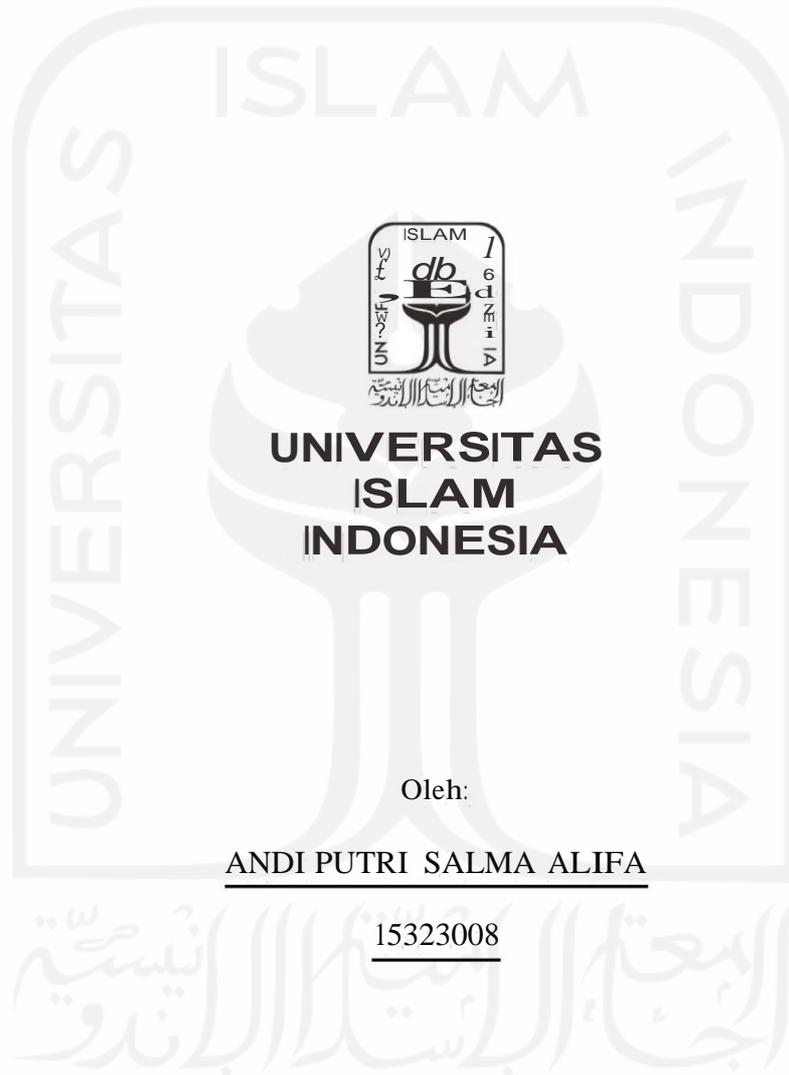


ANALISIS PROSES GERAKAN SOSIAL #METOO TERHADAP
UNDANG-UNDANG EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY AND
WORK-FAMILY BALANCE ASSISTANCE PADA AMANDEMEN
PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA TAHUN 2018-2019

SKRIPSI



Oleh:

ANDI PUTRI SALMA ALIFA

15323008

PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

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

Diajukan kepada Program Studi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas
Islam Indonesia

Untuk memenuhi sebagian dari syarat guna memperoleh

Derajat Sarjana S1 Hubungan Internasional



Oleh:

ANDI PUTRI SALMA ALIFA

15323008

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

Untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat dalam memperoleh
derajat Sarjana S1 Hubungan Internasional

ada tanggal

ET

Oleh:

Andi Putri Salma Alifa
15323008

Mengesahkan

Program Studi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

Ketua Program Studi

FAKULTAS PSIKOLOGI
ILMU SOSIAL BUD

Hangga Fathana S.IP. B.Int.St.M.A

Dewan Penguji

Masitoh Nur Rohma, S.Hub.Int.,M.A

1

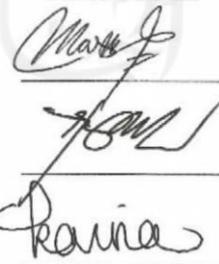
2 Hangga Fathana, S.IP., B.Int.St.,M.A

3

3 Karina Utami Dewi S.IP.. M.A.

3

Tanda Tangan



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya ilmiah independen saya sendiri, dan bahwa semua materi dari karya orang lain (dalam buku, artikel, esai, disertasi, dan di internet) telah dinyatakan, serta kutipan dan parafrase diindikasikan dengan jelas.

Tidak ada materi selain yang digunakan selain yang termuat. Saya telah membaca dan menelaah peraturan dan prosedur universitas terkait plagiarisme.

Membuat pernyataan yang tidak benar dianggap sebagai pelanggaran integritas akademik.

22 Juni 2022,



Putri

Andi Putri Salm Alifi

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil"alamin.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia dan kasih sayang kepada hamba-Nya. Terima kasih Ya Allah atas setiap kemudahan, nikmat, dan kebahagiaan, yang selalu Engkau berikan dalam setiap langkahku. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Besar *Muhammad Shallallahu Alaihi Wa Sallam*.

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada orang-orang yang kusayangi dan kucintai sebagai tanda bakti, hormat dan terima kasih kepada mereka kedua orang tua saya:

Patotori & Siti Nurul Husnawati

Atas segala doa, dukungan, perjuangan, pengorbanan, nasehat dan semangat yang tak terhingga, yang telah diberikan selama ini.

HALAMAN MOTTO

"For indeed, with hardship there will be ease."

(QS: Al-Inshirah Ayat 5)

"Terbentur, terbentur, terbentuk."

-Tan Malaka

"...Jangan menganggap bahwa hidup adalah serangkaian kekalahan."

— Leila S. Chudori, dalam buku "Laut Bercerita"

"The world had changed a great deal, but the little rules, contracts, and customs had not,
which meant the world hadn't actually changed at all."

Cho Nam-Joo, dalam buku "Kim Jiyoung, Born 1982 (82 1 3 7)"

"Because all humans and all the pains eventually die, we have to face the wind to become numb. Instead of those vague words to cheer me up, instead of those lies that this is how it is supposed to be, I pray that I shall pass just like all these winds.

It shall pass, someday, surely, without a doubt."

-Kim Namjoon

"Dream, hope it to be there with at your creation at the end of your life, I hope it will be generous to you wherever you stand, I hope it will eventually be in full bloom at the end of hardships, *and the beginning will seem humble, so prosperous will the future be.*"

-Min Yoongi (Agust D)

"It's okay to pause, there's no need to run without knowing the reason. It's okay to have a dream, as long as there are moments to briefly feel happiness.

It's okay not to have a dream, every breath you exhale is already in paradise."

-BTS

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur selalu terpanjatkan kepada Allah *Subhanallahu wa ta'alla* yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Sholawat serta salam selalu tucurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam* yang kita nantikan syafaatnya di yaumul akhir nanti.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyelesaian penelitian pada skripsi ini tidak lepas dari dukungan dari banyak pihak melalui doa, dukungan, motivasi, bimbingan, yang selalu diingat oleh penulis hingga detik ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Mbah Siti Yuniarti dan Mbah Sholihuen Hadi (alm.). Mbah Yuniarti yang terus menerus mendukung lewat doa dan restu, berkat doa Mbah lah Putri bisa sampai di tahap ini. Terimakasih banyak atas dukungannya yang tulus tanpa henti. Mbah Sholihuen, yang mewariskan semangat belajarnya, dan terus menginspirasi Putri selama penulisan skripsi ini. Walaupun Putri belum pernah bertemu langsung dengan Mbah Sholihuen, tapi Putri sering mendengar cerita Mbah Sholihuen dalam berjuang untuk akademiknya, dan untuk membangun keluarganya. *Jalan kehidupan Mbah Sholihuen semasa hidup adalah motivasi dan inspirasi bagi Putri untuk dapat menata kehidupan yang terus bertumbuh.*
2. Keluarga besar Sholihoen Hadi, S.H. Terimakasih untuk doa dan dukungannya untuk penulis selama ini.
3. Rektor Universitas Islam Indonesia, Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc dan Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya, Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., Psikolog.
4. Bapak Hangga Fathana S.IP., B.Int.St., M.A selaku Ketua Program Studi Hubungan Internasional Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas

Islam Indonesia Saya mengucapkan banyak terimakasih atas dukungan dan kesempatan yang telah disediakan. Begitu juga dengan ilmu-ilmu semasa perkuliahan yang sampai pada hari ini masih menginspirasi saya untuk terns semangat belajar. *Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah, kesehatan, dan selalu melindungi Pak Hangga.*

5. Bu Gusti Eni Putri S.IP., M.A atau Bu Een sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang pertama kali membimbing untuk judul skripsi Putri. Terimakasih atas saran yang arahan Bu Een yang sangat bermanfaat dan membantu dengan tulisan skripsi Putri yang lebih terarah. *Semoga Allah SWT senantiasa mengiri Bu Een dengan segala kebaikan.*
6. Miss Masitoh Nur Rohma sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang membimbing saya selanjutnya. Walaupun pada awalnya Putri belum sepenuhnya kenal dengan Miss Masitoh, saya sangat bersyukur bisa dipertemukan oleh Miss Masitoh yang selalu dengan sabar membantu saya, memberikan umpan balik yang selalu memudahkan saya, dan serta selalu meluangkan waktunya untuk bimbingan skripsi dengan saya. *Thank you so much for the sincerity and kindness that really helps me alot to get thorough this.* Semoga Allah SWT yang membalas atas ketulusan Miss Masitoh dengan keberkahan dan kesehatan.
7. Seluruh Dosen Hubungan Intemasional FPSB UII. Terimakasih banyak atas ilmu dan pelajaran selama masa kuliah yang menyenangkan dan selalu menginspirasi. *Semoga saya dapat meneruskan ilmu-ilmu ini pada jenjang S2. Aamiin.*
8. Staff Prodi HI, Mbak Diah dan Mayang. Terimakasih atas segala bantuannya dalam pengurusan administratif pada saat pengerjaan skripsi Putri.
9. Teman-teman angkatan HI 2015, terimakasih atas kenangan manisnya selama kita bersama-sama belajar HI. Walaupun sekarang sudah jarang untuk berkabar dan bertemu, tapi Putri selalu mendoakan akan kesuksesan dan kebahagiaan kalian. *May you always find happiness and serenity wherever you've been right now.*

10. Angelica Hutagalung dan Nadya Aulia, *soon to be S.Hub.Int*, alhamdulillah walaupun kita sudah diujung tanduk, kita masih bisa bersama-sama mengerjakan tanggung jawab terakhir ini, dan *surprisingly* justru karena ini kita bisa saling menyemangati dan tidak mudah menyerah seperti sebelumnya. Kahan orang-orang hebat, terns bertahan walaupun ditimpa berbagai macam kendala dan waktu yang terns mengejar, kalian masih bisa menghadapinya. *I know you guys are more stronger than how you looked, and that's how in the future you will survive just fine, and I'm sure of it.*
11. Kak Indira Puspita Kusuma dan Mutiara Mylani. Perkenalan lewat sosial media, yang berujung menjadi pertemanan yang penuh support and simply just more happiness and lots of fun. Sebagai orang yang sulit membuat pertemanan baru, you both just really make it easy for me. We're just clicked right from the start, selalu ngobrol hal-hal seru sampai yang ngeselin, and somehow that helps me to feel at ease just for once, amidst the mess that I've been through. Walaupun hingga hari ini kita masih bertemu hanya dalam sosial media, tapi janji kita untuk ketemu langsung hams disegerakan ya. See you when I see you.
12. ?} IAHh. What could I say to you, really? Other than it's funny that I write this from so far away, living in a mundane life where there are always my attempts to wake up in the morning, to eat, to keep sane, to do something, to create something, to finish something, and to need to stop from doing anything as I'm tired, and that's how your songs came in and comfort me the most. The familiarity of your presence with your songs is enough for me to grow with pains and end it peacefully.
13. My furry kids. Cimot, Irma, Lulu, Temmy, Molli, Lala, dan Tayo. Hanya kalian yang dapat melihat sesusah apa Mbak Putri dalam melewati, tidak hanya skripsi, namun hidup yang dijalani. Thank you for come into my life with a bundle of joy and unlimited comfort.

