

# Gerakan #MeToo dalam Mempromosikan Kesetaraan Buruh: Komparasi Indonesia dan Korea Selatan

Natasya Ramadhani Prasetyo  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Email: natasyaramadhani912@gmail.com

**Abstract** - *Gender equality is something that is still being fought for by feminist activists in various countries. This article discusses the gender gap experienced by female workers in Indonesia and South Korea. #MeToo as a transnational feminist movement can be a catalyst for creating gender equality in various countries. Many #MeToo activists say that this movement can symbolize women workers whose voices are never heard. This study uses qualitative methods to describe phenomena and analyze them in depth. The results of the study found that the #MeToo movement has promoted labor equality, both in Indonesia and in South Korea. However, in terms of legislation, it still has no impact on making laws that can protect women workers from discrimination from companies. This is due to the strong patriarchal culture in both countries so that discrimination in wages and treatment is only seen as a condition that must be accepted.*

**Keywords:** *Female Worker, Wage Discrimination, Gender Equality, Indonesia, South Korea .*

## I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat. Meskipun demikian muncul suatu dilemma terkait dengan ketimpangan gender di bidang ketenagakerjaan (Nuraeni & Suryono, 2012). Ketimpangan ini menjadi isu kerap muncul dan dibicarakan.

Perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal penggunaan waktu di rumah, perbedaan tingkat pendidikan dan keterampilan, batasan sosial-budaya, segregasi sektoral dan pekerjaan, fleksibilitas laki-laki, dan akses ke input produktif, semuanya mengarah pada terjadinya ketimpangan gender dalam partisipasi pekerjaan (Mehrotra & Sinha, 2017).

Kesenjangan gender di bidang pekerjaan dapat dipengaruhi oleh institusi atau perusahaan itu sendiri, dan juga dipengaruhi kondisi sosial dan budaya.

*Pertama*, terpengaruh oleh institusi yaitu adanya anggapan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki, begitu juga dengan adanya beberapa jenis pekerjaan tertentu yang dianggap kurang cocok bagi perempuan, dan yang terakhir adalah stigma mengenai perempuan yang dinilai kurang produktif jika dibandingkan dengan laki-laki.

*Kedua*, terpengaruh oleh kondisi sosial dan budaya yaitu konsep patriarki yang masih melekat kuat di beberapa negara maupun daerah, perempuan dituntut untuk mengasuh dan mengurus anak serta pekerjaan rumah, dan bekerja mencari nafkah merupakan suatu hal yang dianggap tidak terlalu penting. Selain itu, pola asuh orang tua terhadap anak perempuannya turut membentuk ketidaksetaraan yang terus membudaya.

Diskriminasi gender pada pasar kerja menyebabkan perempuan mengalami keterbatasan dalam bidang ekonomi. *International labor organization (ILO)*

mengatakan bahwasannya status dan formalitas pekerjaan memiliki peran penting dalam hal diskriminasi gender (ILO, 2013).

Seringkali perempuan dihadapkan dengan peraturan-peraturan yang bertentangan atau pun tidak dapat dipenuhi oleh perempuan sendiri ketika mereka terjun ke dunia kerja. Di Indonesia, perempuan kerap mengalami diskriminasi ini. Bahkan, mulai dari proses perekrutan pegawai hingga penerimaan upahnya (KPPPA, 2018). Dalam hal penerimaan upah, perempuan dan laki-laki mendapat upah yang tidak setara walaupun memiliki tingkat pendidikan, jabatan, dan keterampilan yang sama. Ditambah dengan sulitnya perempuan untuk mencapai jabatan yang sama dengan laki-laki.

Sebagai negara maju dan sejak usainya Perang Korea, ekonomi modern Korea Selatan telah mengalami pertumbuhan yang pesat. Kemajuan perekonomiannya dianggap sebuah "keajaiban" karena mampu menaikkan GNP Korea Selatan melebihi 10% di tahun 1953-1990 (Putri, 2022). Pertumbuhan ekonomi tersebut tentu diikuti dengan kemajuan teknologinya. Kendati begitu, kesenjangan gender di Korea Selatan masih menjadi pusat perhatian dan masalah serius yang belum menemukan titik terang (Park, 1993: 2).

Di bidang pekerjaan, perempuan masih mengalami kesenjangan upah dan kerap kali jumlah pekerja perempuan dalam suatu jabatan diabaikan. Selain itu, di bidang hukum para korban juga sering mendapatkan ketidakadilan. Korban harus membuktikan pernyataan mereka dengan bukti fisik yang cukup kuat untuk dapat ditindaklanjuti proses hukumnya. Apabila korban tidak dapat memberikan buktinya, maka mereka sendirilah yang akan disalahkan atau bahkan kasusnya ditolak (Civicus, 2018).

Akibat dari adanya ketidaksetaraan gender, muncullah feminisme sebagai teori yang mendukung adanya kesetaraan. Dalam hal ini, feminisme liberal adalah teori yang cocok untuk digunakan dalam melihat berbagai ketidaksetaraan yang dialami oleh buruh. Feminisme liberal lebih memfokuskan kepada perubahan undang-undang dan hukum yang dianggap dapat melestarikan sistem patriarki.

*#MeToo* sebagai salah satu gerakan feminis global, mengajak dan mendorong perempuan untuk lebih berani dalam melakukan perlawanan terhadap kekerasan dan pelecehan seksual yang telah dialami. Gerakan ini telah menjangkau ke kalangan selebritis/*public figure* sehingga dapat membantu untuk menggiring opini publik dan mampu untuk menekan para pembuat kebijakan terkait pelecehan, kekerasan, maupun diskriminasi terhadap perempuan. Sebagaimana yang ditunjukkan oleh protes McDonald's (Putu Elmira, 2021), ada potensi *#MeToo* menjadi seruan publik untuk mengubah budaya tempat kerja dan memobilisasi pekerja di sekitar serangkaian tuntutan tertentu.

Tulisan ini fokus pada pembahasan mengenai kesenjangan gender, dengan spesifikasi kesenjangan gender pada buruh. Penulis mengambil kasus di Indonesia dan Korea Selatan, dimana penulis akan membandingkan kesenjangan gender yang terjadi pada dua negara tersebut. Kemudian, juga berfokus pada salah satu gerakan transnasional yang memperjuangkan kesetaraan gender, yaitu gerakan *#MeToo*.

