

BAB II

GERAKAN FEMINISME DAN KESETARAAN GAJI

2.1. Budaya Patriarki di Korea Selatan dan Tiongkok dalam Dunia Kerja

Budaya patriarki di Korea Selatan dan Tiongkok memiliki pengaruh signifikan terhadap dunia kerja, terutama dalam membentuk pola diskriminasi gender di lingkungan profesional (Puspitarini, 2024). Kedua negara ini memiliki sejarah panjang terkait norma sosial yang menempatkan laki-laki sebagai pihak dominan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Meskipun kedua negara mengalami perkembangan ekonomi yang cukup pesat, kesetaraan gender di dunia kerja masih menjadi tantangan besar.

2.1.1 Akar Budaya Patriarki: Konfusianisme dan Perannya dalam Dunia Kerja

Konfusianisme merupakan sistem filsafat dan etika yang dikembangkan oleh Kong Fuzi (Confucius) pada abad ke-5 SM dan memiliki pengaruh mendalam terhadap struktur sosial di banyak negara Asia Timur, termasuk Korea Selatan dan Tiongkok (Asruchin, 2018). Dalam ajaran Konfusianisme, terdapat konsep hierarki sosial yang sangat kuat, terutama dalam hubungan antara laki-laki dan perempuan. Prinsip utama yang sering dikaitkan dengan budaya patriarki adalah "San Cong Si De" (Tiga Ketaatan dan Empat Kebajikan), yang menempatkan perempuan dalam posisi subordinat terhadap laki-laki sepanjang hidup mereka—patuh kepada ayah saat masih muda, suami setelah menikah, dan anak laki-laki ketika menjadi janda (Rasyid & Lestari, 2023).

Selain itu, Konfusianisme menekankan konsep "Li" (ritual dan etika) yang mengatur peran sosial individu berdasarkan hierarki yang ketat, yang secara tidak langsung memperkuat dominasi laki-laki di dunia kerja (Rasyid & Lestari, 2023). Meskipun modernisasi telah membawa perubahan sosial, nilai-nilai Konfusianisme masih tertanam dalam pola pikir masyarakat, mempengaruhi ekspektasi gender di lingkungan profesional. Pengaruh nilai-nilai Konfusianisme dalam dunia kerja terlihat jelas dalam konteks Korea Selatan dan Tiongkok, meskipun terdapat perbedaan dalam implementasi dan dampaknya (Sinaga, 2023).

2.1.2 Korea Selatan: Hierarki Sosial dan Hambatan Struktural bagi Perempuan dalam Dunia Kerja

Di Korea Selatan, budaya patriarki sangat kuat dan berakar dalam filosofi Konfusianisme yang menekankan hierarki serta peran gender yang kaku. Sistem ini memberikan posisi lebih tinggi kepada laki-laki dalam struktur sosial maupun profesional (Matthews, 2005). Hal ini tercermin dalam berbagai aspek dunia kerja, seperti tingkat partisipasi perempuan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki serta kesenjangan gaji yang cukup besar. Menurut laporan OECD (2022), kesenjangan gaji gender di Korea Selatan mencapai 31,1%, salah satu yang tertinggi di antara negara-negara anggota OECD. Selain itu, budaya kerja di Korea Selatan juga cenderung maskulin dan kompetitif, dengan jam kerja panjang yang menyulitkan perempuan untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan domestik. Sering kali,

perempuan yang menikah atau memiliki anak menghadapi tekanan untuk keluar dari dunia kerja karena ekspektasi sosial yang mengharuskan mereka untuk fokus pada peran domestik (Lubis et al., 2023). Meskipun ada kebijakan seperti cuti melahirkan dan insentif bagi perempuan yang bekerja, stigma sosial terhadap perempuan pekerja tetap kuat. Selain itu, fenomena "glass ceiling" atau langit-langit kaca masih menjadi penghalang bagi perempuan dalam meraih posisi kepemimpinan. Laporan dari World Economic Forum (2021) menunjukkan bahwa hanya sekitar 4% CEO di Korea Selatan adalah perempuan. Struktur perusahaan yang hierarkis dan didominasi laki-laki membuat perempuan sulit untuk mendapatkan promosi ke posisi eksekutif (Matthews, 2005).

2.1.3 Tiongkok: Dinamika Pasca-Reformasi dan Tantangan Kesenjangan Gender di Dunia Kerja

Sementara itu, Tiongkok memiliki dinamika yang sedikit berbeda meskipun juga dipengaruhi oleh nilai-nilai Konfusianisme. Pada era Mao Zedong, pemerintah Tiongkok mendorong partisipasi perempuan dalam dunia kerja dengan slogan "Perempuan memegang setengah langit" (Marxist-Leninist, 1972). Namun, setelah reformasi ekonomi pada akhir 1970-an, tingkat kesetaraan gender di tempat kerja mengalami kemunduran. Liberalisasi ekonomi membawa kembali praktik diskriminatif yang menghambat kemajuan perempuan dalam dunia kerja. Dalam beberapa dekade terakhir, perempuan di Tiongkok menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja, termasuk praktik diskriminasi dalam perekrutan dan

promosi. Menurut laporan Human Rights Watch (2018), banyak perusahaan secara eksplisit lebih memilih laki-laki dalam iklan lowongan kerja dan memberikan pertimbangan lebih rendah kepada perempuan, terutama mereka yang sudah menikah atau berencana memiliki anak (T. Kim, 2009). Beberapa perusahaan bahkan memasukkan status pernikahan dan rencana memiliki anak sebagai pertimbangan utama dalam proses rekrutmen, yang secara tidak langsung mendiskriminasi perempuan pekerja (C. K. Lee, 2023).

Meskipun partisipasi tenaga kerja perempuan di Tiongkok lebih tinggi dibandingkan Korea Selatan, kesenjangan gaji tetap menjadi isu utama. Data dari National Bureau of Statistics of China (2021) menunjukkan bahwa perempuan di Tiongkok memperoleh gaji rata-rata 20-30% lebih rendah dibandingkan laki-laki dalam posisi yang sama. Selain itu, perempuan juga kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan di perusahaan besar maupun institusi pemerintah. (Chen, 2018)

Pemerintah Tiongkok telah mencoba menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kesetaraan gender di dunia kerja, seperti kampanye kesadaran publik dan kebijakan anti-diskriminasi (Gultom, n.d.). Namun, tantangan terbesar masih datang dari norma sosial yang menganggap perempuan sebagai pihak yang bertanggung jawab atas urusan domestik, serta tekanan dari sistem keluarga tradisional (Alamona et al., 2017).

Meskipun tantangan kesetaraan gender di dunia kerja di Korea Selatan dan Tiongkok memiliki kesamaan, seperti kesenjangan gaji dan hambatan promosi, latar belakang ekonomi-politik yang berbeda membuat dinamika di

kedua negara tidak sepenuhnya identik (Alamona et al., 2017). Korea Selatan menghadapi tantangan dalam budaya kerja yang maskulin dan jam kerja panjang, sementara di Tiongkok, diskriminasi rekrutmen dan ekspektasi peran domestik masih menjadi kendala utama (Constantinou et al., 2016). Meskipun hambatan struktural masih kuat, perlawanan terhadap ketidaksetaraan gender semakin berkembang melalui gerakan feminisme di kedua negara.