14. *Last but not least, I would like to thank myself. Thank you for staying. Thank you for holding on. Life has become everything and is too hard for you, yet you still dare to wake up in the morning. Not necessarily people can be as strong as you to get through all this. Please remember that you need to be happy and at peace with yourself, and that is the reason why you should stay. Everything will go as the wind blows, and you will bloom just in time.*

Yogyakarta, Juli 2022

Prutni



DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
PERNYATAAN INTEGRITAS AKAD EMIK.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR BAGAN, GRAFIK, TABEL, DAN SINGKATAN	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Cakupan Penelitian	6
1.5 Tinjauan Pustaka	7
1.6 Kerangka Pemikiran	10
1.7 Argumen Sementara	13
1.8 Metode Penelitian	15
1.8.1 <i>Jenis Penelitian</i>	15
1.8.2 <i>Subjek dan Objek Penelitian</i>	15
1.8.3 <i>Metode Pengumpulan Data</i>	16
1.8.4 <i>Proses Penelitian</i>	16
1.9 Sistematika Pembahasan	16
BAB II	18
AKTOR DALAM GERAKAN #METOO KOREA SELATAN	18
2.1 <i>Korean Women Association</i> sebagai <i>Indigenous Organization</i>	18
2.2 Pemerintahan Korea Selatan Era Moon Jae In	22
2.3 Perempuan Pekerja Korea Selatan	26
BAB III	29
PROSES POLITIK GERAKAN #METOO KOREA SELATAN DALAM PERUBAHAN AMANDEMEN UNDANG-UNDANG KESETARAAN KERJA UNTUK KASUS PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA	29
3.1 <i>Political Opportunities</i> (Peluang Politik)	32

3.2	<i>Cognitive Cues</i> (Isyarat Kognitif).....	34
3.3	<i>Cognitive Liberation</i> (Pembebasan Kognitif).....	38
3.4	<i>Mobilizing Structures</i> (Struktur Mobilisasi).....	40
3.5	<i>Collective Action</i> (Tindakan Kolektif).....	43
BAB IV		54
2.1.	Kesimpulan	54
2.2	Rekomendasi.....	56
DAFTARPUSTAKA		58



DAFTAR BAGAN, GRAFIK, TABEL, DAN SINGKATAN

BAGAN

Bagan 1. Pola Model Proses Politik

Bagan 2. Aplikasi Model Proses Politik dalam Gerakan *#MeToo* Korea Selatan

GRAFIK

Grafik 1. Jumlah Pelaporan Kasus Pelecehan Seksual di Tempat Kerja Tahun 2016-2020

TABEL

Tabel 1. Perubahan Amandemen Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja dalam Undang-Undang EEO

DAFTAR SINGKATAN

EEO : Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act

OECD : Organization for Economic Co-operation and Development

NGO : Non-governmental Organizations

KWAU : Korean Women's Association United

KWHL : Korean Women's Hotline

ABSTRAK

Kesenjangan gender di Korea Selatan merupakan permasalahan yang bertahun-tahun masih dihadapi negara tersebut. Hal ini karena budaya patriarki yang masih melekat dalam seluruh aspek kehidupan masyarakat, termasuk dalam lingkungan kerja. Akibatnya, salah satu dari sekian permasalahan gender, yaitu kasus pelecehan seksual, masih menjadi hambatan terbesar bagi masyarakat perempuan pekerja untuk berkarir. Hadirnya gerakan *#MeToo* di Korea Selatan seakan menjadi sarana bagi mereka untuk angkat bicara dan menuntut akan perubahan amandemen EEO yang menurut pendapat mereka belum dapat melindungi sepenuhnya atas kasus-kasus pelecehan seksual berbasis kekuasaan yang mereka alami. Maka, dengan memanfaatkan momentum *#MeToo*, masyarakat pekerja perempuan Korea Selatan berkumpul untuk melakukan gerakan sosial, aksi protes, dan kampanye. Penelitian ini menggunakan *Political Process Model* sebagai untuk menganalisis bagaimana proses gerakan *#MeToo* dapat mendukung Pemerintah Korea Selatan dengan perubahan amandemen undang-undang tentang pelecehan seksual di tempat kerja. Dengan mengidentifikasi prosesnya melalui variabel model tersebut, maka terdapat penemuan dari penelitian ini bahwa gerakan *#MeToo* berhasil mendorong pemerintah Korea Selatan untuk mengubah amandemen EEO memiliki konsekuensi hukum dan perlindungan yang sesuai bagi kasus pelecehan seksual di tempat kerja.

Kata Kunci : Undang-undang EEO, Budaya patriarki, Gerakan *#MeToo*, Pelecehan seksual di tempat kerja, *Political Process Model*.

ABSTRACT

The gender gap in South Korea is a problem the country has been facing for years. This is because the patriarchal culture is still inherent in all aspects of people's lives, including the work environment. As a result, one of the many gender issues, namely sexual cases, is still the most challenging obstacle for the working women community to have a career. The presence of the *#MeToo* movement in South Korea seems to be a means for them to speak up and demand changes to the EEO amendment, which, in their opinion, has not been able to protect the cases of sexual-based services they experience fully. So, by taking advantage of the *#MeToo* momentum, the active community of South Korean women gathered to carry out social movements, protests, and campaigns. This study uses the Political Process Model to analyze how the *#MeToo* movement process can support the South Korean Government with changes to the law on sexual relations in the workplace. By identifying the process through the model variables, there is a finding from this that the *#MeTo* movement has succeeded in encouraging the South Korean government to change the EEO amendment research to have legal consequences and appropriate protections for sexual cases in the workplace.

Keywords : EEO Law, Patriarchal Culture, *#MeToo* Movement, Sexual harassment in the workplace, Political Process Model.

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Korea Selatan merupakan negara yang telah mengalami pertumbuhan yang pesat akan perekonomian yang modem sejak Perang Korea usai. Kemajuan perekonomiannya bahkan dianggap sebuah "keajaiban" yang mampu menaikkan persentase GNP Korea Selatan lebih dari 10 persen dari tahun 1953 hingga 1990. Walaupun pertumbuhan perekonomian dan teknologi berkembang pesat, kesenjangan gender di Korea Selatan masih cenderung buruk dan merupakan permasalahan yang serius (K. A. Park 1993, 2).

Khususnya dalam hal kesempatan pekerjaan, Korea Selatan berada di peringkat 30 dari 36 negara OECD dalam hal ketersediaan pekerjaan untuk perempuan di tahun 2018. Dalam laporan survei *World Economic Forum* tahun 2015 tentang Kesenjangan Gender Global, Korea Selatan berada di peringkat 115 dari 149 negara, dengan faktor adanya kesenjangan kesetaraan upah bagi perempuan. Pada sektor politik juga terdapat persentase yang tidak merata. Menurut *World Bank*, perempuan-perempuan Korea Selatan hanya memegang 17% kursi di parlemen pemerintahan Korea Selatan (Jeong 2019).

Hal ini ditambah dengan maraknya kasus pelecehan seksual di tempat kerja. Pelecehan seksual di tempat kerja yang terjadi ini rata-rata berbasis pada kekuasaan, dan terjadi diluar jam kerja, yaitu pada saat acara *hwaesik* (makan malam bersama dengan para staf dan pemimpin). Budaya acara *hwaesik* ini sendiri memang sudah

ada sejak lama, dengan dalih untuk membangun semangat antar tim dan kedekatan sebagai rekan kerja (Strother 2019). Namun, budaya ini lah yang rentan menimbulkan pelecehan seksual yang dialami oleh pekerja perempuan. Pelecehan dialami berupa diharuskan untuk menemani seniomya hingga larut malam, melayani minumannya, dan menyentuh mereka tanpa *consent*. Hal ini terjadi karena rata-rata yang menjadi korban adalah pekerja perempuan yang memiliki jabatan yang lebih rendah atau umur yang lebih muda daripada seniomya, sehingga mereka cenderung tidak dapat melawan, dan terpaksa harus patuh menuruti kemauan pemimpin mereka yang lebih mempunyai kekuasaan (Bicker, BBC News 2018).

Akibatnya, menurut survei Kementerian Kesetaraan Gender dan Keluarga pada tahun 2015, terdapat 6,4% responden, dengan 1,8% laki-laki dan 9,6% perempuan yang pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja mereka. Responden rata-rata berusia dua puluhan adalah yang paling sering menjadi korban pelecehan dengan persentase sebesar 7,7%, sementara pekerja tidak tetap melaporkan lebih banyak kasus daripada pekerja tetap dengan persentase dari 8,4% hingga 6,4%. Survei ini menegaskan bahwa individu yang lebih mungkin menjadi korban pelecehan seksual adalah ketika mereka perempuan, lebih muda, dan bekerja di posisi yang lebih rentan. Lalu, bentuk pelecehan yang paling sering dikutip termasuk, "analogi seksual dan penilaian penampilan fisik" (3,9%), "pembicaraan dan lelucon seksual" (3%), dan "dipaksa untuk menuangkan minuman atau duduk di sebelah orang di makan malam perusahaan" (2,5%) (Yon 2016).

Dengan masih tingginya kasus pelecehan seksual di lingkungan kerja yang rata-belum menemukan titik terang, serta budaya patriarki dalam lingkungan kerja,

sebuah gerakan sosial bernama "#MeToo" hadir di tengah-tengah masyarakat Korea Selatan. Aksi ini dimulai pada Maret 2018, oleh seorang jaksa bernama Seo Ji-Hyun yang muncul dalam sebuah acara di JTBC untuk berbicara tentang pengalamannya yang dilecehkan oleh kolega seniornya (Gibson 2019). Seo Ji-Hyun yang berprofesi sebagai jaksa penuntut umum, mengaku pernah dilecehkan saat acara pemakaman oleh seniornya di Kementerian Kehakiman yang bernama Ahn Tae-Geun pada tahun 2010. Ia juga mengungkapkan bahwa sejak peristiwa itu ia secara tersirat diminta untuk bungkam, dengan dipindahkan tempat kerja dari Kantor Kejaksaan Distrik Seoul Utara ke cabang Tongyeong pada tahun 2015. Maka dengan merasa tidak adil atas pembungkaman dan dipaksa untuk pindah tempat kerja oleh kantornya, Seo Ji Hyun mengungkapkan pengalamannya secara publik. Aksi Seo Ji Hyun lalu menuai reaksi berupa dukungan dari kaum perempuan, dan menjadi tanda atas dimulainya aksi #MeToo di Korea Selatan (H. Jo 2018).

Jika melihat dalam sudut pandang hukum, sebenarnya Korea Selatan sendiri sudah mempunyai undang-undang mengenai pelecehan seksual di tempat kerja sejak tahun 1999. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Bantuan Keseimbangan Pekerjaan dan Keseimbangan Kerja-Keluarga yang Setara (*Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act*). Secara umum, pengertian dalam undang-undang ini adalah peraturan yang bertujuan untuk mewujudkan pekerjaan dengan kesetaraan untuk semua gender dengan menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan yang sesuai dengan prinsip kesetaraan dalam Konstitusi Republik Korea. Lalu secara khusus, undang-undang ini juga mencakup Larangan dan Pencegahan Pelecehan Seksual pada Tempat Kerja

(Prohibition and Prevention of Sexual Harassment on Job) yang tertera pada bab dua dan pasal dua belas sampai empat belas, dengan membahas seputar pelarangan tindakan pelecehan seksual di tempat kerja dan tindakan preventifnya.

Namun sayangnya, dalam proses penegakan yang sesuai hukum masih sulit dilakukan. Meskipun pendidikan pencegahan ditetapkan wajib dan pengenalan aturan hukuman tentang pelecehan seksual bagi perusahaan terus berlanjut, kenyataannya di tempat kerja belum terdapat perubahan secara signifikan. Bahkan masih banyak lembaga publik dan perusahaan besar tidak sungguh-sungguh mengoperasikan bentuk pengamanan dan langkah-langkah perlindungan bagi korban dengan benar ketika insiden pelecehan seksual terjadi. Realitanya, korban malah menghadapi upaya perusahaan mereka untuk membungkam insiden yang mereka alami atau malah fokus dengan kerusakan sekunder yang terjadi setelah laporan masuk, daripada fokus memproses pelaku (Park dan Choi 2022).

Maka, berangkat dari keberanian Seo Jih Hyun yang menginspirasi, serta masih kurangnya ketegasan pemerintah dan regulasi hukum akan kasus-kasus pelecehan seksual di tempat kerja, gerakan *#MeToo* diterima oleh masyarakat perempuan dan selanjutnya dengan aktif melaksanakan berbagai aksi protes dan kampanye, dengan bekerja sama dengan organisasi maupun kelompok perempuan untuk bersama-sama angkat memberanikan diri untuk bicara atas pengalaman mereka dalam pelecehan seksual, mengangkat kembali perhatian seputar isu-isu gender, dan menuntut pemerintah dalam keseriusannya dalam melaksanakan regulasi hukum.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana proses gerakan sosial *#MeToo* dalam mendukung perubahan amandemen pelecehan seksual di lingkungan kerja Korea Selatan pada Undang-undang *Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance* tahun 2018-2019?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana dampak gerakan sosial *#MeToo* sebagai desakan untuk pemerintah lebih tegas dan serius menangani kasus-kasus pelecehan seksual yang dialami oleh pekerja perempuan di Korea Selatan. Dengan membicarakan dampak, maka tulisan ini akan menganalisis bagaimana gerakan sosial *#MeToo* berdampak dengan kebijakan hukum tentang perlindungan perempuan pekerja pada perusahaan-perusahaan di Korea Selatan dari kasus pelecehan seksual di tempat kerja. Selain itu, tulisan ini juga bertujuan untuk menganalisis bagaimana gerakan sosial *#MeToo* dapat diterima di Korea Selatan.

Selanjutnya, penulis juga akan mengidentifikasi apa saja nilai-nilai atau strategi yang dilakukan para kelompok perempuan maupun organisasi sosial perempuan di Korea Selatan dalam menelusuri lingkungan patriarki dalam kantor perusahaan serta usaha penyelesaian kasus-kasus pelecehan seksual. Lalu, tujuan akhir dari skripsi ini akan menghasilkan analisis terhadap gerakan sosial *#MeToo* dalam mempengaruhi kebijakan pemerintah dalam menangani kasus pelecehan seksual di tempat kerja di Korea Selatan.

1.4 Cakupan Penelitian

Penelitian ini menyorot dengan maraknya kasus pelecehan seksual di tempat kerja dalam lingkungan kerja. Di Korea Selatan, isu-isu mengenai pelecehan seksual, baik secara verbal maupun non-verbal, merupakan salah satu permasalahan gender yang memiliki banyak pro dan kontra. Kasus pelecehan seksual masih dianggap sebagai kasus yang hanya di perbincangkan oleh perempuan dan tabu untuk diungkapkan secara publik. Maka, gerakan sosial *#MeToo* yang dianggap menjadi dorongan utama bagi perempuan-perempuan di Korea Selatan untuk mengangkat kembali kasus-kasus pelecehan seksual ke publik, serta bentuk upaya memecahkan *glass-ceiling* yang berupa budaya patriarki di Korea Selatan dengan mendesak pemerintah mengeluarkan kebijakan yang lebih memperhatikan perempuan.

Tahun 2018 hingga 2019 dipilih karena pada periode waktu tersebut gerakan *#MeToo* di Korea Selatan dimulai, yaitu pada tahun 2018 yang ditandai dengan Seo Jih Hyun, lalu berlanjut dengan aksi-aksi protes yang terjadi pada sepanjang tahun tersebut, hingga waktu meratifikasi pelecehan seksual di tempat kerja pada undang-undang EEO yang baru dapat disahkan pada tahun 2018, serta adanya kebijakan-kebijakan seputar pencegahan tindakan pelecehan seksual di tempat kerja oleh Kementerian Gender dan Keluarga. Dengan pergerakan *#MeToo* yang secara global dan mendunia, maka gerakan ini dapat dianggap sebagai gerakan yang mampu mendorong negara konservatif seperti Korea Selatan untuk lebih serius menangani kasus-kasus pelecehan seksual dalam lingkungan kerja.

