

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan studi perbandingan yang bertujuan untuk menganalisis strategi gerakan feminisme di Tiongkok dan Korea Selatan dalam memperjuangkan kesetaraan gaji perempuan. Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian, dapat dirumuskan sejumlah simpulan penting yang merepresentasikan perkembangan konseptual dan analitis penelitian.

Pertama, gerakan feminisme di Korea Selatan dan Tiongkok sama-sama berangkat dari ketimpangan sistemik dalam dunia kerja, terutama terkait kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Namun, keduanya berkembang dalam konteks sosial-politik yang sangat berbeda, sehingga menghasilkan strategi dan bentuk perjuangan yang tidak seragam.

Kedua, dalam perspektif feminisme liberal, kesetaraan gaji dipandang sebagai hak dasar yang seharusnya dijamin melalui hukum, kebijakan negara, dan pembenahan struktur ketenagakerjaan. Pendekatan ini menjadi kerangka ideologis bagi kedua gerakan, terutama dalam memperjuangkan akses setara terhadap pekerjaan, promosi, dan kompensasi kerja.

Ketiga, sebagai bagian dari *gerakan sosial reformatif*, gerakan feminis di kedua negara menargetkan perubahan terbatas namun meluas, seperti reformasi kebijakan dan transformasi norma sosial. Di Korea Selatan, gerakan ini berjalan secara terbuka melalui demonstrasi, lobi kebijakan, dan kampanye daring; sedangkan di Tiongkok, gerakan berlangsung secara terselubung melalui aktivisme

digital, publikasi akademik, dan strategi simbolik karena keterbatasan kebebasan sipil.

Keempat, berdasarkan lima indikator analisis, yaitu *scope*, *targets*, *type of change*, *methods of work*, dan *range*, ditemukan bahwa gerakan feminisme di Korea Selatan memiliki cakupan yang lebih luas dan bersifat konfrontatif terhadap struktur kekuasaan, dengan strategi damai yang memanfaatkan jalur hukum dan kampanye publik sebagai metode kerja utama. Gerakan ini beroperasi secara nasional namun terhubung erat dengan arus feminisme transnasional. Sebaliknya, gerakan feminisme di Tiongkok bersifat lebih terbatas secara ruang gerak, namun strategis dan adaptif, dengan metode kerja non-kekerasan yang terselubung melalui pendidikan, narasi personal, dan advokasi berbasis data. Jangkauannya bersifat lokal namun memanfaatkan jaringan internasional sebagai sarana tekanan tidak langsung terhadap negara.

Kelima, kedua gerakan menunjukkan bahwa feminisme liberal memiliki kapasitas untuk mendorong aksi kolektif lintas negara melalui strategi yang disesuaikan dengan konteks politik masing-masing. Baik di Korea Selatan maupun Tiongkok, gerakan feminisme kesetaraan gaji terbukti mampu melewati dua tahap awal dalam siklus gerakan sosial—yaitu tahap *emergence* yang ditandai oleh tumbuhnya kesadaran akan ketidakadilan struktural, serta tahap *coalescence* ketika para aktor mulai terorganisir dan membentuk jaringan solidaritas untuk memobilisasi aksi kolektif. Di Korea Selatan, proses ini berlangsung secara terbuka melalui demonstrasi publik dan advokasi kebijakan, sementara di Tiongkok, terjadi secara terselubung melalui aktivisme daring, riset akademik, dan tekanan

internasional. Melalui tahapan tersebut, feminisme liberal tidak hanya menghadirkan perubahan struktural dalam bentuk regulasi yang lebih adil, tetapi juga perubahan diskursif dalam kesadaran publik mengenai isu ketimpangan upah berbasis gender.

Dengan demikian, temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki tujuan yang sama, yakni menghapuskan ketimpangan upah berbasis gender, perbedaan dalam struktur sosial-politik dan tingkat kebebasan sipil menghasilkan variasi strategi, pendekatan, dan efektivitas gerakan di masing-masing negara.

