dari presiden pertama UEA. GWU adalah lembaga advokasi yang mendukung pemberdayaan perempuan UEA yang berfokus pada peran perempuan dalam keluarga dan rumah tangga. Berbagai inisiatif seperti mewakili perempuan UEA di forum regional dan internasional, melaksanakan pelatihan ekonomi berbasis keterampilan tradisional, membuat program layanan sosial dan kesejahteraan keluarga, hingga melakukan advokasi terkait pendidikan telah dilakukan selama dua dekade sejak GWU didirikan (GWU,

2025). Namun, hal tersebut tidak mengurangi tingkat kesenjangan gender di UEA. Tidak adanya reformasi hukum sistematis yang mendukung perempuan secara substansial menjadi faktor utama mengapa inisiatif yang dilakukan oleh GWU tidak mampu meningkatkan kesetaraan gender di negara tersebut.

Kesenjangan gender di UEA berada pada tingkat tertinggi di antara negara-negara kawasan MENA lainnya di tahun 1995. Berdasarkan data GII yang dikelola oleh UNDP, nilai kesenjangan gender UEA di tahun tersebut mencapai angka 0,764 (UNDP, 2023). Menurut data tersebut, kesenjangan gender di UEA pada tahun 1995 paling terlihat dalam ranah politik dan pemerintahan. Perbandingan persentase laki-laki dan perempuan dalam kursi kabinet pemerintah mencapai 0:100. Perempuan sama sekali tidak memiliki hak dan peranan dalam pengambilan keputusan terkait pemerintahan. Hal ini dikarenakan norma budaya masyarakat UEA yang konservatif menganggap bahwa politik dan pemerintahan tidak sesuai dengan peran tradisional perempuan sebagai ibu dan istri.

Dalam ranah pendidikan, kesenjangan gender mengalami penurunan. Pada tahun 1975, persentase tingkat melek huruf antara perempuan dan laki-laki mencapai 38:58 persen (Embassy of the UAE, 2025). Namun pada tahun 1995, perbandingan perempuan yang mengenyam pendidikan tinggi lebih besar daripada laki-laki UEA, yakni mencapai 55,7% dibanding 53,1% (UNDP, 2023). Hal ini disebabkan oleh program pemerintah UEA yang memprioritaskan kesetaraan pendidikan bagi perempuan dan laki-laki. Pemerintah UEA mendirikan sekolah dan kampus secara terpisah bagi perempuan dan laki-laki. Meski akses pendidikan bagi perempuan mengalami peningkatan, masih terdapat diskriminasi seperti bias struktural dalam pemilihan buku teks dan kurikulum yang ditentukan pemerintah tanpa adanya penyesuaian untuk kebutuhan masing-masing gender (UNHCR Refworld, 2009). Selain itu, perempuan cenderung diarahkan untuk mempelajari bidang yang sesuai dengan peran tradisionalnya seperti guru yang mengajar anak-anak. Hal ini membuktikan bahwa konservatisme sosial dan budaya patriarki masih sangat mempengaruhi pendidikan dan karier perempuan UEA di masa itu (Findlow, 2007).

Angkatan kerja UEA pada tahun 1995 didominasi oleh laki-laki dengan persentase mencapai 92,2%, sedangkan perempuan yang terlibat dalam angkatan kerja hanya sebesar 31,3% (UNDP, 2023). Hal ini disebabkan karena adanya diskriminasi struktural pada sektor formal di mana pekerjaan teknis dan profesional dikuasai oleh laki-laki. Selain itu, perempuan membutuhkan izin dari keluarga laki-laki mereka untuk bekerja di luar rumah. Budaya patriarki dan konservatif yang tidak ramah terhadap perempuan juga menjadi faktor utama mengapa partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di tahun tersebut masih sangat rendah. Mereka cenderung terperangkap dalam peran tradisional yang mengharuskan mereka untuk merawat anak-anak di rumah (Findlow, 2007).

Pada 6 Oktober 2004, UEA meratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW), sebuah perjanjian internasional yang mengatur tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (UAE Ministry of Foreign Affairs, 2016). CEDAW masuk ke dalam kategori norma internasional karena mengatur standar tindakan negara, menjadi acuan dalam pembuatan kebijakan domestik negara anggota PBB, dan mendorong penyebaran nilai-nilai kesetaraan gender sebagai standar perkembangan kehidupan internasional. Interaksi UEA dengan aktor internasional memunculkan proses sosialisasi sehingga UEA melihat kesetaraan gender sebagai norma yang perlu diadopsi untuk mengikuti perkembangan internasional. Adopsi norma ini dilakukan secara selektif dengan reservasi terhadap beberapa pasal yang dianggap tidak sejalan dengan *sharia* atau nilai-nilai Islam (UNHCR Refworld, 2005). UEA kemudian mulai menyesuaikan kebijakan gender di negaranya agar sejalan dengan norma kesetaraan gender yang diadopsinya.

Setelah meratifikasi CEDAW, kesetaraan gender di UEA masuk dalam tahap *norm cascade*. Norma kesetaraan gender mulai diadopsi secara sistemik dan mendapatkan legitimasi dari lembaga-lembaga federasi UEA. Pada tahun 2006, pemerintah UEA melalui arahan Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum yang merupakan wakil presiden sekaligus perdana menteri UEA dan penguasa Dubai mendirikan Dubai Women Establishment (DWE). DWE berfungsi sebagai lembaga advokasi bagi perempuan yang diketuai oleh Sheikha Manal. DWE menyediakan

berbagai pelatihan profesional yang mendukung peran perempuan di sektor publik dan swasta. Bersama dengan GWU, DWE menjalin interaksi sosial dan aktif dalam berbagai forum global yang dijalankan oleh organisasi internasional dengan tujuan mendukung tercapainya kesetaraan gender (Emirates News Agency - WAM, 2008). Salah satunya yaitu mendukung berdirinya UN Women yang menangani permasalahan terkait kesetaraan gender di dunia pada tahun 2010. Saat itu, UEA menjadi salah satu mitra awal yang memberikan anggaran dana inti sekitar 26 juta USD sebagai bentuk dukungan terhadap promosi kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan (UAE Ministry of Foreign Affairs, 2026) . Pada tahun 2013, UEA terpilih menjadi anggota Executive Board UN Women (Permanent Mission of the UAE to the UN, 2017). Sejak saat itu, UEA secara aktif ikut serta dalam pengambilan keputusan global terkait kesetaraan gender.