1.5 Tinjauan Pustaka

Sebelumnya, sudah terdapat banyak penelitian yang membahas permasalahan budaya patriarki di Korea Selatan. Isu-isu mengenai gender yang tentunya berkaitan dengan kesetaraan sebagian besar masih diperjuangkan oleh banyak negara. Sehingga juga terdapat beberapa literatur maupun karya ilmiah yang membahas mengenai budaya patriarki dalam lingkungan kerja, kasus-kasus pelecehan seksual di tempat kerja, serta perkembangan gerakan *#MeToo* di wilayah Asia selama periode tahun 2017-2019 yang dapat dipakai sebagai materi pendukung atau pembanding dalam penelitian.

Jurnal yang berjudul *Women's Status in South Korea: Tradition and Change*, Palley menjelaskan bagaimana pada tahun 1980-an awal gerakan kesetaraan gender di Korea Selatan muncul. Dengan Konfusianisme yang sangat berpengaruh dalam perkembangan budaya dan norma dalam lingkungan kerja, terdapat perbedaan struktur kelas sosial antara perempuan dan laki-laki. Hal ini berdampak pada posisi dan status perempuan dalam lingkungannya, menimbulkan dominasi patriarki yang kuat. Seperti dalam lingkup keluarga, perempuan memiliki peran atas kepatuhan pada anggota keluarga laki-laki, dan dalam lingkup kerja perempuan awalnya mendapat peran yang kecil dalam pekerjaannya, seperti bekerja pada industri pertanian atau menjadi guru, dan kesempatan untuk merambah pekerjaan profesional masih sedikit.

Taktik yang mereka gunakan non-konvensional, yaitu aksi demonstrasi dengan hingga aksi pemogokan yang terkadang berujung kekerasan, dan sempat mendukung salah satu partai konservatif-liberal dan dianggap anti pemerintah mendukung pemikiran neo-Marxisme. Sementara bagi kelompok-kelompok

perempuan reformis, mereka bekerja untuk perubahan peran perempuan dalam struktur sosial yang ada.

Beberapa kelompok ini efektif dalam membawa tuntutan yang signifikan untuk perubahan posisi perempuan dalam masyarakat menjadi perhatian para pembuat kebijakan publik, bahkan kelompok ini telah dikreditkan dengan mendorong perubahan nyata dalam peran perempuan dalam masyarakat. Mereka terlibat dalam pendidikan, mempengaruhi para pembuat keputusan, membuat undang-undang, dan lain-lain. Kelompok-kelompok ini cenderung mendukung partai yang berkuasa di pemerintahan dan karenanya diidentifikasi sebagai pro-pemerintah.

Jurnal yang berjudul *Individual and collective empowerment: Women's voices in the #MeToo movement in China*, menjelaskan perempuan-perempuan China yang cenderung tetap diam dalam menghadapi pelecehan seksual dan artikel ini membahas kasus perempuan China, yang telah diberdayakan oleh gerakan global #MeToo untuk berjuang demi kesetaraan sosial. Melalui wawancara dan pengamatan, penelitian ini menganalisis bagaimana gerakan ini telah memberdayakan perempuan Tionghoa baik di tingkat individu maupun kolektif dan memotivasi mereka untuk melawan kekerasan seksual. Namun, tantangan lebih lanjut tetap ada, seperti reformasi undang-undang yang sudah ketinggalan zaman. Maka, laki-laki cenderung dapat mengeksploitasi perempuan di dalam keluarganya sendiri.

Dalam jurnal yang berjudul *The Changing Nature of Labor Unrest in China* menjelaskan bagaimana model proses politik dipakai untuk menganalisis peristiwa aksi protes buruh China yang berturut-turut dari tahun 2008. Terus melonjaknya

aksi protes buruh yang ditujukan untuk perusahaan-perusahaan besar seperti Honda dan Chengdu Steel memiliki tuntutan yang serupa yaitu kenaikan gaji, surat kontrak yang stabil, lingkungan kerja yang baik, dan tuntutan-tuntutan yang mengacu pada kesejahteraan mereka sebagai buruh maupun buruh imigran. Dengan menggunakan model yang sama yaitu proses politik, jurnal ini dapat membantu penulis untuk melihat sudut pandang lain bagaimana model ini dapat digunakan.

Jurnal ini berpendapat adanya pergeseran dalam sifat protes buruh di China. Dengan menggunakan bukti dari data, wawancara dan kasus, model proses politik dipakai. Lalu, dengan adanya perubahan ekonomi dan politik telah memberi para pekerja isyarat kognitif bahwa mereka memiliki peningkatan tuntutan dan ruang untuk lebih asertif. Akibatnya, organisasi buruh semakin bertumbuh, mampu menyediakan forum untuk memperkuat isyarat tersebut, yang mengarah pada "pembebasan kognitif" dan lahirnya gerakan sosial yang utuh.

Jurnal-jurnal yang tertera di atas akan menjadi pembanding dan pendukung untuk tulisan penulis. Ketiga jurnal yang membahas masing-masing upaya perempuan Korea Selatan maupun dinegara lain dalam mewujudkan kesetaraan gender melalui pembentukan gerakan dan organisasi sosial yang terus bergerak untuk perubahan hukum yang sesuai dan adil untuk permasalahan gender dalam lingkup sosial dan kerja. Maka, posisi tulisan ini adalah untuk menjelaskan sudut pandang gerakan sosial *#MeToo* sebagai gerakan sosial yang dapat turut membantu perempuan-perempuan Korea Selatan dengan tuntutannya untuk perubahan amandemen undang-undang kesetaraan kerja yang dapat melindungi mereka dari macam-macam diskriminasi gender.

1.6 Kerangka Pemikiran

Dalam tulisan ini landasan model yang dipakai adalah model Proses Politik (*political process model*) yang dijelaskan dari Douglas McAdam dalam buku *Political Process and The Development of Black Insurgency 1930-1970*. Model ini menitikberatkan pada gerakan sosial yang dianggap sebagai fenomena politik, sehingga gerakan-gerakan sosial yang terjadi dianggap sebagai pengaruh ketidakstabilan struktural atas keadaan politik atau ekonomi yang ada. Lalu, sebuah gerakan sosial dianggap sebagai proses yang terus berkelanjutan, bukan tahap perkembangan yang terpisah. Sesuai namanya, model ini menjabarkan beberapa langkah atau proses bagaimana semua aksi gerakan sosial dapat bekerja sebagai bentuk pemberontakan mereka akan perubahan (McAdam 1982, hal.36).

Model ini juga menjelaskan bahwa dalam gerakan sosial tidak hanya terjadi karena adanya faktor-faktor internal atau eksternal dari gerakan tersebut, namun juga menunjukkan perspektif baru yang menggambarkan dalam suatu gerakan sosial merupakan upaya yang rasional dari mereka untuk memobilisasi pengaruh politik dan mendorong kepentingan kolektifnya, serta agar pemerintah melakukan perubahan sosial melalui kebijakannya. Sehingga, model ini berasumsi bahwa gerakan sosial merupakan produk berkelanjutan atas interaksi yang menguntungkan mereka, sebagai pihak yang menuntut (McAdam 1982, 37).

Dalam penelitian ini, gerakan sosial #MeToo di Korea Selatan dapat dijelaskan dengan model proses politik, karena gerakan ini merupakan bentuk gerakan sosial yang dibuat oleh perempuan atas keresahan mereka sebagai perempuan yang terdesak dan bahkan terancam dengan adanya pelecehan seksual yang terjadi di dalam lingkungannya, sehingga melakukan gerakan sosial adalah cara untuk

mendesak ketegasan pemerintah dalam regulasi hukum yang berlaku bagi pelecehan seksual dengan tujuan perubahan lingkungan sosialnya. Model proses politik secara khusus membentuk lima variabel utama yang dapat membantu mengidentifikasi terbentuk dan berjalannya sebuah gerakan sosial. Yaitu, (1) *political opportunities*, (2) *cognitive cues*, (3) *cognitive liberation*, (4) *mobilizing structures*, (5) *collective action* (McAdam 1982, hal.37).

Political opportunities merupakan komponen yang mengidentifikasi apakah sistem politik yang ada stabil atau tidak, karena ketidakstabilan politik atau perubahan dalam sistem politik dapat menciptakan peluang masyarakat untuk dapat memberontak atas kondisi politik yang terjadi dan mendorong adanya perubahan sosial (McAdam 1982, 42). Faktor ini berpendapat bahwa adanya kelompok yang terbentuk karena pemerintah menciptakan peluang yang berupa terjadinya beberapa peristiwa yang menyebabkan ketidakstabilan politik. Ketidakstabilan politik secara umum juga dapat mengganggu *status quo* politik, sehingga mendorong tindakan kolektif oleh semua kelompok yang terorganisasi secara memadai untuk menuntut pemerintah akan penyusunan struktur tatanan politik yang baru (McAdam 1982, 41).

Cognitive cues sebenarnya tidak secara langsung didefinisikan dalam oleh McAdam, namun terus disebut sebagai faktor kecil namun diperhitungkan dalam kemunculan gerakan sosial. Maka, hal ini dianggap sebagai isyarat atau tanda yang menandakan kondisi atas ketidakadilan yang mereka alami dapat dilakukan perubahan melalui gerakan sosial (McAdam 1982, 50). Seperti akibat aksi protes mereka, maka sejumlah perusahaan mengubah sistemnya, atau negara mengubah legislasinya, dan kenaikan gaji terjadi (Manfred dan Kuruvilla, Sarosh 2014, 10).

Selain itu liputan media juga berpengaruh untuk mendorong perubahan mereka, karena memberikan isyarat bahwa gerakan sosial yang dilakukan dapat di lihat masyarakat luas maupun pemerintah sendiri. Dengan beberapa isyarat yang terjadi ini, gerakan sosial dapat menuntut hal yang lebih lagi dan semakin detail dengan tuntutan-tuntutannya (Manfred dan Kuruvilla, Sarosh 2014, 10).

Cognitive liberation adalah proses yang menekankan kesadaran bersama yang mendefinisikan bahwa mengalami situasi yang tidak adil, diakibatkan karena kegagalan sistemik negara daripada kegagalan individu, serta keyakinan bersama bahwa kondisi yang tidak adil ini dapat berubah melalui gerakan sosial mereka. Maka, dengan adanya ketidakstabilan politik sebagai isyarat kognitif yang mereka dapatkan, memicu atas proses pembebasan kognitif. Jadi, dalam proses ini adalah kombinasi dari ketidakadilan yang dirasakan dan efektivitas gerakan dianggap sebagai kunci dari gerakan sosial yang berkelanjutan (McAdam 1982, 51).

Mobilizing structures merupakan proses yang ditambahkan oleh McAdam dan McCarthy dalam model proses politik karena adanya perkembangan dalam pola gerakan sosial yang mulai menyadari pentingnya mobilisasi struktur untuk memahami lintasan gerakan sosial dengan siklus yang lebih luas dan mendalam. Dalam komponen ini, menekankan konsep struktur mobilisasi sebagai cara-cara yang disepakati bersama untuk terlibat dalam tindakan kolektif, meliputi taktik• taktik tertentu, bentuk organisasi sosial yang khusus, dan rancangan gerakan sosial. Dalam pengertian singkatnya, struktur mobilisasi adalah struktur-struktur yang berperan sebagai alat mobilisasi suatu gerakan sosial (McAdam, McCarthy dan Zald 1996, 141-142).

Collective action dalam konteks model proses politik diartikan sebagai sebuah tahap akhir dengan mengambil tindakan yang diambil bersama untuk peluang yang baru. Setelah sebuah gerakan sosial telah dilakukan sedemikian rupa, maka kelompok dengan gerakan sosialnya dapat kembali meningkatkan posisi tawar (*bargaining position*) dalam tuntutan, sehingga gerakan sosial yang mereka lakukan dapat terus menerus berjalan. Karena seiring berjalannya waktu, kelangsungan sebuah gerakan sosial yang memanfaatkan pengaruh politik, adalah memajukan kepentingan kolektif dengan terus meningkatkan tuntutan dengan taktik-taktik yang baru (McAdam 1982, 52).