2.2. Perbandingan Tantangan Kesenjangan Gaji di Korea Selatan dan Tiongkok

Kesetaraan gaji antara laki-laki dan perempuan masih menjadi tantangan besar di Korea Selatan dan Tiongkok, bukan hanya karena faktor ekonomi tetapi juga akibat struktur sosial yang telah tertanam dalam sistem ketenagakerjaan di kedua negara. Hambatan ini bukan sekadar perbedaan nominal dalam upah, tetapi juga menyangkut akses perempuan terhadap pekerjaan dengan gaji tinggi, promosi ke posisi kepemimpinan, serta ketimpangan kesempatan yang dihadapi sejak tahap rekrutmen (Anwar, 2023). Dalam banyak kasus, ketidaksetaraan ini diperkuat oleh kombinasi antara norma sosial, kebijakan institusional, serta ekspektasi budaya yang terus membentuk dunia kerja bagi perempuan.

2.2.1 Faktor Sosial dan Budaya yang Memengaruhi Kesetaraan Gaji

Dalam masyarakat Korea Selatan dan Tiongkok, peran perempuan dalam dunia kerja masih dipandang sebagai sekunder dibandingkan laki-laki (Santika, 2004). Ekspektasi bahwa perempuan akan meninggalkan pekerjaan

setelah menikah atau memiliki anak membuat banyak perusahaan ragu dalam merekrut atau mempromosikan perempuan ke posisi yang lebih tinggi (Jiang & Zhou, 2022). Perspektif ini menyebabkan banyak perempuan terjebak dalam pekerjaan dengan gaji rendah dan tanpa prospek karir yang jelas.

Di Korea Selatan, konsep gisaengsuji (*sacrificial dedication*) masih banyak dianut dalam budaya perusahaan, yang mengharapkan pegawai bekerja dengan dedikasi penuh, sering kali tanpa batasan jam kerja (Mehrotra & Sinha, 2017). Budaya ini memberikan tekanan besar bagi perempuan, yang diharapkan untuk tetap menjalankan tanggung jawab domestik sekaligus memenuhi standar tinggi dalam pekerjaan mereka (Salvini, 2024). Perempuan yang mengambil cuti hamil atau memilih pekerjaan paruh waktu sering kali dianggap kurang berdedikasi, yang berakibat pada sulitnya mereka mendapatkan promosi atau kenaikan gaji.

Di Tiongkok, nilai Konfusianisme yang masih tertanam dalam pola pikir masyarakat juga turut membentuk ekspektasi gender di tempat kerja (Setyorini, 2017). Prinsip bahwa perempuan harus "menjaga harmoni keluarga" sering kali bertentangan dengan tuntutan karier yang kompetitif. Banyak perusahaan secara terang-terangan memberikan preferensi kepada pekerja laki-laki dengan alasan bahwa mereka lebih stabil secara profesional dibandingkan perempuan yang dianggap lebih rentan terhadap "gangguan" dari tanggung jawab keluarga (T. Kim, 2009).

2.2.2 Hambatan Institusional dalam Kesetaraan Gaji

Selain faktor sosial dan budaya, hambatan institusional juga menjadi penghalang utama dalam mencapai kesetaraan gaji di kedua negara (S. Kim & Kim, 2010). Salah satu hambatan yang paling umum adalah diskriminasi dalam proses rekrutmen dan promosi.

Di Korea Selatan, kebijakan perusahaan sering kali menempatkan perempuan dalam posisi kerja yang kurang strategis (Iftitah et al., 2023). Banyak perusahaan menerapkan sistem promosi yang berbasis senioritas dan loyalitas jangka panjang, yang cenderung menguntungkan laki-laki karena perempuan lebih sering menghadapi tekanan sosial untuk keluar dari dunia kerja setelah menikah atau memiliki anak (Gondal & Hatta, 2024). Selain itu, struktur perusahaan yang hierarkis membuat peluang perempuan untuk mencapai posisi manajerial semakin terbatas.

Di Tiongkok, diskriminasi dalam perekrutan bahkan lebih eksplisit. Iklan pekerjaan di beberapa perusahaan secara terang-terangan mencantumkan persyaratan jenis kelamin, di mana laki-laki lebih diutamakan untuk posisi tertentu, terutama dalam sektor teknologi dan manufaktur (Jiang & Zhou, 2022). Dalam beberapa kasus, perempuan yang melamar pekerjaan harus menyertakan status pernikahan dan rencana kehamilan, yang sering kali digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam penerimaan kerja (Baiduri et al., 2023). Praktik ini menunjukkan bagaimana hambatan institusional tidak hanya membatasi akses perempuan terhadap pekerjaan yang lebih baik, tetapi juga memperkuat kesenjangan gaji yang sudah ada (A, 2018).

Selain itu, fenomena “*glass ceiling*” masih menjadi realitas di kedua negara (Saragi & Agustina, 2022). Dalam lingkungan kerja yang maskulin, perempuan yang ingin naik ke posisi eksekutif harus menghadapi hambatan struktural yang sulit ditembus. Menurut penelitian Atara (2021), hanya sekitar 4% CEO di Korea Selatan adalah perempuan, yang menunjukkan bahwa meskipun ada kebijakan kesetaraan, praktik di lapangan masih sangat diskriminatif. Hal yang sama terjadi di Tiongkok, di mana kebanyakan perempuan hanya bisa mencapai posisi menengah dalam manajemen, sementara jabatan tertinggi tetap didominasi oleh laki-laki (A. Lee & Chin, 2007).

2.2.3 Ketidaksetaraan dalam Akses terhadap Peluang Karir

Selain hambatan dalam sistem rekrutmen dan promosi, perempuan di Korea Selatan dan Tiongkok juga menghadapi keterbatasan dalam akses terhadap pendidikan dan pelatihan kerja yang mendukung mobilitas karir (C. K. Lee, 2023). Meskipun tingkat pendidikan perempuan semakin meningkat dalam beberapa dekade terakhir, partisipasi mereka dalam sektor dengan gaji tinggi masih sangat terbatas (Iftitah et al., 2023).

Di Korea Selatan, perempuan lebih sering bekerja di sektor pelayanan dan administrasi yang memiliki tingkat upah lebih rendah dibandingkan sektor teknologi dan industri (Mackenzie, 2022). Kurangnya representasi perempuan dalam bidang STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*) juga berkontribusi pada ketimpangan gaji. Banyak perempuan di Korea Selatan menghadapi stereotip bahwa pekerjaan di bidang teknologi

lebih cocok untuk laki-laki, yang membuat mereka kesulitan bersaing di industri dengan gaji tinggi (Santika, 2004).

