

BAB II

DINAMIKA TENAGA KERJA PEREMPUAN DI JEPANG DAN KOREA SELATAN

Bab ini membahas tentang analisa dinamika ketenagakerjaan perempuan di Jepang dan Korea Selatan. Pembahasan utama dalam bab ini menjelaskan tentang dinamika tenaga kerja perempuan di Jepang, dinamika tenaga kerja perempuan di Korea Selatan, bentuk stereotip tenaga kerja perempuan di Jepang dan Korea Selatan, kebijakan pemerintah terkait tenaga kerja perempuan dalam mendukung *gender mainstreaming*. Dalam konteks diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan di sektor ekonomi merupakan isu yang signifikan di banyak negara, termasuk Jepang dan Korea Selatan. Kedua negara ini menghadapi tantangan serupa dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif bagi perempuan, meskipun memiliki konteks sosial dan budaya yang berbeda.

Upaya pemerintah dalam menangani diskriminasi gender di tempat kerja menjadi kunci dalam mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan perempuan di sektor ekonomi. Bab ini akan mengkaji secara mendalam langkah-langkah dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah Jepang dan Korea Selatan, menganalisis strategi-strategi yang diimplementasikan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat upaya tersebut. Dengan memahami perbandingan ini, kita dapat memperoleh wawasan yang lebih dalam mengenai pendekatan terbaik dalam

menangani diskriminasi pada tenaga kerja perempuan dan mempromosikan kesetaraan gender di bidang ekonomi.

2.1 Permasalahan Tenaga Kerja Perempuan di Asia Timur

Dalam dinamika politik, ekonomi dan sosial yang terjadi di dunia, Asia Timur merupakan salah satu bagian kawasan yang penting dilihat dari sejarahnya. Dengan Tiongkok yang mejadi salah satu wilayah tertua di kawasan Asia Timur yang secara historis telah menjadi pusat peradaban kuno yang signifikan. Identitas kawasan ini sangat dipengaruhi oleh warisan sejarahnya yang kaya dan susunan budayanya yang beragam. Hampir seluruh wilayah Asia Timur terpengaruh oleh pengaruh budaya tiongkok, dan kawasan ini dihadapkan pada berbagai dinamika dan masalah politik yang rumit. Kawasan ini sekarang menjadi salah satu kontributor utama bagi ekspansi ekonomi dunia.⁴⁶

Dengan melihat latar belakang historis tersebut, maka tidak heran jika hampir seluruh wilayah di Asia Timur terpengaruh oleh ajaran Konfusianisme yang berdampak terhadap pola pikir dan stigma terhadap perempuan. Menurut perkembangan terakhir dari data *World Bank* permasalahan utama dalam peningkatan tenaga kerja perempuan di Asia Timur dan Pasifik adalah karena adanya kesenjangan gender dalam hal akses

⁴⁶ Ellana Ardelia Jovita Rahma, Ade Sucipto, D. S. L. (2023). *WILAYAH ASIA TIMUR*. 2(1 Mei 2023), 53–54.

pendidikan. Meskipun untuk beberapa tahun terakhir telah mengalami perkembangan yang cukup baik.⁴⁷

Sedangkan Asia Timur dan Pasifik memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan tertinggi di antara kawasan mana pun, dengan hampir 70% perempuan terlibat dalam kegiatan ekonomi. Dibandingkan dengan wilayah berkembang lainnya, Asia Timur memiliki tingkat keterlibatan perempuan yang lebih tinggi dalam kepemilikan dan manajemen bisnis.⁴⁸

Di Asia Timur, perempuan menghadapi sejumlah hambatan dan rintangan. Terlepas dari perbedaan ekonomi, budaya, dan masyarakat mereka, negara-negara seperti China, Jepang, Korea Selatan, dan Taiwan memiliki masalah yang berkaitan dengan gender. Perempuan di China dipekerjakan secara tidak proporsional di sektor-sektor bergaji rendah dan mengalami diskriminasi di tempat kerja dalam hal kompensasi dan kemajuan, meskipun tingkat partisipasi angkatan kerja mereka tinggi.⁴⁹

Sedangkan itu, perempuan di Jepang sering mengalami pelecehan saat hamil, atau *mother harrasment (matahara)*, yang merupakan praktik yang menekan perempuan untuk berhenti bekerja setelah melahirkan.⁵⁰ Masalah serupa juga terjadi di Korea

⁴⁷ Chan, A. (1996). Confucianism and development in East Asia. *Journal of Contemporary Asia*, 26(1), 28–45. <https://doi.org/10.1080/00472339680000031>

⁴⁸ World Bank Group. (2022). Menuju Kesetaraan Gender di Asia Timur dan Pasifik. *Www.Worldbank.Org*, 24–27. <https://www.worldbank.org/in/news/feature/2012/06/17/toward-gender-equality-in-east-asia-and-the-pacific>

⁴⁹ *Ibid*, World Bank

⁵⁰ Grant, R. (2016). *Combating four forms of hara to create a more gender equal workplace*. June. <http://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/handle/1794/20291>

Selatan, di mana terdapat kesenjangan gender yang besar dalam posisi kepemimpinan dan rendahnya keterlibatan perempuan dalam sektor tenaga kerja resmi. Bahkan dengan undang-undang yang lebih progresif daripada tetangganya, Taiwan masih menghadapi masalah dengan stereotip gender dan kurangnya bantuan untuk wanita yang ingin menyelaraskan kehidupan profesional dan pribadi mereka.⁵¹

Adanya dampak dari pandemi COVID-19 telah memperburuk situasi, dengan banyak perempuan kehilangan pekerjaan karena mereka lebih banyak bekerja di sektor-sektor yang paling terdampak, seperti jasa dan ritel. Selain itu, beban pekerjaan rumah tangga dan perawatan keluarga yang meningkat selama pandemi juga lebih banyak dibebankan kepada perempuan, yang semakin menghambat partisipasi mereka dalam angkatan kerja dan peluang promosi.⁵²

Mayoritas perempuan yang bekerja di Asia Timur bekerja di sektor informal, yang mencakup berbagai macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam undang-undang ketenagakerjaan sehingga rentan terhadap eksploitasi dan kondisi kerja yang tidak menguntungkan. Pekerjaan sektor informal meliputi pekerjaan rumah tangga, perdagangan kecil, dan pekerjaan lepas. Perempuan yang bekerja di sektor ini sering kali tidak diasuransikan dan tidak memiliki akses ke jaminan sosial dan tunjangan kesehatan.⁵³

⁵¹ Diamond, N. (1979). Women and Industry in Taiwan. *Modern China*, 5(3), 317–340. <https://doi.org/10.1177/009770047900500303>

⁵² Yi, S. (n.d.). *Leveraging the Pandemic to Boost Gender Parity in South Korea and Japan.pdf*.

⁵³ Asahina, Y. (2021). Precarious regular workers in Japan. *Japan Forum*, 33(4), 633–657. <https://doi.org/10.1080/09555803.2019.1677745>

Sebagai contoh banyak perempuan yang dipekerjakan sebagai buruh migran di kota-kota besar di China, bahkan pekerja perempuan sering mendapatkan tugas yang lumayan berat dan berbahaya dan dengan upah yang kecil. Mereka biasanya tidak memiliki kontrak kerja resmi dan tidak menerima uang pensiun atau tunjangan maupun jaminan lainnya. Perempuan di Jepang yang bekerja paruh waktu atau sementara sering tidak memiliki perlindungan yang sama dengan karyawan tetap, yang berdampak pada kesejahteraan mereka secara umum, meskipun sektor informal tidak sebesar sektor formal di negara lain di kawasan ini.⁵⁴

Banyak perempuan di Korea Selatan mencari nafkah di sektor tidak resmi, terutama dalam perdagangan kecil dan industri jasa. Selain diskriminasi dalam hal upah dan kesempatan kerja, perempuan di industri ini sering kali tidak memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan keterampilan yang dapat memperkuat keunggulan kompetitif mereka di pasar tenaga kerja. Bahkan dengan ekonomi yang diatur dengan lebih baik, Taiwan masih mengalami kesulitan dalam menawarkan keamanan yang memadai bagi perempuan yang bekerja di sektor tidak resmi.⁵⁵

Banyak negara di Asia yang mengirim pekerja perempuan ke luar negeri. Beberapa dari negara ini juga mengirim banyak pekerja laki-laki yang semi-terampil dan tidak terampil pada awal tahun 70-an. Namun, tidak semua negara yang mengirim pekerja

⁵⁴ China Labour Bulletin, *Migrant Workers and Their Children*, China Bulletin, 2023, di akses dari <https://clb.org.hk/en/content/migrant-workers-and-their-children> (26/06/2024, 21.33 WIB)

⁵⁵ Cheng, Lucie, 'Globalization and Women's Paid Labour in Asia.', *International Social Science Journal*, Vol 51.Issue 160 (1999), p217 <<https://doi.org/10.1111/1468-2451.00190>>

laki-laki juga mengirim pekerja perempuan dalam jumlah yang sama besar. Terlepas dari pertumbuhan ekonomi di Asia Timur, perempuan sering kali mendapatkan upah yang lebih rendah daripada laki-laki untuk pekerjaan yang sama. Kesenjangan upah gender terus berlanjut karena berbagai alasan, termasuk diskriminasi, segregasi pekerjaan, dan perbedaan pengalaman kerja dan pendidikan.⁵⁶

2.1.1 Dinamika Tenaga Kerja Perempuan Di Jepang

Sepanjang sejarah Jepang yang panjang, kita dapat menyaksikan proses perubahan status dan peran wanita dalam kehidupan sosial dan politik. Awalnya, wanita memainkan peran penting. Pada awal pertumbuhan Jepang, masyarakatnya bersifat matriarkis, tetapi secara bertahap digantikan oleh patriarki. Selama masa feodalisme, wanita direduksi menjadi pelayan. Posisi ini berubah lagi setelah Perang Dunia II, dengan industrialisasi Jepang yang cepat. Wanita selalu memiliki hak yang sama dengan pria dan berani menentang tradisi lama. Kebiasaan masyarakat yang dipengaruhi oleh Konfusianisme Tiongkok dan budaya feodal Jepang melemahkan posisi dan peran wanita. Seiring dengan meningkatnya pendidikan perempuan, konvensi lama semakin terkikis.⁵⁷

Menurut sejumlah ekonom yang menganjurkan lebih banyak dukungan bagi ibu yang bekerja, penyingkatan jadwal kerja harian bisa meningkatkan partisipasi

⁵⁶ Yoon, J. (2015). Labor market outcomes for women In East Asia. *Asian Journal of Women's Studies*, 21(4), 384–408. <https://doi.org/10.1080/12259276.2015.1106861>

⁵⁷ Hartono, M.-. (2015). Wanita Jepang Dalam Perspektif Historis. *MOZAIK: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(1). <https://doi.org/10.21831/moz.v2i1.5535>

wanita dalam kegiatan ekonomi Jepang. Hal ini dianggap dapat mendorong pertumbuhan ekonomi negara tersebut. Pemerintah Jepang sejak tahun 2003 telah menetapkan target untuk meningkatkan persentase wanita yang menduduki posisi tinggi dalam pemerintahan, namun pada tahun 2015, persentasenya masih sangat rendah yaitu hanya 3,5%. Oleh karena itu, pemerintah menurunkan targetnya menjadi 7% pada tahun 2020, dan menetapkan target yang lebih tinggi yaitu 15% untuk sektor swasta.⁵⁸

Standar gender tradisional sangat mempengaruhi budaya Jepang, dengan pria berperan sebagai pencari nafkah utama dan wanita sebagai pengurus rumah tangga. Namun, modernisasi dan globalisasi telah menyebabkan pergeseran sosial yang membuat norma-norma tradisional dipertanyakan. Generasi muda mulai memandang peran gender secara lebih setara, sehingga mendorong lebih banyak wanita untuk mengejar pekerjaan profesional.⁵⁹

Sama seperti kebanyakan negara lainnya, Jepang juga membagi tenaga kerja ke dalam sektor formal dan informal. Tenaga kerja perempuan formal di Jepang adalah perempuan yang bekerja dalam pekerjaan yang diakui secara resmi oleh pemerintah dan diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Pekerjaan ini termasuk di perusahaan besar, organisasi pemerintah, dan institusi publik. Mereka dilindungi oleh hukum yang

⁵⁸Yan, Sophia, Ogura, Junko, *Japan Slashes Target for Women in Senior Positions*, CNN, 2015 di akses dari <https://money.cnn.com/2015/12/07/news/economy/japan-women-senior-positions> (03/05/2024, 15.18 WIB)

⁵⁹Assmann, S. (2014). Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited 日本における男女平等 雇用機会均等法再考. *The Asia-pacific journal*, 12(45/2), 1-24.

mencakup hak atas upah minimum, jam kerja, cuti berbayar, dan kondisi kerja yang aman. Pekerja formal biasanya memiliki kontrak kerja tertulis dengan detail posisi, tugas, jam kerja, gaji, dan manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan cuti melahirkan. Perusahaan yang mempekerjakan mereka harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan, termasuk kebijakan anti-diskriminasi. Meski memiliki keamanan kerja yang lebih tinggi dibanding sektor informal, masih ada tantangan seperti kontrak sementara dan pekerjaan paruh waktu yang sering dipegang oleh perempuan.⁶⁰

Tenaga kerja informal perempuan di Jepang adalah perempuan yang bekerja dalam pekerjaan yang tidak diakui secara resmi oleh pemerintah dan tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan formal. Pekerjaan ini termasuk pekerjaan paruh waktu, pekerjaan rumah tangga, pekerjaan di usaha kecil tanpa kontrak resmi, dan pekerjaan lepas (freelance). Mereka sering kali tidak memiliki perlindungan hukum, kontrak kerja tertulis, atau manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan dan pensiun. Pekerjaan informal menawarkan fleksibilitas tinggi dalam jam dan lokasi kerja, namun memiliki tingkat keamanan kerja yang rendah dan pendapatan yang tidak stabil.⁶¹

Jepang terkenal dengan budaya kerja yang disiplin dan komitmen kuat terhadap organisasi. Budaya kerja di Jepang dikenal sangat disiplin dan menuntut, dengan sistem

⁶⁰ Kittredge Cherry. (2016). *Womansword: What Japanese words say about women*. Kodansha International.