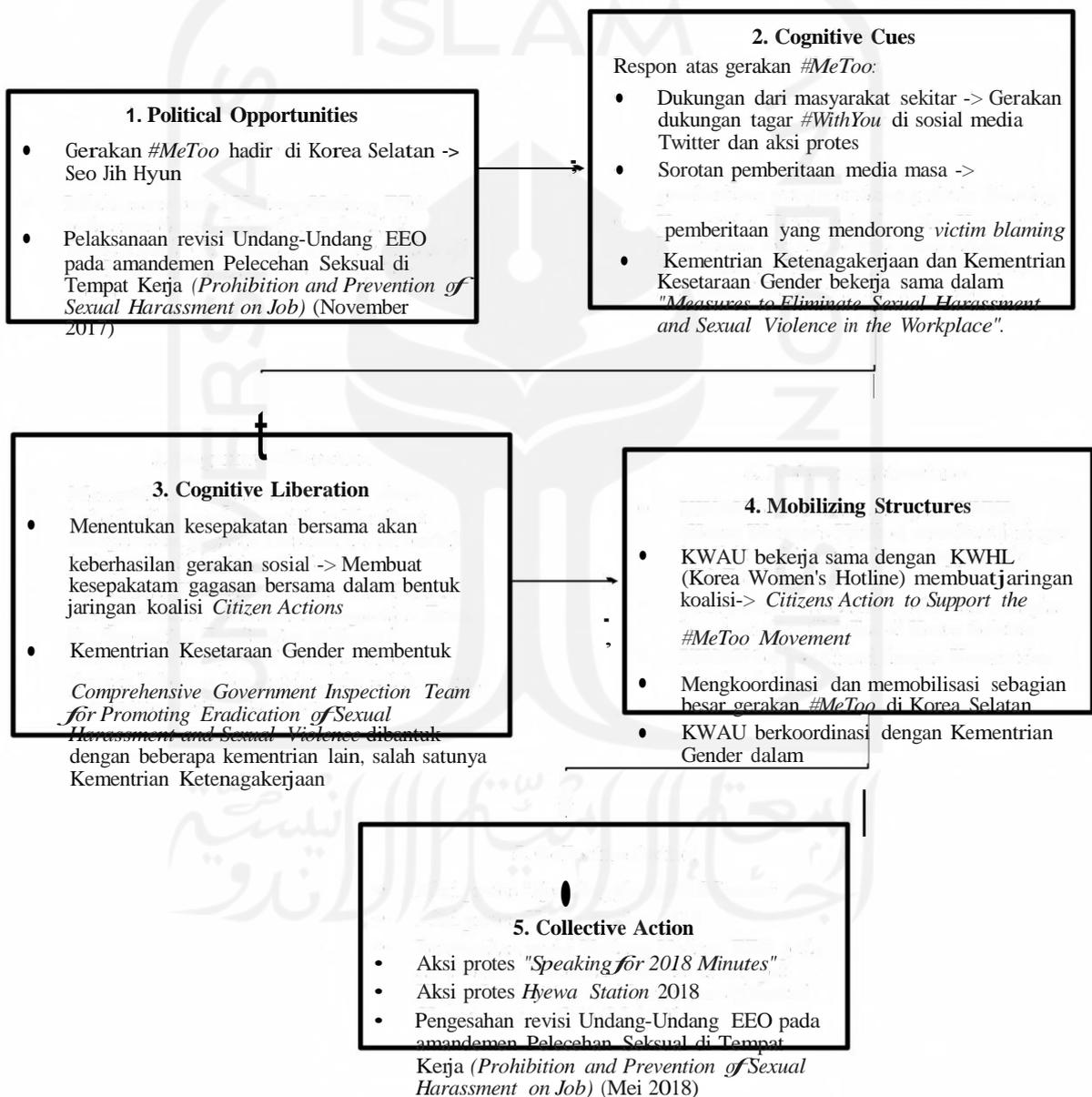
1.7 Argumen Sementara

Sebagai argumen sementara, penulis berpendapat bahwa gerakan sosial *#MeToo* mendorong amandemen undang-undang EEO tentang pelecehan seksual di lingkungan kerja Korea Selatan pada tahun 2018-2019 melalui proses politik. Pertama, *political opportunities* yang berupa sistem budaya patriarki pada lingkungan kerja, banyaknya kasus-kasus pelecehan seksual ditempat kerja, serta masih lemahnya undang-undang EEO dalam melindungi korban-korban pelecehan seksual di tempat kerja. Kedua, *cognitive cues* berupa respon atas gerakan *#MeToo* yang terbagi menjadi dukungan dari masyarakat sekitar, dan sorotan pemberitaan media massa.

Ketiga, *cognitive liberation* dengan tiga faktor yaitu tidak adanya legitimasi hukum yang tegas untuk melindungi masyarakat perempuan, ketidakadilan mendorong masyarakat perempuan Korea Selatan menuntut haknya, dan bentuk keyakinan bersama masyarakat perempuan dalam keberhasilan gerakan sosial.

Keempat, *mobilizing structures* yang meliputi strategi akan taktik dan mobilisasi gerakan sosial oleh KWAU. Kelima, *collective action* sebagai proses yang menjalankan tindakan kolektif melalui kedua aksi protes besar yaitu *Speaking for 2018 Minutes* dan *Hyehwa Station* (2018).

Bagan 1. Model Proses Politik



1.8 Metode Penelitian

Dalarn tulisan ini metode penelitian yang dipakai adalah metode penelitian kualitatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mendeskripsikan data menganalisis informasi melalui beberapa langkah analisis, dan menyebutkan pendekatan untuk mendokumentasikan integritas atau akurasi metodologis, atau validitas dari data yang dikumpulkan (Creswell dan Creswell 2018, 253).

1.8.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dengan mendeskripsikan data menganalisis informasi melalui beberapa langkah analisis, dan menyebutkan pendekatan untuk mendokumentasikan integritas atau akurasi metodologis, atau validitas dari data yang dikumpulkan. (Creswell dan Creswell 2018, 253).

1.8.2 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah negara Korea Selatan yang penulis ingin menganalisis mengenai perubahan amandemen undang-undang kesetaraan kerja sebagai dampak dari gerakan sosial #MeToo yang terjadi. Sernentara itu, objek penelitiannya adalah kasus-kasus pelecehan seksual yang sebagian besar terjadi di lingkungan kerja, gerakan #MeToo dapat dianggap sebagai pemicu pemerintah untuk mereformasi hukum Korea Selatan terhadap pelecehan seksual ditempat kerja.

1.8.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk proses pengumpulan data, penulis akan menggunakan studi literatur sebagai sumber seperti buku, jurnal penelitian, *website-website* portal pemberitaan resmi sebagai sumber yang kredibel.

1.8.4 Proses Penelitian

Pada tahap analisis data ini akan dilakukan dengan metode kualitatif. Setelah mengumpulkan data maka penulis akan memproses data-data tersebut lalu terbagi menjadi beberapa subtopik. Permasalahan akan dijelaskan melalui pembagian subtopik agar analisis masalahnya dapat lebih jelas. Kemudian dalam subtopik akan dikembangkan lagi menjadi tulisan yang akan menjelaskan lebih rinci mengenai subtopik tersebut. Lalu, dalam setiap tulisan pada subtopik tersebut akan dilakukan analisis melalui data-data yang telah ditemukan sehingga dapat memunculkan hasil dari analisis terkait kasus dalam penelitian.

1.9 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir ini selanjutnya yaitu:

Bab 1 akan menjelaskan tentang pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tinjauan penelitian, cakupan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, argumen sementara, serta metode penelitian.

Bab 2 akan mengulas tentang aktor-aktor dibalik gerakan #MeToo di Korea Selatan melalui sudut pandang model proses politik.

Bab 3 akan membahas satu persatu indikator utamanya dan mencocokkannya dengan gerakan #MeToo di Korea Selatan dan dengan bagan untuk mempermudah

dalam menjelaskannya. Lalu, mengulas lebih lanjut bagaimana perkembangan gerakan #MeToo Korea Selatan dalam tuntutan mereka akan implementasi hukum Undang-undang *Equal Employment Opportunity And Work-Family Balance Assistance* pada bah dua tentang Pelarangan Tindakan Pelecehan Seksual. [\(Wahid, 2017:20\)](#)

Lalu, **Bab 4** akan menjadi kesimpulan dari hasil penelitian.



BAB II

AKTOR DALAM GERAKAN #METOO KOREA SELATAN

Hadimya gerakan *#MeToo* di Korea Selatan menjadi kesempatan dan harapan baru untuk para perempuan di Korea Selatan dalam menghadapi kasus-kasus gender yang selama ini masih dianggap tabu, yaitu tentang isu-isu pelecehan seksual. Perempuan-perempuan Korea Selatan kini telah memiliki kesadaran bersama bahwa ini bukan hanya masalah kontak seksual yang tidak diinginkan antara laki-laki dan perempuan, namun masalah tentang ketidaksetaraan gender yang meremehkan tenaga kerja perempuan di tempat kerja dan secara publik.

Dengan gerakan *#MeToo*, terdapat beberapa aktor yang berperan di dalamnya, termasuk oleh serangkaian perempuan Korea Selatan telah memberanikan diri untuk melaporkan pelecehan seksual yang pelakunya rata-rata adalah laki-laki yang mempunyai otoritas atau kekuasaan besar dilingkungannya. (Kim dan Chang 2021, 245). Maka, dalam bab ini akan menjabarkan siapa saja aktor yang turut berperan dalam momentum gerakan *#MeToo*, dan dikelompokkan sesuai dengan melihat usaha dan kontribusi mereka dalam menjalankan atau mendukung gerakan *#MeToo* di Korea Selatan.

2.1. Korean Women Association sebagai *Indigenous Organization*

Model proses politik menilai kehadiran organisasi merupakan hal yang krusial dalam gerakan sosial. Sehingga sesuai pengertiannya, organisasi pribumi sendiri diartikan sebagai organisasi yang memiliki sumber daya berupa individu maupun kelompok yang dirugikan yang memanfaatkan perubahan struktur peluang

politik (McAdam 1982, 45). Namun, seiring dengan perkembangan konsepnya, pengertian organisasi melebar pada jenis organisasi atau komunitas yang bentuknya dapat secara formal atau tidak formal, dan apa saja yang sudah ada sejak lama atau yang baru hadir di antara pihak-pihak yang menginginkan perubahan (McAdam, McCarthy dan Zald 1996, 143).

Definisi ini lalu mengelompokkan KWAU sebagai *social movement organizations* (SMO), yaitu bentuk organisasi yang bersifat formal dan kompleks, dengan tujuan untuk mengimplementasikan tujuan mereka dalam bentuk gerakan sosial. KWAU sebagai SMO dianggap mampu mengumpulkan dan menyebarkan anggotanya untuk gerakan-gerakan sosial secara mudah, dan kapasitas gerakan untuk menyebarkan anggota berdasarkan atas kerjasama individu-individu yang terlibat (McCarthy 2013).

Maka, dengan adanya kelompok, organisasi, maupun NGO yang bergabung dalam KWAU merupakan salah satu dorongan utama terjadinya gerakan sosial yang dapat dipenuhi oleh massa. Model proses politik menilai organisasi memiliki empat sumber daya utama yang dapat menjalankan gerakan sosial yang potensial: *anggota, solidaritas yang intensif, jaringan komunikasi, dan pemimpin* (Buechler 2011, 134). Dalam hal ini, *Korean Women Association United* (KWAU) dapat dikategorikan sebagai organisasi pribumi bagi gerakan-gerakan sosial perempuan beserta isu-isu kesetaraan gender di Korea Selatan.

Sebagai organisasi, **KWAU** merupakan organisasi perempuan terbesar dan terlama di Korea Selatan yang sudah berdiri semenjak tahun 1987. KWAU sendiri merupakan hasil dari gerakan yang progresif saat perjuangan demokrasi atas rezim militer tahun 1970-an terjadi (KWAU 2016). KWAU pada awalnya hadir akibat

adanya Gerakan Minjung, yaitu gerakan revolusioner masyarakat Korea dalam mengubah struktur kapitalis masyarakat, serta menggulingkan rezim militer otoriter untuk mendirikan pemerintahan yang demokratis. Secara tidak langsung, gerakan Minjung turut memberikan dorongan dan landasan ideologis untuk munculnya organisasi sosial perempuan Korea Selatan. Mereka lalu berorientasi bahwa keyakinan akan pembebasan kelas sosial yang diperjuangkan dapat juga dilakukan untuk memperjuangkan isu-isu hak perempuan sebagai bagian dari masyarakat dan menyoroti negara Korea yang didominasi oleh laki-laki serta budaya patriarki (Jung, 2014, hal. 10-11).

Lalu setelah masa demokratisasi selesai, KWAU lalu mengubah fokus isunya pada permasalahan gender yang lain, seperti keluarga berencana, pengasuhan anak, kekerasan rumah tangga atau kekerasan seksual, serta isu kesetaraan kesempatan kerja (Jung, 2014, hal. 16). Pada tahun 2000, KWAU menjadi organisasi utama yang menghubungkan dua puluh delapan organisasi perempuan Korea Selatan lainnya, serta berafiliasi dengan kelompok sasaran tertentu seperti: perempuan pekerja kerah putih dan kerah biru, kelompok petani perempuan, ibu rumah tangga, kelompok-kelompok kecil perempuan dalam berbagai isu (anti kekerasan, perdamaian, lingkungan, kesehatan perempuan) hingga kelompok feminisme dalam kepercayaan Kristen dan Buddha (Jones 2006, 51). Hadimya KWAU menjadi satu-satunya aktor paling proaktif yang berjuang untuk kesetaraan gender dengan skala yang besar. Setelah berada di garis depan sebagian besar inisiatif reformasi gender, KWAU telah dihormati secara luas sebagai salah satu pemain politik bagi kelompok masyarakat sipil, masyarakat politik, dan pejabat negara (Jones 2006, 52).

KWAU turut memperhatikan bahwa kehamilan dan pengasuhan anak dianggap kendala bagi partisipasi sosial perempuan, yang pada akhirnya menimbulkan ketimpangan gender, sehingga KWAU menuntut pemerintah melakukan evaluasi hukum dan kebijakan terhadap perlindungan ibu hamil, dan mendesak untuk mempertimbangkan perlindungan ibu hamil termasuk dalam permasalahan tenaga kerja, serta menuntut untuk mengambil tindakan segera untuk menjamin hak atas pekerjaan tetap. Kinerja konkret KWAU termasuk berkontribusi dalam pembuatan amandemen UU Kesetaraan Gender Ketenagakerjaan, pengesahan UU Pengasuhan Anak, pembelaan terhadap penghapusan cuti haid, dan perlawanan terhadap pemberlakuan UU Sistem Pengiriman Tenaga Kerja, sebagian besar yang dimaksudkan untuk mengatasi kebijakan perburuhan pemerintah yang tidak menguntungkan pekerja perempuan (Cho, Surendra dan Cho 2013, 195).

Lalu, sekitar pada tahun 1992 hingga 1993, prioritas isu yang dikerjakan oleh KWAU adalah mengenai kasus kekerasan seksual terhadap perempuan yang marak pada periode waktu tersebut. Saat itu, KWAU secara aktif mengadakan kampanye sosial untuk penghapusan kekerasan seksual dan pembentukan undang-undang. Secara khusus, proyek ini bertujuan untuk mengubah konsepsi masyarakat tentang kekerasan seksual, seperti tentang hilangnya "kesucian" perempuan dan moralitas korban, dan menyorot kasus ini sebagai pelanggaran hak asasi manusia. Dalam prosesnya, KWAU turut menyelenggarakan aliansi antar organisasi perempuan lainnya (Cho, Surendra dan Cho 2013, 195).