Di Tiongkok, meskipun partisipasi tenaga kerja perempuan lebih tinggi dibandingkan Korea Selatan, mereka tetap menghadapi ketimpangan dalam distribusi pekerjaan (Audina, 2022b). Banyak perempuan bekerja di sektor informal yang tidak memiliki jaminan sosial maupun standar upah yang jelas (Zhu, 2021). Selain itu, diskriminasi dalam akses terhadap pelatihan dan promosi semakin memperburuk ketimpangan yang ada.

Ketimpangan ini juga semakin diperparah oleh kurangnya dukungan kebijakan pemerintah yang efektif. Meskipun ada regulasi terkait kesetaraan gaji dan larangan diskriminasi berbasis gender, pelaksanaannya masih jauh dari ideal (Anwar, 2023). Banyak kebijakan yang hanya bersifat simbolis tanpa mekanisme pengawasan yang ketat (Manulu, 2016). Akibatnya, perempuan di kedua negara masih harus menghadapi kesenjangan gaji yang signifikan, bukan hanya karena faktor ekonomi, tetapi juga karena struktur sosial dan institusional yang menghambat mereka.

2.3. Dinamika Gerakan Feminisme di Korea Selatan dan Tiongkok

Gerakan feminisme di Korea Selatan dan Tiongkok telah berkembang dalam berbagai bentuk, mulai dari perjuangan individu hingga gerakan sosial yang lebih luas. Perkembangannya dipengaruhi oleh latar belakang sejarah, budaya, serta perubahan sosial dan politik di kedua negara. Meskipun keduanya menghadapi tantangan patriarki yang kuat, cara perempuan di Korea Selatan dan Tiongkok memperjuangkan hak mereka memiliki perbedaan yang signifikan.

Tabel 2. 1 Perbandingan Peran Tokoh Bersejarah dalam Perkembangan Feminisme di Korea Selatan dan Tiongkok

No.	Aspek	Korea Selatan	Tiongkok
1	Tokoh Bersejarah	Ratu Seondeok, Putri Deokhye, Kim Ji-young	Qiu Jin, Soong Ching-ling
2	Latar Belakang	Ratu pertama Kerajaan Silla, Putri Deokhye, karakter fiktif Kim Ji-young	Qiu Jin, istri Dr. Sun Yat-sen, aktivis feminis dan revolusioner
3	Kontribusi terhadap Feminisme	Mendorong kesetaraan pendidikan dan kepemimpinan perempuan	Memperjuangkan hak pendidikan dan menentang pengikatan kaki perempuan
4	Peran dalam Gerakan	Simbol perlawanan patriarki dan kolonialisme	Memperjuangkan hak perempuan dan kebebasan dalam pendidikan dan politik
5	Pengaruh terhadap Masyarakat	Menginspirasi perempuan untuk berperan dalam pemerintahan dan masyarakat	Menginspirasi perubahan sosial dan pembebasan perempuan di Tiongkok
6	Dampak terhadap Kebijakan	Memengaruhi kebijakan perempuan di pendidikan dan hak politik	Membantu mengubah kebijakan pendidikan dan kesehatan perempuan di Tiongkok
7	Penelitian Pendukung	S. Lee & Leidy (2013). "The Role of Queen Seondeok in Korean Feminism"	Hong & Mangan (2001). "Qiu Jin: A Revolutionary Feminist"
		Koehler (2015). "Princess Deokhye: Symbol of Feminism in Colonial Korea"	Pakula (2009). "Soong Ching-ling and the Politics of Women's Rights in China"
		Santika (2004). "Kim Ji-young: A Fictional Hero of Feminism in Modern Korea"	

2.3.1 Sejarah Gerakan Feminisme di Korea Selatan dan Tiongkok

A. Peran Tokoh Bersejarah dalam Perkembangan Feminisme Korea Selatan

Perkembangan feminisme di Korea Selatan tidak lepas dari peran tokoh-tokoh bersejarah yang memberikan kontribusi signifikan terhadap gerakan kesetaraan gender. Tokoh-tokoh seperti Ratu Seondeok, Putri Deokhye, dan karakter fiktif Kim Ji-young telah menjadi simbol perlawanan terhadap patriarki dan diskriminasi gender di negara tersebut.

1) Ratu Seondeok (632–647): Pemimpin Perempuan dalam Budaya Patriarki

Sebagai ratu pertama Kerajaan Silla, Ratu Seondeok merupakan salah satu figur perempuan paling awal yang memegang kekuasaan di Korea (S. Lee & Leidy, 2013). Kepemimpinannya membuktikan bahwa perempuan dapat berperan dalam pemerintahan dan pengambilan keputusan strategis, meskipun saat itu budaya patriarki masih sangat kuat. Ia dikenal sebagai pemimpin visioner yang memajukan pendidikan dan memperkuat pertahanan kerajaan. Keberadaannya menjadi inspirasi bagi gerakan feminisme modern, yang menuntut pengakuan lebih luas terhadap kemampuan perempuan dalam kepemimpinan dan politik (T. Kim, 2009).

2) Putri Deokhye (1912–1989): Perjuangan Identitas dan Hak Perempuan

Sebagai putri terakhir dari Dinasti Joseon, Putri Deokhye menghadapi diskriminasi dan penindasan dalam konteks kolonial Jepang. Meskipun kehidupannya penuh dengan tekanan politik, ia tetap berusaha mempertahankan identitas budaya Korea dan menjadi simbol perjuangan perempuan dalam menghadapi penindasan sosial (Koehler, 2015). Kisah hidupnya mencerminkan

bagaimana perempuan di Korea sering kali dipaksa tunduk pada sistem yang mengekang kebebasan mereka, tetapi tetap berjuang untuk mempertahankan martabat dan hak mereka (Mackenzie, 2022).

3) Gerakan Feminisme Modern: Kim Ji-young sebagai Simbol Perlawanan

Setelah Perang Dunia II, gerakan feminisme di Korea Selatan semakin berkembang dengan munculnya tokoh-tokoh yang memperjuangkan kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan (Roces & Edwards, 2010). Salah satu figur yang menjadi simbol feminisme modern adalah Kim Ji-young, karakter fiktif dari novel *Kim Ji-young, Born 1982*. Novel ini menggambarkan pengalaman perempuan Korea dalam menghadapi diskriminasi gender dalam keluarga, tempat kerja, dan masyarakat. Karakter Kim Ji-young mencerminkan realitas yang dihadapi perempuan Korea sehari-hari dan memicu diskusi nasional tentang isu feminisme di negara tersebut (Santika, 2004).

B. Peran Tokoh Bersejarah dalam Perkembangan Feminisme Tiongkok

Tokoh-tokoh bersejarah seperti Qiu Jin dan Soong Ching-ling memiliki peran penting dalam perkembangan feminisme di Tiongkok. Qiu Jin dikenal sebagai pionir feminisme yang memperjuangkan hak-hak perempuan, terutama dalam menentang pengikatan kaki perempuan dan memperjuangkan pendidikan dan politik untuk perempuan. Di sisi lain, Soong Ching-ling, istri Dr. Sun Yat-sen, memanfaatkan posisi politiknya untuk memperjuangkan hak-hak perempuan, termasuk dalam bidang pendidikan dan kesehatan masyarakat. Kedua tokoh ini

telah menginspirasi gerakan feminisme dan memberikan kontribusi besar terhadap perjuangan kesetaraan gender di Tiongkok.