Berangkat dari beberapa fakta dan penjelasan di atas, maka tulisan ini dibuat untuk menjawab pertanyaan, apa yang melatarbelakangi adanya ketidaksetaraan gender yang dialami oleh buruh di Indonesia dan Korea Selatan. Kemudian, juga akan menjawab pertanyaan bagaimana gerakan transnasional *#MeToo* dapat membantu

menyuarakan kesenjangan-kesenjangan yang telah terjadi di kedua negara tersebut.

## II. METODE PENELITIAN

Tulisan ini menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pencarian makna, pengertian, konsep, dan deskripsi tentang suatu fenomena; serta disajikan secara naratif (Yusuf, 2014: 329). Penelitian ini tidak menggunakan angka statistik tetapi dengan pemaparan secara deskriptif, yaitu berusaha mendeskripsikan suatu peristiwa yang menjadi fokus perhatian untuk dijabarkan bagaimana adanya, dan dianalisis secara mendalam.

Data yang digunakan adalah data sekunder yang dikumpulkan melalui studi pustaka yang diambil dari berbagai artikel, jurnal ilmiah, maupun situs internet yang relevan dengan kasus yang diteliti. Ditambah dengan berita-berita atau pun tulisan dari masyarakat pengguna twitter, sebab banyak pengguna twitter asal Indonesia dan Korea Selatan yang ikut menyuarakan kasus yang ingin penulis angkat. Penulis juga menambahkan teori diakhir penelitian untuk membuktikan apakah teori tersebut sesuai dengan keadaan di lapangan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Konsep Feminisme dan Gerakan Transnasional**

Gender merupakan sebuah konsep hasil dari konstruksi sosial dan budaya dari masyarakat setempat terkait dengan peran maupun kedudukan laki-laki dan perempuan. Hasil konstruksi masyarakat, sebagian besar mengatakan bahwa peran perempuan di ranah sosial berkedudukan lebih rendah dan pasif dibandingkan laki-laki, dan hal tersebut terjadi karena akibat dari adanya kondisi yang terus membudaya

(konstruksi budaya). Gender memegang peranan penting dalam menentukan bagaimana seseorang akan menjalani kehidupan dan pengalaman yang ditempuhnya. Akses terhadap publik, kebebasan, dunia pekerjaan, kesehatan, dan lain-lainnya adalah bukti bahwa gender berperan sangat penting didalamnya. Hingga akhirnya gender yang dapat menentukan mau jadi apa seseorang kedepannya.

Akibatnya, feminisme muncul sebagai teori yang mendukung adanya kesetaraan. Feminisme adalah salah satu teori dalam hubungan internasional yang berbicara tentang kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan. Feminisme memiliki gagasan bahwa perempuan harus memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam bidang politik, sosial, seksual, intelektual dan ekonomi. Dia terdiri dari kumpulan beragam teori sosial, gerakan politik dan filosofi moral, yang sebagian besar dimotivasi oleh atau berkaitan dengan pengalaman perempuan. Feminisme memperjuangkan perempuan-perempuan yang tertindas dan mendapat perlakuan yang tidak adil.

Aliran feminisme yang cocok digunakan untuk membicarakan perempuan yang diperlakukan tidak adil ini adalah feminisme liberal. Kaum feminis liberal berasumsi bahwa ekualitas (persamaan hak dan kewajiban) berakar pada rasionalitas. Aliran ini tidak mempermasalahkan struktur patriarki dan dominasi laki-laki di bidang politik maupun ekonomi sebagai sumber penindasan perempuan.

Mereka beranggapan, keterbelakangan perempuan dikarenakan kesalahannya sendiri sehingga tidak mampu bersaing dengan laki-laki. Di sisi lain, aliran ini juga menganggap bahwa perempuan merupakan makhluk yang rasional. Dasar asumsi yang digunakan oleh aliran feminisme liberal adalah *natural right* (HAM) milik John Lock, yaitu perempuan memiliki hak yang sama

dengan laki-laki untuk berkiprah di luar rumah (Rokhmansyah, 2016).

Menurut mereka, adanya keluarga dianggap mengekang hak tersebut. Oleh karena itu, pada akhirnya aliran ini memperjuangkan kesempatan dan hak yang sama bagi setiap individu, termasuk perempuan. Keterbelakangan yang dialami oleh perempuan yang dianggap karena kebodohnya menjadi landasan bagi aliran ini untuk menempatkan modernisasi (salah satunya di bidang pendidikan) dan industrialisasi sebagai jalan untuk meningkatkan kualitas diri perempuan. Aliran feminisme liberal lebih memfokuskan kepada perubahan undang-undang dan hukum yang dianggap dapat melestarikan sistem patriarki.

Transnasionalisme adalah proses atau gerakan perpindahan manusia, ekonomi, politik, atau budaya yang melewati batas-batas negara. Menurut Keohane dan Nye, transnasionalisme (mereka menyebutnya *transnasional interaction*) merupakan pergerakan barang-barang berwujud atau tidak berwujud yang melintasi batas-batas negara ketika setidaknya ada satu aktor bukan agen pemerintah atau organisasi internasional. Konsep transnasionalisme menunjukkan melemahnya kontrol yang dimiliki negara atas perbatasan, penduduk, dan wilayahnya. Adanya globalisasi membuat transnasionalisme lebih meluas. Kerja sama antara transnasionalisme dan globalisasi mengakibatkan perubahan karakter politik, ekonomi, sosial budaya negara-negara yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu, transnasionalisme menjadi tantangan bagi para pembuat kebijakan dalam komunitas global.

Transnasional sendiri merupakan *social movement* dan gerakan dari masyarakat sipil dalam lingkup organisasi atau sekumpulan orang yang beroperasi melewati batas-batas negara. Selanjutnya, feminisme transnasional dijelaskan sebagai

bentuk aliansi global dan sebuah kampanye yang berberbasis isu tertentu dan kemudian membentuk *global civil society*. Feminisme transnasional direferensikan juga sebagai *transnational collective action* (Porta & Tarrow, 2005).