Pada tahun 1994, KWAU mempromosikan kerja sama dan pertukaran antara organisasi perempuan untuk mewujudkan kesetaraan gender, kesejahteraan, demokratisasi, dan persatuan bangsa. Program yang dirancang untuk mencapai

tujuan tersebut, termasuk dalam upaya untuk melobi pemerintah dalam pengesahan dan perbaikan undang-undang dan institusi untuk pemajuan hak dan kepentingan perempuan, dan membuat program untuk kesejahteraan perempuan dan pekerja perempuan. KWAU berusaha mengubah pandangan masyarakat yang sebelumnya melihat perempuan sebagai "pihak yang tertindas". Gerakan perempuan yang dilakukan KWAU dialihkan fokus perhatiannya pada peran perempuan sebagai "mereka yang mengubah dan menciptakan masyarakat baru" (Cho, Surendra dan Cho 2013, 196).

Dengan momentum pemilu yang terjadi pada tahun 1995, KWAU membuat kampanye slogan berjudul "*Open Politics, Everyday Life Politics*". Kampanye ini bertujuan untuk mengangkat isu pemberdayaan politik perempuan melalui implikasi politik dalam kehidupan sehari-hari. Dengan mengingat bahwa ranah politik Korea Selatan masih di dominasi laki-laki dengan kendali pada individu dan wilayah tertentu, maka tidak mudah bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam politik. Dengan kondisi ini, KWAU melihat partisipasi melalui dewan lokal sebagai cara yang relatif mudah untuk memasuki dunia politik. Politik "Kehidupan Sehari-hari" didasarkan pada pandangan bahwa semua masalah yang muncul di ranah privat kehidupan sehari-hari perempuan dapat dipolitisasi menjadi isu-isu sosial masyarakat (Cho, Surendra dan Cho 2013, 197).

2.2 Pemerintahan Korea Selatan Era Moon Jae In

Sebenarnya semenjak pertengahan tahun 1990-an, perempuan Korea Selatan sudah memiliki kemajuan dalam bidang politik, yaitu dengan adanya dukungan dari pemerintah untuk perempuan dapat masuk dalam ranah politik,

seperti dapat mnenenangkan sebagai perwakilan perempuan yang lebih besar dalam tingkat administrasi pemerintah Republik Korea dan Majelis Nasional, serta dapat mengarnankan reformasi konstitusional utarna, hingga dapat mnenbuat kebijakan legislatif yang mendorong hak-hak perempuan dan kesetaraan gender (Han dan Chun 2014, 246).

2.2.1 Sikap Pemerintah Korea Selatan Terhadap Kasus Pelecehan Seksual dalam Tempat Kerja

Perihal kesetaraan gender sebenarnya sudah tertulis dalam Konstitusi Korea pada pasal 11 (1) yang berbunyi, "Semua warga negara harus sarna di depan hukum, dan tidak boleh ada diskriminasi dalam kehidupan politik, ekonorni, sosial. Atau budaya, karena jenis kelamin, agarna, atau status sosial." Sehingga, di rnata hukum sendiri sebenarnya sudah jelas bahwa mreka turut mengatur perlindungan yang sarna tanpa mnenandang gender (K. Choi 2021, 27). Maka pada tahun 2001, Korea Selatan juga dapat mnenbentuk Kernenterian Kesetaraan Gender, yang pada tahun 2005 direvisi menjadi Kernenterian Kesetaraan Gender dan Keluarga, hal ini turut mnenandakan adanya realisasi dalam gerakan perempuan serta menjadi indikasi kerja sarna pemerintah dengan organisasi-organisasi perempuan (Han dan Chun 2014, 246).

Narnun, terlepas dari keberhasilan dikenalnya feminisme lewat sosialisasi kesetaraan gender dan sudah terlibat dalam pembuatan kebijakan rnaupun hukum, hambatan dalam pemerintahan rnasih ada dalam berbagai tingkat, yaitu rnasih adanya batasan bagi perempuan dalam hal sosial dan ekonorni, akibat terlanjurnya budaya patriarki yang sudah mengakar dalam kehidupan sosial masyarakat, serta rnasih banyaknya kriminalitas yang berdasarkan gender, yang salah satunya adalah

pelecehan seksual yang masih marak terjadi di Korea Selatan. Walaupun sudah ada hukum yang sudah mengatur, pemerintah sampai saat itu belum dapat secara optimal mengimplementasikannya. Pasalnya, pelecehan seksual sudah terlanjut menjadi fenomena yang lazim, bahkan termasuk dari "budaya perusahaan yang berakar akan perbedaan kekuasaan antara pekerja dan atasan.

Dengan maraknya kasus pelecehan seksual dan kekerasan seksual di tempat kerja yang masih tidak ditangani dengan baik di dalam perusahaan, dan para korban sendiri mengeluhkan ketidakadilan secara eksternal, maka Presiden dan pemerintah mengumumkan bahwa mereka akan mengambil tindakan tegas terhadap hal ini dengan kementerian terkait, yaitu Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Kesetaraan Gender dan Keluarga. Mereka mengumumkan tindakan pencegahan dengan merevisi undang-undang EEO dalam amandemen Larangan dan Pencegahan Pelecehan Seksual pada Tempat Kerja (*Prohibition and Prevention of Sexual Harassment on Job*), dengan sebagian besar isi amandemen undang-undang yang dikembangkan oleh Pusat Dukungan Hukum Tenaga Kerja Wanita (*Women's Labor Legal Support Center*) dan pusat konseling kesetaraan kerja di seluruh negeri, sehingga tercermin dalam sebagian besar dari proposal amandemen tersebut (Y. Lee 2018).

2.2.2 Hambatan Pemerintah Korea Selatan dalam Menangani Kasus Pelecehan Seksual dalam Tempat Kerja

Presiden Moon semenjak masa kampanye hingga pemerintahannya sudah menggambarkan dirinya sebagai "presiden feminis", dan semasa kampanye telah berjanji akan membuat lingkungan sosial yang aman dan setara untuk perempuan.

Ia juga berjanji untuk meningkatkan peran Kementerian Kesetaraan Gender, dengan tujuan untuk menjembatani isu kesenjangan gaji untuk tenaga kerja perempuan dan meningkatkan keterwakilan perempuan di Kabinet Pemerintahan, serta di perusahaan-perusahaan milik negara secara bertahap (Korea Herald 2017). Namun, pada faktanya, masih terdapat beberapa hambatan yang pemerintah Korea Selatan sebagai dalam menangani masalah gender.

Selain masih kurang optimalnya implementasi atas dasar hukum, pada pemerintahan Moon Jae In juga memiliki kendala dengan terlibatnya pejabat dan anggota *National Assembly*, yang juga anggota partai politiknya sendiri, dalam kasus pelecehan seksual di tempat kerja mereka. Ahn Hee Jung, yang merupakan gubernur Provinsi Chung Cheong dan juga sempat menjadi calon presiden dari partai Demokrat, diungkap telah melakukan pelecehan seksual pada sekretarisnya, Kim Jieun, yang diungkap lewat siaran langsung JTBC News (Berlinger 2018).

Lalu, seorang anggota *National Assembly* yang juga dari partai Demokrat bernama Min Byung Doo, yang diakui oleh representatif partai Demokrat juga telah melakukan pelecehan seksual dengan seorang wanita yang ia temui di sebuah tempat karaoke (Yang 2018). Selanjutnya, Walikota Seoul, Park Won Soon yang juga berasal dari Partai Demokrat juga terlibat dalam kasus pelecehan seksual yang ia lakukan dengan sekretarisnya (Bicker, BBC News 2020). Dan juga Walikota Busan, Oh Keo Don, juga terbukti melakukan pelecehan seksual pada salah satu karyawannya. Mereka semua berasal dari partai yang sama dengan Presiden Moon, yaitu Partai Demokrat.

Dengan adanya keterlibatan rekan-rekan Presiden Moon dalam kasus pelecehan seksual, membuat masyarakat mempertanyakan bagaimana sebenarnya

sikap pemerintah dan Presiden Moon sendiri. Kritikan dari masyarakat perempuan berdatangan, dengan menuntut permintaan maaf dari Presiden Moon beserta partainya. Salah satu aktivis dari NGO perempuan bernama *Korean Womenlink*, turut berpendapat bahwa meski pemerintah terus berusaha mengeluarkan kebijakan dan solusi dalam mengatasi pelecehan seksual, implementasi yang lebih dibutuhkan untuk membuktikan bahwa ada perubahan yang nyata (G. Bae 2020).

Sebagai negara yang pada hakikatnya masih memegang prinsip dan budaya patriarki Konfusianisme dalam lingkup sosial, ekonomi, hingga politik, pemerintahan Korea Selatan masih cenderung menempatkan perempuan sebagai kelompok yang terkecualikan. Hal ini tercermin pada tatanan kabinet pemerintahan yang rata-rata persentasenya masih tergolong kecil untuk perempuan. Pada masa pemerintahan Moon Jae In saja, persentase perempuan yang duduk di kursi *National Assembly* hanya sebanyak 17 persen (OECD 2017).

Oleh karena itu, mengingat fakta bahwa kita hampir sulit menemukan perempuan dalam posisi sebagai pengambil keputusan publik di sebagian besar bidang masyarakat Korea, termasuk politik, tampak jelas bahwa undang-undang dan kebijakan untuk perempuan belum dibahas dengan tepat dan ditetapkan dengan cara yang peka gender (Oh 2016, 339).

2.3 Perempuan Pekerja Korea Selatan

Dengan bermulanya gerakan *#MeToo* masuk di Korea Selatan ditandai dengan kasus Seo Ji Hyun, maka hal ini sekaligus mengungkapkan bahwa masih banyak kasus-kasus yang menggambarkan ketidaksetaraan gender di Korea Selatan, dan

turut memperlihatkan bagaimana lingkungan kerja masih melekat dengan budaya patriarki yang menjadi hambatan perempuan Korea Selatan dalam berkarir.

Posisi perempuan pekerja di Korea Selatan dalam dunia kerja sendiri bisa dikatakan masih kurang beruntung. Pasalnya, walaupun banyak perempuan Korea Selatan yang memasuki jenjang karir dengan pendidikan yang mumpuni, dalam dunia kerja masih ada fenomena *glass-ceiling* yang terdiri dari diskriminasi dalam pekerjaan dan budaya patriarki masih membatasi kebebasan dan menghambat keberlangsungan karir mereka. Dalam fenomena *glass-ceiling* sendiri, sebuah situs web lowongan kerja bernama Saramin, melakukan survei terhadap 570 pekerja yang dilakukan dengan pertanyaan: apakah *glass-ceiling* benar-benar terjadi di tempat kerja mereka. Hasilnya, sebanyak total 71,6 persen responden menjawab ada, dan perempuan (80,4 persen) lebih merasakan kehadirannya dibandingkan laki-laki (64,4 persen) (Yoon 2015).

Di dalam lingkup pekerjaan, alasan paling umum mengapa perempuan berpendapat bahwa *glass-ceiling* benar terjadi ada adalah karena adanya *gender disparity* antara laki-laki dan perempuan. Dalam sudut pandang masyarakat tradisional, peran perempuan Korea Selatan terbatas dalam lingkup rumah tangga saja. Karena sejak usia muda, perempuan diajari prinsip subordinasi dan ketahanan untuk mempersiapkan peran masa depan mereka sebagai istri dan ibu. Perempuan pada umumnya tidak dapat berpartisipasi dalam masyarakat seperti halnya laki-laki, dan peran mereka terbatas pada urusan rumah tangga (KOIS 2018).

Selain itu, fenomena *glass-ceiling* juga dapat terlihat bagaimana diskriminasi secara sistem maupun lingkungan kerja yang menghambat pertumbuhan kinerja mereka. Yang pertama, diskriminasi pada perekrutan pekerja

perempuan. Pada wawancara perekrutan, tidak jarang mereka harus menghadapi pertanyaan mengenai perencanaan pernikahan dan anak, menanggapi komentar bahwa mereka kurang pantas dalam beberapa posisi pekerjaan, hingga penampilan mereka (Stangarone 2019). Perempuan kurang diprioritaskan dalam perekrutan, hal ini karena suatu saat perempuan diyakini pada tahap-tahap tertentu dalam hidupnya, mereka akan mengundurkan diri setelah menikah atau melahirkan anak dan tidak lagi melanjutkan karirnya (Chan 2016).

Yang kedua, diskriminasi pada persaingan dalam posisi pekerjaan. Persaingan yang sangat ketat yang terjadi antara pekerja laki-laki dan perempuan dikarenakan sebagian besar posisi-posisi tinggi di perusahaan masih didominasi oleh laki-laki, sehingga walaupun status pekerja perempuan dapat meningkat, jumlah posisi eksekutif perusahaan yang diduduki perempuan masih terbilang rendah (Jung dan Cho 2019, 3).

Hal ini karena stereotip patriarki yang masih tertanam di Korea Selatan, bahwa mereka masih melihat perempuan hanya bisa berperan sebagai ibu rumah tangga, dan tidak sesuai untuk bekerja di perusahaan karena mereka memiliki karakter yang 'lunak'. Perempuan Korea Selatan juga dianggap tidak dapat mengabdikan diri sepenuhnya pada perusahaan karena akan memiliki tanggung jawab utama yaitu menikah dan mempunyai anak. Hal ini tercermin dalam penentuan posisi jabatan oleh perusahaan, yang rata-rata lebih memiliki laki-laki ditempatkan pada departemen inti dan wanita hanya ditempatkan dalam posisi kepegawaian biasa (Kang dan Rowley 2005, 216-217)

BAB III

PROSES POLITIK GERAKAN #METOO KOREA SELATAN DALAM PERUBAHAN AMANDEMEN UNDANG-UNDANG KESETARAAN KERJA UNTUK KASUS PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

Dengan menganalisis gerakan *#MeToo* menggunakan Model Proses Politik bertujuan untuk melihat bahwa sebenarnya, perempuan-perempuan Korea Selatan yang telah banyak mengalami kasus-kasus pelecehan seksual terutama di tempat kerja telah melakukan berbagai upaya dalam memperjuangkan adanya perubahan amandemen yang lebih tegas dalam menangani kasus pelecehan seksual di tempat kerja, serta yang dapat melindungi korban-korbannya dalam payung hukum.