[https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=MmFrDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=Cherry,+Kittredge+\(1987\).+%22Office+Flowers+Bloom:+Work+Outside+the+Home%22.+Womansword:+What+Japanese+Words+Say+about+Women+\(paperback\)+\(First+mass+market+edition,+1991+ed.\).+Tok](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=MmFrDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=Cherry,+Kittredge+(1987).+%22Office+Flowers+Bloom:+Work+Outside+the+Home%22.+Womansword:+What+Japanese+Words+Say+about+Women+(paperback)+(First+mass+market+edition,+1991+ed.).+Tok)

⁶¹ Kaye Broadbent. (2003). *Women's Employment in Japan*. In *Routledge*. Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203037591>

"pekerjaan seumur hidup" yang masih umum dan memberikan stabilitas namun meningkatkan stres. Fenomena "*karoshi*" atau kematian karena terlalu banyak bekerja, mencerminkan jam kerja yang panjang dan beban kerja berat. Struktur ketenagakerjaan sebagian besar bergantung pada perusahaan besar dan konglomerat (*keiretsu*), meskipun usaha kecil dan menengah juga penting. Pemerintah telah menerapkan fleksibilitas kerja dan hukum cuti melahirkan yang lebih panjang untuk mengatasi masalah tenaga kerja yang menua dan meningkatkan partisipasi tenaga kerja wanita. Namun, perubahan budaya kerja di Jepang berjalan lambat dan masih menghadapi banyak tantangan.⁶²

Jepang dikenal dengan standar kehidupan sosial yang tinggi dan kualitas hidup yang baik. Ini ditopang oleh berbagai faktor seperti ekonomi yang maju, sistem pendidikan yang kuat, layanan kesehatan yang baik, serta nilai-nilai budaya yang menghargai harmoni dan komunitas. Standar hidup yang tinggi (didefinisikan sebagai skor Indeks Pembangunan Manusia menengah atau lebih tinggi), kesejahteraan yang substansial, dan ekonomi yang adil adalah karakteristik negara maju. Kualitas sumber daya manusia diukur dengan Indeks Pembangunan Manusia, yang juga dikenal sebagai IPM.⁶³

⁶² Atsuko Kanai, "Karoshi (Work to Death) in Japan", *Journal of Business Ethics*, Volume 84 (2008), pages 209–216 <<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-008-9701-8>>

⁶³ 回 A. K. (n.d.). 第七十二回日本統計年鑑令和5年 JAPAN STATISTICAL YEARBOOK 2023 Statistics Bureau Ministry of Internal Affairs and Communications Japan.

Diciptakan oleh Amartya Sen dan Mahbub ul Haq, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) adalah indikator tolok ukur global yang pertama kali dirilis oleh PBB pada tahun 1990. Hal ini menunjukkan bahwa kemajuan suatu negara didasarkan pada kualitas sumber daya manusianya. Tingkat kemakmuran dan kemajuan suatu negara meningkat seiring dengan kualitas sumber daya manusianya.⁶⁴

Selain itu, akses perempuan ke pendidikan tinggi di Jepang telah tumbuh secara signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Menurut data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Olahraga, Ilmu Pengetahuan, dan Teknologi Jepang (MEXT), proporsi wanita yang berkuliah di perguruan tinggi telah meningkat dari sekitar 15% di tahun 1970-an menjadi lebih dari 50% di tahun 2020-an.⁶⁵

Adanya dorongan khusus untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam disiplin ilmu STEM (Sains, Teknologi, Ekonomi, dan Matematika). Kampanye dan beasiswa telah dilaksanakan untuk mendorong lebih banyak perempuan untuk mengejar pekerjaan di industri yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki. Pendidikan tinggi memberikan akses kepada wanita Jepang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan beragam. Mereka dapat mengejar karir yang sebelumnya didominasi oleh pria seperti insinyur, ilmuwan, dan eksekutif senior. Hal ini memberikan

⁶⁴ Davies, A., & Quinlivan, G. (2006). A panel data analysis of the impact of trade on human development. *Journal of Socio-Economics*, 35(5), 868–876. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.11.048>

⁶⁵ MEXT Japan, *Women and Education in Japan*, MEXT, 2023 di akses dari <https://www.mext.go.jp/en/search.htm?cx=d0f8c05709f244767&ie=UTF-8&q=women+education&sa.x=0&sa.y=0#gsc.tab=0&gsc.q=women%20education&gsc.page=1> (09/06/2024, 12.30 WIB)

kesempatan bagi wanita untuk bekerja di industri yang lebih besar dan lebih menguntungkan.⁶⁶

Pada abad ke-21, proporsi wanita yang bekerja di Jepang melebihi proporsi wanita yang bekerja di Amerika Serikat. Namun, di Jepang, terdapat kesenjangan pendapatan antara pria dan wanita; rata-rata wanita Jepang menghasilkan 40% lebih sedikit daripada rata-rata pria, dengan hanya 10% dari posisi eksekutif dipegang oleh wanita.⁶⁷ Banyak wanita dipekerjakan secara sementara atau paruh waktu, yang mencapai 77% dari total posisi tersebut pada tahun 2012. Meskipun jumlahnya banyak, serikat pekerja khusus wanita memiliki kekuatan yang relatif kecil dibandingkan dengan jumlah wanita yang bekerja. Di antara perempuan muda, banyak yang bekerja sebagai office ladies, yaitu pekerja kantor yang biasanya menangani tugas-tugas administratif seperti menyajikan minuman dan mengetik atau tugas-tugas kesekretariatan.⁶⁸

Tenaga kerja perempuan di Jepang sering kali mendapatkan akses terbatas atas hak-haknya dibandingkan tenaga kerja laki-laki, termasuk dalam kebijakan jam kerja dan parental leave untuk laki-laki, yang mempengaruhi ketidaksetaraan struktural.

⁶⁶ Ii, W. W. (2012). Gender equality in education. *Closing the Gender Gap*, 63–145. <https://doi.org/10.1787/9789264179370-4-en>

⁶⁷ Soble, Jonathan, *To Rescue Economy, Japan Turns to Supermom*, New York Times, 2015 di akses dari <https://www.nytimes.com/2015/01/02/business/international/in-economic-revival-effort-japan-turns-to-its-women.html> (03/05/2024, 14.32 WIB)

⁶⁸ Briskin, L. (1999, September). Autonomy, diversity, and integration: Union women's separate organizing in North America and Western Europe in the context of restructuring and globalization. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 22, No. 5, pp. 543-554). Pergamon.

Partisipasi perempuan dalam tenaga kerja formal lebih rendah dibandingkan laki-laki, dimana kebijakan terkait kehamilan dan pengasuhan anak menjadi faktor penurunan partisipasi. Istilah seperti *glass ceiling* merupakan gambaran hambatan yang menghalangi perempuan mencapai posisi tinggi dalam bisnis, pemerintahan dan pendidikan.⁶⁹

Dalam bidang ekonomi dan ketenagakerjaan di Jepang tentu dapat terlihat dari adanya kesenjangan upah yang besar antara perempuan dan laki-laki. Hal ini disebabkan oleh sistem kepegawaian regular dan non-regular, dimana banyak pekerja yang bekerja di sektor non-regular dengan upah rendah dan tugas-tugas yang spesifik. Rendahnya persentase perempuan dalam posisi manajerial juga memperburuk kesenjangan upah. Model manajemen sumber daya manusia dan segregasi gender dalam praktik bisnis menciptakan batas gender yang implisit. Perempuan sering kali ditempatkan sebagai pekerja non-regular sebagai dampak dari keterpurukan ekonomi pada tahun 1990-an di Jepang.⁷⁰

Selain itu adanya sistem dual-track dalam ketenagakerjaan di Jepang yang mencerminkan peran sosial yang ditentukan bagi pria dan Wanita dimana pria hidup dari pekerjaan sedangkan wanita hidup dari pernikahan. Survei pendapat publik terbaru tentang sikap Jepang menyimpulkan bahwa meskipun ada banyak indikasi perubahan nilai-nilai, masyarakat Jepang dalam banyak hal masih cenderung mempertahankan

⁶⁹ Hiroo Kamiya, Eriko Ikeya, 'Women's Participation in the Labour Force in Japan: Trends and Regional Patterns', *Geographical Review of Japan*, Vol. 67.No. 1 (1994), 15–35

⁷⁰ *Ibid*, Kamiya, Hiroo

nilai-nilai lama. Sikap populer pria tercermin dalam pandangan yang diungkapkan oleh kritikus profesional terkenal seperti *Ishikawa Tatsuzo* dan *Tawara Kotara* yang menyatakan bahwa wanita hanya cocok untuk fungsi biologis dan pekerjaan rumah tangga, dan upaya untuk memperluas peran mereka dapat merusak negara. Ishikawa, seorang novelis terkenal, menggambarkan istri sebagai "pembantu dengan kehidupan seksual."⁷¹

Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Jepang merupakan aspek penting dari dinamika sosial dan ekonomi negara tersebut. Meskipun terdapat kemajuan dalam beberapa dekade terakhir, perempuan masih menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai kesetaraan di tempat kerja. Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja Jepang telah mengalami perubahan signifikan sejak periode pasca-Perang Dunia II. Pada awalnya, peran tradisional perempuan sebagai ibu rumah tangga sangat dominan. Namun, industrialisasi dan urbanisasi yang cepat pada tahun 1960-an dan 1970-an mulai mengubah lanskap tenaga kerja, mendorong lebih banyak perempuan untuk masuk ke dalam angkatan kerja.⁷²

Menurut data dari Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD), tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan Jepang telah meningkat dari sekitar 50% pada tahun 1980-an menjadi sekitar 71% pada tahun 2020-an. Namun,

⁷¹ Jones, H. J., 'Japanese Women and the Dual-Track Employment System', *Pacific Affairs*, Vol. 49.No. 4, 589–606 <<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2756670>>

⁷² Mincer, J. (1962). Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply. In *Aspects of Labor Economics* (Vol. 1, Issue 06).

angka ini masih lebih rendah dibandingkan dengan negara maju lainnya seperti Swedia atau Norwegia.⁷³ Partisipasi perempuan muda (20-29 tahun) cukup tinggi, tetapi menurun signifikan pada usia 30-an karena banyak perempuan meninggalkan pekerjaan setelah menikah atau memiliki anak. Tingkat partisipasi kemudian cenderung meningkat kembali pada usia 40-an, ketika anak-anak mulai mandiri.