4.2 Saran

Dalam melakukan penelitian ini, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang dapat diperbaiki dan dikembangkan lebih lanjut, baik dalam hal kebijakan pemerintah, strategi gerakan feminisme, maupun metode penelitian yang digunakan. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah kurangnya data primer yang dapat memperkaya analisis mengenai pengalaman perempuan dalam menghadapi kesenjangan gaji di tempat kerja. Meskipun penelitian ini telah mengandalkan berbagai sumber literatur dan studi akademik, pendekatan dengan wawancara langsung atau survei lapangan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai realitas yang dihadapi pekerja perempuan di Korea Selatan dan Tiongkok. Selain itu, penelitian ini juga masih terbatas dalam menghubungkan implikasi ekonomi dari kesenjangan gaji gender terhadap pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan, sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih fokus pada analisis dampak ekonomi dari kebijakan kesetaraan upah.

Selain aspek metodologi, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah dalam mengatasi kesenjangan gaji masih memiliki berbagai kelemahan dalam implementasi dan pengawasan. Oleh karena itu, beberapa saran yang dapat diberikan terkait temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pemerintah Korea Selatan dan Tiongkok perlu memperkuat kebijakan transparansi gaji serta mengawasi implementasi regulasi yang sudah ada. Kebijakan yang telah diperkenalkan terkait kesetaraan upah masih belum sepenuhnya efektif karena banyak perusahaan yang tetap melakukan diskriminasi gaji secara terselubung. Oleh karena itu, pemerintah perlu meningkatkan mekanisme pengawasan dan memberikan sanksi lebih tegas bagi perusahaan yang terbukti melakukan diskriminasi berbasis gender dalam sistem pengupahan.
- b. Organisasi feminisme di Korea Selatan dan Tiongkok perlu memperkuat strategi advokasi dengan menyesuaikan pendekatan yang paling efektif di masing-masing negara. Di Korea Selatan, kampanye publik dan gerakan sosial yang lebih besar dapat terus dimanfaatkan sebagai alat untuk menekan pemerintah dan dunia usaha agar menerapkan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil. Sementara di Tiongkok, di mana aktivisme feminisme menghadapi lebih banyak pembatasan, strategi yang lebih efektif adalah menggunakan penelitian akademik dan advokasi digital untuk meningkatkan kesadaran publik tentang ketidaksetaraan gaji secara lebih luas.

- c. Perusahaan di kedua negara harus lebih aktif dalam menerapkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender di tempat kerja. Selain meningkatkan transparansi dalam sistem pengupahan, perusahaan juga perlu mendorong lebih banyak perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan dan memastikan bahwa kebijakan promosi yang ada tidak bersifat diskriminatif terhadap pekerja perempuan. Selain itu, perusahaan juga harus menawarkan fleksibilitas kerja yang lebih baik, terutama bagi perempuan yang harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik.
- d. Pendidikan gender perlu ditingkatkan dalam kurikulum sekolah dan pelatihan tenaga kerja. Kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender harus ditanamkan sejak dini, baik di lingkungan pendidikan maupun dalam pelatihan profesional. Hal ini dapat membantu mengubah cara pandang masyarakat terhadap peran perempuan dalam dunia kerja, sehingga kesetaraan gaji dapat lebih mudah diwujudkan dalam jangka panjang.
- e. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan membandingkan kebijakan kesetaraan gaji di Korea Selatan dan Tiongkok dengan negara lain yang telah berhasil mengurangi kesenjangan upah, seperti Swedia, Islandia, atau Jerman. Dengan menganalisis bagaimana negara-negara lain mengatasi permasalahan ini, penelitian mendatang dapat memberikan rekomendasi yang lebih spesifik dan berbasis bukti untuk diterapkan di Korea Selatan dan Tiongkok.

Dengan adanya saran-saran ini, diharapkan bahwa kebijakan kesetaraan gaji dapat semakin berkembang dan diimplementasikan dengan lebih baik di Korea

Selatan dan Tiongkok. Perubahan yang signifikan dalam kebijakan ketenagakerjaan, budaya kerja, serta kesadaran sosial akan sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif bagi perempuan di kedua negara.