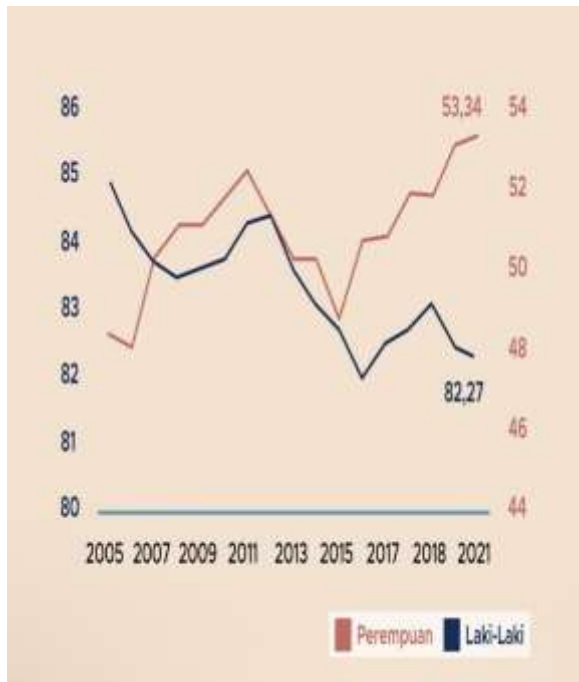
Ciri utama dari feminisme transnasional ini adalah upaya untuk mendorong solidaritas dan berkolaborasi melewati batas negara antar feminis dari negara yang berbeda, serta menghargai adanya perbedaan sebagai landasan untuk melakukan aktivisme. Selain itu, tujuan utamanya adalah untuk menghapuskan ketidaksetaraan gender dan memusatkan kekuatan feminis di berbagai dunia.

### **Ketidaksetaraan Gender pada Buruh di Indonesia**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan penduduk yang padat, sehingga tingkat angkatan kerjanya pun cukup tinggi. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan di Indonesia telah mengalami peningkatan yang cukup signifikan. *Gambar 1* menunjukkan bahwa mulai meningkatnya minat dan partisipasi perempuan dalam dunia ketenagakerjaan. Bahkan, angka TPAK perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Namun, tingginya partisipasi perempuan dalam pasar kerja tidak menjamin tingkat kesetaraan gender yang tinggi juga. Hal ini disebabkan masih adanya budaya patriarki yang masih mengakar pada masyarakat.

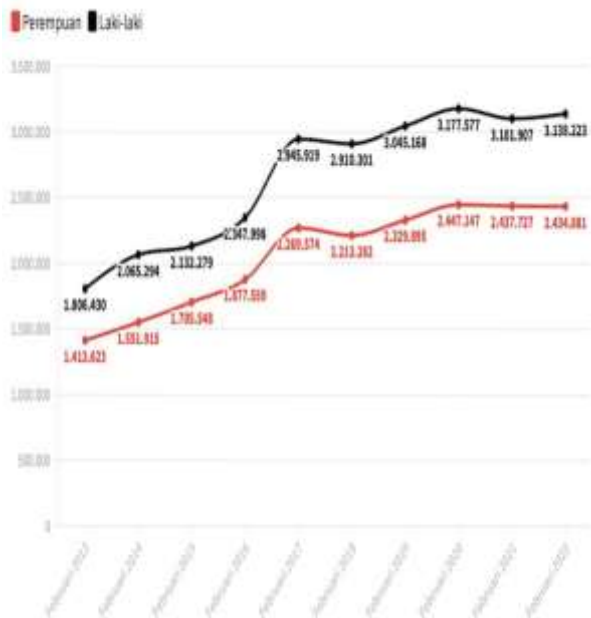
Pandangan tentang sebaiknya perempuan tetap di rumah dan bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan mengurus keluarga menjadi tantangan para perempuan yang telah memilih untuk memasuki pasar kerja. Padahal perempuan memiliki dua peran yang dapat berjalan secara beriringan, yaitu sebagai istri yang mengelola rumah tangga dan bisa juga sebagai tenaga kerja yang dapat

berpartisipasi dalam pembangunan (Dwi, 2017).



Gambar 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia

Sumber: Angelia, 2022



Gambar 2. Statistik Median Upah perbulannya.

Sumber: Lubis, 2022

Meskipun angka TPAK perempuan mengalami kenaikan setiap tahunnya, tetapi tetap saja pekerjaan yang diperolehnya masih berdasarkan pada konsep gender (KKPK, 2012: 21). Kebanyakan perempuan mendapatkan pekerjaan dalam bidang buruh. Hal itu disebabkan karena rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan perempuan di Indonesia. Masih banyak keluarga yang lebih mementingkan pendidikan anak laki-lakinya daripada anak perempuan sehingga ketidaksetaraan ini sudah mengakar dari *scoop* terkecil keluarga. Tidak sampai di situ, setelah diterima sebagai buruh, perempuan juga masih mengalami ketidaksetaraan dalam pemberian upah.

Gambar 2 memperlihatkan betapa jauhnya perbandingan antara upah yang diterima antara laki-laki dan perempuan. Dapat dilihat bahwasannya ketidaksetaraan ini benar-benar merugikan perempuan. Hal ini juga menjadi tantangan perempuan yang memutuskan untuk memasuki dunia pekerjaan. Belum lagi masalah diskriminasi tugas yang diberikan berdasarkan gender.

Ketika mengevaluasi kualitas pekerjaan, upah seringkali merupakan indikator yang paling penting. Upah yang rendah dalam pekerjaan utama, memaksa pekerja untuk mencari pekerjaan paruh waktu agar dapat memenuhi kebutuhan. Idealnya, beban pekerjaan yang sama harus disertai dengan gaji yang sama. Jika tidak demikian, semakin sulit bagi perempuan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Meskipun kebutuhan rumah tangga biasanya menjadi tanggung jawab laki-laki, tidak sedikit perempuan yang juga mengurus kebutuhan keluarga.