Partisipasi angkatan kerja di Jepang menunjukkan pola yang menarik dan signifikan, terutama dalam konteks gender. Tingkat partisipasi angkatan kerja wanita di Jepang telah berubah secara signifikan dalam beberapa dekade terakhir, karena berbagai upaya kebijakan dan perubahan sosial. Meskipun partisipasi angkatan kerja wanita tetap lebih rendah daripada pria, namun terus meningkat dari tahun ke tahun. Menurut data terbaru, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita Jepang akan menjadi sekitar 52,7% pada tahun 2022 dan 53,2% pada tahun 2023. Program-program pemerintah yang proaktif, meningkatnya kesadaran akan kesetaraan gender, dan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja semuanya berkontribusi terhadap perkembangan ini.⁷⁴

Pada awal tahun 2000-an, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita di Jepang sekitar 60%. Selama dekade ini, pemerintah Jepang mulai menerapkan kebijakan yang

⁷³ OECD Report, *OECD Employment Outlook 2020*, 2020 di akses dari <https://www.oecd.org/employment-outlook/2020/#:~:text=Unemployment%20is%20projected%20to%20reach,not%20expected%20until%20after%202021> (08/06/2024, 03.14 WIB)

⁷⁴ MIC Japan, Ministry of Internal Affairs and Communication, 2022 di <https://www.soumu.go.jp/english/> (09/06/2024, 03.40 WIB)

bertujuan untuk meningkatkan partisipasi angkatan kerja wanita, seperti undang-undang keseimbangan kehidupan kerja dan perluasan akses ke penitipan anak. Pada tahun 2015, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita mencapai sekitar 66%. Hal ini merupakan hasil dari beberapa program, termasuk strategi “Womenomics” dari Perdana Menteri Shinzo Abe, yang berupaya meningkatkan kontribusi wanita terhadap perekonomian Jepang.⁷⁵

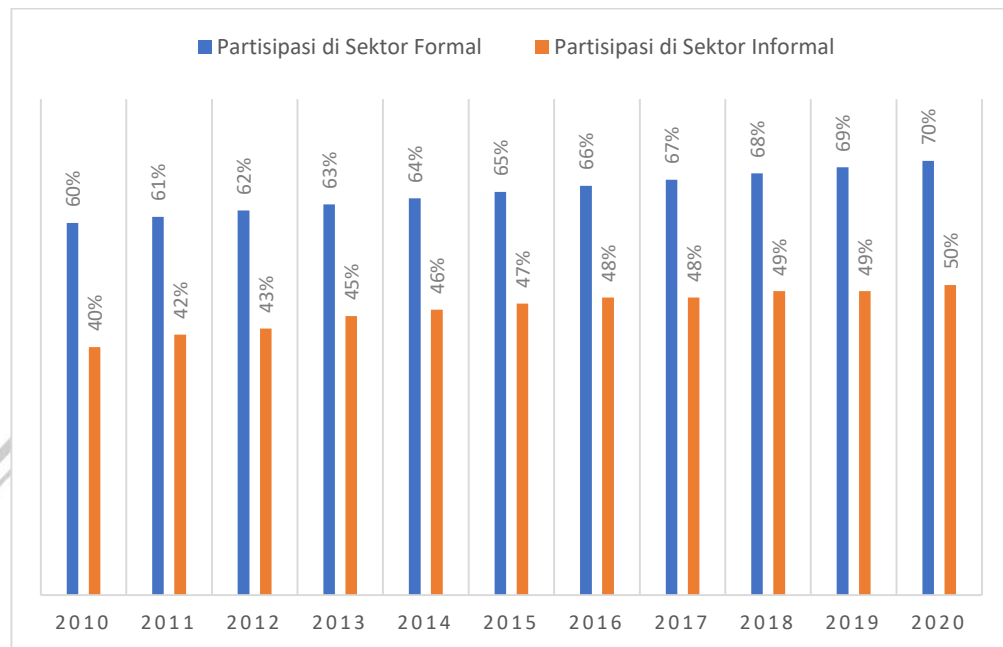
Menurut data terbaru, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita Jepang akan berada di kisaran 71% pada tahun 2020. Meskipun partisipasi angkatan kerja perempuan sedikit menurun pada tahun 2021 karena pandemi COVID-19, tren jangka panjang menunjukkan pertumbuhan yang berkelanjutan.⁷⁶ Sedangkan untuk tahun 2022, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita di Jepang mencapai 52,7% dan pada tahun 2023 kembali meningkat menjadi sekitar 53,2%. Sedangkan untuk data terbaru di tahun 2024 sementara masih menunjukkan nilai yang cukup stabil karena mencapai sekitar 53%. Persentase tersebut masih terbilang cukup stabil mengingat kondisi dunia di tahun 2020 hingga 2021 yang *colapse* diakibatkan Pandemi Covid-19.⁷⁷

⁷⁵ MIC Japan, *Labour Force Survey*, Ministry of Internal Affairs and Communication, 2022 di <https://www.soumu.go.jp/english/> (09/06/2024, 01.07 WIB)

⁷⁶ *Ibid*, *MIC Japan*

⁷⁷ Statistics Bureau of Japan, *Annual Report of on the Labour Women in Japan*, 2024 di <https://www.stat.go.jp/english/data/roudou/results/annual/ft/index.html> (09/06/2024, 01.24 WIB)

Bagan 2. 1 Persentase Partisipasi Angkatan Kerja Wanita di Jepang Sektor Formal dan Informal



Sumber: Ministry of Health, Labour and Welfare, diolah penulis

Partisipasi tenaga kerja perempuan di Jepang terbagi menjadi beberapa sektor, termasuk ke dalam sektor teknologi, manufaktur, jasa, keuangan dan asuransi, pemerintah dan publik. Partisipasi perempuan di sektor teknologi di Jepang masih rendah dibandingkan dengan industri lainnya. Namun, telah terjadi peningkatan yang lambat namun stabil dalam beberapa tahun terakhir, berkat upaya pemerintah dan perusahaan untuk mendorong lebih banyak wanita untuk mengejar pekerjaan STEM (Sains, Teknologi, Teknik, dan Matematika).⁷⁸

⁷⁸ International Labour Organization in Japan, *Japan Labour Women Participation*, ILOSTAT, 2023 di <https://www.ilo.org/jpn> (09/06/2024, 21.22 WIB)

Di sektor industri konvensional Jepang laki-laki masih terus mendominasi, terutama dalam peran teknis dan manajerial. Namun, telah terjadi peningkatan partisipasi wanita dalam pekerjaan tingkat pemula dan non-teknis. Sedangkan di sektor jasa partisipasi tenaga kerja perempuan di Jepang lebih tinggi dibandingkan dengan sektor sektor teknologi dan manufaktur. Banyak perempuan yang bekerja di bidang perawatan kesehatan, pendidikan dan layanan sosial. Hal ini dikarenakan banyak pekerjaan di sektor jasa, seperti perawatan kesehatan, pendidikan dan layanan sosial, menawarkan jam kerja yang lebih fleksibel ketimbang di sektor teknologi dan manufaktur. Fleksibilitas ini yang memungkinkan perempuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, seperti merawat anak atau merawat anggota keluarga yang lebih tua.⁷⁹

Sedangkan untuk sektor keuangan dan asuransi, perempuan di Jepang juga mengisi di bagian tersebut terutama di bagian administrasi dan layanan pelanggan. Kemudian untuk di sektor pemerintah dan publik, pemerintah Jepang telah mengambil Langkah-langkah untuk memastikan kesetaraan gender dalam rekrutmen dan promosi. Namun, pada dua sektor tersebut lagi-lagi sangat disayangkan bahwa posisi perempuan masih belum mencapai posisi yang setara dikarenakan beberapa faktor seperti kesenjangan upah atau kurangnya representasi perempuan dalam tingkat eksekutif. Sedangkan sektor jasa masih menjadi pilihan bagi tenaga kerja perempuan karena di

⁷⁹ World Bank, *Japan Force Female Total Labour Force in Japan*, The World Bank Data, 2023 di <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=JP> (09/06/2024, 21.46 WIB)

sektor ini lebih banyak menawarkan pekerjaan paruh waktu dimana posisi perempuan dapat menjadi lebih seimbang antara pekerjaan dan kehidupan atau rumah tangga.⁸⁰

2.1.2 Dinamika Tenaga Kerja Perempuan di Korea Selatan

Seiring dengan berkembangnya jaman, perempuan Korea Selatan mulai memainkan peran penting dalam ekonomi global, baik sebagai profesional maupun sebagai pengusaha. Perubahan ini tentu didorong dengan adanya perkembangan industrialisasi dan globalisasi. Wanita di Korea Selatan telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir dalam menghadapi perubahan sosial. Hal ini berbeda dengan masa lalu, di mana budaya Konfusianisme sangat dominan. Pertumbuhan ekonomi Korea Selatan, yang dipicu oleh urbanisasi, industrialisasi, otoritarianisme militer, reformasi demokratis, dan liberalisasi sosial sejak akhir 1960-an, telah menjadi faktor utama dalam perubahan ini.⁸¹

Peran dan identitas gender telah berubah sebagai tanggapan terhadap modernisasi.⁸² Lebih dari separuh wanita Korea Selatan saat ini berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja, dengan jumlah yang mencapai 56,1% menurut survei ekonomi OECD tahun 2018, meskipun angka ini masih di bawah rata-rata OECD. Selain itu,

⁸⁰ Broadbent, K. (2012). *Women's employment in Japan: The experience of part-time workers*. Routledge.

⁸¹ Nelson, Laura C., and Cho Haejoang. "Women, gender, and social change in South Korea since 1945." In *Routledge Handbook of Modern Korean History*, pp. 326-342. Routledge, 2016.

⁸² Kendall, L. (Ed.). (2001). *Under construction: The gendering of modernity, class, and consumption in the Republic of Korea*. University of Hawaii Press
mnkj.

lebih dari seperempat wanita yang sudah menikah bekerja sebagai pekerja penuh waktu.⁸³

Meskipun jumlah perempuan yang terlibat dalam politik di Korea Selatan masih lebih sedikit daripada laki-laki, mereka telah mulai mengambil peran yang lebih aktif dalam sistem politik. Sebelumnya, perempuan hanya menduduki 20 dari 299 kursi di Majelis Nasional, atau kurang dari 10% dari total keseluruhan. Namun, setelah pemilihan legislatif tahun 2020, Majelis Nasional mencatat proporsi kursi perempuan tertinggi dalam sejarah Korea Selatan, dengan 57 kursi dipegang oleh perempuan, yang setara dengan 19,1% dari keseluruhan (menurut OECD), sedikit di atas rata-rata OECD sebesar 31%.⁸⁴

Selain itu, dampak dari industrialisasi sendiri membawa banyak peluang kerja baru di sektor manufaktur yang sering kali diisi oleh posisi partisipasi tenaga kerja perempuan terutama pekerja di tekstil dan elektronik. Karena dampak perubahan ekonomi ke arah sektor jasa menciptakan lebih banyak peluang kerja yang cocok untuk perempuan, seperti di bidang pendidikan, kesehatan, perbankan, dan teknologi informasi. Globalisasi dan perkembangan ekonomi digital membuka peluang baru bagi perempuan di bidang teknologi dan *start up*. Terlebih lagi *trend* perusahaan *start up*

⁸³ OECD Economic Surveys: Korea 2018, Korea Economic Surveys, 2018, di akses dari https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-korea-2018_eco_surveys-kor-2018-en;jsessionid=DIcMcGThr3XVqFz7bSjGyrC6J.ip-10-240-5-117 (03/05/2024, 20:17 WIB)

⁸⁴ Young-Im, Lee. (2020). "Analysis Five Things to Know About Women and South Korea's 2020 Elections". Washington Post. di akses dari <https://www.washingtonpost.com/politics/2020/05/11/five-things-know-about-women-south-koreas-2020-elections/> (03/05/2024, 21.13 WIB)

yang semakin menjamur dikalangan pekerja Korea Selatan membuka semakin banyak peluang bagi perempuan untuk mengisi posisi.⁸⁵

Tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di Korea Selatan terbagi menjadi beberapa sektor diantaranya, sektor jasa, sektor perbankan dan keuangan, sektor teknologi, informasi dan komunikasi, sektor manufaktur, sektor pertanian, sektor konstruksi dan teknik, sektor kreatif dan media. Kebanyakan dari tenaga kerja perempuan tersebar di sektor jasa yaitu pendidikan baik sebagai guru sekolah dasar dan menengah maupun dosen universitas. Sebagian lagi tersebar pada sektor kesehatan sebagai profesi keperawatan yang didominasi oleh perempuan.⁸⁶

Tingkat partisipasi tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan di Korea Selatan menunjukkan perbedaan yang signifikan. Pada tahun 2023, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan sekitar 58%, meningkat dari sekitar 50% pada awal 2000-an, namun masih lebih rendah dibandingkan tingkat partisipasi laki-laki yang mencapai sekitar 72%. Sektor jasa menunjukkan partisipasi perempuan yang tinggi, terutama dalam sub-sektor pendidikan dan kesehatan, di mana perempuan mendominasi peran seperti guru dan perawat. Sebaliknya, laki-laki lebih banyak ditemukan di sektor teknologi informasi, keuangan, dan manajemen.⁸⁷

⁸⁵ Mansur, D. M., & ST, M. (2023). STRATEGI PEMASARAN START UP. *STRATEGI PEMASARAN DAN BISNIS STARTUP*, 103.