Sementara itu, pada tahun 2015, PBB menetapkan kesetaraan gender sebagai salah satu aspek pembangunan berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* nomor 5 (SDG 5). Di tahun yang sama, UEA melalui GWU secara resmi meluncurkan *National Strategy for Empowerment of Emirati Women* 2015-2021 (NSEEW) yang bertujuan untuk menyediakan kerangka perencanaan kerja jangka panjang bagi pemerintah federal maupun lokal, sektor swasta, dan organisasi sosial agar dapat meningkatkan kualitas hidup perempuan UEA dan menjadikan mereka sebagai bagian dari aktor pembangunan nasional (Government of UAE, 2024). UEA juga membentuk *Gender Balance Council* (GBC) sebagai lembaga yang menangani permasalahan gender. Melalui GBC, UEA berkomitmen untuk mengintegrasikan nilai-nilai SDG 5 ke dalam kebijakan domestiknya.

Pada tahun 2016, UN Women bekerja sama dengan GWU sebagai lembaga pemberdayaan perempuan di UEA membuka UN Women Liaison Office Abu Dhabi yang berfungsi sebagai kantor penghubung UN Women pertama di kawasan MENA (UN Women, 2016). Pembukaan kantor tersebut merupakan salah satu upaya UN Women dalam mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di kawasan MENA. Bahkan pada tahun 2017, perwakilan UEA yakni Lana Nusseibeh terpilih sebagai Presiden Executive Board (Permanent Mission of the UAE to the UN, 2021). Di era kepemimpinannya, UEA berfokus pada

pemberdayaan perempuan dan mengadopsi UN Women Strategic Plan 2018-2021 yang digunakan sebagai pedoman untuk implementasi program kerja UN Women menuju target SDGs 2030.

Selain itu, UEA yang terletak di kawasan rawan konflik memberikan dukungan terhadap agenda Women, Peace, and Security (WPS) yang berasal dari Resolusi 1325 United Nations Security Council pada tahun 2000. WPS yang berfokus pada keterlibatan perempuan terhadap perdamaian dan keamanan global khususnya dalam proses pencegahan, penyelesaian, dan pemulihan pasca konflik dipandang sebagai alat diplomasi gender dan keamanan yang strategis. Untuk membuktikan komitmennya terhadap implementasi Resolusi 1325, UEA menyelenggarakan program pelatihan militer dan pemeliharaan perdamaian yang diikuti oleh 134 perempuan dari tujuh negara Arab pada Mei 2019 dan dilanjutkan dengan pelatihan militer kedua pada 2020 yang diikuti oleh para perempuan dari negara-negara di kawasan Arab, Afrika, bahkan Asia (Permanent Mission of the UAE to the UN, 2019). Program tersebut mengajarkan para perempuan tentang pelatihan militer tingkat dasar, pemeliharaan perdamaian, pertolongan pertama, dan jiu-jitsu guna membekali perempuan untuk melindungi diri dan komunitasnya saat masa konflik.

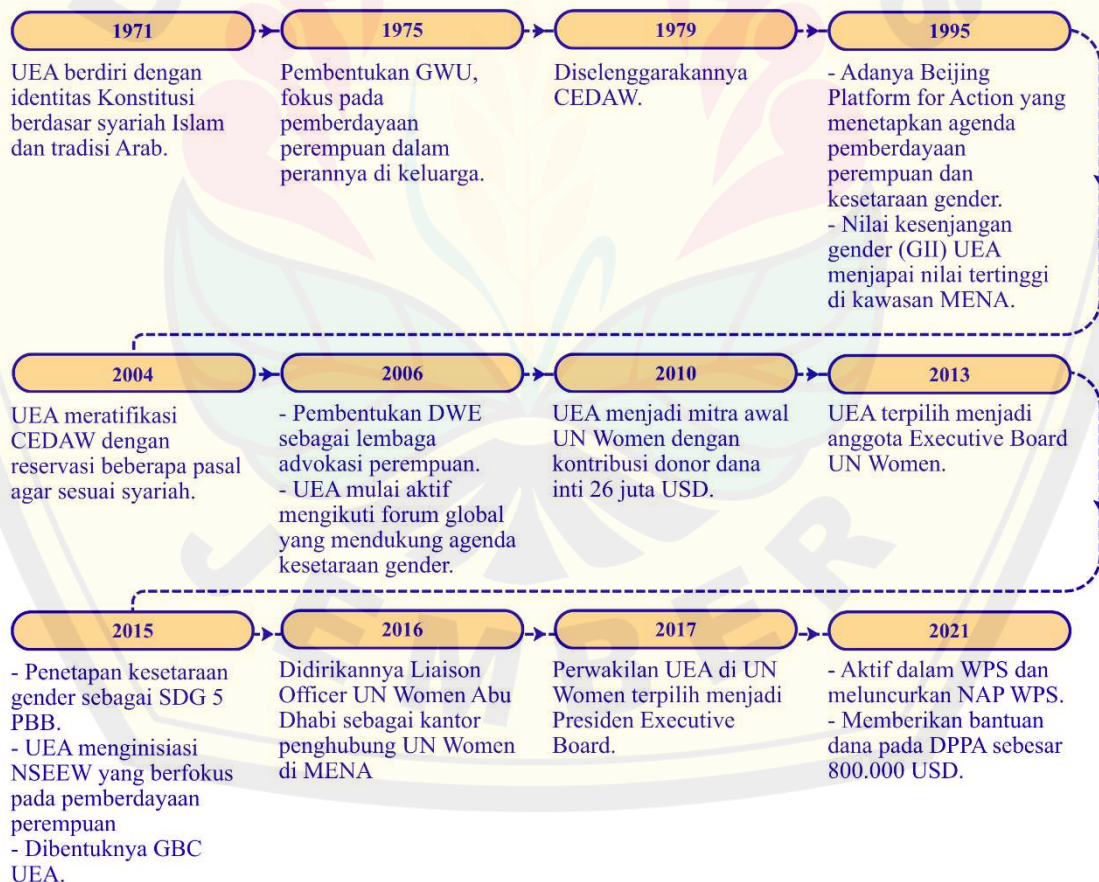
UEA juga terus berkomitmen untuk memprioritaskan implementasi Resolusi 1325 dengan meluncurkan National Action Plan WPS pada tahun 2021. Rencana tersebut bertujuan untuk meningkatkan dan memperkuat peranan perempuan dalam proses diplomasi, mediasi, hingga peacekeeping di wilayah konflik melalui kebijakan luar negeri dan upaya perdamaian internasional yang terintegrasi dengan perspektif gender (UAE Ministry of Foreign Affairs, 2021a). Dengan demikian, UEA menjadi negara pertama yang mengimplementasikan Rencana Aksi Nasional WPS di kawasan MENA dan semakin memperkuat citra progresifnya terhadap kesetaraan gender.