Kesenjangan upah berdasarkan gender, secara historis merupakan produk dari budaya patriarki. Budaya patriarki juga cenderung memberi laki-laki upah lebih tinggi dan perempuan upah lebih rendah. Kenyataannya, meski perempuan telah berkontribusi dalam sektor ekonomi yang

lebih luas, mereka masih sering didiskriminasi. Salah satunya adalah pemberian upah.

Asosiasi Serikat Pekerja (Aspek) Indonesia memperkirakan masih banyak buruh perempuan yang berada dalam situasi rentan. Selain itu, masih banyak perempuan yang tidak hanya bekerja di tempat kerja, tetapi juga melakukan pekerjaan rumah tangga (tanggung jawab domestik). Dalam situasi yang penuh tekanan ini, tidak sedikit buruh perempuan yang juga menghadapi diskriminasi di tempat kerja. Banyak buruh perempuan yang mengalami diskriminasi upah, tidak boleh menikah, tidak boleh hamil, dan tidak berhak atas cuti haid. Banyak perusahaan juga gagal memastikan keselamatan buruh perempuannya, membuat mereka rentan terhadap pelecehan dan kekerasan seksual.

Indonesia telah memiliki UU Ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja terutama buruh. Memang UU ketenagakerjaan Indonesia sudah cukup melindungi hak-hak buruh perempuan. Keputusan tersebut secara jelas mengatur waktu dan kondisi kerja bagi para tenaga kerja perempuan, serta memberikan sanksi pidana dan denda bagi perusahaan yang tidak memberikan hak tersebut. Sayangnya, minimnya pengawasan pemerintah untuk melindungi tenaga kerja perempuan membuat perusahaan seandainya dalam menjalankan UU ini.

### **Ketidaksetaraan Gender pada Buruh di Korea Selatan**

Di Korea Selatan (selanjutnya pengebutannya Korea), budaya konfusianisme sejauh ini telah mengikat perempuan dengan baik. Hal ini sangat mengganggu kehidupan perempuan Korea karena mereka memang tidak bisa bebas dan menjalankan haknya sebagai perempuan. Mereka sering didiskriminasi

dan dianggap sebagai kelompok kelas dua. Mereka dianggap sebagai simbol seksualitas belaka dan menerima banyak ujaran kebencian dari laki-laki. Baik perempuan yang sudah menikah, masih lajang, perempuan dewasa maupun remaja, semuanya mengalami segala jenis diskriminasi. Dan diskriminasi yang mereka alami sebagian besar berasal dari keluarga dan lingkungan mereka sendiri.

Mayoritas yang bekerja di perusahaan Korea masih muda, belum menikah dan tidak memiliki anak, serta dipandang sebagai perlengkapan sementara di perusahaan daripada anggota angkatan kerja yang serius (tetap) (Cha & Thebaud, 2009). Mereka juga diyakini memberikan upah yang lebih rendah dibandingkan rekan kerja laki-laki mereka (Cha, 2013; Stainback & Kwon, 2012; Kim & Jun, 2011).

Perempuan pekerja di Korea dapat dikatakan kurang beruntung. Meskipun sudah banyak yang berpendidikan tinggi dan memperoleh posisi kerja yang baik, ada budaya konfusianisme yang berisi juga budaya patriarki sehingga diskriminasi terhadap perempuan sangat umum dilakukan, sebab konfusianime mengajarkan bahwa peran perempuan cenderung diawasi dan di bawah kendali laki-laki. Perempuan dituntut untuk selalu patuh terhadap laki-laki, baik sebelum atau sesudah menikah.

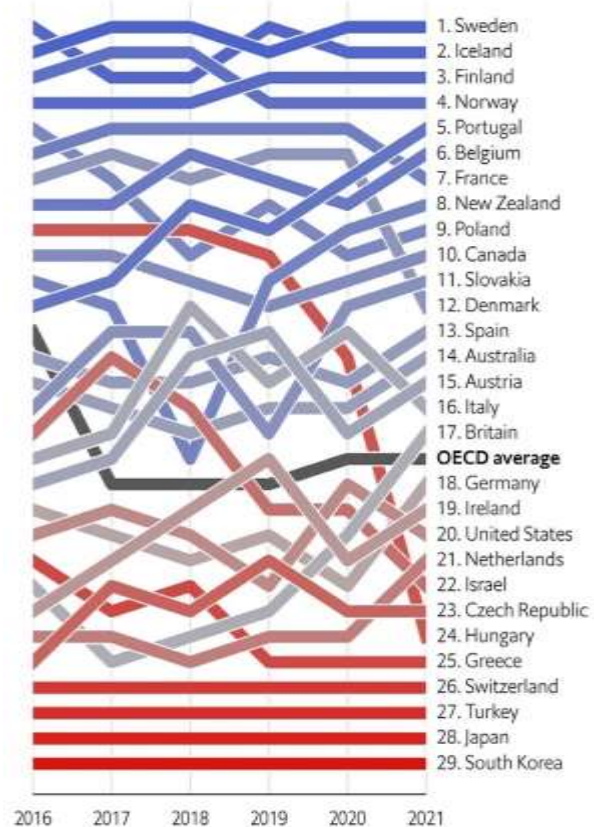
Meskipun Korea telah mengalami modernisasi dalam segala bidang, tetapi penerapan modernisasi tersebut tidaklah mudah. Termasuk penerapan kesetaraan gender dalam bidang pekerjaan. Masih ada masyarakat yang memiliki pemikiran tradisional terhadap perempuan, yaitu termasuk bagian dari masyarakat yang terpinggirkan. Terdapat nilai-nilai sosial dan budaya patriarki yang melekat, baik dalam masyarakat maupun sistem pemerintahan sehingga menjadi hambatan dari modernisasi tersebut, termasuk juga kemajuan peran perempuan dalam masyarakat (Palley, 2011).

Perusahaan Korea mempertimbangkan beberapa faktor dalam menerima pekerja perempuan antara lain, perempuan adalah tenaga kerja dengan standar upah lebih rendah dibandingkan laki-laki, perempuan lebih menarik untuk dilihat, adanya pekerja perempuan di sebuah perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut sudah maju (Sumirat, 2013).