⁸⁶ Park, J., Choi, S., Sung, Y., Chung, J., & Choi, S. (2022). Distribution of Korean safety and health professionals from the perspective of gender equality. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 34(1), 1–11. <https://doi.org/10.35371/aoem.2022.34.e12>

⁸⁷ KOSIS, *comparison of male and female labor force participation*, Korean Statistical Information Service, 2023, di akses dari <https://kosis.kr/eng/> (10/06/2024, 04.02)

Di sektor manufaktur, sekitar 20% perempuan terlibat, terutama dalam industri tekstil dan elektronik, sementara laki-laki mendominasi industri berat seperti otomotif dan mesin. Partisipasi perempuan di sektor pertanian kurang dari 10%, dengan banyak pekerjaan yang tidak tercatat secara formal, sedangkan partisipasi laki-laki di sektor ini lebih tinggi meskipun menurun. Kesenjangan upah gender tetap menjadi isu signifikan, dengan perempuan rata-rata menerima upah sekitar 35% lebih rendah daripada laki-laki untuk pekerjaan yang sebanding. Faktor-faktor seperti pendidikan, kebijakan pemerintah, dan norma sosial mempengaruhi tingkat partisipasi ini, dengan norma tradisional yang masih kuat membatasi peluang perempuan dalam dunia kerja.⁸⁸

Pemerintah Korea telah memperkenalkan kebijakan untuk mempromosikan kesetaraan gender dan menutup kesenjangan gender. Larangan diskriminasi terhadap pekerja perempuan pertama kali diundangkan dalam “Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan” yang diundangkan pada tahun 1953, dan “Undang-Undang Kesempatan Kerja yang Setara dan Bantuan Keseimbangan Kerja-Keluarga,” termasuk larangan pelecehan seksual, diberlakukan pada tahun 1987.⁸⁹

Mekanisme kelembagaan untuk mempromosikan kesetaraan gender telah dibentuk sejak diberlakukannya “Undang-Undang Kerangka Kerja tentang Pembangunan Perempuan” pada tahun 1995, yang diikuti dengan “Rencana Kerangka

⁸⁸ *Log.cit*, *Korean Statistical Information Service*

⁸⁹ MOGEF, *MOGEF History*, Ministry of Gender Equality and Family, 2022, di akses dari http://www.mogef.go.kr/eng/am/eng_am_f005.do. (10/06/2024, 02.47 WIB)

Kerja tentang Kebijakan Kesetaraan Gender,” yang menetapkan strategi dan tujuan dasar kebijakan perempuan. Kementerian Kesetaraan Gender dan Keluarga (MOGEF) didirikan pada tahun 2001.⁹⁰

Sejak saat itu, paradigma kebijakan perempuan telah bergeser dari “pembangunan perempuan” menjadi “kesetaraan gender”. Dengan itu, “Undang-Undang Kerangka Kerja tentang Pembangunan Perempuan” direvisi menjadi “Undang-Undang Kerangka Kerja tentang Kesetaraan Gender” pada tahun 2014. Berdasarkan Undang-Undang ini, Rencana Induk Pertama (2015-2017) dan Rencana Induk Kedua untuk Kebijakan Kesetaraan Gender (2018-2022) telah diperkenalkan oleh Kementerian MOGEF.⁹¹

Meskipun pemerintah Korea telah menerapkan tindakan dan kebijakan yang mempromosikan lingkungan kerja yang responsif gender, Indeks Kesenjangan Gender Global 2021, yang dilaporkan oleh Forum Ekonomi Dunia, menunjukkan bahwa Korea telah menutup 68,7% kesenjangan gendernya hingga saat ini, sehingga menempatkan negara ini pada peringkat 102 dari 156 negara di dunia. Menurut indeks *glass ceiling* terbaru, *The Economist* sebagai lembaga yang memberi peringkat kondisi bagi wanita yang bekerja di 29 negara, Korea Selatan hanya mendapat skor 24,8 dari 100, yang

⁹⁰ MOGEF, *The 2nd Framework Plan for Gender Equality Policies*, Ministry of Gender Equality and Family, 2018, di akses dari http://www.mogef.go.kr/eng/am/eng_am_f005.do. (10/06/2024, 03.23 WIB)

⁹¹ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, 2021, di akses dari <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2021/> (10/06/2024, 03.32)

kurang dari setengah rata-rata untuk klub negara industri OECD, dan menduduki peringkat terakhir di antara 29 negara.⁹²

2.2 Bentuk Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Jepang dan Korea Selatan

Perempuan dan laki-laki diciptakan untuk saling melengkapi dalam membentuk masyarakat yang dinamis. Namun, seiring waktu, budaya patriarki mulai mendominasi nilai-nilai sosial. Akibatnya, perilaku, kebiasaan, undang-undang, serta sektor ekonomi, politik, dan agama cenderung mengadopsi perspektif patriarkal. Kondisi ini menyebabkan perempuan berada pada posisi yang lebih rendah, terpinggirkan, rentan terhadap kekerasan, dan menghadapi berbagai beban sekaligus.⁹³

Diskriminasi terhadap perempuan mengacu pada segala bentuk pengucilan, pembatasan, atau perbedaan berbasis jenis kelamin yang bertujuan untuk mengurangi atau menghapuskan sama sekali pengakuan, penggunaan, atau pelaksanaan kebebasan dasar dan hak asasi manusia perempuan di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, atau bidang-bidang lainnya, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Karena pola perilaku, adat istiadat, hukum,

⁹² The Economist, *Is the lot of female executives improving?*, 2021, di akses dari https://www.economist.com/graphic-detail/2021/03/04/is-the-lot-of-female-executives-improving?utm_medium=cpc.adword.pd&utm_source=google&ppccampaignID=21228634515&ppcadID=&utm_campaign=a.22brand_pmax&utm_content=conversion.direct-response.anonymous&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwpZWzBhC0ARIsACvjWROdCtiNm_ZjOGIfTfThLwTtlbPkUtg-pnAw4bQxivRvczdjxKadj0aApk0EALw_wcB&gclsrc=aw.ds (10/06/2024, 03.56)

⁹³ Wiwik Afifah. (2017). Hukum Dan Konstitusi: Perlindungan Hukum Atas Diskriminasi Pada Hak Asasi Perempuan Di Dalam Konstitusi. *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, 13(26), 201–216.

dan peraturan ini, sudut pandang patriarki juga hadir dalam ranah politik, agama, dan ekonomi. Hal ini berdampak pada kondisi perempuan yang tunduk, terpinggirkan, rentan terhadap kekerasan, dan terlalu banyak bekerja.⁹⁴

Titik awal yang umum untuk diskriminasi terhadap perempuan adalah stereotip gender. Diskriminasi terhadap perempuan dan stereotip terhadap perempuan saling berkaitan dan sering kali saling memperkuat satu sama lain, menciptakan lingkaran setan yang memperkuat ketidaksetaraan gender. Perempuan yang dipandang lebih lemah atau kurang mampu dibandingkan laki-laki dapat mengalami diskriminasi di tempat kerja, di ruang kelas, dan dalam hal hak asasi manusia. Stereotip berdampak pada kebijakan dan praktik di tempat kerja, pendidikan, dan masyarakat. Misalnya, perempuan mungkin tidak dipilih untuk peran kepemimpinan atau pekerjaan yang dianggap “berat” karena adanya anggapan bahwa mereka lebih cocok untuk mengasuh anak.⁹⁵

Diskriminasi yang dialami perempuan dapat membatasi kesempatan mereka untuk mengembangkan diri, yang pada gilirannya memperkuat stereotip bahwa mereka kurang mampu atau kurang berprestasi dibandingkan laki-laki. Diskriminasi yang berakar pada stereotip sering kali diteruskan melalui sosialisasi di masyarakat, yang

⁹⁴ Anak, D. P. P. dan P. (n.d.). *Glosary Perlindungan Perempuan*. DP3A Kota Semarang. Retrieved July 23, 2024, from [https://dp3a.semarangkota.go.id/glosary/perlindungan-perempuan#:~:text=Diskriminasi terhadap perempuan adalah setiap,bidang politik%2C ekonomi%2C sosial%2C](https://dp3a.semarangkota.go.id/glosary/perlindungan-perempuan#:~:text=Diskriminasi%20terhadap%20perempuan%20adalah%20setiap,bidang%20politik%20ekonomi%20sosial%20)

⁹⁵ Birkelund, G. E., Lancee, B., Larsen, E. N., Polavieja, J. G., Radl, J., & Yemane, R. (2022). Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment. *European Sociological Review*, 38(3), 337–354. <https://doi.org/10.1093/esr/jcab043>

memperkuat pandangan dan ekspektasi gender yang ada. Stereotip yang diskriminatif dan tidak menguntungkan secara terus menerus dapat berdampak secara psikologis pada perempuan, termasuk harga diri dan kepercayaan diri yang lebih rendah, yang dapat membuat mereka lebih sulit untuk berpartisipasi dalam masyarakat. Terkadang, perempuan menyerap prasangka yang sudah ada sebelumnya, yang dapat membatasi tujuan dan pilihan mereka serta memperkuat sistem diskriminasi yang sudah ada.⁹⁶

Stereotip gender memiliki dampak yang cukup besar terhadap dinamika tenaga kerja wanita di Jepang dan Korea Selatan, kedua negara tersebut dengan warisan budaya yang kuat dan tradisional. Perempuan di kedua negara ini sering menghadapi ekspektasi sosial yang tidak fleksibel dan rintangan institusional untuk kemajuan karier mereka. Stereotip yang memposisikan perempuan dalam tugas-tugas domestik konvensional sebagai ibu dan ibu rumah tangga adalah lazim, yang mengakibatkan akses yang tidak setara terhadap pekerjaan dan peluang untuk maju.⁹⁷

Di bidang-bidang tertentu seperti teknologi dan manufaktur, perempuan menghadapi bias terhadap kemampuan dan pengabdian mereka, yang semakin diperkuat oleh lingkungan kerja yang kurang fleksibel. Meskipun ada undang-undang pemerintah dan upaya perusahaan untuk meningkatkan kesetaraan gender, perubahan

⁹⁶ Hentschel, T., Heilman, M. E., & Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in Psychology, 10*(JAN), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00011>

⁹⁷ Global Risk Insight, *Japan's Glass Ceiling: Obstacles to Women's Participation in the Workplace*, 2021, di akses dari <https://globalriskinsights.com/2021/03/japans-glass-ceiling-obstacles-to-womens-participation-in-the-workplace/> (11/06/2024, 12.38)

budaya dan penerimaan sosial terhadap peran perempuan di luar rumah masih lambat. Membandingkan interaksi ini di Jepang dan Korea Selatan mengungkapkan wawasan penting tentang bagaimana kedua negara dengan adanya prasangka gender di tempat kerja.