Hal inilah yang merupakan salah satu tujuan dengan hadirnya gerakan *#MeToo* di Korea Selatan, yaitu sebagai kesempatan baru untuk mereka melakukan bentuk aktivisme maupun aksi protes dengan adanya sosial media, dan sebagai sarana yang memberikan tempat yang bebas dan tidak terbatas untuk mereka dapat mengungkapkan pengalaman mereka sebagai korban tanpa ada tekanan, ancaman, maupun tuntutan dari pelaku. Gerakan *#MeToo* juga membuat mereka gencar melakukan kampanye maupun aksi protes yang juga saling didukung oleh beberapa kelompok-kelompok perempuan Korea Selatan yang lain.

Dalam model proses politik, memfokuskan pada faktor-faktor yang dapat memungkinkan suatu gerakan dapat berhasil, sehingga memungkinkan warga negara bisa membentuk suatu gerakan sosial mereka sendiri yang bertentangan dengan masyarakat yang dominan, serta untuk mencapai sesuai dengan peluang politiknya. Faktor-faktor tersebut adalah: (1) *political opportunities*, (2) *cognitive*

cues, (3) *cognitive liberation*, (4) *mobilizing structures*, (5) *collective action* (McAdam 1982, 37).

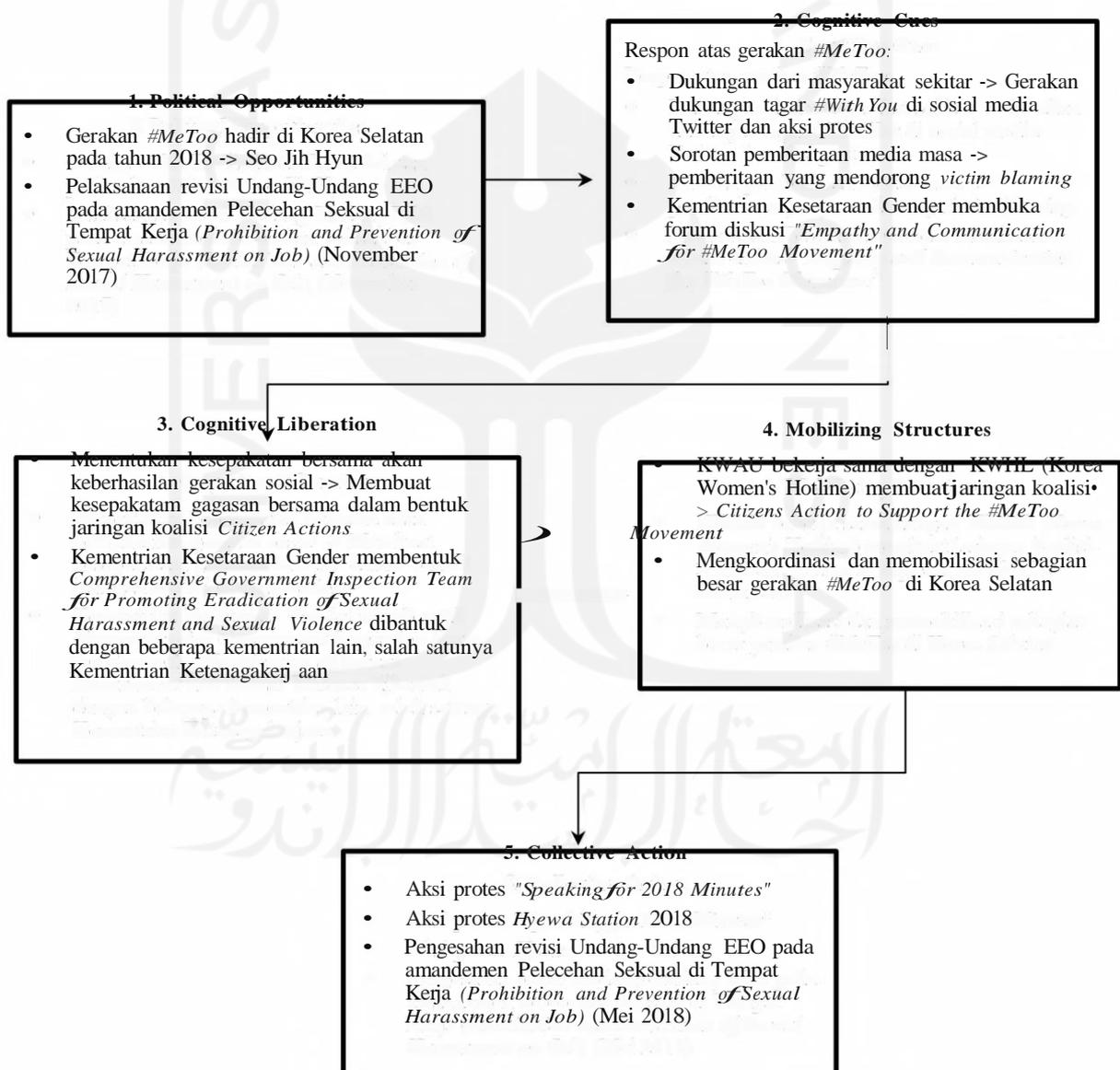
Political opportunities adalah sebuah kondisi ketidakstabilan politik atau perubahan dalam sistem politik maupun ekonomi, sehingga dapat menjadi peluang untuk munculnya sebuah gerakan sosial (McAdam 1982, 42). Lalu, *Cognitive cues* merupakan isyarat atau tanda bahwa pengaruh dan tuntutan mereka bertambah. Isyarat tersebut biasanya dalam bentuk adanya perhatian dari masyarakat, media, maupun pemerintah atas gerakan sosial yang dilakukan (Manfred dan Kuruvilla, Sarosh 2014, 10). *Cognitive liberation* adalah sebuah kondisi di mana kelompok dari sebuah gerakan sosial membentuk kombinasi khusus atas kesepakatan pemahaman bersama sebagai tujuan gerakan sosial yang dilakukan (McAdam 1982, 51).

Mobilizing structures adalah faktor di mana struktur mobilisasi atas gerakan sosial yang telah disepakati dan dijalankan bersama. Hal ini meliputi taktik gerakan, organisasi sosial yang khusus, serta adanya rancangan gerakan sosial (McAdam, McCarthy dan Zald 1996, 141). Lalu, *Collective action* yang dalam model proses politik, tindakan kolektif digambarkan dalam upaya anggota dari gerakan sosial itu sendiri (McAdam 1982, 52).

Pada bah ini, penulis akan berusaha menjelaskan dengan mengidentifikasi melalui variabel-variabel dalam model proses politik yang dapat menjelaskan proses gerakan sosial #MeToo di Korea Selatan sebagai gerakan sosial yang mampu membuat pemerintahan sebagai *elite groups*, memenuhi tuntutan mereka atas ketidakstabilan politik untuk kaum perempuan pekerja. Dalam hal ini, ketidakstabilan tersebut adalah *Equal Opportunity Employment and Work-Family*

Balance Assistance Act, yang dianggap mereka sepenuhnya belum melindungi perempuan pekerja dalam kasus pelecehan seksual di tempat kerja. Untuk dapat mempermudah analisis dengan konsep berikut, maka penulis akan melampirkan bagan yang dapat menggambarkan bagaimana proses politik yang dikelompokkan dalam variabel model Proses Politik dari Douglas McAdam.

Bagan 2. Model Proses Politik dalam Gerakan #MeToo Korea Selatan



3.1 *Political Opportunities* (Peluang Politik)

Gerakan *#MeToo* adalah sarana untuk mereka dalam menentukan peluang politik atas gerakan sosial dan aksi protes yang terjadi dalam momentum *#MeToo*. Peluang politik biasanya muncul dengan adanya faktor dari sosial atau ekonomi, seperti pada saat ada ketidakstabilan dalam suatu sistem politik, atau adanya perubahan kondisi sosial atau ekonomi yang berdampak pada kehidupan mereka. Peluang politik juga yang menentukan bagaimana tindakan kolektif dari gerakan sosial yang diinginkan. Hal ini yang dianggap sebagai peluang karena yang akan memungkinkan untuk munculnya sebuah gerakan sosial (McAdam 1982, 41). Maka, peluang politik yang menjadi dasar dan membuat para perempuan pekerja di Korea Selatan terdorong untuk keterbukaan dalam menyampaikan tuntutan pada pemerintah dengan gerakan *#MeToo* adalah: hadirnya gerakan *#MeToo* secara global di Korea Selatan, dan pelaksanaan revisi amandemen tentang pasal pelecehan seksual di tempat kerja pada undang-undang EEO.

Kehadiran gerakan *#MeToo* di Korea Selatan disebut telah memiliki dampak yang besar, dengan banyaknya masyarakat perempuan memiliki keberanian untuk mengungkapkan peristiwa kejahatan seksual yang mereka alami, sehingga mampu membuka skandal-skandal seksual dalam berbagai latar belakang seperti politik, pendidikan, dan industri hiburan (Ha 2019). Maka gerakan *#MeToo* dan feminisme menjadi perdebatan publik tahun ini, diiringi dengan berubahnya perspektif masyarakat terhadap kasus-kasus seputar gender. Selain itu, dalam pelaporan kasus, ditemukan bahwa jumlah kejahatan yang dilaporkan, seperti pelecehan seksual dan kekerasan, yang biasanya sulit ditangkap karena tingkat pelaporan yang rendah, perlahan meningkat (BBC News 2018).

Tercatat dari bulan Januari hingga Agustus tahun 2018, total terdapat 3.744 kasus kekerasan seksual diajukan ke kejaksaan, naik sebanyak 14,3% dari periode yang sama tahun 2017. Jumlah orang yang didakwa melakukan pelecehan seksual di tempat kerja meningkat lebih dari tiga kali lipat dibandingkan tahun 2016. Hal ini dapat dilihat sebagai bukti bahwa kejahatan kekerasan seksual meningkat di masyarakat, tetapi juga dapat diartikan bahwa korban kekerasan seksual tidak lagi berusaha bersembunyi karena persepsi publik secara bertahap berubah (BBC News 2018).

Dengan adanya bentuk perubahan dinamika sosial dalam menghadapi kasus-kasus kejahatan seksual di Korea Selatan, hal ini bersambut dengan sudah adanya pelaksanaan revisi amandemen pasal pelecehan seksual pada undang-undang EEO. Pelaksanaan revisi ini sendiri dilakukan sebelumnya gerakan *#MeToo* hadir di Korea Selatan, dengan atas persetujuan Kementerian Kesetaraan Gender dan Keluarga dengan Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam prosesnya, pelaksanaan revisi amandemen ini dibuat karena memerhatikan banyaknya kasus pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja. Kementerian Tenaga Kerja, pada tanggal 11 November 2017, juga membuat pemberitahuan untuk memastikan bahwa bidang pelecehan seksual di tempat kerja harus dimasukkan dalam semua pengawasan ketenagakerjaan, terlepas dari jenis pengawasan ketenagakerjaan selama pemeriksaan di tempat kerja (Legal Insight 2018).

Meskipun implementasi amandemen pelecehan seksual belum jelas dan kekerasan seksual masih marak di Korea Selatan, keberadaan undang-undang EEO khususnya dalam perencanaan perubahan amandemen pelecehan seksual di tempat kerja menjadi faktor pendorong bagaimana pihak yang dirugikan dalam struktur

sosial, yaitu perempuan pekerja di Korea Selatan, melihat ini sebagai kesempatan politik untuk melayangkan tuntutan. Amandemen tentang pelecehan seksual di tempat kerja yang tertera dalam Undang-undang EEO digunakan sebagai dasar hukum untuk menuntut pihak-pihak yang telah melakukan pelecehan terhadap perempuan pekerja. Lebih jauh, dengan adanya gerakan *#MeToo* di Korea Selatan, maka momentum baru untuk perempuan pekerja dalam menuntut perubahan dalam amandemen undang-undang EEO sebagai perlindungan hukum dari kasus pelecehan seksual di tempat kerja menjadi salah satu peluang politik utama atas gerakan sosial yang mereka lakukan.

3.2 Cognitive Cues (Isyarat Kognitif)

Dengan peluang politik yang sudah ditetapkan, maka variabel ini menjelaskan adanya keyakinan bahwa kondisi yang mereka alami sekarang dapat berubah, dan menjadi sebuah fungsi yaitu respons perempuan pekerja Korea Selatan sebagai pihak yang dirugikan. Karena isyarat kognitif ditandai dengan adanya transformasi atas kesadaran dan perilaku (McAdam 1982, 49), maka gerakan *#MeToo* di Korea Selatan secara bersamaan turut membuka realita bahwa kehidupan perempuan pekerja memerlukan perubahan, yaitu untuk mengadvokasi perubahan kesetaraan gender yang lebih besar, di tengah budaya masyarakat yang masih patriarki.

Akibatnya, kesadaran atas dibutuhkannya perubahan sosial dan politik ini menjadi seperangkat "isyarat" yang menandakan adanya kerentanan sistem politik terhadap upaya tindakan kolektif oleh perempuan pekerja. Dengan demikian, respons simbolis hadir di pihak lain, seperti sorotan media massa dan masyarakat luas, yang kemungkinan besar memancing rasa kepercayaan yang meluas tentang

potensi keberhasilan gerakan sosial bagi anggota gerakan yang bersangkutan (McAdam 1982, 49).

Terdapat isyarat dalam bentuk dukungan masyarakat luas yang ditandai dengan munculnya gerakan tagar *#With You*, yaitu bentuk gerakan tagar di sosial media sebagai respons yang mendukung. Para masyarakat yang mendukung gerakan *#MeToo* menekankan atas kesetujuannya dalam menyebarkan kesadaran terhadap kasus kekerasan dan pelecehan seksual, karena siapapun dapat menjadi korban dirnapun dan kapanpun (Im 2018). Bentuk dukungan ini lalu bersambung dengan mulainya aksi protes massa sebagai pemanfaatan atas momentum *#MeToo*, sehingga mulai tersorotnya pelaku-pelaku pelecehan seksual lainnya oleh media massa.