Di tahun yang sama, UEA juga memberikan bantuan pendanaan sebesar 800.000 USD kepada United Nations Department of Political and Peacebuilding Affairs (DPPA) untuk mendukung agenda WPS termasuk mendukung peranan perempuan dalam jalannya proses mediasi, pengambilan keputusan, meningkatkan

pertumbuhan ekonomi pasca konflik, hingga dialog perdamaian di dunia (UAE Ministry of Foreign Affairs, 2021b). Melalui berbagai kontribusi tersebut, UEA berhasil meningkatkan indeks WPS negaranya dari yang awalnya hanya sebesar 0,746 pada tahun 2018 menjadi 0,872 pada tahun 2026 (GIWPS, 2026). Angka tersebut membuat UEA berada di peringkat 20 indeks WPS dunia dan peringkat pertama di antara negara-negara kawasan MENA lainnya. Tahapan ini membuktikan bahwa UEA tidak lagi berperan sebagai pihak penerima norma saja, melainkan sebagai pihak yang secara aktif ikut mendukung jalannya proses penyebaran norma di tingkat global.

Berikut ini merupakan *timeline* lengkap proses adopsi norma kesetaraan gender oleh UEA:

Timeline Adopsi Norma Kesetaraan Gender UEA



Gambar 4. 1 Timeline Proses Adopsi Norma Kesetaraan Gender oleh UEA

4.2 Upaya *Nation Branding* Kesetaraan Gender UEA

Berdasarkan konsep *nation branding* menurut Anholt, citra suatu negara dibangun melalui enam dimensi yang saling melengkapi. Enam dimensi *nation branding* dalam upaya UEA sebagai negara progresif terhadap kesetaraan gender di kawasan MENA direpresentasikan melalui kampanye digital, narasi pemerintah, diselenggarakannya agenda internasional, hingga adanya interaksi dengan aktor global.

4.2.1 *Governance*

Dimensi ini berkaitan dengan transparansi tata kelola dan persepsi masyarakat internasional tentang kompetensi dan integritas pemerintah UEA dalam membuat kebijakan pro gender domestik maupun kebijakan luar negerinya. Sejak meratifikasi CEDAW, UEA mulai melakukan reformasi kebijakan di berbagai aspek agar sesuai dengan norma tersebut. Kebijakan dibuat agar lebih menghormati dan memperlakukan masyarakat secara adil tanpa adanya diskriminasi. Kebijakan politik menjadi salah satu aspek yang mendapat reformasi. Selama awal berdirinya UEA hingga sebelum tahun 2004, anggota Federal Nation Council UEA hanya terdiri dari anggota laki-laki (Alzaabi & Yaiche, 2023). Anggota FNC pada masa itu dipilih langsung oleh penguasa masing-masing Emirat. Budaya patriarki yang melekat kuat menyebabkan penguasa tidak memiliki pertimbangan untuk menjadikan perempuan sebagai anggota FNC sehingga partisipasi politik perempuan kala itu sangat terbatas.

Reformasi kebijakan politik UEA mulai menunjukkan kemajuan sejak diumumkannya program pemberdayaan politik pada tahun 2005. Program tersebut bertujuan untuk meningkatkan partisipasi politik terutama bagi kaum perempuan di UEA yang dimulai dari pelaksanaan pemilu FNC pertama pada tahun 2006. Pemilu dilaksanakan dengan cara *electoral colleges* yang berarti setengah anggota parlemen ditunjuk langsung oleh penguasa dan setengah lainnya dipilih melalui pemilu sesuai dengan Resolusi Dewan Tertinggi No. 4 Tahun 2006 (Alzaabi & Yaiche, 2023). Hasilnya Dr. Amal Al-Qubaisi menjadi anggota FNC perempuan pertama yang memenangkan pemilu, di samping itu juga terdapat 8 anggota perempuan FNC lainnya yang ditunjuk langsung oleh

para penguasa Emirat. Hal tersebut membuat representasi perempuan di FNC meningkat dari yang awalnya 0% menjadi 22,5% (Alzaabi & Yaiche, 2023).

Kebijakan kesetaraan gender di sektor politik terus berkembang dan mencapai puncaknya sejak adanya Dekrit Presiden No.1 tahun 2019 yang menetapkan kuota kursi FNC sebesar 50% bagi perempuan (IPU Parline, 2023). Kebijakan *top-down* tersebut menjadikan UEA sebagai negara pertama yang menetapkan kuota sebesar 50% bagi perempuan di lembaga legislatif secara eksplisit sekaligus menjadi negara dengan representasi politik perempuan tertinggi di kawasan MENA sejak tahun 2019 hingga saat ini (UNDP, 2023).

Selain itu, pembentukan GBC sebagai institusi gender pada tahun 2015 membuat reformasi kebijakan gender menjadi lebih terstruktur. GBC berupaya untuk mengintegrasikan kesetaraan gender ke dalam peraturan perundang-undangan, kebijakan, hingga pengimplementasiannya serta menjadikan kesetaraan gender sebagai pilar pembangunan nasional berkelanjutan bagi masyarakat UEA (GBC UAE, 2026).