2.2.1 Bentuk Stereotip Tenaga Kerja Perempuan di Jepang

Tradisi sosial dan budaya yang menuntut perempuan untuk mengurus rumah dan anak-anak merupakan salah satu rintangan paling signifikan bagi perempuan untuk bekerja. Wanita berjuang untuk mengelola karier dan komitmen rumah tangga mereka sebagai akibat dari beban ganda ini. Menurut survei, persepsi norma gender yang tidak fleksibel masih ada di Jepang, yang mengakibatkan kurangnya representasi perempuan dalam posisi manajerial dan pemerintahan. Di Jepang, terdapat beberapa stereotip yang sering terkait dengan tenaga kerja perempuan. Meskipun beberapa stereotip ini dapat bervariasi dari individu ke individu, ada beberapa tema umum yang muncul dalam representasi masyarakat tentang perempuan di tempat kerja, sebutan-sebutan tersebut diantaranya adalah *Office Lady* (OL), *Mama-San*, *Ryōsai Kenbo* (*Housewife*), *Karyūsha* (*Career Women*), *Kawaii* (Imut) dan *Yashashii* (Lebih Lembut), *Glass Ceiling*.⁹⁸

Istilah *Office Lady* (*White-Collar Female Worker*) pertama kali diperkenalkan pada tahun 1960-an untuk menggantikan sebutan *Business Girl* yang dianggap lebih merendahkan, sebuah label yang disematkan pada pekerja kantor wanita di Jepang

⁹⁸ Japanese Workforce Statistics, *Digging into the Labour Market of Japan*, 2024, di akses dari <https://teamstage.io/japanese-workforce-statistics/> (11/06/2024, 12.59)

pasca Perang Dunia II, ketika ekonomi Jepang sedang mengalami pertumbuhan pesat. Beberapa perusahaan saat ini telah meninggalkan istilah *Office Lady* dan menggunakan istilah yang lebih netral untuk karyawan wanita. Rata-rata *Office Lady* atau OL adalah seorang wanita muda berusia dua puluhan, lulusan Sekolah Menengah Atas atau Sekolah Menengah Kejuruan yang masih belum menikah.⁹⁹

Sebenarnya, perusahaan enggan mempekerjakan wanita muda karena dianggap sebagai jalur karir jangka pendek. Perempuan dipekerjakan sebagai pekerja *klerikal* atau administratif kantor yang bertanggung jawab atas tugas-tugas sederhana terlibat dalam tugas-tugas seperti menjawab telepon, mengelola jadwal, mempersiapkan dokumen, membuat kopi, dan mendukung kolega laki-laki dalam pekerjaan sehari-hari. Pekerjaan ini sering kali tidak dianggap serius atau penting dibandingkan dengan posisi lain yang lebih tinggi dalam struktur perusahaan. Rutinitas harian yang monoton ini tidak memberikan banyak kesempatan untuk mengembangkan diri yang membatasi kemampuan mereka untuk naik ke posisi manajerial atau eksekutif.¹⁰⁰

Shokuba no Hana (職場の花) adalah istilah dari budaya Jepang yang secara harfiah berarti "Bunga di Tempat Kerja". Istilah ini biasanya merujuk pada seorang wanita di kantor atau lingkungan kerja yang dianggap menarik dan menyenangkan, yang sering dikagumi karena penampilan dan sikapnya. Secara historis, tempat kerja

⁹⁹ Kelsky, K. (1994). Postcards from the Edge: The "Office Ladies" of Tokyo. *US-Japan Women's Journal. English Supplement*, (6), 3-26.

¹⁰⁰ Ladies, O. (2010). *A way out of the cul-de-sac? A way out of the cul-de-sac?*

di Jepang memiliki peran dan ekspektasi yang berbeda antara pria dan wanita sering kali diharapkan untuk memberikan suasana yang mendukung dan menyenangkan, berkontribusi pada lingkungan kantor melalui sikap dan penampilan mereka daripada melalui pencapaian profesional mereka.

Istilah *Shokuba no Hana* dapat dilihat sebagai objektifikasi, karena menekankan penampilan fisik dan pesona wanita daripada keterampilan dan pencapaian profesionalnya. Di zaman modern seperti sekarang, semakin banyak orang yang menyadari

Di Jepang, "*Housewife*" biasanya disebut sebagai "*ryōsai kenbo*", yang berarti "istri yang baik dan ibu yang bijaksana". Posisi ini menekankan peran wanita dalam mengelola keluarga, merawat anak-anak, dan membantu suami yang bekerja. Konsep "*ryōsai kenbo*" berasal dari era Meiji (1868-1912), ketika pemerintah Jepang mempromosikan nilai-nilai keluarga tradisional sebagai bagian dari modernisasi. Wanita diharapkan memainkan peran penting dalam pendidikan anak dan manajemen keluarga, yang dianggap penting untuk stabilitas sosial dan kemajuan nasional.¹⁰¹

"*Ryōsai kenbo*" atau istri yang baik, ibu yang bijaksana, adalah ideologi gender yang dibangun secara sosial yang telah berlangsung selama seratus tahun terakhir di Jepang. Model ini adalah produk dari pemerintah Meiji dan upaya mereka untuk

¹⁰¹ Carpenter, D. M. (1997). *Influence of Ryosai Kenbo on Japanese Women of Marriageable Age*. University of Hawai'i at Manoa.

mengindustrialisasi Jepang. Meskipun peran ibu rumah tangga secara historis telah dihargai, perubahan sosial dan ekonomi baru-baru ini telah menimbulkan masalah baru. Ada peningkatan permintaan bagi perempuan untuk berkontribusi secara ekonomi. Wanita yang memilih untuk menjadi ibu rumah tangga penuh waktu sering kali mendapat stigma atau dianggap kurang ambisius dibandingkan dengan mereka yang mengejar profesi profesional.¹⁰²

Frasa Jepang “*Karyū-sha*” mengacu pada wanita di Jepang yang memilih untuk mengejar karir profesional (*Career Women*) daripada posisi konvensional sebagai ibu rumah tangga. Wanita dalam kelompok ini biasanya bekerja di sektor bisnis, pemerintahan, atau profesi profesional lainnya, dan biasanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi serta tujuan karier yang kuat. Wanita karier biasanya memiliki latar belakang pendidikan yang baik, dengan gelar dari universitas bergengsi baik di dalam maupun luar negeri. Mereka bekerja di berbagai bidang termasuk bisnis, hukum, teknologi, sains, dan pemerintahan.¹⁰³

“*Karyū-sha*” sering kali menghadapi diskriminasi gender di tempat kerja, seperti perbedaan gaji, kesulitan untuk naik jabatan, dan kurangnya dukungan untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Banyak organisasi yang terus mempertahankan budaya tempat kerja yang didominasi oleh laki-laki, sehingga

¹⁰² Ying, J. (2020). *Schoolgirls' Resistance of Ryōsai Kenbo in Late Meiji Period*. 415(Iss 2019), 155–159. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200312.027>

¹⁰³ Honda-Howard, M., & Homma, M. (2001). Job satisfaction of Japanese career women and its influence on turnover intention Motoko Honda-Howard and Michiko Homma. *Asian Journal of Social Psychology*, 4, 23–38.

menyulitkan perempuan untuk sukses. Wanita karier sering kali mengalami tekanan sosial untuk menyesuaikan diri dengan tanggung jawab tradisional sebagai istri dan ibu. Masyarakat mungkin menganggap mereka kurang feminin atau kurang peduli dengan keluarga.¹⁰⁴

Selain label-label tersebut, perempuan di Jepang juga masih menghadapi stereotipe dimana perempuan umumnya harus bersikap *Kawaii* (Imut) dan *Yashashii* (Lembut). Di Jepang, stereotip “kawaii” (imut) dan “yasashii” (lembut) sering diasosiasikan dengan wanita dan memiliki pengaruh yang besar pada persepsi dan pengalaman kerja mereka. Kedua stereotip tersebut mencerminkan ekspektasi sosial yang tinggi terhadap perilaku, penampilan, dan peran wanita dalam masyarakat Jepang.¹⁰⁵

Stereotip “kawaii” berfokus pada penampilan yang menggemaskan, muda, dan menyenangkan. Hal ini termasuk pakaian, potongan rambut, dan bahkan gaya berbicara yang lucu dan tidak mengancam. Anak perempuan diharapkan untuk berperilaku manis, sopan, dan patuh. Mereka sering kali diharapkan untuk bersikap ceria, lembut, dan menghindari konfrontasi. Stereotip “yasashii” menekankan pada kelembutan, cinta, dan pengertian. Wanita diharapkan untuk menunjukkan empati, kepedulian, dan kemauan untuk membantu orang lain. Wanita yang dianggap “yasashii” sering kali

¹⁰⁴ ROBERTS, G. S. (2016). Career Women in Contemporary Japan: Pursuing Identities, Fashioning Lives. *Social Science Japan Journal*, 19(1), 142–145. <https://doi.org/10.1093/ssjj/jyw003>

¹⁰⁵ Kamm, B. O., & Kamm, B. O. (2020). Stereotypes—The Agency of Labels, or the Second Act. *Role-Playing Games of Japan: Transcultural Dynamics and Orderings*, 111-196.

diharapkan untuk mendukung orang lain, menghindari konflik, dan menunjukkan kesabaran dan toleransi yang luar biasa.¹⁰⁶

Belum lagi dengan adanya istilah “*Glass Ceiling*” atau “langit-langit kaca” mengacu pada rintangan tak terlihat yang menghalangi perempuan (dan kelompok minoritas lainnya) untuk mencapai puncak profesi mereka, terlepas dari kualifikasi dan kemampuan mereka. Rintangan ini sering kali berbentuk diskriminasi sistematis, bias gender, dan kebijakan perusahaan yang tidak mendukung kesetaraan gender. Banyak perusahaan Jepang memiliki struktur organisasi yang hirarkis dan patriarkis, dengan pria memegang mayoritas peran kepemimpinan. Perempuan sering ditempatkan pada peran yang kurang strategis, dengan sedikit kemungkinan untuk maju.¹⁰⁷

Fenomena ini terjadi akibat stereotip gender yang menggambarkan perempuan tidak mampu memimpin atau membuat keputusan penting melanggengkan bias ini. Perempuan sering kali dinilai lebih rendah dalam tinjauan kinerja dan dianggap kurang ambisius atau kurang berkomitmen terhadap karier mereka. Terlepas dari kualifikasi

¹⁰⁶ Hasdiana, U. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する分散構造分析 Title. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1). <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>

¹⁰⁷ Mun, E., & Jung, J. (2018). Change above the Glass Ceiling: Corporate Social Responsibility and Gender Diversity in Japanese Firms. In *Administrative Science Quarterly* (Vol. 63, Issue 2). <https://doi.org/10.1177/0001839217712920>

dan kinerja mereka, perempuan sering kali diabaikan untuk peran manajerial atau eksekutif karena prasangka yang melekat dalam proses rekrutmen dan promosi.¹⁰⁸

Tenaga kerja perempuan sering mendapat stereotip dan label negatif karena faktor sosial, budaya, dan ekonomi yang berkembang selama berabad-abad. Budaya patriarki, di mana laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama dan perempuan sebagai pengurus rumah tangga, masih kuat, terutama di masyarakat seperti Jepang. Perempuan sering diharapkan untuk fokus pada peran rumah tangga, sehingga pekerjaan mereka di luar rumah sering dianggap kurang penting. Selain itu, bias tak sadar dalam rekrutmen dan promosi masih sering terjadi, meskipun hukum telah melarang diskriminasi gender. Media juga berperan dalam memperkuat stereotip gender, baik dalam representasi perempuan dan laki-laki di tempat kerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, yang dapat mempengaruhi bagaimana perempuan diperlakukan dalam masyarakat secara umum.

Stereotip yang melekat pada tenaga kerja perempuan di Jepang, masih menjadi hambatan signifikan dalam mencapai kesetaraan gender di tempat kerja. Stereotip ini mempersempit peran perempuan dan membatasi peluang mereka untuk berkembang dalam karier profesional. Meskipun tantangan ini masih ada, upaya kolektif dari pemerintah, perusahaan, dan masyarakat untuk meningkatkan kesadaran, mengubah kebijakan, dan mendukung pemberdayaan perempuan mulai menunjukkan hasil.

¹⁰⁸ Nakakubo, H. (2016). Glass Ceiling or Iron Weight: Challenges for Female Employees on Their Path to Becoming Managers and Executives in Japan. *Hastings Int'l & Comp. L. Rev.*, 39, 399.

Mengatasi stereotip ini melalui pendidikan, advokasi, dan kebijakan inklusif akan membuka jalan bagi perempuan untuk mengambil peran yang lebih beragam dan memimpin dengan kemampuan penuh mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif di Jepang.