Setelah adanya liputan media massa besar-besaran atas gerakan *#MeToo* Korea Selatan yang diawali oleh Seo Jih Hyun, hanya dalam waktu satu bulan setelah pengakuan publiknya, terdapat lebih dari 30 tokoh laki-laki di bidang seni, politik, hukum, akademisi, dan bidang lainnya juga dituduh melakukan pelecehan seksual. Daftar orang yang dituduh termasuk seorang sutradara film, Kim Ki Duk (pemenang Festival Film Cannes, Berlin, dan Venice), penyair Ko Un (sebelumnya peraih Hadiah Nobel dalam Sastra), gubernur Ahn Hee-jung, dan tokoh-tokoh terkemuka lainnya, yang banyak dari mereka segera mengundurkan diri dari posisi kuat mereka atau mengadakan konferensi pers untuk meminta maaf secara terbuka (S. Kim 2018).

Namun dalam seputar gerakan *#MeToo*, pemberitaan media massa Korea Selatan cenderung mendorong terjadinya adanya "*secondary victimization*", yaitu upaya menyalahkan korban yang dilakukan oleh seluruh kelompok atau lembaga

(Campbell dan Raja 1999). Fenomena viktimisasi sekunder terutama terjadi dalam kasus pelaporan pelecehan mantan Gubernur Ahn Hee Jung oleh sekretarisnya. Dalam kasus ini, berita bermula dari penyiaran dan liputan media surat kabar hingga berbagai media *online* secara besar-besaran (Jeon, Kim dan Woo 2022, 26).

Hal ini terlihat dalam tanggapan masyarakat dalam kolom komentar berita• berita seputar *#MeToo* dan sosial media. Walaupun sudah ada media massa yang telah berusaha memasukkan perspektif dari korban dan turut mempromosikan kepekaan gender terhadap pembaca, namun masih banyak juga media massa yang cenderung memberitakan kasus-kasus *#MeToo* hanya sebagai fenomena sensasi, dan menggunakan kalimat-kalimat yang terkesan memancing respons pembaca untuk dapat menyalahkan korban (*victim blaming*). Hal ini didasari dengan mitos yang masih dipercaya oleh sebagian masyarakat luas bahwa korban yang mengajukan tuduhan pelecehan seksual biasanya dianggap berbohong. Dengan dugaan bahwa korban tidak merespons di tempat, tidak melawan, atau terlambat melaporkan insiden tersebut dianggap sebagai kegagalan apakah korban memalsukan tuduhan mereka (S. Kim 2020, 404).

Selain itu, bentuk respon yang sebagai isyarat kognitif juga muncul dari pemerintah, khususnya Kementerian Kesetaraan Gender dan Keluarga. Terdapat upaya pemerintah untuk memulai pembicaraan seputar kebijakan dalam menyikapi kasus pelecehan seksual di tempat kerja yaitu dengan menyelenggarakan pertemuan diskusi berjudul "*Empathy and Communication for #MeToo Movement*" yang bertujuan selain sebagai bahan perencanaan membuat kebijakan yang lebih lanjut, juga untuk dapat memahami lagi apa saja kasus-kasus gender yang kembali terangkat akibat *#MeToo*, memahami realitas masing-masing permasalahan gender,

serta mendiskusikan cara-cara untuk meningkatkan kebijakan pencegahan kekerasan seksual terkait dengan gerakan #MeToo yang menyebar ke semua sektor masyarakat (Ministry of Gender Equality and Family 2018).

Tercatat pertemuan diskusi ini dilakukan berturut-turut hingga ada lima pertemuan, dan disetiap pertemuannya membahas isu-isu yang berbeda. Pada kasus pelecehan di tempat kerja sendiri dibahas pada pertemuan yang kedua, dengan dihadiri oleh representatif organisasi seperti Konfederasi Serikat Buruh (*Confederation of Trade Unions*), Asosiasi Pekerja Perempuan (*Korean Women's Workers Association*), serta beberapa ahli lain yang menjadi perwakilan para korban pelecehan seksual. Pada diskusinya, para representatif dan Kementerian Gender saling bertukar pikiran dalam perencanaan kebijakan atau program kedepannya terkait kasus pelecehan dan kekerasan seksual, serta mengembangkan berbagai kampanye dan edukasi seputar kesetaraan gender sambil berdiskusi dengan organisasi terkait untuk mencegah tindakan yang mengecualikan perempuan dari pekerjaan sebagai reaksi terhadap gerakan #MeToo (Ministry of Gender Equality and Family 2018).

Maka, hal ini menjadi salah satu dasar untuk para anggota gerakan #MeToo Korea Selatan untuk menunjukkan bahwa aksi ini adalah aksi yang bersifat damai, bukan untuk melakukan pemberontakan yang sifatnya merusak atau memulai konflik, namun untuk membuat pemerintah Korea Selatan dan seluruh lapisan masyarakat menyadari bahwa kasus-kasus pelecehan seksual dan yang sejenisnya adalah kasus untuk semua orang, bukan hanya kaum perempuan saja. Adanya kejahatan kriminal yang menargetkan salah satu gender turut menjadi isu bersama yang harus diperhatikan serius secara hukum.

3.3 *Cognitive Liberation* (Pembebasan Kognitif)

Berbeda dengan isyarat kognitif yang mengutamakan tentang keyakinan masing-masing individu bahwa kondisi mereka dapat berubah, dalam variabel ini menganalisis adanya sebuah kesepakatan atas pemahaman bersama terhadap kondisi mereka yang menjadi dorongan dalam terbentuknya kelompok gerakan sosial. (McAdam 1982, 50-51). Maka dalam gerakan *#MeToo* di Korea Selatan, kesepakatan ini terjadi dengan terinspirasi atas keberanian Seo Jih Hyun, dengan sebanyak lebih 50 organisasi perempuan Korea Selatan mengemukakan dukungannya atas *#MeToo*, seperti KWAU, KWHL, dan *Korea Sexual Violence Relief Center*. Mereka menyampaikan rasa simpati dan solidaritas atas apa yang dialami Seo (J. Shin 2018).

Lalu, sebelum mereka ikut mengambil bagian dalam gerakan, mereka terlebih dahulu berkumpul dan secara bersama-sama mengembangkan ide atau gagasan bahwa situasi dipandang tidak adil dan kondisi tersebut dapat diubah melalui suatu tindakan kolektif, yaitu gerakan sosial. Langkah awal sebelum memulai gerakan *#MeToo*, adalah menentukan kesepakatan bersama atas gagasan-gagasan yang mendasari mereka untuk melakukan aksi protes ditetapkan secara tidak langsung (McAdam 1982, 51).

Melalui terbentuknya sebuah jaringan koalisi bernama "*Citizens Action to Support the #MeToo Movement*", jaringan koalisi ini terbentuk dari kumpulan NGO perempuan Korea Selatan dengan membawa kesepakatan bahwa mereka mendukung para korban kekerasan dan pelecehan seksual, bersama-sama berusaha meningkatkan kesadaran publik atas isu ini, dan mengadvokasi reformasi hukum untuk dapat mengadili para pelaku di pengadilan. Mereka juga menyatakan bahwa

demokrasi tidak dapat tercapai tanpa ada kesetaraan gender, serta kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di Korea Selatan merupakan ketidaksetaraan gender secara struktural. Maka, jaringan koalisi ini mendefinisikan gerakan *#MeToo* sebagai seruan yang mendesak reformasi atas ketidaksetaraan sosial struktural dalam hal gender (K. Shin 2021, 510).

Selain itu, dalam sisi pemerintahan juga terdapat kesepakatan yaitu dalam pembentukan Tim Inspeksi Pemerintah Komprehensif untuk Mempromosikan Pemberantasan Pelecehan Seksual dan Kekerasan Seksual (*Comprehensive Government Inspection Team for Promoting Eradication of Sexual Harassment and Sexual Violence*), yang terdiri dari enam belas anggota yang dikirim dari MOGEF, yaitu Kementerian Pendidikan, Kementerian Administrasi Negara, Kementerian Kebudayaan, Olahraga dan Pariwisata, Kementerian Kesehatan dan Kesejahteraan, Kementerian Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja, Kementerian Manajemen Kepegawaian, Komnas HAM, dan Badan Kepolisian Negara, dengan Wakil Menteri Kementerian Gender memimpin Tim Inspeksi sebagai *chief executive* (Ministry of Gender and Family 2018).

Dengan gerakan *#MeToo* baru menyebar ke Korea Selatan, dan terungkap banyaknya korban pelecehan seksual dan pelanggaran seksual di bidang pelayanan publik, akademisi, dan budaya dan seni, pemerintah telah memutuskan untuk mengambil tindakan khusus untuk memberantas pelecehan seksual dan kekerasan seksual dalam masyarakat. Tindakan khusus tersebut meliputi, melakukan pemeriksaan khusus dan mendorong pelaporan/konsultasi, perlindungan korban dan akibat serius bagi pelaku, pendidikan preventif, penguatan hukuman atas pelecehan atau pelanggaran seksual oleh masyarakat atau pejabat, memantau status

pelaksanaan langkah-langkah tersebut, dan membangun sistem kerjasama antar instansi terkait (Ministry of Gender and Family 2018).

Lalu, Tim Inspeksi diluncurkan untuk memfasilitasi penegakan langkah-langkah ini dan memperkuat fungsi koordinasi pemerintah. Tim Inspeksi adalah untuk mengawasi dan mendukung penyelidikan khusus tentang pelecehan seksual dan kekerasan seksual di setiap sektor masyarakat. Selain itu, Tim Inspeksi mendirikan dan mengoperasikan pusat pelaporan untuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual. Jika ada insiden yang dilaporkan, Tim Inspeksi meminta instansi terkait untuk melakukan tindakan tindak lanjut, termasuk perlindungan terhadap korban. Ini juga mempersiapkan langkah-langkah untuk pencegahan kekambuhan. Tim Inspeksi dapat meminta kerja sama dari kementerian atau organisasi terkait lainnya jika diperlukan (Ministry of Gender and Family 2018).

Sook Jin Lee, kepala eksekutif Tim Inspeksi menyatakan akan berkomunikasi erat dengan organisasi swasta terkait dan kelompok pendukung untuk korban kekerasan seksual. Selain itu, tim juga akan memeriksa hal-hal yang terkait dengan pelecehan seksual dan kekerasan seksual secara cermat dan memberikan dukungan untuk menerapkan tindakan khusus terhadap pelecehan seksual dan kekerasan seksual secara lebih efisien (Ministry of Gender and Family 2018).

3.4 Mobilizing Structures (Struktur Mobilisasi)

Variabel struktur mobilisasi digunakan untuk memahami lintasan gerakan sosial dan siklus gerakan sosial yang lebih luas. Variabel ini menjelaskan cara-cara yang telah disepakati untuk terlibat dalam tindakan kolektif, yaitu seperti taktik-taktik gerakan, organisasi sosial yang khusus, serta membentuk rancangan gerakan

sosial yang akan dilakukan (McAdam, McCarthy dan Zald 1996, 141-142). Melalui konsep struktur mobilisasi, adanya sebuah organisasi yang menentukan apakah gerakan sosial yang dilakukan berjalan efektif atau tidak. Keberadaan organisasi apapun jenisnya, dengan memiliki sumber daya dari adanya *keanggotaan, jaringan komunikasi, solidarity incentive, dan kepemimpinan*. Karena keberadaan suatu organisasi sosial akan memungkinkan munculnya motivasi antar-personal untuk mengambil bagian dalam kegiatan-kegiatan kelompok bersama anggota yang lainnya (McAdam 1982, 44).

Dengan berjalannya momentum gerakan *#MeToo* di Korea Selatan, KWAU tidak hanya satu-satunya organisasi yang mengkoordinasi dan memobilisasi beberapa aksi-aksi protes dalam momentum *#MeToo* di Korea Selatan. KWAU bekerja sama dengan salah satu anggota organisasi mereka yaitu, *Korean Women's Hotline*. Kerja sama dalam koordinasi gerakan sosial ini awalnya ditandai dengan terbentuknya jaringan koalisi organisasi yang bernama "*Citizens Action to Support the #MeToo Movement*", dengan Baek Mi Soon yang merupakan ketua KWAU saat itu menjadi representatif utama, serta keanggotaan yang bergabung terdiri dari 28 anggota organisasi KWAU (KWAU 2018).

Adanya jaringan koalisi tersebut dapat terlihat bahwa keterikatan kelompok maupun organisasi-organisasi perempuan di Korea Selatan sangat erat, sehingga dalam mengkoordinasi struktur mobilisasi gerakan sosial dalam *#MeToo* dapat dilaksanakan secara tertata. Tujuan hadimya *Citizen Actions* adalah untuk mengangkat kembali permasalahan seputar gender dalam masyarakat Korea Selatan dengan melalui dukungan solidaritas yang kuat dengan gerakan *#MeToo* untuk mengubah struktur budaya yang seksis, menanggapi dengan tegas segala

upaya untuk memanfaatkan *#MeToo* sebagai alat kecurigaan, fitnah, maupun pertikaian politik, menyingkirkan batasan institusional dan budaya yang mencegah korban untuk berbicara untuk menyerukan atas hukuman dan penyelidikan yang jelas, mendesak pemerintah Korea Selatan untuk membuat kebijakan atau sistem khusus dalam memenuhi tanggung jawab mereka untuk menghapus diskriminasi dan kejahatan berbasis gender serta mewujudkan kesetaraan gender yang nyata, dan memulai diskusi dalam kehidupan masyarakat tentang perubahan akan diskriminasi gender dan kejahatan berbasis gender (KWAU 2018).