4.2.2 *Tourism*

Sektor pariwisata menjadi salah satu dimensi *nation branding* dalam model hexagon Anholt. Promosi pariwisata tidak hanya berfungsi untuk menarik jumlah wisatawan, melainkan juga sebagai sarana untuk membangun citra negara yang ingin ditampilkan. Negara dapat menunjukkan identitas negaranya melalui promosi pariwisata dengan menggambarkan keunggulan negara serta pengalaman wisatawan yang datang berkunjung (Anholt, 2007).

Sebelum menjadikan kesetaraan gender sebagai agenda untuk membangun citra internasional, pariwisata Uni Emirat Arab berfokus pada proyek modernisasi dan diversifikasi ekonomi (Government of Abu Dhabi, 2025). Pemerintah berupaya mempromosikan Abu Dhabi sebagai destinasi pariwisata yang menonjolkan sejarah budaya dan tradisi Arab seperti kehidupan masyarakat Bedouin, keunikan warisan tradisional, perdagangan dan pelayaran, hingga penangkapan ikan dan industri mutiara (Visit Abu Dhabi, 2026). Promosi tersebut menggambarkan perempuan sebagai bagian dari tradisi masyarakat Arab. Selain itu, pemerintah juga mentransformasi Dubai menjadi pusat bisnis

dan pariwisata global melalui pembangunan hotel bertaraf internasional, arsitektur bangunan yang lebih modern, hingga pusat hiburan dan perbelanjaan (Government of UAE, 2024). Narasi pariwisata menargetkan kemewahan dan peluang bisnis pada wisatawan kelas atas dan komunitas bisnis (Stephenson & Ali-Knight, 2010).

Pada tahun 2017, pemberdayaan perempuan mulai terintegrasi dalam sektor pariwisata yang dibuktikan dengan Mother of Nation Festival yang diselenggarakan oleh Department of Culture and Tourism Abu Dhabi. Festival tersebut secara eksplisit mempromosikan nilai-nilai pemberdayaan perempuan dan kontribusi perempuan terhadap pembangunan nasional UEA melalui sesi diskusi interaktif dalam salah satu rangkaian acaranya (Department of Culture and Tourism Abu Dhabi, 2017). Department of Culture and Tourism Abu Dhabi juga membentuk Dewan Perempuan pada tahun 2020 untuk mendukung perkembangan representasi perempuan melalui institusi dan kegiatan yang diselenggarakan DCT (Department of Culture and Tourism Abu Dhabi, 2020)

Promosi pariwisata UEA semakin berkembang dan ramah gender pada tahun 2025. Hal ini dapat dilihat melalui promosi wisata Dubai yang dipromosikan sebagai destinasi wisata yang modern dan inklusif dengan menjamin keamanan wisatawan perempuan. Situs web resmi pariwisata Dubai menampilkan halaman tentang “*Solo Female Travel in Dubai*” membangun persepsi bahwa Dubai merupakan salah satu destinasi wisata yang aman, ramah, dan menawarkan berbagai pengalaman menarik bagi perempuan yang bepergian sendiri (Visit Dubai, 2025a). Narasi tersebut juga didukung indeks keamanan global oleh InsureMyTrip yang menetapkan Dubai sebagai kota paling aman di dunia dengan skor total 7,71 dari 10 dan 86,23 untuk aspek rasa aman tanpa memandang gender (Visit Dubai, 2025b).

4.2.3 People

Reputasi masyarakat lokal juga menjadi aspek penting dalam membangun *nation branding*. Keramahan dan keterbukaan masyarakat hingga rendahnya tingkat diskriminasi berperan penting untuk membentuk citra positif di lingkungan global. Pemerintah UEA berupaya membangun narasi kolektif

bahwa masyarakat UEA merupakan masyarakat yang modern, terbuka, dan toleran terhadap perbedaan dan keberagaman (UAE Nation Brand, 2026). Pada aspek kesetaraan gender, modernitas dan keterbukaan masyarakat dapat dilihat melalui perubahan peran perempuan UEA yang tidak lagi terbatas dalam peran tradisional, melainkan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan kepemimpinan nasional.

Sebelum tahun 2004, perempuan sama sekali tidak dilibatkan ke dalam proses pengambilan keputusan dan kepemimpinan nasional hingga terpilihnya Sheikha Lubna Al Qasimi sebagai Menteri Ekonomi dan Perencanaan di kabinet UEA. Hal tersebut membuat Sheikha Lubna menjadi menteri perempuan pertama dan satu-satunya di kabinet dengan persentase 4,8% dibandingkan menteri laki-laki di masa itu (Government of Dubai Media Office, 2026b). Di tahun 2008, jumlah menteri perempuan naik menjadi 4 orang dari 25 menteri di kabinet. Hingga pada tahun 2016, jumlah menteri perempuan dalam kabinet UEA meningkat secara signifikan yakni 8 orang dari total 29 menteri (Alzaabi & Yaiche, 2023). Representasi perempuan di kabinet mencapai angka tertinggi di tahun 2023 dengan 10 menteri perempuan dari total 34 menteri (Government of UAE, 2025). Berikut merupakan tabel perkembangan jumlah perempuan dalam kabinet UEA sejak tahun 2004.

Tahun	Jumlah Perempuan dalam Kabinet UEA	Total keseluruhan Anggota Kabinet UEA
2004	1	21
2006	2	23
2008	4	25
2016	8	29
2020	9	33
2023	10	34

Tabel 4. 1 Perkembangan Representasi Perempuan di Kabinet UEA

Tingginya representasi perempuan di kabinet menghasilkan skor kesetaraan politik UEA mencapai 37,2%. Angka tersebut jauh lebih tinggi

dibandingkan skor negara-negara MENA lainnya. Contohnya di Maroko yang tingkat representasi perempuan dalam politiknya hanya mencapai 18,8% pada tahun 2025 serta di Arab Saudi yang seluruh anggota kabinetnya merupakan laki-laki. Hal tersebut menjadikan UEA sebagai negara dengan kesetaraan politik tertinggi di kawasan MENA berdasarkan laporan Global Gender Gap 2025 (World Economic Forum, 2025).