2.2.2 Bentuk Stereotip Tenaga Kerja Perempuan di Korea Selatan

Berbeda dengan Jepang yang memiliki *labelling* khusus terhadap tenaga kerja perempuan, di Korea Selatan stereotip ini ada berupa pemikiran sosial. Di Korea Selatan, stereotip tenaga kerja perempuan masih ada dan memiliki dampak yang signifikan terhadap pengalaman kerja perempuan. Perempuan sering kali diharapkan untuk memprioritaskan tugas-tugas keluarga konvensional sebagai istri dan ibu, oleh karena itu banyak yang berada di bawah tekanan untuk meninggalkan pekerjaan atau mengambil cuti panjang setelah memiliki anak. Pekerjaan yang dianggap “feminin”, seperti administrasi, pengasuhan, dan pendidikan anak usia dini, semakin sering dikaitkan dengan perempuan, tetapi bidang teknis dan manajerial masih didominasi oleh laki-laki.¹⁰⁹

Perempuan juga kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan, dan mereka sering dianggap kurang cakap atau kurang ambisius dibandingkan laki-laki. Diskriminasi upah juga masih terjadi, dimana perempuan sering kali dibayar lebih rendah untuk tugas yang sama. Selain itu, perempuan diharapkan untuk memenuhi

¹⁰⁹ Moon, K. H., & Broadbent, K. (2007). Korea: Women, labour activism and autonomous organizing. In *Women and Labour Organizing in Asia* (pp. 154-173). Routledge.

standar daya tarik tertentu, yang dapat berdampak pada karier dan kemungkinan promosi mereka. Perempuan juga terhambat dalam hal kemajuan karier karena kurangnya pilihan pelatihan dan pengembangan. Meskipun telah ada beberapa perubahan positif karena meningkatnya kesadaran akan kesetaraan gender, kesulitan-kesulitan ini masih menjadi hambatan besar bagi perempuan di pasar tenaga kerja Korea Selatan.¹¹⁰

Hal ini tidak jauh dari prinsip-prinsip Konfusianisme memiliki dampak yang signifikan terhadap struktur keluarga di Korea Selatan. Sistem ini menekankan hierarki dan peran gender yang berbeda, dengan pria sebagai kepala keluarga dan wanita sebagai manajer rumah tangga. Gagasan 'hyo' (berbakti) menekankan pentingnya anak-anak, terutama anak laki-laki, untuk menunjukkan rasa hormat dan ketaatan kepada orang tua dan keluarga mereka. Wanita Korea Selatan sering kali ditekan untuk meninggalkan pekerjaan mereka setelah menikah atau memiliki anak, meskipun tren ini sedang berubah. Diharapkan mereka akan memprioritaskan peran mereka sebagai pasangan dan ibu.¹¹¹

Perempuan dianggap lebih cocok untuk pekerjaan yang “feminin”, seperti administrasi, perawatan, pendidikan anak usia dini, dan layanan pelanggan. Pria terus mendominasi pekerjaan teknis atau manajerial. Stereotip “feminin” mengacu pada

¹¹⁰ Kim, H. S. (2014). Female Labour Force Participation and Fertility in South Korea. *Asian Population Studies*, 10(3), 252–273. <https://doi.org/10.1080/17441730.2014.943941>

¹¹¹ Sung, K. T. (1998). An exploration of actions of filial piety. *Journal of Aging Studies*, 12(4), 369–386. [https://doi.org/10.1016/S0890-4065\(98\)90025-1](https://doi.org/10.1016/S0890-4065(98)90025-1)

jenis-jenis pekerjaan yang biasanya dikaitkan dengan perempuan karena dianggap mencerminkan atribut atau kemampuan stereotip perempuan, seperti kesabaran, kepedulian, dan kemampuan komunikasi interpersonal yang unggul. Kesalahpahaman ini masih lazim di Korea Selatan dan berdampak pada distribusi gender tenaga kerja.¹¹²

Perempuan di Korea Selatan masih menghadapi hambatan besar untuk mendapatkan posisi manajerial dan kepemimpinan. Meskipun ada kemajuan baru-baru ini, kesenjangan gender dalam manajemen tetap signifikan. Perempuan sering mengalami bias eksplisit dan implisit dalam proses rekrutmen, promosi, dan peninjauan kinerja. Mereka mungkin dipandang kurang mampu atau kurang berbakti dibandingkan laki-laki, terutama jika mereka memiliki komitmen keluarga. Korea Selatan berada di peringkat 102 dari 156 negara dalam hal keterlibatan dan peluang ekonomi, dengan kesenjangan gender yang besar di beberapa sektor pekerjaan. Wanita hanya memegang sekitar 11% pekerjaan manajerial di Korea Selatan, yang jauh lebih rendah daripada di banyak negara makmur lainnya.¹¹³

Perempuan sering kali menghadapi bias eksplisit dan implisit dalam proses rekrutmen, promosi, dan penilaian kinerja. Mereka mungkin dianggap kurang cakap atau kurang berbakti dibandingkan pria, terutama jika mereka memiliki kewajiban keluarga. Laki-laki sering kali memiliki lebih banyak akses ke jaringan profesional dan

¹¹² Cuddy, A. J. C., Wolf, E. B., Glick, P., Crotty, S., Chong, J., & Norton, M. I. (2015). Men as cultural ideals: Cultural values moderate gender stereotype content. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(4), 622–635. <https://doi.org/10.1037/pspi0000027>

¹¹³ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report*, 2021, di akses dari <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2021/> (12/06/2024, 02.17 WIB)

mentor yang dapat membantu mereka naik ke posisi manajerial. Di sisi lain, perempuan mungkin mengalami kesepian atau kurangnya dukungan yang setara.¹¹⁴

Pada posisi yang membutuhkan keterampilan teknis atau kepemimpinan, perempuan sering dianggap kurang mampu dibandingkan laki-laki. Bias ini sering ditemukan dalam proses rekrutmen dan promosi. Banyak perusahaan besar di Korea Selatan yang ragu-ragu untuk mempromosikan perempuan ke posisi puncak, dengan alasan kekhawatiran bahwa perempuan akan meninggalkan pekerjaannya untuk mengurus keluarga.¹¹⁵

Penampilan fisik biasanya dianggap penting dalam banyak bagian kehidupan, termasuk karier. Banyak perusahaan memiliki kriteria penampilan dan, dalam beberapa kasus, secara khusus mencari orang yang berpenampilan menarik. Hal ini terutama berlaku untuk wanita, yang diharapkan untuk terlihat sempurna dan menjunjung standar kecantikan yang tinggi. Media di Korea Selatan sangat menekankan pada kecantikan fisik. Drama televisi, film, dan iklan sering kali menampilkan aktris dan model dengan penampilan yang sangat ideal. Hal ini memperkuat gagasan bahwa daya tarik fisik sangat penting. Bisnis kecantikan di Korea Selatan berkembang dengan baik, dengan produk dan layanan yang berfokus pada peningkatan penampilan fisik. Wanita

¹¹⁴ *Op.Cit. Cuddy*

¹¹⁵ *Op.Cit. Lee, H*

didesak untuk menggunakan produk kosmetik sejak usia dini untuk menjaga dan meningkatkan penampilan mereka.¹¹⁶

2.3 Landasan Kebijakan Pemerintah Jepang dan Korea Selatan Terkait Tenaga Kerja Perempuan Dalam Mendukung Gender Mainstreaming

Untuk menanggapi dan mencapai kesetaraan gender di tempat kerja dan masyarakat secara keseluruhan, pemerintah Jepang dan Korea Selatan telah mencoba melakukan upaya strategis untuk mendorong partisipasi dan kemajuan tenaga kerja perempuan. Kedua negara ini mengambil taktik yang berbeda karena situasi budaya dan ekonomi mereka, tetapi keduanya bertujuan untuk memfasilitasi pengarusutamaan gender. Pemerintah Jepang dan Korea Selatan terus berupaya membangun lingkungan yang inklusif dan setara bagi seluruh anggota masyarakat, dengan kebijakan yang berkisar dari inisiatif *Womenomics* hingga langkah-langkah untuk menghapus ketidaksetaraan pendapatan dan meningkatkan representasi perempuan dalam posisi manajerial.¹¹⁷

Pada tahun 2013, Jepang mengadopsi "*Womenomics*" sebagai pilar utama dari strategi pertumbuhan negara, yang mengakui kekuatan partisipasi ekonomi perempuan untuk mengurangi tantangan demografis yang mengancam perekonomian Jepang. Jepang telah mengalami peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan, tetapi

¹¹⁶ Lee, H., Son, I., Yoon, J., & Kim, S. S. (2017). Lookism hurts: Appearance discrimination and self-rated health in South Korea. *International Journal for Equity in Health*, 16(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12939-017-0678-8>

¹¹⁷ Ministry of Justice. (1972). *Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment Between Men and Women in Employment*. 2(113), 1–13.

kebijakan pemerintah tidak banyak mempengaruhi langsung terhadap tekanan budaya yang kuat yang menghalangi banyak perempuan untuk tetap berada di dunia kerja.¹¹⁸

Pada awalnya *Womenomics* dibuat oleh Perdana Menteri Jepang Shinzo Abe dengan tujuan untuk menaikkan tingkat partisipasi perempuan dalam Angkatan kerja, mengurangi kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan, dan kesetaraan posisi manajerial dalam pekerjaan. Sejak “*economic miracle*” Jepang pada tahun 1970an dan 1980an, tempat kerja di Jepang dikenal dengan tenaga kerjanya yang disiplin. Dalam praktiknya, hal ini biasanya berarti jam kerja yang panjang, diikuti dengan minum alkohol hingga larut malam bersama rekan kerja untuk mendorong kekompakan di kantor. Kebiasaan-kebiasaan ini telah bertahan lama di kalangan pekerja yang sebagian besar adalah laki-laki, namun secara umum dianggap tidak cocok untuk membesarkan sebuah keluarga, dan khususnya anak-anak. Kebanyakan kantor di Jepang tidak menawarkan jam kerja fleksibel yang memungkinkan orang tua menyesuaikan jadwal mereka untuk memenuhi tuntutan pengasuhan anak.¹¹⁹

Meskipun Jepang juga menawarkan cuti sebagai orang tua bagi ayah, statistik pemerintah menunjukkan bahwa kurang dari 2% pekerja laki-laki memilih untuk menggunakan cuti tersebut, sehingga memperkuat anggapan bahwa peran perempuan adalah merawat bayi yang baru lahir. Selain itu, tidak ada praktik luas yang menggunakan babysitter atau pengasuh anak untuk mengasuh anak, hal ini disebabkan

¹¹⁸ Chanlett-Avery, E., & Nelson, R. M. (2014). “ Womenomics ” in Japan : In Brief Japan ’ s Gender Gap. *CRS Report*, 9. www.crs.gov

¹¹⁹ *Ibid*, Chanlett & Nelson

oleh kebijakan imigrasi Jepang yang membatasi jumlah calon pengasuh dari luar negeri.¹²⁰

Meskipun Korea Selatan tidak memiliki inisiatif yang sama persis seperti *Womenomics*, namun Korea Selatan juga memiliki strateginya sendiri dalam mengatasi permasalahan gender terutama dalam bidang tenaga kerja perempuan. Kebijakan ini biasanya berupa undang-undang yang masih terus berlanjut diantaranya *Labour Standards Act (LSA)*, *Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act*, *Industrial Accident Compensation Insurance Act*, *Trade Union and Labour Relations Adjustment Act*, *Act on the Established and Management of Public Institutions for Employment Promotion*.¹²¹

Pada intinya undang-undang tersebut juga memiliki tujuan yang hampir sama seperti *Womenomics*, yaitu untuk melindungi perempuan dari adanya ketimpangan dan diskriminasi.

2.3.1 Landasan Kebijakan Pemerintah Jepang Dalam Mendukung Gender

***Mainstreaming* pada Perempuan Pekerja**

2.3.1.1 *Equal Employment Opportunity Act (EEOA)*

Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment (法律第 113 号) merupakan undang-undang yang bertujuan

¹²⁰ Statista, *Men in Japan – Statistics & Facts*, 2024, di akses dari <https://www.statista.com/topics/9673/men-in-japan/#topicOverview> (12/06/2024, 10.53 WIB)

¹²¹ Ministry of Gender Equality and Family, *Gender Equality Policy*, 2024, di akses dari https://www.mogef.go.kr/eng/pc/eng_pc_f001.do (12/06/2024, 07.01 WIB)

untuk memastikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pria dan wanita di tempat kerja, serta untuk membela hak-hak wanita dan memerangi berbagai bentuk diskriminasi berbasis gender. Dalam pengawasan implementasinya, EEOA menetapkan bahwa Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Jepang (MHLW) bertanggung jawab atas berjalannya kebijakan ini.¹²²

Undang-undang ini telah membantu meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kesetaraan gender di tempat kerja di Jepang. Meskipun masih ada hambatan dalam implementasi dan penegakan hukum secara rutin, EEOA merupakan langkah signifikan untuk mencapai kesetaraan gender di tempat kerja Jepang. Dengan adanya EEOA, Jepang berkomitmen untuk membangun lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil, mendorong perusahaan untuk mengatasi masalah diskriminasi secara proaktif, dan memastikan bahwa semua karyawan, terlepas dari jenis kelaminnya, memiliki peluang yang sama untuk tumbuh dan sukses dalam karier mereka.