1) Qiu Jin (1875–1907): Revolusioner dan Pionir Feminisme

Sebagai salah satu feminis pertama di Tiongkok, Qiu Jin dikenal karena perjuangannya dalam menentang praktik pengikatan kaki perempuan dan memperjuangkan hak-hak perempuan dalam pendidikan dan politik (Hong & Mangan, 2001). Ia terlibat dalam gerakan revolusioner yang menentang Dinasti Qing dan akhirnya dieksekusi karena aktivitas politiknya. Qiu Jin menjadi simbol kebangkitan perempuan di Tiongkok dan inspirasi bagi gerakan feminisme di negara tersebut (Jiang & Zhou, 2022).

2) Soong Ching-ling (1893–1981): Perjuangan Hak Perempuan dalam Politik

Sebagai istri Dr. Sun Yat-sen, Soong Ching-ling memainkan peran penting dalam advokasi hak perempuan di Tiongkok. Ia menggunakan pengaruhnya untuk mempromosikan pendidikan bagi perempuan dan mengadvokasi hak-hak sipil serta kesehatan masyarakat (Pakula, 2009). Soong Ching-ling adalah contoh bagaimana perempuan dapat memanfaatkan posisi politik untuk memperjuangkan hak-hak perempuan dalam masyarakat yang masih didominasi laki-laki (A. Lee & Chin, 2007).

2.3.2 Strategi dan Bentuk Perlawanan Gerakan Feminisme

Meskipun gerakan feminisme di Korea Selatan dan Tiongkok menghadapi hambatan yang berbeda, keduanya mengembangkan berbagai strategi untuk memperjuangkan kesetaraan gender.

Tabel 2. 2 Perbandingan Strategi dan Bentuk Perlawanan Gerakan Feminisme di Korea Selatan dan Tiongkok

No.	Aspek	Korea Selatan	Tiongkok
1	2	3	4
1	Strategi Perjuangan	Gerakan #MeToo: Fokus pada kampanye media sosial untuk melawan kekerasan seksual dan diskriminasi gender.	Gerakan Hukum: Fokus pada perubahan hukum untuk mendorong kesetaraan gender dan melawan ketidakadilan terhadap perempuan.
		Aksi jalanan: Demonstrasi dan protes untuk menuntut kebijakan yang lebih berpihak pada perempuan.	Protes publik: Demonstrasi untuk menuntut kebijakan yang lebih baik bagi perempuan.
2	Bentuk Perlawanan	Media Sosial: #MeToo sebagai gerakan yang kuat di media sosial yang menyuarakan pengalaman perempuan.	Organisasi Perempuan: Pembentukan organisasi feminis untuk mengadvokasi hak-hak perempuan dalam pendidikan dan pekerjaan.
		Pemogokan dan protes: Perempuan melakukan pemogokan untuk menuntut kesetaraan gaji dan kebebasan dalam pekerjaan.	Aktivisme melalui seni: Qiu Jin menggunakan seni untuk menyuarakan kritik terhadap ketidakadilan terhadap perempuan.
3	Fokus Masalah	Kekerasan Seksual dan Kesetaraan Gaji: Menuntut perlindungan terhadap perempuan dari kekerasan seksual dan mengurangi kesenjangan upah gender.	Pendidikan dan Pengikatan Kaki: Qiu Jin berjuang untuk menghapuskan pengikatan kaki dan mendorong pendidikan untuk perempuan.
		Kesetaraan Politik: Mengupayakan representasi yang lebih besar untuk perempuan dalam pemerintahan dan sektor publik.	Kesetaraan Sosial: Soong Ching-ling memperjuangkan kesetaraan dalam pendidikan dan kesehatan perempuan di Tiongkok.
4	Pengaruh terhadap Kebijakan	Reformasi Ketenagakerjaan: Pemberian hak cuti melahirkan yang lebih baik dan kesetaraan gaji bagi perempuan.	Perubahan Hukum: Penerapan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dan hak perempuan untuk berpartisipasi dalam dunia kerja dan pendidikan.

No.	Aspek	Korea Selatan	Tiongkok
1	2	3	4
		Undang-Undang Perlindungan Perempuan: Meningkatkan kebijakan untuk melindungi perempuan dari kekerasan dan diskriminasi di tempat kerja.	Kebijakan Pendidikan: Peningkatan akses pendidikan bagi perempuan di Tiongkok.
5	Penelitian Pendukung	Amin & Nazariana (2023). "The #MeToo Movement in Korea: Feminist Protest in a Patriarchal Society"	Jiang & Zhou (2022). "The Role of Qiu Jin in the Feminist Movement in China"
		Gondal & Hatta (2024). "Women's Rights Activism in South Korea: The Struggle for Gender Equality"	Lee & Chin (2007). "Soong Ching-ling and Feminism in China"

A. Strategi Perjuangan di Korea Selatan

Gerakan feminisme di Korea Selatan menempuh berbagai strategi untuk memperjuangkan kesetaraan gender. Dua pendekatan utama yang menonjol adalah demonstrasi publik dan advokasi kebijakan, serta pendirian organisasi perempuan. Gerakan #MeToo menjadi contoh konkret dari keberhasilan mobilisasi publik dalam mendorong pemerintah mereformasi perlindungan hukum bagi korban pelecehan seksual. Di sisi lain, organisasi seperti Korean Women's Associations United (KWAU) memperkuat perjuangan melalui jalur institusional, khususnya dalam kebijakan ketenagakerjaan dan perlindungan terhadap kekerasan berbasis gender. Kombinasi strategi akar rumput dan institusional ini memperkuat pengaruh gerakan feminisme dalam perubahan struktural di Korea Selatan.

1) Demonstrasi Publik dan Advokasi Kebijakan

Aksi protes dan kampanye publik menjadi strategi utama gerakan feminis di Korea Selatan. Gerakan #MeToo, misalnya, secara signifikan meningkatkan kesadaran publik tentang pelecehan seksual dan mendorong revisi regulasi ketenagakerjaan serta perlindungan hukum terhadap perempuan (Amin & Nazariana, 2023).

2) Pendirian Organisasi Perempuan

Organisasi seperti *Korean Women's Associations United (KWAU)* memainkan peran besar dalam memperjuangkan hak-hak perempuan di Korea Selatan. Mereka mendorong lahirnya kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil, memperjuangkan keterwakilan perempuan dalam pengambilan keputusan,

dan mengadvokasi perlindungan hukum yang lebih kuat terhadap kekerasan berbasis gender (Gondal & Hatta, 2024).