Selain itu, pemerintah membangun narasi bahwa perempuan merupakan bagian dari aktor pembangunan nasional. Tidak hanya berperan dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan nasional, perempuan UEA juga menjadi representasi sektor ekonomi, sumber daya manusia yang modern, hingga aktor diplomasi negara. Dalam aspek ekonomi, sebanyak 66% tenaga kerja di sektor pemerintahan diisi oleh perempuan dengan lebih dari 30% diantaranya memegang kendali kepemimpinan (DWE, 2026). Partisipasi perempuan dalam aspek ekonomi juga didukung oleh kemajuan pendidikan yang modern. Sebanyak 70% lulusan universitas merupakan perempuan dan 56% lulusan STEM di universitas pemerintah adalah perempuan (DWE, 2026). Perempuan juga dilibatkan sebagai aktor diplomasi UEA sejak tahun 2009. Sebanyak 30% dengan 234 posisi diplomatik UEA diisi oleh perempuan termasuk 42 orang yang ditugaskan untuk misi luar negeri maupun 7 duta besar yang berinteraksi langsung dengan masyarakat dan aktor internasional lain (DWE, 2026). Hal tersebut menjadi bukti tingginya kompetensi dan inklusifitas masyarakat UEA.

4.2.4 Culture & Heritage

Menurut Simon Anholt, setiap negara memiliki ciri khas dan keunikan budaya yang berbeda dalam membangun identitasnya. Warisan kolonial, tradisi, seni karya musisi nama, hingga festival dapat membentuk reputasi positif maupun negatif dalam suatu bangsa (Anholt, 2003). Pemerintah UEA berupaya menghubungkan pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender dengan budaya dan tradisi Arab sebagai identitas nasionalnya. Pada tahun 2014, pemerintah UEA secara resmi menetapkan tanggal 28 Agustus sebagai hari peringatan perempuan Emirat atau Emirati Women's Day. Pemilihan tanggal

tersebut didasarkan pada tanggal berdirinya GWU sebagai lembaga pemberdayaan perempuan pertama di UEA (Emirates News Agency - WAM, 2014). Emirati Women's Day diperingati untuk menghargai kontribusi perempuan sebagai bagian dari aktor pembangunan nasional. Dalam hal ini, pemberdayaan perempuan dinarasikan sebagai bagian dari nilai dan identitas budaya lokal Emirati yang setiap tahunnya dirayakan oleh seluruh masyarakat UEA.

Selain itu, upaya branding melalui budaya juga dilakukan melalui agenda acara internasional. Contohnya yaitu dibangunnya Women's Pavillion dalam acara World Expo 2020 Dubai yang diselenggarakan berskala internasional dengan melibatkan 192 negara peserta sejak Oktober 2021 hingga Maret 2022.



Gambar 4. 2 Bangunan Womens Pavilion pada Acara Expo World 2020 Dubai
(<https://www.optionstheedge.com/topic/people/look-back-cartier%E2%80%99s-womens-initiative-and-new-impact-awards-expo-2020-dubai>)

Pada acara tersebut, UEA bersama UN Women dan Cartier mendirikan paviliun khusus perempuan (Womens Pavilion) pertama sebagai simbol peranan perempuan yang berkontribusi dalam pembangunan dengan mengusung tema When Women Thrives, Humanity Thrives (Gulf News, 2021). Women pavilion berupaya menentang stereotip peran perempuan dan membuka adanya peluang baru bagi perempuan di berbagai sektor dengan berlandaskan contoh yang

ditunjukkan UEA dalam program pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender di negaranya. Womens pavilion menampilkan pameran berjudul New Perspective yang memuat video, narasi dan program mengenai sejarah peran perempuan di masa lalu hingga masa kini (Ean, 2022). Berbagai karya seni fotografi, film, virtual reality, hingga seni audio-visual ditampilkan sebagai bentuk ekspresi budaya Arab. Penggunaan kaligrafi Arab juga secara khusus ditampilkan sebagai konstruksi pesan perdamaian, persatuan, dan kesetaraan gender (Government of Dubai Media Office, 2021). Women pavilion juga membuat ruang diskusi interaktif dengan program Women in Arabia and Islam yang menampilkan kisah perempuan yang berhasil memimpin dan berkontribusi dalam berbagai kehidupan masyarakat.

Dalam dimensi budaya, pemerintah UEA berusaha memproyeksikan visi negaranya sebagai negara yang modern, progresif, dan menjadi model global bagi pembangunan berkelanjutan dengan fokus sumber daya manusia dan pemberdayaan perempuan melalui Women Pavilion. Women Pavilion menunjukkan pergeseran budaya UEA yang membatasi peran perempuan sebagai peran tradisional kemudian berkembang sebagai bagian pembangunan nasional dengan adanya representasi perempuan di berbagai bidang (Government of Dubai Media Office, 2021). Selama expo berlangsung, GBC juga melaksanakan berbagai aktivitas, sesi, dan diskusi untuk mempromosikan serta berbagi pengetahuan tentang kesetaraan gender.

4.2.5 Investment & Immigration

Investasi menurut Anholt merupakan kemampuan negara dalam memperoleh reputasi internasional agar negara lain tertarik untuk menanamkan modal dan mengelola investasi di negaranya secara berkelanjutan (Anholt, 2007). Investasi dan penanaman modal dalam hal ini tidak hanya berupa modal finansial, tetapi juga sumber daya manusia yang inovatif. Oleh sebab itu, diperlukan adanya keterbukaan imigrasi untuk mampu mendatangkan talenta asing yang ahli dan inovatif dalam mendukung keberhasilan daya tarik iklim investasi (Anholt, 2007).

Pada tahun 2002, pemerintah UEA mendirikan Dewan Pengusaha Perempuan yang berbasis di Dubai (Dubai Business Women Council) untuk mendukung perempuan di sektor bisnis. Namun, persentase keterlibatan perempuan yang terdaftar dalam sektor bisnis di UEA pada tahun tersebut hanya mencapai 5,2% (Itani dkk., 2011). Persentase ini meningkat menjadi 14,7% pada tahun 2006 dengan hanya 0,1% perempuan yang menjalankan bisnisnya secara mandiri (Naguib & Jamali, 2015). Bisnis perempuan UEA di masa itu masih berupa usaha kecil yang diproduksi rumahan dengan modal yang berasal dari modal pribadi/keluarga dan dukungan khusus oleh pemerintah diberikan secara terbatas.