Undang-Undang Kesetaraan Kesempatan Kerja (*Equal Employment Opportunity Act/EEOA*) di Jepang masih berlaku dan tetap menjadi bagian penting dari undang-undang yang bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja. Undang-undang ini telah mengalami beberapa kali revisi untuk meningkatkan efektivitasnya dan mengatasi masalah-masalah yang muncul dalam praktik

¹²² Warga, U., & Kesehatan, K. (n.d.). *Untuk pekerja asing yang bekerja di apakah Anda mengalami masalah di*.

ketenagakerjaan. EEOA memiliki beberapa pasal yang menyangkut tenaga kerja perempuan yang terkandung diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.4.1.1 Isi Pasal *Equal Employment Opportunity Act*

Pasal	Isi Pasal
<p>Pasal 1: Definisi dan Tujuan Pasal <i>(Article 1: Definition and Purpose)</i></p>	<p>Pasal ini menetapkan tujuan EEOA yaitu untuk mempromosikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pria dan wanita dalam pekerjaan, dan untuk memastikan bahwa pekerja wanita menerima kondisi kerja yang sesuai selama kehamilan dan persalinan. Pasal ini bertujuan menyeluruh untuk mencapai kesetaraan gender di tempat kerja.</p>
<p>Pasal 2: Tindakan yang Dapat Menyebabkan Diskriminasi Substansial Karena Jenis Kelamin Seseorang <i>(Article 2 - Measures That May Cause Substantial Discrimination Due to a Person's Sex)</i></p>	<p>Pasal ini berisi tentang berbagai tindakan ketenagakerjaan seperti perekrutan, perekrutan, promosi, penugasan kembali pekerjaan, dan relokasi, untuk memastikan bahwa tindakan-tindakan tersebut bebas dari diskriminasi gender. Selain itu, Pasal 2-2 secara khusus membahas masalah yang berkaitan dengan kehamilan dan persalinan, termasuk permintaan cuti dan perubahan tanggung jawab.</p>
<p>Pasal 2-2: Alasan yang Berhubungan dengan Kehamilan atau Melahirkan <i>(Article 2-2: Reasons Relating to Pregnancy or Childbirth)</i></p>	<p>Pasal ini memastikan bahwa pekerja perempuan dilindungi dari diskriminasi yang berkaitan dengan kehamilan, persalinan, dan tanggung jawab pengasuhan anak. Pemberi kerja dilarang memperlakukan pekerja perempuan dengan tidak baik karena kehamilan atau persalinan mereka. Ini termasuk hal seperti permintaan cuti yang berkaitan dengan kehamilan atau persalinan, penyesuaian tanggung jawab pekerjaan karena kehamilan, batasan kerja lembur untuk pekerja hamil.</p>

<p>Pasal 9: Perlindungan Ketenagakerjaan Selama Kehamilan dan Melahirkan <i>(Article 9 - Protection of Employment During Pregnancy and Childbirth)</i></p>	<p>Dalam pasal ini terdapat aturan pemberi kerja tidak boleh memberhentikan atau memperlakukan pekerja perempuan secara tidak adil karena pernikahan, kehamilan, melahirkan, atau ketidakhadiran yang terkait. Termasuk dalam hal larangan pemecatan selama kehamilan atau dalam waktu satu tahun setelah melahirkan kecuali pemberi kerja dapat membuktikan bahwa pemecatan tersebut tidak terkait dengan kondisi tersebut.</p>
<p>Pasal 11: Pelecehan Seksual <i>(Article 11 - Sexual Harassment)</i></p>	<p>Dalam pasal ini berisi tentang aturan bahwa pemberi kerja harus mengambil langkah-langkah untuk mencegah pelecehan seksual di tempat kerja. Termasuk di dalamnya mencakup anjuran untuk system konsultasi untuk pekerja yang digunakan untuk menangani keluhan dengan tepat dan cepat. Memastikan tidak ada pekerja yang menghadapi perlakuan yang tidak menguntungkan karena telah melaporkan pelecehan atau bekerja sama dalam penyelidikan.</p>
<p>Pasal 12: Perawatan Kesehatan Selama Kehamilan dan Setelah Melahirkan <i>(Article 12 - Health Care During Pregnancy and After Childbirth)</i></p>	<p>Dalam pasal ini terdapat aturan bahwa pemberi kerja diwajibkan untuk memberikan penyesuaian yang diperlukan terhadap kondisi kerja pekerja hamil dan pascamelahirkan. Hal ini termasuk memastikan bahwa mereka dapat mengambil cuti yang diperlukan untuk mendapatkan bimbingan kesehatan dan pemeriksaan medis.</p>
<p>Pasal 13: Langkah-langkah untuk Pekerja Perempuan yang Terlibat dalam Shift Malam <i>(Article 13 - Measures for Female Workers Engaged in Night Shifts)</i></p>	<p>Poin ini mewajibkan pengusaha, perusahaan atau pemilik kerja untuk melakukan tindakan pencegahan tambahan untuk memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam. Hal ini termasuk menyediakan transportasi yang aman dan menciptakan</p>

lingkungan kerja yang aman di malam hari.

Penegakan peraturan ini merupakan tanggung jawab Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang. Para pemberi kerja diharapkan untuk membuat langkah-langkah internal untuk mencegah diskriminasi dan pelecehan, serta menangani keluhan secara efektif. EEOA menetapkan dasar hukum untuk menentang diskriminasi gender di tempat kerja yang sebelumnya tidak ada. Hal ini telah meningkatkan pemahaman perusahaan dan karyawan tentang masalah kesetaraan gender. Membangun sistem untuk mengelola pengaduan diskriminasi dan pelecehan telah menghasilkan peningkatan pelaporan dan penyelesaian.

2.3.1.2 *Child Care and Family Leave Care (Article No. 76, 1991)*

Di Jepang, para pekerja yang telah menjadi orang tua diperbolehkan untuk mengambil cuti selama satu tahun. Ada cuti melahirkan dan cuti ayah beberapa minggu sebelum dan sesudah kelahiran. Setelah masa cuti melahirkan dan cuti ayah habis, orang tua dapat mengambil cuti mengasuh anak hingga anak mereka berusia satu tahun. Cuti orang tua sangat penting untuk membangun nilai-nilai keluarga dan keseimbangan kehidupan kerja, tidak terkecuali di Jepang. Di Jepang, cuti orang tua diatur oleh Undang-Undang Cuti Perawatan Anak dan Cuti Perawatan Keluarga, yang diberlakukan pada tahun 1991 untuk meningkatkan angka kelahiran dan kesetaraan

gender. Undang-undang ini mengizinkan karyawan mengambil cuti untuk merawat anak atau anggota keluarga yang sakit.¹²³

Undang-Undang Perawatan Anak dan Cuti Keluarga Jepang (Undang-Undang No. 76 tahun 1991) mencakup banyak poin yang terutama menguntungkan pekerja wanita. Peraturan ini melindungi dan mendukung pekerja wanita dengan mengizinkan mereka untuk mengambil cuti yang cukup untuk merawat anak-anak dan anggota keluarga yang membutuhkan perawatan berkelanjutan karena kondisi medis yang signifikan.

Di bidang pekerja perempuan, ketentuan yang tercantum dalam undang-undang ini, seperti cuti mengasuh anak dan cuti merawat keluarga, memastikan bahwa perempuan dapat mengambil waktu yang diperlukan tanpa takut kehilangan pekerjaan atau menerima perlakuan buruk dari pemberi kerja. Selain itu, undang-undang ini mewajibkan perusahaan untuk menyediakan jam kerja yang fleksibel dan langkah-langkah bantuan lainnya untuk membantu karyawan menyeimbangkan antara keluarga dan tugas profesional mereka.

Perubahan hukum baru-baru ini juga berusaha untuk meningkatkan kesetaraan gender dengan mendorong para ayah untuk lebih terlibat dalam pengasuhan anak, mengurangi beban pengasuhan yang biasanya ditanggung oleh para ibu. Sebagai

¹²³ Tokhimo Japan, *Maternity, Paternity, and Childcare Leave in Japan*, 2023, di akses dari [https://www.tokhimo.com/post/maternity-paternity-and-childcare-leave-in-japan-1#:~:text=In%20Japan%2C%20parents%20are%20entitled,child%20is%20one%20year%20old.\(14/06/2024, 04.34 WIB\)](https://www.tokhimo.com/post/maternity-paternity-and-childcare-leave-in-japan-1#:~:text=In%20Japan%2C%20parents%20are%20entitled,child%20is%20one%20year%20old.(14/06/2024, 04.34 WIB))

hasilnya, hukum secara keseluruhan berusaha untuk membantu pekerja perempuan dengan memberikan alternatif cuti yang cukup dan perlindungan hukum yang memungkinkan mereka untuk menangani tugas-tugas keluarga tanpa membahayakan profesi mereka.

Dalam Undang-Undang Perawatan Anak dan Cuti Keluarga (Undang-Undang No. 76, Tahun 1991) di Jepang, terdapat beberapa pasal yang secara khusus berhubungan dengan tenaga kerja perempuan, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.4.1.2 Isi Pasal *Child Care and Family Leave Care* (Article No. 76, 1991)

Pasal	Poin Pasal
<p>Pasal 5: Hak Cuti Mengasuh Anak (<i>Article 5: Childcare Leave Entitlement</i>)</p>	<p>Dalam pasal ini terdapat aturan bahwa, baik karyawan pria maupun wanita berhak atas cuti mengasuh anak jika mereka memiliki anak di bawah usia satu tahun. Karyawan diberikan cuti pengasuhan anak untuk menghabiskan waktu dengan anak mereka di masa-masa awal kehidupannya. Dalam situasi tertentu, cuti mengasuh anak dapat diperpanjang. Jika anak belum dimasukkan ke tempat penitipan anak, cuti ini dapat diperpanjang selama satu tahun enam bulan.</p>
<p>Pasal 11: Hak Cuti Merawat Keluarga (<i>Article 11: Family Care Leave Entitlement</i>)</p>	<p>Dalam pasal ini terdapat aturan tentang karyawan berhak mengambil cuti keluarga jika mereka perlu merawat anggota keluarga yang memiliki kondisi medis yang signifikan atau memerlukan perawatan jangka panjang. Anggota keluarga yang dapat dirawat termasuk orang tua, pasangan (termasuk pasangan de facto), anak-anak, dan kerabat dekat lainnya yang tinggal bersama karyawan</p>

	<p>dan bergantung pada bantuan mereka. Setiap karyawan berhak atas cuti keluarga selama maksimal 93 hari untuk setiap anggota keluarga yang membutuhkan perawatan. Cuti ini dapat diambil secara berkala.</p>
<p>Pasal 20: Jam Kerja Fleksibel (<i>Article 20: Flexible Working Hours</i>)</p>	<p>Dalam pasal ini terdapat anjuran bahwa karyawan yang memiliki tugas pengasuhan anak atau anggota keluarga lain yang memerlukan perhatian khusus dapat meminta pengaturan kerja yang fleksibel. Hak ini berlaku bagi karyawan yang mengasuh anak di bawah usia tiga tahun atau anggota keluarga yang memerlukan perhatian khusus. Hak ini juga berlaku untuk pengasuhan orang tua, pasangan, anak, atau kerabat dekat lainnya yang tinggal bersama karyawan dan bergantung pada dukungan mereka.</p>
<p>Pasal 24: Larangan Perlakuan yang Merugikan (<i>Article 24: Prohibition of Disadvantageous Treatment</i>)</p>	<p>Pemberi kerja tidak boleh mendiskriminasi karyawan yang menggunakan hak cuti mengasuh anak atau cuti keluarga. Ini termasuk kemampuan untuk meminta pengaturan kerja yang fleksibel dan mengambil cuti keluarga atau cuti pengasuhan anak. Perilaku diskriminatif termasuk penurunan jabatan atau gaji, pemecatan atau pemutusan kontrak kerja, penolakan untuk memperbarui kontrak kerja sementara atau kontrak kerja tetap, penugasan beban kerja yang tidak proporsional atau tugas yang tidak adil, dan diskriminasi dalam promosi, pelatihan, atau kesempatan berkarier.</p>

Bagi pemberi kerja atau perusahaan yang melanggar larangan dalam undang-undang dapat menghadapi hukuman seperti denda dan tindakan hukum lainnya. Pemerintah memiliki proses untuk menyelidiki tuduhan pelanggaran dan memastikan

bahwa karyawan dilindungi dari perlakuan yang tidak adil. Larangan perlakuan tidak menyenangkan melindungi karyawan yang menyeimbangkan antara komitmen kerja dan mengurus keluarga. Hal ini terutama berlaku bagi karyawan wanita yang harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini meningkatkan kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan, yang dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas.