B. Strategi Perjuangan di Tiongkok

Di Tiongkok, strategi perjuangan feminisme menghadapi hambatan besar akibat kontrol politik yang ketat terhadap ruang publik. Karena itu, gerakan feminisme beradaptasi dengan menggunakan media sosial sebagai medium utama dalam menyuarakan isu-isu gender. Platform seperti Weibo menjadi ruang alternatif bagi para aktivis untuk menyebarkan kesadaran, membangun solidaritas, dan menggalang dukungan publik. Gerakan #MeToo menjadi simbol penting dari cyberfeminism di Tiongkok, meskipun akhirnya dibatasi oleh sensor pemerintah. Selain itu, sebagian aktivis feminis menempuh jalur hukum dalam memperjuangkan hak perempuan, khususnya pada isu diskriminasi dan kekerasan berbasis gender. Namun, strategi ini masih menghadapi tantangan besar dari institusi hukum yang tidak independen.

1) *Cyberfeminism* dan Aktivisme Daring

Dengan terbatasnya kebebasan berkumpul dan berekspresi, ruang digital menjadi pilihan utama bagi aktivis feminis. Platform seperti Weibo digunakan untuk menyelenggarakan kampanye dan menyebarkan narasi kesetaraan gender. Gerakan #MeToo menjadi bentuk nyata dari aktivisme daring, meskipun harus berhadapan dengan sensor pemerintah (Sun & Ding, 2024).

2) Gerakan Hukum dan Kebijakan

Beberapa aktivis menempuh jalur hukum untuk menuntut keadilan, terutama dalam kasus diskriminasi di tempat kerja dan kekerasan berbasis

gender. Meski beberapa kasus mulai mendapat perhatian pengadilan, proses hukum sering kali terhambat oleh kurangnya transparansi dan intervensi negara (Jiang & Zhou, 2022). Strategi ini mencerminkan upaya untuk menghadirkan perubahan melalui sistem formal yang tersedia, meskipun dalam konteks politik yang represif.

2.3.3 Tantangan dan Hambatan Gerakan Feminisme

Meskipun kedua negara memiliki kebijakan kesetaraan gender, hambatan sosial, hukum, politik, dan ekonomi masih sangat signifikan dalam memperjuangkan kesetaraan perempuan. Di Korea Selatan, budaya patriarki dan kesenjangan dalam dunia politik menjadi hambatan utama, sementara di Tiongkok, pengaruh budaya Konfusianisme dan keterbatasan ekonomi di daerah pedesaan menambah tantangan bagi perempuan.

Tabel 2. 3 Perbandingan Tantangan dan Hambatan Gerakan Feminisme di Korea Selatan dan Tiongkok

No.	Aspek	Korea Selatan	Tiongkok
1	Hambatan Sosial	Budaya patriarki dan peran tradisional perempuan di rumah tangga.	Pengaruh budaya Konfusianisme dan keterbatasan akses di pedesaan.
2	Hambatan Hukum	Implementasi kebijakan kesetaraan gender yang lemah.	Kebijakan kesetaraan yang tidak konsisten.
3	Hambatan Politik	Dominasi laki-laki dalam politik, rendahnya representasi perempuan.	Pemerintah mengontrol protes dan kebebasan berpendapat.
4	Hambatan Ekonomi	Kesenjangan gaji dan keterbatasan perempuan di posisi eksekutif.	Ketergantungan ekonomi pada keluarga, peluang terbatas di sektor formal.
5	Penelitian Pendukung	Choi, S., & Lee, H. (2021). "Barriers to Gender Equality in South Korea: Patriarchy and Resistance"	Latumahina, F. S., & Hadi, P. (2021). "The Constraints on Women's Rights in China: Historical and Social Barriers"
		Gusti, I. M., Gayatri, S., & Prasetyo, A. S. (2021). "The Struggles of South Korean Women: Balancing Tradition and Modernity"	Sholeh, M. S., & Mublihatin, L. (2021). "Gender Equality and the Challenges in Rural China"

A. Hambatan di Korea Selatan

Di tengah perkembangan gerakan feminisme yang semakin kuat, Korea Selatan masih menghadapi sejumlah hambatan struktural dan kultural dalam mencapai kesetaraan gender. Salah satu tantangan utama adalah resistensi budaya dan munculnya gerakan anti-feminis yang menganggap feminisme sebagai ancaman terhadap nilai-nilai tradisional. Selain itu, meskipun regulasi mengenai kesetaraan gender telah diberlakukan, pelaksanaannya masih belum optimal. Diskriminasi dalam promosi jabatan dan pemberian upah tetap terjadi di banyak tempat kerja, menunjukkan adanya kesenjangan antara hukum dan praktik.

1) Resistensi Budaya dan Anti-Feminisme

Gerakan feminisme di Korea Selatan menghadapi perlawanan dari kelompok konservatif yang menolak perubahan sosial yang dianggap terlalu progresif. Sentimen anti-feminisme muncul dalam bentuk narasi bahwa feminisme mengganggu tatanan tradisional dan menciptakan ketegangan gender di ruang publik (Mackenzie, 2022).

2) Kendala dalam Reformasi Kebijakan

Meskipun terdapat undang-undang yang menjamin kesetaraan gender, implementasi di lapangan masih jauh dari ideal. Praktik diskriminasi dalam promosi karier dan pembayaran upah tetap terjadi, menunjukkan bahwa keberadaan regulasi belum sepenuhnya efektif dalam mengubah struktur ketenagakerjaan (Atara, 2021).

B. Hambatan di Tiongkok

Gerakan feminisme di Tiongkok dihadapkan pada hambatan yang sangat kompleks, terutama akibat pembatasan politik dan pengawasan ketat dari pemerintah. Sensor terhadap wacana feminisme dan pembungkaman terhadap organisasi-organisasi yang vokal menjadi kendala utama dalam mengembangkan gerakan sosial yang berkelanjutan. Selain itu, minimnya kebebasan berekspresi menyebabkan banyak aktivis feminis menghadapi tekanan, baik secara sosial maupun hukum, yang membatasi ruang gerak mereka dalam menyuarakan isu-isu gender.

1) Pembatasan Pemerintah terhadap Aktivisme

Pemerintah Tiongkok memberlakukan pengawasan ketat terhadap organisasi dan kampanye feminis. Organisasi yang dinilai terlalu vokal atau mengganggu stabilitas sosial sering kali dibubarkan, sementara aktivisnya mengalami pembatasan aktivitas atau penahanan (Sun & Ding, 2024).

2) Kurangnya Kebebasan Berekspresi

Banyak aktivis feminis di Tiongkok harus menghadapi tekanan sosial dan politik, termasuk ancaman hukuman pidana bagi mereka yang dianggap melawan otoritas negara. Kondisi ini menjadikan ruang publik untuk diskursus gender semakin sempit dan tidak inklusif (Jiang & Zhou, 2022).

2.4. Peran Pemerintah dalam Mendorong Kesenjangan Gaji di Korea Selatan dan Tiongkok.

2.4.1 Kebijakan Kesenjangan Gaji yang Berlaku

Bagian ini membahas perbandingan kebijakan kesenjangan gaji di Korea Selatan dan Tiongkok dalam upaya mengurangi kesenjangan gaji antara laki-laki dan perempuan. Meskipun kedua negara telah mengimplementasikan kebijakan untuk meningkatkan kesenjangan gaji, tantangan dalam penerapan dan pengawasan kebijakan masih signifikan.