Pemerintah UEA mulai menjadikan pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender sebagai agenda nasional melalui pemberlakuan NSEEW 2015-2021. Pada dimensi *investment and immigration*, UEA berupaya membangun reputasi melalui citra keterbukaan iklim investasi dan menonjolkan kesetaraan gender yang inklusif dengan menampilkan perempuan sebagai pelaku bisnis, investor, maupun aktor ekonomi (ADGM, 2024). Salah satu upaya tersebut ditunjukkan dengan adanya program She Wins Arabia yang diluncurkan oleh Abu Dhabi Global Market (ADGM) bersama International Finance Corporation (IFC) pada tahun 2021. Program ini bertujuan untuk membantu perusahaan *start-up* yang dijalankan oleh pengusaha perempuan di wilayah MENA untuk memperoleh konsultasi dan pelatihan, mentorship, serta akses terhadap investor dan pendanaan (ADGM, 2021).

Sejak dilaksanakannya putaran pertama di 2021, program ini telah memberikan pelatihan manajemen dan finansial kepada sekitar 80 perempuan pendiri *start-up* (IFC, 2022b). Perempuan tersebut berasal dari 8 negara kawasan MENA termasuk Aljazair, Mesir, Yordania, Maroko, Tunisia, UEA, West Bank dan Gaza, hingga Yaman. Selain itu, sebanyak 20 manajer investasi juga dilibatkan dalam mendukung dan menanamkan investasi terhadap perusahaan yang dipimpin perempuan. Sekitar 15 lembaga keuangan pihak ketiga dan 15 akselerator *start-up* juga dihubungkan dengan 50 *start-up* perempuan melalui

kegiatan networking dan pitch competition³ (IFC, 2022a). Pada putaran kedua yang dilaksanakan pada tahun 2023, jumlah perempuan yang dijangkau meningkat menjadi lebih dari 100 perempuan dari 15 negara MENA dengan cakupan di berbagai sektor termasuk e-commerce, software, teknologi finansial, hingga teknologi edukasi maupun kesehatan (Government of Dubai Media Office, 2023).

Di samping itu, legislasi yang mendukung kesetaraan gender di lingkungan kerja juga dikembangkan untuk menunjang daya tarik iklim investasi. Pada tahun 2018, kabinet UEA menyetujui rancangan undang-undang tentang kesetaraan gaji dan upah bagi laki-laki dan perempuan untuk nilai pekerjaan yang setara. Selain itu, pemerintah UEA memperbarui peraturan ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Dekrit Federal No. 33 Tahun 2021 yang memuat hak-hak pekerja perempuan termasuk larangan pemecatan dengan alasan kehamilan, hak atas cuti kehamilan, hingga hak istirahat untuk menyusui (PCHR, 2026). Pemerintah UEA juga memperkenalkan kebijakan cuti orang tua berbayar (*paid parental leave*)⁴ bagi laki-laki dan perempuan yang bekerja di sektor privat. Aturan anti-diskriminasi di lingkungan kerja juga ditekankan melalui Undang-Undang Dekrit Federal No. 34 Tahun 2023.

Pada aspek immigration, pemerintah menerapkan pemberlakuan Golden Visa yang mengizinkan pebisnis, investor, ilmuwan, hingga tenaga kerja profesional asing untuk tinggal, belajar, dan bekerja di UEA. Bahkan, pebisnis yang berpengalaman dari seluruh dunia dapat mengajukan Golden Visa untuk mendirikan perusahaan. Golden Visa berlaku selama 5-10 tahun sesuai kategori pilihan dan dapat diperpanjang tanpa membutuhkan sponsor lokal (Ministry of Economy & Tourism - UAE, 2026). Selain itu, terdapat juga Green Visa yang diperuntukkan bagi tenaga kerja ahli, freelancer, investor, dan mitra bisnis untuk tinggal di UEA selama 5 tahun. Pemegang Green Visa diizinkan untuk bekerja

³ *Pitch Competition* merupakan kompetisi untuk mempresentasikan ide bisnis atau produk peserta di depan juri dan investor dengan waktu yang terbatas.

⁴ *Parental leave* atau cuti orang tua berbayar merupakan cuti yang diberikan kepada orang tua untuk merawat bayi atau anak yang baru lahir selama periode tertentu.

maupun menjalankan bisnis tanpa sponsor lokal dan bahkan dapat mensponsori anggota keluarganya (Government of UAE, 2026a).

Berdasarkan World Investment Report oleh UNCTAD, investasi asing langsung atau Foreign Direct Investment (FDI) yang masuk ke UEA pada tahun 2002 hanya sebesar 95 juta USD. Jumlah tersebut mengalami peningkatan drastis menjadi 14,19 miliar USD pada tahun 2007. Pada tahun 2008, angka FDI mengalami penurunan menjadi 5,06 miliar USD dan 1,13 miliar USD di tahun 2009. Selanjutnya, angka FDI mengalami pemulihan di tahun 2010 hingga 2018 dengan nilai 9,57 miliar USD hingga 10,385 miliar USD (World Bank, 2026). Dan pada tahun 2019, angka FDI mengalami akselerasi signifikan dari sebesar 17,87 miliar USD menjadi 48,3 miliar USD di tahun 2025. Hal tersebut membuat UNCTAD menetapkan UEA menjadi negara dengan destinasi FDI terbesar ke-9 di dunia pada 2025 (Government of Dubai Media Office, 2026a).

Berbagai program pemberdayaan perempuan di sektor bisnis dan kebijakan kesetaraan gender di lingkungan kerja tersebut dilakukan untuk menciptakan iklim investasi yang lebih inklusif dan ramah gender. Selain itu, kemudahan imigrasi menjadi daya tarik bagi investor untuk menanamkan modal dan talenta asing bekerja di UEA. Hal ini dapat dilihat dengan peningkatan arus FDI yang terjadi bersamaan dengan upaya strategi *nation branding* UEA untuk memperkuat daya tarik investasi dengan menonjolkan citra sebagai negara modern, terbuka, dan progresif gender.