Dari proses seleksi saja, sudah terlihat bagaimana perempuan Korea mendapat diskriminasi pada bidang pekerjaan. Selain itu, perusahaan Korea juga tidak peduli dengan urusan cuti melahirkan karena dapat mengganggu kinerja perusahaan (Rowley & Paik, 2009). Penulis menemukan beberapa bentuk diskriminasi yang dialami pekerja buruh di Korea.

*Pertama*, diskriminasi dalam proses perekrutan. Dalam wawancara perekrutan, perempuan yang hendak menjadi buruh ini seringkali ditanyai mengenai pernikahan, kepemilikan anak, hingga penampilannya (Stangarone, 2019). Buruh/pekerja perempuan tidak diprioritaskan dalam proses perekrutan, karena tahapan pernikahan dan mempunyai anak dapat menjadikan mereka pada akhirnya tidak melanjutkan karir (Chan, 2016).

*Kedua*, diskriminasi upah. Buruh perempuan Korea menerima pendapatan 32.5 persen lebih sedikit dibandingkan laki-laki pada tahun 2019, kesenjangan upah tersebut terbesar di antara para anggota OECD (Lestari, 2020). Korea telah lama tertinggal dari negara-negara maju lainnya dalam mempromosikan upah yang setara antara perempuan dan laki-laki (Lestari, 2020). Lagi-lagi hal itu terjadi karena budaya patriarki yang sangat kuat, perempuan hanya bisa berperan sebagai ibu rumah tangga dan tidak sesuai untuk bekerja di sebuah perusahaan untuk mengabdikan sepenuhnya sehingga upah yang diberikan cenderung menyepelkan.



Gambar 3. Korea Selatan tetap berada di bagian paling bawah dari indeks *glass-ceiling* yang mengukur peran dan pengaruh perempuan dalam angkatan kerja.  
Sumber: economist, 2022

### Gerakan #MeToo di Indonesia dan Korea Selatan

Gerakan #MeToo adalah gerakan yang lahir karena adanya rasa kepedulian terhadap hak-hak perempuan dan pelecehan seksual pada dunia internasional. Gerakan #MeToo dikenalkan pada tahun 2006 oleh Tarana Burke (Amerika Serikat) melalui media sosial (MySpace) miliknya. Oktober 2017, tagar #MeToo ini menjadi viral di internet hingga banyak orang yang turut menyuarakan pengalamannya terhadap kekerasan seksual. Dari situlah gerakan #MeToo akhirnya memiliki lebih banyak pengikut, sehingga tagar ini dapat menjadi sarana untuk menyalurkan suara-suara perempuan korban dari pelecehan maupun diskriminasi. Gerakan

ini telah menjangkau ke kalangan selebritis/*public figure* sehingga dapat membantu untuk menggiring opini publik dan mampu untuk menekan para pembuat kebijakan terkait pelecehan, kekerasan, maupun diskriminasi terhadap perempuan. #MeToo sebagai gerakan feminis transnasional, mengajak dan mendorong perempuan untuk lebih berani dalam melakukan perlawanan terhadap kekerasan, pelecehan seksual, dan diskriminasi yang telah dialami.

Banyak dari aktivis #MeToo yang bilang bahwasannya gerakan ini dapat melambangkan perempuan pekerja. Dimana kisah-kisah individualnya tidak akan pernah menjadi sorotan publik atau nasional. Salah satu gerakan #MeToo yang memastikan bahwa gerakan ini mampu menjangkau para perempuan pekerja adalah *Times Up Legal Defence Fund* didirikan di *National Women's Law Center* dengan sumbangan utama dari artis papan atas *Hollywood* seperti Reese Witherspoon, Shonda Rhimes, dan Oprah Winfrey, untuk menghubungkan pekerja yang menghadapi pelecehan seksual dengan dukungan hukum. Menurut situs Times Up, hingga saat ini, lima ratus pengacara telah menandatangani jaringan tersebut, dan tiga ribu pekerja telah menghubungi pusat tersebut untuk meminta bantuan. Pada Maret 2018, dana tersebut telah mengumpulkan \$21 juta, dan selain memberikan bantuan hukum mengumumkan putaran hibah untuk organisasi yang mendukung pekerja berupah rendah. Dana tersebut telah menjadi sumber baru yang nyata bagi para korban pelecehan seksual yang muncul dari #MeToo (Edisi Akhir Pekan Minggu, 2018).

Sebagai suatu gerakan feminisme transnasional, #MeToo mengawali seluruh aksinya dengan diskusi yang dilakukan pada *platform* media sosial. Para korban akan mulai menceritakan pengalamannya

terkait kesenjangan gender yang dialaminya di tempat kerja. Dari banyaknya korban yang mulai *speak up*, mereka kemudian membentuk grup diskusi dengan menghubungi individu terkait. Setelah diskusi, biasanya dilakukan demonstrasi untuk menyuarakan dengan lantang atas kasus yang telah mereka alami. Demonstrasi ini ditujukan kepada para pembuat kebijakan agar dapat merubah atau memperketat peraturan yang telah ada. Hal itu semata karena urgensi atas banyaknya masalah serupa dan dialami oleh banyak pekerja juga. Jika demonstrasi berhasil, maka akan ada legislasi (proses pembuatan undang-undang) sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah. Biasanya legislasi dilakukan apabila demonstrasi yang dilakukan oleh para korban maupun kelompok yang ikut merasakan dan terdampak telah membawa banyak 'pasukan' yang memiliki tuntutan-tuntutan jelas dan mendapat perhatian internasional.

Tunggal Pawestri, feminis Indonesia, memperkenalkan #MeToo di Indonesia pada tahun 2018. Ia membuat tagar pendukung #SayaJuga dan telah mendorong lebih dari 200 orang untuk bercerita mengenai pengalamannya tentang pelecehan seksual yang telah dialami. Dari situlah diskusi publik tentang #MeToo berkembang semakin luas, tidak hanya melalui Twitter tetapi juga aktif dibicarakan di Facebook. Bahkan ada organisasi non-profit yang sering menyuarakan tentang #MeToo ini. Namun, diskusi publik yang terjadi hanya seputar kekerasan dan pelecehan seksual saja. Belum ada diskusi publik yang dengan intens membahas mengenai ketidaksetaraan yang dialami oleh buruh perempuan di Indonesia. Selain itu, diskusi mengenai #MeToo hanya dilakukan oleh orang-orang yang aktif menggunakan sosial media dan perempuan dari kalangan menengah hingga kalangan atas (Kartika, 2019).