Di Korea Selatan, meskipun ada kebijakan untuk memperbaiki kesenjangan di sektor publik dan privat, pengawasan yang lemah menghambat efektivitasnya. Sementara itu, di Tiongkok, meskipun ada kebijakan kesenjangan gaji di sektor formal, kebijakan ini kurang diterapkan di sektor informal dan di daerah pedesaan, yang menjadi hambatan utama dalam mencapai kesenjangan penuh.

Tabel 2. 4 Perbandingan Kebijakan Kesenjangan Gaji di Korea Selatan dan Tiongkok

No.	Aspek	Korea Selatan	Tiongkok
1	2	3	4
1	Kebijakan Kesenjangan Gaji	Kebijakan untuk mengurangi kesenjangan gaji, namun implementasinya belum sepenuhnya efektif.	Kebijakan untuk kesetaraan gaji di sektor formal, namun pengawasan masih lemah.
2	Fokus Kebijakan	Meningkatkan kesetaraan gaji di sektor publik dan privat.	Menetapkan aturan untuk meminimalkan kesenjangan gaji di sektor formal.
3	Program Perlindungan	Program cuti melahirkan dan pengaturan gaji minimum untuk perempuan.	Kebijakan kesetaraan gaji, namun lebih fokus pada pekerja laki-laki.
4	Penerapan di Dunia Kerja	Perempuan tetap menghadapi kesenjangan gaji yang signifikan di banyak sektor.	Meskipun ada kebijakan, implementasi kesetaraan gaji di sektor swasta terbatas.
5	Tantangan dalam Implementasi	Kurangnya pengawasan terhadap kebijakan yang ada.	Hambatan dalam menerapkan kebijakan di sektor informal dan pedesaan.
6	Penelitian Pendukung	Wuryandari et al. (2023). "Gender Equality and Wage Gaps in South Korea"	Santika (2024). "Wage Equality Policies in China: Opportunities and Challenges"
		Lee et al. (2022). "Challenges in Wage Equality in Korea"	Lee & Chin (2007). "Economic Inequality and Gender in China"

A. Korea Selatan

Di Korea Selatan, sejumlah kebijakan telah diterapkan untuk mengurangi kesenjangan gaji antara laki-laki dan perempuan. Meskipun demikian, implementasinya masih menghadapi tantangan struktural dan kultural. Salah satu kebijakan utama adalah Equal Employment Opportunity Act (EEOA), yang melarang diskriminasi berbasis gender dalam perekrutan, promosi, dan pembayaran upah. Selain itu, terdapat Gender Equality Employment Policy yang bertujuan meningkatkan partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja serta memperluas akses terhadap peluang ekonomi.

Data dari OECD (2021) menunjukkan bahwa kesenjangan upah gender di Korea Selatan tetap tinggi, yakni sebesar 31,1%, menjadikannya salah satu yang tertinggi di dunia (Wuryandari et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa regulasi yang ada belum sepenuhnya berhasil mengatasi akar masalah ketimpangan gender.

1) Regulasi dan Hukum Ketenagakerjaan Terkait Kesetaraan Gaji

Korea Selatan memiliki beberapa regulasi yang bertujuan untuk mengurangi kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan, di antaranya:

- a. Equal Employment Opportunity Act (EEOA) – Undang-undang ini melarang diskriminasi berbasis gender dalam perekrutan, promosi jabatan, dan pemberian upah. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang setara antara laki-laki dan perempuan.
- b. Gender Equality Employment Policy – Kebijakan ini berfokus pada peningkatan partisipasi tenaga kerja perempuan dan menjamin akses yang adil terhadap kesempatan kerja. Program ini juga ditujukan untuk

mempersempit kesenjangan struktural antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Namun, meskipun kebijakan-kebijakan ini telah diimplementasikan, hasilnya belum optimal. Ketimpangan masih terjadi akibat budaya kerja yang maskulin, sistem senioritas, serta ekspektasi sosial terhadap peran domestik perempuan.

2) Program Pemerintah yang Mendukung Inklusi Ekonomi Perempuan

Pemerintah Korea Selatan telah mengembangkan berbagai program untuk meningkatkan keterlibatan perempuan dalam dunia kerja, antara lain:

- a. Program Pelatihan Kejuruan – Program ini ditujukan bagi perempuan yang kembali ke dunia kerja setelah menjalani peran domestik. Tujuannya adalah meningkatkan keterampilan kerja dan memperbesar peluang re-integrasi mereka ke pasar kerja formal.
- b. Kebijakan Cuti Orang Tua yang Lebih Panjang – Durasi cuti orang tua diperpanjang hingga 1,5 tahun, bertujuan untuk mendukung pembagian peran pengasuhan secara setara antara laki-laki dan perempuan, serta menjaga kesinambungan karier perempuan (Santika, 2024).
- c. Kebijakan Kuota Gender dalam Kepemimpinan – Pemerintah mendorong peningkatan jumlah perempuan dalam posisi manajerial melalui penerapan kuota gender. Meski demikian, efektivitasnya masih terbatas akibat hambatan budaya serta struktur organisasi yang hierarkis.

B. Tiongkok

Tiongkok telah memberlakukan berbagai regulasi untuk mendorong kesetaraan gaji antara laki-laki dan perempuan. Salah satu regulasi utama adalah Labor Law of the People's Republic of China, yang menjamin hak perempuan untuk memperoleh upah yang setara dengan laki-laki dalam pekerjaan yang sama. Di samping itu, Special Regulations on Labor Protection of Female Employees memberikan perlindungan tenaga kerja khusus bagi perempuan, termasuk hak cuti hamil dan larangan diskriminasi di tempat kerja.

Namun demikian, kesenjangan upah gender tetap menjadi persoalan. Perempuan di Tiongkok masih menerima gaji sekitar 20–30% lebih rendah dibandingkan laki-laki dalam posisi yang setara (Jiang & Zhou, 2021). Untuk mengatasi ketimpangan ini, pemerintah Tiongkok juga mengembangkan sejumlah program yang bertujuan mendorong inklusi ekonomi perempuan, termasuk kebijakan kuota dalam jabatan publik, dukungan untuk wirausaha perempuan, serta pelatihan keterampilan di sektor-sektor strategis.

1) Regulasi dan Hukum Ketenagakerjaan Terkait Kesetaraan Gaji

Tiongkok memiliki beberapa regulasi yang mendorong kesetaraan upah berdasarkan gender, di antaranya:

- a. *Labor Law of the People's Republic of China* – Menjamin hak perempuan untuk memperoleh upah yang setara dengan laki-laki dalam posisi dan pekerjaan yang sama.
- b. *Special Regulations on Labor Protection of Female Employees* – Memberikan perlindungan khusus bagi tenaga kerja bagi perempuan,

termasuk hak atas cuti hamil dan diskriminasi berbasis gender di tempat kerja.

Meskipun regulasi ini telah diberlakukan, ketimpangan dalam pelaksanaan masih menjadi persoalan. Banyak perusahaan tidak sepenuhnya mematuhi prinsip kesetaraan gaji, yang menyebabkan perempuan tetap mengalami ketertinggalan dalam aspek kompensasi dan promosi jabatan (Jiang & Zhou, 2021).