4.2.6 Exports

Ekspor merupakan kegiatan menjual atau mengirimkan barang dan jasa dari dalam ke luar negeri. Ekspor masuk ke dalam dimensi *nation branding* menurut Anholt karena persepsi masyarakat internasional dapat terbentuk melalui produk atau jasa yang dikirim oleh suatu negara ke luar negeri maupun perusahaan dan pelaku ekonomi yang melakukan ekspor. Selain berkaitan dengan distribusi barang dan jasa, ekspor dapat memberikan kesan yang melekat pada negara asal yang memproduksi barang sehingga dapat menjadi representasi untuk meningkatkan reputasi negara di pasar internasional (Anholt, 2007).

Sebelum tahun 2002, perempuan UEA pemilik bisnis masih menjadi aktor perdagangan dalam skala kecil yang terbatas di lingkungan domestik. Pemerintah UEA kemudian membentuk Dubai Business Women Council (DBWC) di tahun 2002 (Itani dkk., 2011). Melalui DBWC, perempuan pemilik bisnis mendapatkan pendidikan, pelatihan, networking, hingga workshop dan seminar yang dapat mendukung kesiapan jaringan bisnis perempuan untuk masuk ke dalam pasar global (DBWC, 2026).

Pada dimensi ekspor, pemerintah membangun branding melalui kerja sama dengan lembaga internasional untuk mendukung keterlibatan pebisnis perempuan dalam pasar global. Contohnya pada tahun 2018, pemerintah UEA melalui Dubai Exports sebagai bagian dari Dubai Department of Economy and Tourism (DET) bekerja sama dengan International Trade Centre (ITC) dan perusahaan pengiriman global United Parcel Service (UPS) dalam program SheTrades MENA (Dubai DET, 2024). SheTrades MENA yang berbasis di Dubai merupakan program penghubung pengusaha perempuan dengan perdagangan internasional. Program ini secara khusus melayani kawasan MENA dengan tujuan menyediakan platform dan jaringan untuk meningkatkan partisipasi perempuan MENA dalam perdagangan internasional (UNESCO, 2024). Melalui program ini, pebisnis perempuan di kawasan MENA mendapatkan pelatihan tentang logistik, biaya pengiriman, prosedur ekspor, pemasaran melalui sosial media, hingga penjualan produk melalui e-commerce (ITC, 2018).

Selain itu, UEA juga membangun reputasi sebagai negara yang mendukung pebisnis perempuan dalam perdagangan internasional dengan berkontribusi pada peluncuran program Women Exporters in the Digital Economy (WEIDE) Fund. WEIDE Fund merupakan program inisiasi World Trade Organization (WTO) dengan ITC yang diluncurkan pada tahun 2024 melalui WTO Ministerial Conference ke-13 di Abu Dhabi. Program ini bertujuan untuk memberikan bantuan finansial pada pebisnis perempuan di negara berkembang dalam digitalisasi perdagangan internasional (WTO, 2024).

Kontribusi UEA dalam program ini yakni sebagai pemberi donor finansial pertama sebesar 5 juta USD.

4.3 Instrumen Soft Power dalam *Nation branding* UEA

Sejak memberlakukan kesetaraan gender sebagai salah satu aspek *nation brandingnya*, instrumen *soft power* di UEA mengalami peningkatan signifikan. Hal ini dapat dilihat melalui meningkatnya reputasi UEA dalam beberapa indeks global. Salah satunya yaitu dalam laporan Global Gender Gap 2025, UEA berada di peringkat 1 sebagai negara dengan kesetaraan gender tertinggi di kawasan MENA. Selain itu, UEA juga menempati peringkat 1 global pada lima indikator kesetaraan gender di antaranya yaitu aspek pendidikan dasar perempuan, pendidikan menengah, pendidikan tinggi, rasio kelamin pada kelahiran, serta partisipasi perempuan di parlemen (World Economic Forum, 2025). Pencapaian tersebut membuat UEA mendapat pengakuan internasional sebagai negara pemimpin kesetaraan gender di kawasan MENA.

Kesetaraan gender menjadi salah satu aspek yang menjadi sumber daya tarik global UEA. Adanya berbagai program dan kebijakan mengenai gender sebagai proyeksi identitas nasional UEA meningkatkan kekuatan pada enam dimensi *nation branding* menurut Anholt, yaitu *governance, people, tourism, culture and heritage, investment and immigration*, serta *exports*. Hal tersebut membangun reputasi UEA sebagai negara yang mendukung kesetaraan gender. Reformasi kebijakan yang lebih ramah gender dan adanya institusi terkait gender membuktikan bahwa pemerintah UEA menghormati hak dan memperlakukan masyarakatnya dengan adil tanpa memandang gender. Adanya narasi sebagai destinasi wisata yang aman dan menawarkan pengalaman menarik bagi perempuan membuktikan adanya integrasi kesetaraan gender dalam sektor pariwisata.

Selain itu, peningkatan representasi perempuan dalam berbagai sektor dan peran perempuan dalam pembangunan nasional membuktikan tingginya toleransi dan keterbukaan masyarakat terhadap nilai-nilai kesetaraan gender sehingga membentuk persepsi masyarakat yang inklusif dan modern. Perkembangan peran perempuan di UEA juga diproyeksikan melalui berbagai karya seni seperti film,

fotografi, pameran, dan festival. Melalui hal tersebut, pemerintah berupaya membentuk persepsi bahwa nilai kesetaraan gender dapat dicapai tanpa harus meninggalkan budaya dan tradisi Arab.

UEA juga mendukung integrasi kesetaraan gender dalam sektor bisnis dan lingkungan kerja melalui program yang mendukung pengusaha perempuan serta regulasi tentang ketenagakerjaan. Hal ini menjadi daya tarik iklim investasi UEA karena memiliki kepastian hukum dan tata kelola bisnis yang berkelanjutan. Pemerintah juga menjadikan kemudahan imigrasi sebagai daya tarik bagi investor dan talenta asing yang bekerja di UEA. Pada dimensi ekspor, pemerintah bekerja sama dengan lembaga internasional untuk meningkatkan keterlibatan perempuan dalam perdagangan global.