2.3.2 Landasan Kebijakan Pemerintah Korea Selatan Dalam Mendukung Gender Mainstreaming pada Perempuan Pekerja

2.3.2.1 *Equal Employment and Work-Family Balance Assistance Act*

Undang-Undang Kesempatan Kerja yang Setara dan Bantuan Keseimbangan Kerja-Keluarga (*Equal Employment and Work-Family Balance Assistance Act*) di Korea Selatan dirancang untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Berdasarkan Pasal 1 dalam undang-undang ini tujuan dari Undang-Undang ini adalah untuk mewujudkan kesetaraan gender dalam kerja sesuai dengan prinsip kesetaraan yang dinyatakan dalam Konstitusi Republik Korea dengan memastikan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan antara laki-laki dan perempuan dan melindungi kehamilan dan mempromosikan pekerjaan perempuan, dan untuk berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup semua orang dengan mendukung rekonsiliasi pekerjaan dan

kehidupan keluarga bagi pekerja.¹²⁴ Dalam bab II undang-undang tersebut terdapat Jaminan Kesempatan dan Perlakuan yang Sama untuk Pria dan Wanita, dimana isinya mencakup beberapa pasal berikut:

Tabel 2.4.2.1 Isi Pasal dalam *Equal Employment and Work-Family Balance Assistance Act*

Pasal	Poin Pasal
Pasal 7: Larangan Diskriminasi Perekrutan dan Penempatan (<i>Article 7: Prohibition of Discrimination Recruitment and Hiring</i>)	Dalam pasal ini terdapat aturan mengenai larangan segala bentuk diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam hal ketangakerjaan, termasuk dalam bentuk perekrutan, pengupahan, penugasan kerja, dan promosi. Pemberi kerja dilarang mendiskriminasi atas dasar jenis kelamin, termasuk dalam kondisi fisik seperti penampilan, tinggi badan, berat badan dan kondisi-kondisi pada pekerja yang berhubungan dengan pernikahan yang telah diatur dalam Kementerian Ketenagakerjaan.
Pasal 8: Larangan Pelecehan Seksual (<i>Article 8: Prohibition of Sexual Harassment</i>)	Dalam pasal ini tertulis bahwa adanya aturan bahwa pemberi kerja atau perusahaan harus bisa mengambil tindakan yang tegas terhadap tindakan pelecehan seksual di tempat kerja. Perusahaan harus bisa mengambil tindakan pencegahan dan apabila terjadi pelecehan perusahaan harus mengambil tindakan disipliner kepada pelaku dan memberi dukungan penuh terhadap korban.
Pasal 10: Perlindungan dan Dukungan Kehamilan (<i>Article 10: Maternity Protection and Support</i>)	Pasal ini berisi tentang hak dan bantuan terkait kehamilan, termasuk tindakan kesehatan dan cuti. Perusahaan harus menawarkan cuti hamil berbayar

¹²⁴ On, A. C. T., Employment, E., & Work-family, S. F. O. R. (2007). *SUPPORT FOR WORK-FAMILY*. 3989.

	<p>minimal 60 hari, hingga maksimal 90 hari, kepada karyawan mereka. Pengusaha tidak diperbolehkan menempatkan pekerja hamil pada pekerjaan yang berbahaya atau terlalu banyak menuntut. Pekerja hamil berhak mendapatkan waktu istirahat tambahan selama tiga puluh menit selama hari kerja.</p>
<p>Pasal 19: Cuti Mengasuh Anak (<i>Article 19: Childcare Leave</i>)</p>	<p>Dalam pasal ini tertulis bahwa, baik karyawan pria maupun wanita sekarang dapat mengambil cuti untuk merawat keluarga mereka. Cuti mengasuh anak hingga satu tahun diberikan kepada karyawan yang memiliki anak berusia di bawah delapan tahun atau duduk di kelas dua sekolah dasar. Pemberi kerja harus mempekerjakan karyawan dalam peran yang sama atau yang sebanding selama cuti pengasuhan anak. Untuk memenuhi kebutuhan penitipan anak, pemberi kerja didorong untuk menawarkan jadwal kerja yang fleksibel.</p>
<p>Pasal 21: Perlindungan Terhadap Pemecatan yang Tidak Adil (<i>Article 21: Protection Against Unfair Dismissal</i>)</p>	<p>Pasal ini melindungi pekerja dari pemecatan yang tidak adil karena kehamilan, persalinan, atau cuti mengasuh anak. Dilarang memberhentikan, merumahkan, atau mendiskriminasi pekerja karena alasan hamil, melahirkan, atau mengambil cuti mengasuh anak. Pemberi kerja tidak boleh memberhentikan karyawan dalam waktu 30 hari setelah cuti melahirkan atau cuti mengasuh anak berakhir, kecuali dalam keadaan luar biasa yang disetujui oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja.</p>

Undang-Undang Kesempatan Kerja yang Setara dan Bantuan Keseimbangan Kerja-Keluarga di Korea Selatan memberikan perlindungan dan dukungan yang

komprehensif bagi pekerja perempuan, mempromosikan kesetaraan gender dan memungkinkan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Kerangka hukum ini memastikan bahwa pemberi kerja mematuhi prinsip-prinsip keadilan dan dukungan untuk keluarga yang bekerja.

Korea Selatan telah menetapkan berbagai perlindungan hukum untuk memerangi pelecehan di tempat kerja dan memastikan perlakuan yang adil. Pengusaha diwajibkan untuk membuat mekanisme untuk melaporkan pelecehan, melakukan investigasi yang adil, dan melindungi korban selama investigasi. Mereka juga dilarang melakukan pembalasan terhadap karyawan yang melaporkan pelecehan atau diskriminasi. Hukuman atas ketidakpatuhan termasuk denda dan pertanggungjawaban pidana bagi pemberi kerja yang melakukan pembalasan terhadap karyawan atau gagal mengambil tindakan yang tepat.¹²⁵

Di Korea, persamaan hak atas pekerjaan dan kesempatan kerja terutama dijamin melalui beberapa kerangka hukum yang bertujuan untuk menghapus diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan di tempat kerja. Di antaranya adalah Undang-Undang Kerangka Kerja tentang Kesetaraan Gender dan Undang-Undang Kesempatan Kerja yang Setara dan Undang-Undang Bantuan Keseimbangan Kerja-Keluarga (*Equal Employment Opportunity and Work Family Balance Assistance Act*) Korea Selatan

¹²⁵ Lavanga. W., Grace. Y., Esther. C., Tae Eun. L., *Recent Developments in South Korea's Anti-Discrimination Law*, Human Resources Director, 2023, di akses dari <https://www.hcamag.com/asia/specialisation/employment-law/recent-developments-in-south-koreas-anti-discrimination-laws/453442> (15/06/2024, 01.30 WIB)

memiliki Undang-Undang Kerangka Kerja Tentang Kesetaraan Gender dalam Pasal 7 Tentang Larangan Diskriminasi atas Dasar Gender (*Article 7: Prohibition of Discrimination on the Ground of Gender*). Adapula undang-undang perlindungan tenaga kerja perempuan terkait pelecehan seksual (*Article 9 (Prohibition of Sexual Harassment at Work)*), serta perlindungan bagi tenaga kerja Wanita yang sedang mengandung (*Article 18: Maternity Protection and Support for Work-Family Balance*)¹²⁶

2.3.2.2 Labour Standarts Act

Kontrak kerja, gaji, jam kerja dan waktu istirahat, perlakuan terhadap perempuan dan anak di bawah umur, keselamatan dan kesehatan, pemutusan hubungan kerja, dan aspek-aspek mendasar lainnya dari hukum ketenagakerjaan diatur oleh Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan (*Labor Standards Act (LSA)*), yang merupakan sumber utama hukum ketenagakerjaan. Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan (*LSA*) berlaku untuk semua perusahaan atau tempat kerja yang memiliki lima atau lebih karyawan tetap.¹²⁷

Pekerja dilindungi dari diskriminasi atas dasar usia, jenis kelamin, kewarganegaraan, agama, status sosial, status pernikahan, kehamilan, status pekerjaan dan disabilitas. Banyak undang-undang yang secara tegas melarang diskriminasi

¹²⁶ Equality, G., & Policy, G. E. (n.d.). *Gender Equality Policy Development and Implementation of the "The 2nd Framework Plan for Gender Equality Policies"*. 12–15.

¹²⁷ Park, J., Heo Moo, J., *Employment & Labour Laws and Regulation Korea, 2024*, di akses dari <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/korea> (15/06/2024, 01. 51 WIB)

langsung, yaitu ketika pemberi kerja memperlakukan pekerja secara tidak adil tanpa memberikan alasan yang sah berdasarkan faktor-faktor seperti jenis kelamin atau status pekerjaan. Sejumlah undang-undang khusus serta prinsip-prinsip konstitusional yang lebih umum melarang diskriminasi tidak langsung, yang dicirikan oleh praktik-praktik pemberi kerja yang secara tidak adil merugikan kelompok pekerja tertentu. Dalam konteks ini terdapat beberapa pasal yang mengatur tentang larangan diskriminasi terhadap pekerja perempuan diantaranya,

Tabel 2.4.2.2 Isi Pasal *Labour Standarts Act*

Pasal	Poin Pasal
Pasal 11: Larangan Diskriminasi Berdasarkan Jenis Kelamin (<i>Article 11: Prohibition of Discrimination Based on Gender</i>)	Dalam pasal ini tertulis jika pemberi kerja dilarang memperlakukan karyawan secara berbeda berdasarkan jenis kelamin mereka, baik dalam hal pekerjaan, kompensasi, jam kerja, tanggung jawab pekerjaan, atau promosi. Tanpa memandang jenis kelamin, karyawan dengan pekerjaan yang sama atau sebanding harus mendapatkan kompensasi dan kondisi kerja yang sama.
Pasal 12: Perlindungan Terhadap Pelecehan Seksual (<i>Article 12: Protection Against Sexual Harassment</i>)	Pasal ini berisi aturan bahwa pemberi kerja harus mengambil tindakan yang tepat untuk menghentikan rekan kerja atau atasan yang melakukan pelecehan seksual terhadap karyawan. Pemberi kerja yang menemukan pelecehan seksual harus segera menyelidiki masalah ini, menyelidiki insiden tersebut, dan mengambil tindakan yang tepat yang mungkin termasuk mendisiplinkan pelaku dan menawarkan dukungan kepada korban.
Pasal 74: Cuti Melahirkan (<i>Article 74: Maternity Leave</i>)	Terdapat aturan bahwa cuti melahirkan bagi pekerja perempuan dijamin selama sembilan puluh hari, di mana setidaknya

	enam puluh hari di antaranya diberi kompensasi penuh. Pekerja perempuan tidak dapat dipaksa bekerja oleh pemberi kerja saat mereka sedang cuti melahirkan. Jika cuti tambahan diperlukan untuk kesehatan pekerja perempuan sebelum atau setelah melahirkan, pemberi kerja harus membuat pengaturan untuk hal ini.
Pasal 75: Cuti Pengasuhan Anak (<i>Article 75: Childcare Leave</i>)	Karyawan pria dan wanita yang memiliki anak di bawah usia delapan tahun atau di kelas dua sekolah dasar berhak atas cuti berbayar hingga satu tahun untuk mengasuh anak. Pemberi kerja diwajibkan untuk mempertahankan karyawan mereka pada posisi mereka saat ini selama cuti mengasuh anak atau memberikan peran yang sesuai ketika cuti berakhir. Tergantung pada keadaan karyawan, cuti pengasuhan anak dapat diambil sebagian atau seluruhnya.
Pasal 92: Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (<i>Article 92: Protection Against Termination of Employment</i>)	Menurut pasal ini mengeluarkan karyawan yang sedang mengambil cuti melahirkan atau cuti mengasuh anak dari pekerjaannya merupakan tindakan yang melanggar hukum. Kecuali jika ada keadaan luar biasa yang telah disetujui oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan, pemberi kerja tidak diizinkan untuk memberhentikan hubungan kerja dalam waktu 30 hari setelah cuti melahirkan atau cuti mengasuh anak berakhir.

Selain memberikan cuti melahirkan dan cuti pengasuhan anak, Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan Korea Selatan juga melindungi pekerja perempuan dari pelecehan dan diskriminasi seksual. Meskipun undang-undang ini menawarkan perlindungan hukum yang kuat, penerapan dan penegakan hukum masih menghadapi

tantangan. Untuk memastikan semua karyawan perempuan dapat sepenuhnya memanfaatkan hak-hak mereka, diperlukan upaya tambahan. Perlindungan dan peningkatan posisi perempuan di tempat kerja telah didorong oleh undang-undang ini, namun efektivitasnya perlu ditingkatkan, terutama dalam mendukung usaha kecil dan menengah, memperkuat penegakan hukum, dan mengubah norma-norma budaya. Dengan upaya terus-menerus dari pemerintah, perusahaan, dan organisasi masyarakat, diharapkan kesetaraan gender dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat terwujud lebih luas di masa depan.¹²⁸



¹²⁸ Kim, E. J., Hwang, W. J., & Kim, M. J. (2021). Determinants of perceived accessibility of maternity leave and childcare leave in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910286>