2) Program Pemerintah yang Mendukung Inklusi Ekonomi Perempuan

Pemerintah Tiongkok juga mengembangkan berbagai program untuk meningkatkan keterlibatan ekonomi perempuan, antara lain:

- a. Kuota Perempuan dalam Jabatan Publik – Kebijakan ini bertujuan meningkatkan representasi perempuan dalam ranah politik dan posisi kepemimpinan strategis.
- b. Dukungan untuk Wirausaha Perempuan – Program ini dirancang untuk mendorong perempuan dalam mendirikan dan mengembangkan usaha, termasuk akses terhadap pelatihan dan pendanaan.
- c. Program Pelatihan Keterampilan – Berfokus pada peningkatan keterampilan perempuan di sektor teknologi dan bisnis, dengan tujuan memperluas peluang kerja dan memperkecil kesenjangan ekonomi berbasis gender.

2.4.2 Evaluasi Efektivitas Kebijakan Pemerintah

Evaluasi terhadap efektivitas kebijakan pemerintah terkait kesetaraan gaji di Korea Selatan dan Tiongkok menunjukkan adanya tantangan besar dalam penerapan yang konsisten. Meskipun kedua negara memiliki kebijakan yang mendukung kesetaraan gaji, implementasinya belum merata dan masih terdapat ketimpangan, terutama antara sektor publik dan swasta. Sebagai perbandingan, Korea Selatan dan Tiongkok sama-sama telah mengadopsi berbagai kebijakan untuk mengatasi kesenjangan upah berbasis gender. Namun, efektivitas pelaksanaannya masih jauh dari optimal akibat berbagai hambatan struktural, budaya, dan politik. Di bawah ini disajikan tabel yang merangkum evaluasi terhadap efektivitas kebijakan pemerintah di kedua negara dalam mendorong kesetaraan gaji perempuan.

Tabel 2. 5 Perbandingan Evaluasi Efektivitas Kebijakan Pemerintah di Korea Selatan dan Tiongkok

No	Aspek	Korea Selatan	Tiongkok
1	Evaluasi Kebijakan	Kebijakan kesetaraan gaji telah diterapkan, namun implementasinya belum merata, terutama di sektor swasta.	Kebijakan kesetaraan gaji di sektor formal diterapkan, tetapi pengawasan lemah dan belum mencakup sektor informal.
2	Tingkat Implementasi	Implementasi kebijakan masih tidak konsisten antara sektor publik dan swasta, dengan ketimpangan yang signifikan.	Implementasi kebijakan terbatas pada sektor formal, dengan penerapan yang lemah di sektor swasta dan pedesaan.
3	Pengawasan dan Penegakan	Pengawasan terhadap kebijakan kesetaraan gaji masih lemah, dengan banyak perusahaan yang tidak mematuhi regulasi.	Pengawasan terhadap kebijakan kesetaraan gaji seringkali terbatas, dan penerapan di daerah pedesaan sangat kurang.
4	Peran Pemerintah	Pemerintah aktif dalam memperkenalkan kebijakan, tetapi kurang tegas dalam menegakkan aturan dan memberikan sanksi.	Pemerintah memperkenalkan kebijakan yang mendukung, tetapi kurang dalam menegakkan hukum dan tidak cukup mendukung sektor informal.
5	Hasil yang Dicapai	Beberapa sektor telah menunjukkan perbaikan, tetapi kesenjangan gaji masih besar, terutama di sektor teknologi dan industri.	Beberapa kemajuan tercapai dalam sektor pendidikan dan publik, namun kesenjangan gaji di sektor swasta tetap tinggi.
6	Penelitian Pendukung	Lee et al. (2021). "Gender Equality Policies in South Korea: Successes and Failures"	Santika (2024). "The Challenges of Implementing Gender Wage Policies in China"
		Santika (2024). "Evaluating Wage Equality in Korea"	Lee & Chin (2007). "Evaluating Wage Equality Policies in China"

A. Korea Selatan

Korea Selatan telah mengadopsi berbagai kebijakan untuk mengurangi kesenjangan upah gender, seperti Equal Employment Opportunity Act (EEOA) dan kebijakan cuti melahirkan yang lebih panjang. Namun, efektivitas kebijakan tersebut masih menemui hambatan besar dalam praktiknya.

Salah satu kendala utama adalah budaya kerja yang sangat kompetitif dan berbasis hierarki, yang cenderung menguntungkan laki-laki. Sistem senioritas dan loyalitas jangka panjang menyulitkan perempuan untuk naik jabatan, apalagi mereka yang mengambil cuti melahirkan atau memilih pekerjaan paruh waktu untuk mengurus keluarga (Mackenzie, 2022). Hal ini memperburuk fenomena glass ceiling, yakni hambatan tidak terlihat yang menghalangi perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan.

Meskipun diskriminasi berbasis gender dilarang secara hukum, laporan OECD (2021) mencatat bahwa perempuan di Korea Selatan masih menerima gaji 31,1% lebih rendah dibandingkan laki-laki—tertinggi di antara negara anggota OECD (Wuryandari et al., 2023). Hal ini mencerminkan lemahnya pengawasan dan rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang ada.

Di sisi lain, kebijakan work-life balance juga belum berjalan efektif. Perempuan yang mengambil cuti melahirkan masih menghadapi diskriminasi promosi, bahkan tidak sedikit yang kehilangan pekerjaan secara tidak langsung (Atara, 2021). Stereotip negatif terhadap perempuan pekerja, terutama setelah menikah atau memiliki anak, juga menyebabkan rendahnya partisipasi perempuan dalam posisi strategis (Santika, 2024).

Pemerintah Korea Selatan membentuk *Ministry of Gender Equality and Family* (MoGEF) untuk menangani isu-isu kesetaraan, namun keberadaan lembaga ini juga menghadapi tantangan politik. Rencana pembubaran oleh Presiden Yoon Suk Yeol pada 2024 menuai protes dari kelompok perempuan, yang menilai langkah tersebut sebagai bentuk resistensi terhadap kebijakan feminisme dalam ranah politik (Antara, 2024).

B. Tiongkok

Tiongkok telah memberlakukan berbagai regulasi untuk mendukung kesetaraan upah, seperti *Labor Law of the People's Republic of China* dan *Special Regulations on Labor Protection of Female Employees*. Namun, efektivitas kebijakan tersebut masih terbatas, terutama dalam sektor swasta yang lemah pengawasannya (Jiang & Zhou, 2021).

Diskriminasi upah dan ketimpangan dalam promosi masih terjadi secara terselubung. Selain itu, diskriminasi dalam proses perekrutan juga umum ditemukan, di mana banyak perusahaan secara terang-terangan mengutamakan laki-laki, khususnya di industri teknologi dan manufaktur. Bahkan status pernikahan dan rencana memiliki anak sering dijadikan pertimbangan, yang membuat perempuan dianggap sebagai beban (Sun & Ding, 2024).