Gambar 4. Akun Twitter organisasi non-profit yang menyuarakan #MeToo dan kekerasan seksual di Indonesia

Sumber: Twitter

Sebenarnya sudah banyak diskusi publik yang telah dilakukan oleh para pekerja buruh untuk menuntut kesetaraan gender dalam pekerjaan. Pada tahun 1957, para buruh telah memperjuangkan kesetaraan dalam hal pengupahan hingga disahkannya UU No. 80 tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 tentang pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan yang sama (Sindikasi, 2020). Namun, pemerintah tidak melakukan pengawasan yang benar sehingga UU tersebut hanya omong kosong saja.

Tahun demi tahun berganti, namun kesetaraan buruh laki-laki dan perempuan hanya isu yang masih belum menemukan titik terang. Di Indonesia, diskusi publik mengenai permasalahan ketidaksetaraan buruh tidak menggunakan #MeToo karena

tagar ini kebanyakan digunakan untuk memperjuangkan kasus pelecehan dan kekerasan seksual.

Ada beberapa diskusi terkait buruh, tetapi yang dibahas adalah pelecehan yang mereka alami, bukan tentang bagaimana tersiksanya buruh perempuan akibat diskriminasi upah dan hak-hak yang seharusnya diberikan kepada buruh. Presiden Asosiasi Pekerja (Aspek) Indonesia, Mirah, menerangkan bahwasannya para buruh perempuan masih belum sadar sepenuhnya tentang diskriminasi yang selama ini telah mereka alami. Mirah mendorong diskusi para buruh perempuan supaya mereka sadar bahwa hak-hak dasar mereka di tempat kerja harus dipenuhi, arah dari diskusi tersebut adalah mendesak pemerintah untuk lebih serius dalam menangani dan menindak diskriminasi yang dialami oleh buruh perempuan (Mantalean, 2022). Akan tetapi, lagi-lagi diskusi ini tidak menggunakan #MeToo karena tagar tersebut dipahami untuk memperjuangkan kasus pelecehan dan kekerasan saja, padahal tujuan sebenarnya dari #MeToo adalah memperjuangkan kesetaraan gender.

Di Indonesia, aksi kolektif (demonstrasi) yang menggunakan #MeToo masih seputar isu pelecehan dan kekerasan seksual. Di Indonesia, ada gerakan melawan kekerasan dan pelecehan seksual yang sejalan dengan gerakan global #MeToo. Gerakan ini dikenal sebagai Gerak Bersama, tujuannya adalah untuk mengubah persepsi publik tentang kekerasan seksual dan dibentuk sebagai keprihatinan sosial tentang kekerasan terhadap perempuan (Angeline & Safitri, 2018).

Gerak Bersama adalah kampanye yang dilakukan oleh organisasi perempuan, seperti Komnas Perempuan, untuk meningkatkan kesadaran akan meningkatnya kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan dan untuk memastikan bahwa setiap orang dapat

berkontribusi untuk mengakhiri kekerasan terhadap perempuan (Amiruddin, 2021).

Masih belum ada aksi yang menatasnamakan #MeToo atau pun Gerak Bersama untuk menyuarakan diskriminasi-diskriminasi yang telah dialami oleh para buruh. Begitu juga dalam hal legislasi atau perundang-undangan.

Sebenarnya Indonesia sudah memiliki UU Ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak para buruh. Namun, UU masih belum diterapkan oleh beberapa perusahaan sehingga itulah yang diperjuangkan oleh buruh di setiap melakukan aksi. Akan tetapi, lagi-lagi hal itu tidak dikarenakan adanya gerakan #MeToo. Di Indonesia, gerakan tersebut hanya terbatas pada diskusi publik saja, buruh perempuan masih belum ada yang menggunakannya dalam memperjuangkan hak-haknya.

Lain halnya dengan di Korea Selatan (selanjutnya penyebutannya adalah Korea). Jika di Indonesia #MeToo tidak membawa arus diskusi kepada permasalahan diskriminasi yang sebenarnya, justru di Korea #MeToo seringkali digunakan oleh perempuan yang mengalami pelecehan di tempat kerja.

#MeToo muncul pertama kali melalui media sosial Nate Pann (khusus masyarakat Korea). Ia (pekerja perempuan) bercerita tentang pengalamannya dilecehkan oleh atasan di perusahaan tempatnya bekerja. Kemudian, ketika melapor ke pihak berwajib, laporan tersebut tidak dihiraukan, justru korban mendapatkan pemotongan gaji dan di *skors* selama dua bulan dari pekerjaannya (Nate Pann, 2017). Kasus tersebut berasal dari perusahaan Hanssem, dan setelah banyak orang membaca artikel tersebut mereka jadi menyalahkan pihak perusahaan dan kepolisian.

Setelah itu, akhirnya Pemerintah Korea Selatan menambahkan amandemen Pasal 2 Larangan dan Pencegahan Pelecehan

Seksual di Tempat Kerja dalam Undang-Undang tentang *Equal Employment Opportunity* dan *Work-Family Balance Assistance Act* (EEO Act) pada 28 November 2017 sebagai tanggapan atas kasus kekerasan seksual perusahaan Hanssem dan tuntutan dari kelompok perempuan yang memperjuangkan hak-hak mereka (Korean Legislation Research Institute, 2020).

Pada awal Januari 2018, #MeToo kembali muncul di Korea ketika jaksa Seo Ji-Hyun mengungkapkan kepada publik dalam sebuah wawancara berita bahwa ia adalah korban pelecehan seksual oleh jaksa senior Ahn Tae-Geun pada tahun 2010 (Lee, 2018; Hasunuma & Shin, 2019). Terungkapnya pelecehan seksual yang dilakukan Seo menarik perhatian para aktivis feminis di Korea. Tak lama setelah pengakuan Seo Ji-Hyun, beberapa kasus lagi yang melibatkan tokoh politik dan industri hiburan terungkap, tetapi juga banyak dari kalangan perempuan biasa yang berbagi cerita (Bicker, 2018).