Menguatnya dimensi *nation branding* yang telah dijelaskan di atas dapat meningkatkan reputasi global yang menjadi salah satu indikator untuk UEA dalam memperoleh *soft power*. Ketika tren *soft power* di kawasan MENA mengalami penurunan, *soft power* UEA justru mengalami peningkatan signifikan. Berdasarkan Global Soft Power Index 2025 yang disusun oleh Brand Finance, UEA berada di peringkat 10 secara global dan peringkat 1 di kawasan MENA sebagai negara dengan *soft power* terkuat (Brand Finance, 2025). Hal ini didorong oleh besarnya pengaruh diplomatik, iklim investasi yang menguntungkan, serta diversifikasi ekonomi yang berkelanjutan.

4.4 Konstruksi Identitas Nasional UEA

Pada awal berdirinya UEA, identitas nasional yang tercantum dalam konstitusi negara tersebut didasarkan pada syariah Islam dan tradisi Arab (Government of UAE, 2026b). Budaya dan tradisi Arab menempatkan peran perempuan terbatas pada lingkup domestik yakni dalam keluarga dan rumah tangga (U.S. Department of State, 2009). Hal tersebut juga berlaku untuk perempuan UEA. Bahkan saat berdirinya GWU di tahun 1975, program pemberdayaan difokuskan pada hal-hal yang menyangkut dengan kehidupan keluarga dan rumah tangga seperti program kesejahteraan keluarga (GWU, 2025).

Pada tahun 2004, UEA meratifikasi CEDAW dengan beberapa reservasi terhadap pasal yang tidak sesuai dengan sharia Islam. Setelah ratifikasi ini, UEA mulai menyesuaikan diri dengan agenda kesetaraan gender internasional. Perempuan mulai masuk ke dalam sektor politik melalui inisiasi simbolisme dan kepemimpinan perempuan yang diawali dengan pengangkatan Sheikha Lubna Al Qasimi sebagai menteri perempuan pertama di kabinet UEA pada tahun 2004 (Gulf News, 2018). Sejak saat itu, peran tradisional perempuan UEA perlahan mengalami modernisasi dan identitas nasional UEA bertransformasi dari konservatif menuju progresif.

UEA semakin menegaskan komitmennya dalam memproyeksikan identitas sebagai negara progresif terhadap kesetaraan gender di kawasan MENA sejak didirikannya Gender Balance Council (GBC) pada tahun 2015. Melalui pernyataan resmi Kementerian Luar Negeri UEA, negara tersebut menyatakan bahwa UEA berkomitmen mempromosikan secara penuh hak-hak perempuan dan pemberdayaan perempuan untuk membangun lingkungan masyarakat yang modern dan progresif (UAE Ministry of Foreign Affairs, 2026).



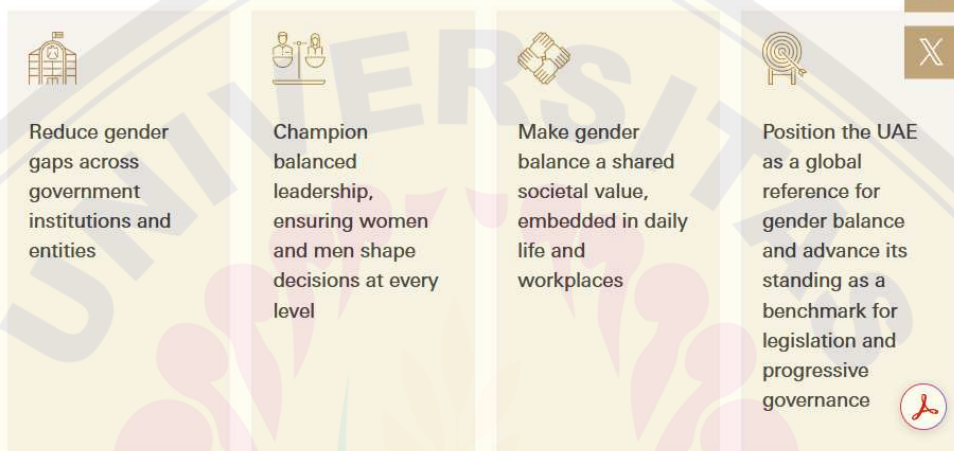
Gambar 4. 3 Pernyataan UEA tentang Komitmennya dalam Promosi Kesetaraan Gender (<https://www.mofa.gov.ae/en/the-ministry/the-foreign-policy/women-rights>)

Pemerintah UEA berupaya memodernisasi pemberdayaan perempuan dengan pembangunan nasional secara konsisten melalui GBC yang bertugas untuk mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan terkait kesetaraan gender di

UEA (UEA Ministry of Cabinet Affairs, 2025). Selain itu, saat ini GBC secara resmi menampilkan narasi untuk menjadikan UEA sebagai model referensi kesetaraan gender global melalui kebijakan dan tata kelola pemerintah yang progresif (GBC UAE, 2026).

WHAT GUIDES OUR WORK

The Council's mandate is carried forward through four strategic objectives:



Gambar 4. 4 Narasi GBC menjadikan UEA model referensi kesetaraan gender global melalui kebijakan dan tata kelola pemerintah yang progresif (<https://gbc.gov.ae/mandate-and-leadership/>)

Keberhasilan pemberdayaan perempuan UEA sebagai pemimpin, diplomat, hingga profesional yang bekerja di bidang STEM dengan menjadikan mereka sebagai simbol perempuan Muslim yang modern juga ditampilkan sebagai narasi branding. Hal ini bertujuan untuk meyakinkan bahwa UEA progresif dalam menjalankan program kesetaraan gender modern namun tetap sejalan dengan nilai-nilai dan budaya Islam (Bucharest University of Economic Studies dkk., 2013).

Konstruksi identitas UEA menjadi bukti bahwa identitas suatu negara tidak bersifat tetap. Melainkan dapat berubah melalui interaksi sosial dan norma-norma yang berlaku secara global. Hal tersebut sesuai dengan teori konstruktivisme yang digunakan sebagai kerangka teori penelitian ini.