Faktor politik juga turut menghambat efektivitas kebijakan gender di Tiongkok. Gerakan #MeToo yang dikenal sebagai #WoYeShi (我也是) sempat viral pada 2018, namun kemudian dibatasi oleh sensor pemerintah. Banyak aktivis mengalami penahanan dan pembungkaman, sehingga ruang untuk menyuarakan

ketidaksetaraan menjadi sangat terbatas. Kondisi ini menyulitkan perempuan untuk menuntut hak-haknya secara terbuka dan legal.

Dengan berbagai kendala tersebut, upaya pemerintah dalam mewujudkan kesetaraan upah masih belum sepenuhnya membuahkan hasil. Keterbatasan ruang ekspresi dan dominasi sistem patriarki dalam dunia kerja menjadikan kebijakan yang ada kurang efektif dalam mengubah realitas ketimpangan gender di lapangan.

2.4.3 Implikasi bagi Perjuangan Kesetaraan Gaji di Masa Depan

Perjuangan kesetaraan gaji di masa depan di Korea Selatan dan Tiongkok memerlukan perubahan kebijakan yang signifikan dan peningkatan pengawasan terhadap implementasi kebijakan yang ada. Di Korea Selatan, tantangan terbesar adalah untuk memperluas kebijakan kesetaraan gaji ke sektor swasta yang masih sangat kesenjangan. Pemerintah perlu meningkatkan upaya untuk memperbaiki pengawasan dan penegakan hukum agar kebijakan ini dapat diterapkan dengan lebih adil. Di Tiongkok, penerapan kebijakan kesetaraan gaji di sektor formal perlu ditingkatkan, dan pemerintah harus lebih proaktif dalam mengatasi diskriminasi di sektor informal serta memberikan lebih banyak akses pendidikan dan kesempatan kerja bagi perempuan, khususnya di daerah pedesaan. Implementasi kebijakan yang lebih inklusif dapat mempercepat tercapainya kesetaraan gaji yang lebih merata di kedua negara.

Tabel 2. 6 Perbandingan Implikasi Kebijakan Kesetaraan Gaji bagi Perjuangan Kesetaraan Gaji di Masa Depan di Korea Selatan dan Tiongkok

No	Aspek	Korea Selatan	Tiongkok
1	2	3	4
1	Implikasi Jangka Pendek	Di Korea Selatan, perlu meningkatkan kesadaran publik tentang kesenjangan gaji gender dan memperluas kebijakan untuk mencakup sektor swasta yang belum merata.	Di Tiongkok, kebijakan kesetaraan gaji di sektor formal harus diperkuat, dengan perhatian khusus pada perempuan di pedesaan dan sektor informal.
2	Implikasi Jangka Panjang	Dalam jangka panjang, Korea Selatan harus menerapkan kebijakan progresif untuk kesetaraan gaji di sektor industri dan teknologi, dengan pengawasan yang lebih ketat di sektor swasta.	Tiongkok perlu memastikan kebijakan kesetaraan gaji diterapkan secara merata di semua sektor, dengan pengawasan yang lebih ketat, terutama di pedesaan dan sektor informal.
3	Peran Pemerintah	Pemerintah Korea Selatan harus lebih aktif memperkenalkan kebijakan inklusif yang mendukung pemberdayaan perempuan di dunia kerja dan melibatkan sektor swasta dalam penegakan kebijakan tersebut.	Pemerintah Tiongkok perlu memperkuat kebijakan pendidikan perempuan dan membuka lebih banyak kesempatan kerja setara di sektor formal serta memperhatikan sektor informal.
4	Dampak pada Kesetaraan Gender	Kebijakan yang lebih progresif di Korea Selatan akan mempersempit kesenjangan gaji dan meningkatkan partisipasi perempuan di sektor yang didominasi laki-laki.	Di Tiongkok, kebijakan yang lebih inklusif dapat meningkatkan pemberdayaan perempuan di sektor formal dan mengurangi kesenjangan gaji di seluruh lapisan masyarakat.

No 1	Aspek 2	Korea Selatan 3	Tiongkok 4
5	Penelitian Pendukung	Lee et al. (2021). "Future of Gender Wage Equality in South Korea",	Lee & Chin (2007). "Gender Wage Inequality in China: Future Prospects",
		Santika (2024). "Challenges in Wage Equality Policies in South Korea"	Latumahina, F. S. (2021). "Gender Equality and Economic Opportunities for Women in China"

A. Korea Selatan

Efektivitas kebijakan kesetaraan gaji di Korea Selatan sangat bergantung pada sejauh mana pemerintah dapat memperketat implementasi hukum dan meningkatkan kesadaran sosial mengenai pentingnya partisipasi perempuan dalam ekonomi. Salah satu langkah utama untuk mencapai kesetaraan adalah dengan melakukan reformasi budaya kerja yang lebih fleksibel dan berbasis kompetensi, bukan hanya pada senioritas atau jam kerja panjang, sehingga perempuan memiliki lebih banyak kesempatan untuk menduduki posisi kepemimpinan (Santika, 2024).

Selain itu, penguatan kuota gender dalam jabatan publik dan posisi kepemimpinan bisnis juga menjadi penting agar perempuan dapat lebih banyak berperan dalam pengambilan kebijakan strategis. Kolaborasi yang lebih erat antara pemerintah dan organisasi feminis diperlukan untuk memberikan dukungan kebijakan yang lebih konkret. Gerakan feminisme di Korea Selatan telah sukses meningkatkan kesadaran publik, namun agar kebijakan kesetaraan gaji dapat diterapkan secara efektif di dunia kerja, kebijakan tersebut harus lebih dari sekadar simbolis. Dengan penerapan kebijakan yang lebih tegas dan implementasi yang lebih baik, kesenjangan upah gender di Korea Selatan dapat berkurang secara signifikan dalam waktu mendatang (Lee et al., 2021).

B. Tiongkok

Perjuangan menuju kesetaraan gaji di Tiongkok sangat bergantung pada komitmen pemerintah dalam menindak diskriminasi gender di tempat kerja dan memberikan ruang yang lebih terbuka bagi aktivis feminis untuk menyuarakan

tuntutan mereka. Kebijakan yang telah ada perlu dilaksanakan secara konsisten, disertai pengawasan ketat serta reformasi struktural dalam sistem ketenagakerjaan—khususnya terkait transparansi gaji, promosi karyawan, dan praktik perekrutan yang bebas bias (Latumahina, 2021).

Selain itu, dukungan terhadap perempuan di sektor wirausaha dan bisnis juga harus diperkuat sebagai alternatif ekonomi yang lebih mandiri dan adil. Langkah-langkah ini tidak hanya akan memperkuat posisi perempuan di dunia kerja, tetapi juga membangun kepercayaan terhadap sistem ketenagakerjaan yang lebih setara dan profesional. Dalam jangka panjang, pencapaian kesetaraan gaji akan sangat ditentukan oleh dinamika sosial dan ekonomi di Tiongkok. Dengan meningkatnya tekanan dari komunitas internasional serta kesadaran publik yang tumbuh melalui aktivisme digital, harapan akan terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan bebas diskriminasi semakin terbuka lebar (Lee & Chin, 2007).