Gambar 5. Salah satu koresponden asing BBC yang sering



menuliskan tweet mengenai #MeToo di Korea

Sumber: Twitter

Diskusi publik mengenai buruh di Korea sangat aktif setelah banyak *public figure* yang ikut bersuara tentang pengalamannya

mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Kesenjangan upah juga menjadi salah satu isu yang diangkat di Korea. Hal itu menyebabkan jumlah perempuan di tempat kerja seringkali diabaikan. Selain itu, korban seringkali diperlakukan tidak adil di bidang hukum. Korban harus mendukung pernyataannya dengan bukti yang cukup untuk dapat menjalani proses selanjutnya terhadap pelaku. Jika korban tidak mendapatkan bukti yang kuat, mereka biasanya disalahkan atau ditolak (Civicus, 2018).

Mobilisasi di Korea Selatan tidak jauh berbeda dengan respons *#MeToo* di negara lain. Alasan tindakan ini adalah fakta bahwa banyak korban tidak dapat melaporkan kekerasan dan pelecehan seksual tanpa merasa bersalah. Perempuan yang mengatakan "Me Too" mengarah kepada aksi protes terhadap pelecehan seksual (Institute for Security & Development Policy, 2018). Para korban pelecehan seksual dan masyarakat berkumpul serta berbagi keprihatinan mereka dengan mengikuti gerakan *#MeToo*. Hal itu dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar dan meluasnya masalah kekerasan dan pelecehan seksual di Korea. Namun, pada saat melakukan aksi, hal yang banyak disuarakan adalah tentang pelecehan dan kekerasan pada pekerja saja. Sama seperti di Indonesia, belum ada aksi mengenai diskriminasi yang mereka alami, baik dari segi upah maupun soal perekrutan. Hal itu dikarenakan adanya budaya patriarki yang mengakar kuat di kedua negara sehingga mereka menganggap hal itu sebagai sebuah ketentuan yang harus diterima.

Seiring dengan protes di Korea selama momentum gerakan *#MeToo*. Pada bulan Mei 2018, pemerintah Korea secara resmi menyetujui amandemen baru UU tentang Larangan dan Pencegahan Pelecehan Seksual pada Pekerjaan. Sebelum *#MeToo* muncul di Korea, Kementerian Gender dan

Keluarga juga sudah merevisi UU EEO dengan amandemen tertanggal 28 November 2017 tentang Pelarangan Tindakan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja (*Prohibition and Prevention of Sexual Harassment on Job*).

Undang-undang hasil revisi yang baru ini dengan jelas menggambarkan definisi yang baru juga. Pelecehan di tempat kerja didefinisikan sebagai tindakan yang menyebabkan tekanan psikologis dan fisik atau merusak lingkungan kerja karyawan lain dengan mengeksploitasi rekan kerja lain di luar tingkat yang dapat diterima.

Perubahan penting dalam amandemen yang baru mencakup pelatihan pelecehan seksual, persyaratan pengungkapan, kerahasiaan, perlindungan korban dan saksi pelecehan, serta kewajiban tambahan pada perusahaan (Jumabhoy dan Lee 2018). Namun, sama seperti di Indonesia, adanya amandemen pada UU EEO bukanlah untuk melindungi para buruh perempuan dari adanya diskriminasi upah dan sebagainya.

Tabel 1. Tabel komparasi gerakan *#MeToo* dalam mempromosikan kesetaraan buruh di Indonesia dan Korea Selatan

Aspek Perbandingan	Indonesia	Korea Selatan
Diskusi	Belum ada diskusi yang signifikan mengenai <i>#MeToo</i>	Sudah banyak diskusi terkait kesenjangan yang dialami oleh buruh
Aksi Kolektif	Sama seperti yang terjadi pada diskusi. Aksi hanya terbatas pada isu kekerasan dan pelecehan seksual	Sama halnya dengan yang terjadi di Indonesia
Legislasi	Tidak berpengaruh terhadap peraturan perundang-undangan	Ada amandemen UU EEO tetapi tidak untuk mengatasi masalah diskriminasi buruh perempuan

Sumber: Analisis penulis

#### IV. KESIMPULAN

Kesenjangan gender di dunia pekerjaan masih terus terjadi, termasuk di negara maju maupun negara berkembang. Misalnya Korea Selatan dan Indonesia. Kesenjangan ini terjadi karena konstruksi sosial masyarakat terkait gender dan dapat juga karena preferensi perusahaan terhadap salah satu gender. Konstruksi masyarakat sendiri diakibatkan oleh adanya budaya konfusianisme dan juga budaya patriarki yang masih melekat kuat. Di Korea Selatan telah banyak bukti bahwa negara tersebut masih menjunjung tinggi budaya patriarki, pun di Indonesia ternyata masih ada beberapa daerah yang demikian. Gerakan #MeToo hadir untuk membantu para pekerja buruh yang terkena dampak dari budaya patriarki yang pada akhirnya menimbulkan kesenjangan yang merugikan.

Sebagai negara yang masih memegang kuat budaya patriarki, kesetaraan antara buruh perempuan dan laki-laki menjadi suatu hal yang masih bias. Walaupun gerakan #MeToo aktif dibicarakan dan banyak orang memberikan opininya, gerakan ini masih belum bisa menimbulkan efek di kedua negara. Tuntutan-tuntutan yang disurakan hanya terbatas pada pelecehan dan kekerasan seksual yang dialami oleh buruh perempuan saja. Baik di Indonesia dan di Korea Selatan, keduanya masih belum memperlihatkan tuntutan mengenai diskriminasi perlakuan atau pemberian upah. Adanya kombinasi dari budaya patriarki yang sangat mengakar dan praktik penegakan hukum yang tidak sensitif gender merupakan penyebab mengapa #MeToo belum memiliki dampak terhadap legislasi di kedua negara. #MeToo sebagai gerakan feminisme transnasional harusnya dapat mempengaruhi pemerintah untuk membuat kebijakan terkait kesetaraan para buruh perempuan. Apalagi

kedua negara ini adalah negara demokrasi. Namun, hal itu masih menjadi angan-angan bagi Indonesia dan Korea Selatan.

#### REFERENSI

- [1] Alifa, Andi P.S. (2022). *Analisis Proses Gerakan Sosial #MeToo terhadap Undang-Undang Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance pada Amandemen Pelecehan Seksual di Tempat Kerja Tahun 2018-2019*. Skripsi.
- [2] Angelia, Diva. (2022). *Partisipasi Kerja Perempuan Tunjukkan Tren yang Positif*. Diakses melalui <https://goodstats.id/article/partisipasi-kerja-perempuan-tunjukkan-tren-yang-positif-VsNkW> pada 1/1/23.
- [3] Cha, Y. J. (2013). Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations. *Gender & Society* 27 (2): 158–184.
- [4] Cha, Y., & Thébaud, S. (2009). Labor Markets, Breadwinning, and Beliefs. How Economic Context Shapes Men's Gender Ideology. *Gender & Society*, 23, 215-243.
- [5] Choon, C. M. (2017). Strait Times. *Workplace sexual harassment in South Korea sparks anger, and tougher penalties for offenders*: <https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/workplace-sexual-harassment-in-south-korea-sparks-anger-and-tougher-penalties-for>
- [6] Civicus. (2018). *ME TOO Movement in South Korea Sparks Calls for Review of Defamation Laws*. Monitor Tracking Civic Space: <https://monitor.civicus.org/updates/2018/05/23/me-too-movement-south-korea-sparks-calls-review-defamation-laws/>
- [7] Della Porta, D., & Tarrow, S. (2005). Transnational processes and social activism: An introduction. *Transnational protest and global activism*, 1.
- [8] Dwi, E. W. (2017). Peran Ganda Perempuan Dan Kesetaraan Gender. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–222.
- [9] Economist. (2022). *The Economist's glass-ceiling index*. Diakses melalui <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index> pada 3/1/23.
- [10] Elmira, Putu. (2021). *Pekerja McDonald's AS Gelar Demo Protes Pelecehan Seksual di Tempat*

- Kerja. Diakses melalui <https://m.liputan6.com/lifestyle/read/4694856/pekerja-mcdonalds-as-gelar-demo-protos-pelecehan-seksual-di-tempat-kerja-pada-12/12/22>.
- [11] ILO. (2013). Labour and Social Trends in Indonesia 2012: working for a sustainable and equitable economy. *International Labour Organization*. Jakarta.
- [12] Kartika, D. A. (2019). *Mengapa dampak #MeToo tidak sampai ke Indonesia?:* <https://www.google.com/amp/s/theconversation.com/amp/mengapa-dampak-metoo-tidak-sampai-ke-indonesia-113038>
- [13] Kim, H. K., and M. S. Jun. (2011). *Equal Employment Policies in Korea: An Introductory Guide*. Seoul: Korea Labor Institute.
- [14] Kompas. (2022). *Asosiasi Pekerja Soroti Nasib Buruh Perempuan: Tugas Ganda hingga Alami Diskriminasi*. Diakses melalui <https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/nasional/read/2022/03/08/15551161/asosiasi-pekerja-soroti-nasib-buruh-perempuan-tugas-ganda-hingga-alami-pada-2/1/23>.
- [15] Lubis, Anggi M. (2020). *Data Bicara: Kesenjangan upah gender tak juga alami perbaikan, di mana letak masalahnya?*. Diakses melalui <https://theconversation.com/data-bicara-kesenjangan-upah-gender-tak-juga-alami-perbaikan-di-mana-letak-masalahnya-190681> pada 2/1/23.
- [16] Mehrotra, S., & Sinha, S. (2017). Explaining falling female employment during a high growth period. *Economic and Political Weekly*, 52(39), 54–62.
- [17] NatePann. (2017). *Sexual Assault Victim Original Article*. Nate Pann: <https://m.pann.nate.com/talk/339307677>
- [18] Nuraeni, Yeni & Ivan Lilin S. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20 (01), 68-79.
- [19] Nye, J., & Keohane, R. (1971). Transnational Relations and World Politics. *International Organization*, 25(3): 329-349.
- [20] Park, Kyung Ae. 1993. Women and Development: The Case of South Korea. *Comparative Politics*, Vol. 25, No. 2 127-145.
- [21] Perempuan, K. P., Anak, P., & Statistik, B. P. (2018). *Pembangunan Manusia Berbasis Gender*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- [22] Putri, D. A. F., & Fita, N. F. (2020). Relevansi Kesetaraan Gender dan Peran Perempuan Bekerja terhadap Kesejahteraan Keluarga di Indonesia (Perspektif Ekonomi Islam). *AL-MAIYYAH Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 13(1), 38–50.
- [23] Qori, K. (2017). Peran Ganda Perempuan pada Keluarga Masyarakat Petani: Kasus Istri Petani di kecamatan Merapi Selatan Kabupaten Lahat. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(2), 151-162.
- [24] Rokhimah, Siti. (2014). Patriarkhisme dan Ketidakadilan Gender. *Muwazah*, 6 (1).
- [25] Rokhmansyah, A. (2016). *Pengantar gender dan feminisme: Pemahaman awal kritik sastra feminisme*. Garudhawaca.
- [26] Stainback, K., and S. Y. Kwon. (2012). Female Leaders, Organizational Power, and Sex Segregation. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 639: 217– 235. doi: 10.1177/0002716211421868.
- [27] Tamara, Nashya, dkk. (2020). *Kasus Aice: dilema buruh perempuan di Indonesia dan pentingnya kesetaraan gender di lingkungan kerja*. Diakses melalui <https://www.google.com/amp/s/theconversation.com/amp/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja-133010> pada 2/1/23.
- [28] Yusuf, A. Muri. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- [29] Yusuf, Iwan A. (2022). *Kuatnya Budaya Victim Blaming Hambat Gerakan #MeToo di Indonesia — Communication on Media*. Diakses melalui <https://communication.uui.ac.id/kuatnya-budaya-victim-blaming-hambat-gerakan-metoo-di-indonesia-communication-on-media/> pada 3/1/23.