Hal ini dapat dibuktikan dengan *Citizen Actions* mempunyai beberapa rancangan gerakan dan taktik yang secara integratif dan intensif. Hal ini terbagi dalam ranah organisasi dan masyarakat (KWAU 2018). Dalam ranah organisasi, *Citizen Actions* akan membentuk pertemuan yang akan berperan untuk menjadi representatif bagi *Citizen Actions*, membuat delegasi bersama (*joint delegation*) berperan sebagai pembuat keputusan dalam *Citizen Actions* yang terdiri dari organisasi perempuan, membentuk komite eksekutif (*executive committee*) yang berfungsi dalam merencanakan dan pelaksanaan aksi protes, membuat *website blog* bernama *#MeToo Situation Room*, sebagai wadah bagi masyarakat perempuan yang ingin berpartisipasi mendukung gerakan *#MeToo*, dan membuat kelompok bantuan hukum dengan tujuan agar ada nasihat hukum yang melindungi bagi *Citizen Actions* yang dilakukan oleh Komite Pengacara Hak Asasi Manusia Perempuan (*Women's Human Rights Committee of the Lawyers for a Democratic Society*) (KWAU 2018).

Dalam ranah masyarakat, terdapat sejumlah pengadaan program forum diskusi, kampanye sosial, hingga demonstrasi massa oleh anggota *Citizen Actions* dengan masyarakat, dengan membawa tema yang bertujuan memperbaiki persepsi

seputar kekerasan seksual di masyarakat. Forum diskusi, kampanye sosial, dan demonstrasi dilakukan dengan secara terbuka untuk publik, sehingga siapa saja dapat berpartisipasi. Pengumuman atas semua aktivitas yang akan maupun yang diselenggarakan diumumkan lewat media sosial *Facebook/Twitter/Instagram* dengan akun bernama *@metooaction2018* dan juga lewat *website blognya* yaitu *metooaction2018.tistory.com* (KWAU 2018). Lalu, sebuah aksi protes besar juga direncanakan yaitu aksi yang berjudul, "*Speaking for 2018 Minutes Straight*" dengan berlokasi di *Gwanghwamun Square*, dengan tujuan meningkatkan perhatian atas seksisme dan kekerasan seksual yang mengakar di masyarakat Korea Selatan (KWAU 2018).

3.5 Collective Action (Tindakan Kolektif)

Dalam model proses politik, tindakan kolektif diartikan sebagai gerakan sosial yang terkoordinasi dalam sebuah kelompok yang dimotivasi oleh keinginan dalam mengubah salah satu aspek kehidupan sosial mereka, atau menolak sebuah perubahan yang terjadi di lingkungan mereka (McAdam 2016, 1). Pada perkembangannya, Tarrow mendefinisikan bahwa tindakan kolektif dapat menjadi beberapa bentuk: secara singkat atau berkelanjutan, dapat dilembagakan atau malah mengganggu kepentingan, atau bahkan berakhir membosankan dan dramatis. Sebagian besar tindakan kolektif terjadi secara rutin, yang bisa terjadi di dalam institusi atau pada bagian dari kelompok-kelompok yang dibentuk untuk bertindak atas nama tujuan yang mereka tetapkan bersama (Tarrow 1994, 29).

Tindakan kolektif dalam momentum *#MeToo* di Korea Selatan terjadi dengan serangkaian aksi-aksi protes dan kampanye sosial yang sebelumnya sudah dirancang bersama-sama dalam koordinasi jaringan koalisi *Citizen Actions*. Dengan

anggota yang terdiri dari 337 anggota organisasi maupun kelompok, yang terdiri aktivis feminis, anggota organisasi seperti *Korean Federation of Women's Organizations*, *Solidarity for Participation*, *Confederation of Trade Unions*, *Federation of Environmental Movements*, dan *Lawyers for a Democratic Society* (D. Park 2018), serta masyarakat sendiri yang secara sukarela untuk membantu menangani dan mendukung korban-korban dalam kasus *#MeToo* dengan mengorganisir demonstrasi serta menyelenggarakan program diskusi dan kampanye sosial seputar isu gender, dan membahas perencanaan perluasan gerakan *#MeToo*. Dalam momentum *#MeToo* yang terjadi di sepanjang tahun 2018, terdapat aksi-aksi protes bertema seputar gender yang secara rutin terjadi di Korea Selatan. Namun aksi protes yang menjadi puncak dan paling mendapatkan banyak perhatian oleh masyarakat publik, hingga media massa, dan pemerintahan adalah aksi protes "*Speaking for 2018 Minutes Straight*" (CIVICUS 2018).

Aksi protes *Speaking In 2018 Minutes Straight* yang diselenggarakan oleh *Citizen Actions*, bertempat di *Cheonggye Plaza*, dan mulai pukul 09:22 pada tanggal 22 hingga pukul 19:00 (33 jam 38 menit) pada tanggal 23 Maret 2018. Aksi protes ini diisi dengan kebebasan berpendapat yang mengancam kekerasan seksual dan diskriminasi gender yang dialami oleh para peserta secara langsung dan tidak langsung, dengan betjalan *non-stop* selama periode waktu 2018 menit. Penyelenggara juga membebaskan siapa saja yang ingin bergantian menjadi pembicara di panggung jika ingin menyuarakan aspirasinya dalam kasus-kasus seputar gender (G. Choi 2018).

Jin Hyeop Choi, sekretaris jenderal KWAU, menyatakan aksi ini untuk memperlihatkan bahwa gerakan *#MeToo* mampu mengungkapkan para pelaku-pelaku

kejahatan seksual yang selama ini berusaha membungkam para korbannya. Aksi ini juga memperlihatkan bahwa hambatan atas penyelesaian kasus-kasus kejahatan seksual juga akibat budaya patriarki yang sudah berbentuk dalam organisasi, masyarakat dan norma dalam kehidupan sehari-hari. Choi berpendapat bahwa semua masyarakat harus memiliki kemauan untuk mengubah budaya patriarki yang dapat melindungi korban sasaran tuduhan yang berbalik, serta menangani tindakan pemerintah yang tidak efektif (G. Choi 2018).

Bersamaan dengan aksi-aksi protes yang terjadi dalam momentum *#MeToo* di Korea Selatan, pada bulan Mei 2018 akhirnya pemerintah secara resmi mengesahkan perubahan baru pada amandemen tentang Larangan dan Pencegahan Pelecehan Seksual pada Pekerjaan (*Prohibition and Prevention of Sexual Harassment on Job*). Sebelum *#MeToo* hadir di Korea Selatan, Kementerian Gender dan Keluarga juga sudah merevisi Undang-Undang EEO dalam amandemen tentang Pelarangan Tindakan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja (*Prohibition and Prevention of Sexual Harassment on Job*) pada 28 November 2017.

Dalam undang-undang ini, definisi baru pelecehan di tempat kerja juga dinyatakan dengan jelas sebagai tindakan yang memicu tekanan mental dan fisik atau merusak lingkungan kerja karyawan lain dengan mengambil keuntungan dari rekan kerja lain di luar ruang lingkup yang dapat diterima di tempat kerja. Dalam amandemen yang baru, beberapa fitur utama yang diubah termasuk pelatihan pelecehan seksual, kewajiban untuk menyelidiki, kerahasiaan, perlindungan bagi korban dan saksi pelecehan, dan kewajiban lebih lanjut pada perusahaan (Jumabhoy dan Lee 2018).

Pertama, dalam pelatihan atau pendidikan tentang pencegahan pelecehan seksual, undang-undang EEO akan mewajibkan pelatihan setidaknya setahun sekali untuk mencegah pelecehan seksual dan perusahaan harus mematuhi peraturan. Kedua, dalam kewajiban untuk menyelidiki. Sehingga perusahaan yang menerima laporan pelecehan seksual harus segera menyelidiki tuduhan itu dan juga mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan melindungi korban dari rasa malu lebih lanjut. Ketiga, tentang kerahasiaan dalam pelaporan, menurut undang-undang EEO, kewajiban kerahasiaan baru yang ketat juga akan ditujukan kepada mereka yang menerima investigasi atas setiap keluhan, atau mereka yang berpartisipasi dalam laporan (Jumabhoy dan Lee 2018).

Keempat, UU EEO akan memberikan perlindungan bagi korban dan saksi pelecehan seksual dengan melarang segala perilaku yang merugikan terhadap korban atau pelapor. Dan yang terakhir, untuk kewajiban lebih lanjut oleh perusahaan dengan harus mengambil tindakan yang tepat jika korban pelecehan seksual dikonfirmasi. Perusahaan juga harus mengambil tindakan disipliner yang tepat terhadap para pelaku untuk memberikan kesempatan kepada korban untuk didengarkan sebelum tindakan tersebut diambil (Jumabhoy dan Lee 2018).

Secara rinci beberapa perubahan amandemen dapat disimpulkan dalam tabel sebagai berikut:

Tablet 1. Perubahan Amandemen Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja dalam Undang-Undang EEO

Pasal	Penalti	Keterangan
Pasal 13 (ayat 1). Perusahaan wajib memberikan pelatihan atau pendidikan "Pencegahan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja" yang setidaknya		Denda administratif dinaikkan (dari 3 juta KRW menjadi 5 juta KRW)

diselenggarakan sekali dalam setahun.	Denda administratif 5jutaKRW	
Pasal 13 (ayat 4). Perusahaan wajib untuk memposting atau membuat konten yang mengedukasi seputar pencegahan seksual di tempat kerja, yang dapat tersedia di waktu atau lokasi yang dapat diakses oleh seluruh karyawan sehingga mereka dapat informasi yang lengkap.	Denda administratif 5jutaKRW	Amandemen baru
Pasal 14 (ayat 1). Setiap individu yang menjadi saksi atau yang baru menyadari telah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja diperbolehkan untuk melaporkannya ke perusahaan.		Amandemen baru
Pasal 14 (ayat 2). Setelah perusahaan menerima laporan kasus pelecehan seksual, maka perusahaan harus segera melakukan penyelidikan atas laporan tersebut, serta mengambil langkah-langkah untuk melindungi korban dari penghinaan.	Denda administratif 5jutaKRW	
Pasal 14 (ayat 4). Ketika kasus pelecehan seksual tersebut telah terkonfirmasi, maka atas		Amandemen baru

<p>permintaan korban, perusahaan harus mengambil tindakan yang tepat untuk melindungi korban, seperti dengan menawarkan perubahan tempat kerja atau cuti berbayar.</p>	<p>Denda administratif: 5jutaKRW</p>	
<p>Pasal 14 (ayat 5). Ketika kasus pelecehan seksual tersebut telah terkonfirmasi, maka perusahaan wajib untuk melakukan tindakan disipliner terhadap pelaku. Dalam hal ini, perusahaan harus memberikan kesempatan untuk korban dapat didengarkan sebelum mengambil tindakan tersebut terhadap pelaku.</p>	<p>Denda administratif: 5jutaKRW</p>	
<p>Pasal 14 (ayat 6). Melarang tindakan-tindakan yang merugikan terhadap korban atau pelapor pelecehan seksual meliputi:</p> <p>(1) Pemecatan atau tindakan lain yang mengakibatkan hilangkan pekerjaan atau penurunan jabatan;</p> <p>(2) Tindakan disipliner atau tindakan serupa lainnya;</p>	<p>Hukuman penjara hingga 3 tahun atau denda administratif hingga 30 juta KRW</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarif denda dinaikkan (dari 20jutaKRW menjadi 30 juta KRW) • Secara spesifik ditambahkan apa saja contoh dari tindakan-tindakan yang merugikan

<p>(3) Tidak memberikan pekerjaan atau tugas lain yang bertentangan dengan kehendak korban;</p> <p>(4) Mendiskriminasi korban dalam penilaian kinerja, ulasan, atau mengecualikan korban dari insentif, kenaikan gaji, atau hal istimewa lainnya;</p> <p>(5) Membatasi kesempatan korban untuk mendapatkan pendidikan atau pelatihan;</p> <p>(6) Melakukan penindasan atau pengucilan;</p> <p>(7) Perlakuan yang merugikan lainnya.</p>		
<p>Pasal 14 (ayat 7). Kewajiban untuk menjaga kerahasiaan yang ketat, dikenakan pada setiap pihak yang menyelidiki laporan, menenma laporan, maupun yang berpartisipasi dalam penyelidikan laporan kasus pelecehan seksual di tempat kerja.</p>	<p>Denda administratif 5jutaKRW</p>	<p>Amandemen baru</p>

<p>Pasal 14 (ayat 2(1)). Setelah mengetahui kasus pelecehan seksual dilakukan oleh klien atau pelanggannya, maka perusahaan harus mengambil tindakan yang tepat untuk melindungi korban dengan menawarkan relokasi kerja atau cuti berbayar.</p>	<p>Denda administratif 3jutaKRW</p>	<p>Denda administratif ditambahkan (dari rekomendasi → persyaratan hukum)</p>
---	---	---

Sumber: Legal Insight, *Employers' obligations and countermeasures in case of sexual harassment*

(*sexual violence*) in the workplace. (<https://www.lawtimes.co.kr/Legal-News/Legal-News•View?serial=141481>). 2018.

Lalu, dampak pada pelaporan kasus pelecehan seksual di tempat kerja setelah amandemen baru ditetapkan tercatat oleh Kementerian Ketenagakerjaan mengalami peningkatan hampir tiga kali lipat. Jumlah laporan pelecehan seksual di tempat kerja meningkat dari 426 kasus pada tahun 2016 menjadi 644 kasus pada tahun 2017, 1005 kasus pada tahun 2018, 1359 kasus pada 2019, dan 1624 kasus pada 2020. Ini adalah angka yang mencakup tidak hanya kasus pelecehan seksual secara verbal, tetapi juga pelecehan seksual secara non-verbal dan kekerasan seksual (Kwak 2021).

Grafik I. Jumlah Pelaporan Kasus Pelecehan Seksual di Tempat Kerja Tahun 2016-2020



Sumber: Kwak Rae Gun, *Reports of sexual harassment at work tripled in 4 years* (2021).

Menurut undang-undang EEO pada pasal 14 ayat 2 tentang Tindakan Ketika Pelecehan Seksual Terjadi di Tempat Kerja (*Measures When Sexual Harassment Occurs in Workplace*), ketika pelecehan seksual terjadi di tempat kerja maka perusahaan harus segera memulai penyelidikan dan pemeriksaan fakta (*fact-checking*) setelah menerima laporan dan mengambil tindakan yang tepat, seperti mengubah tempat kerja atau memberikan cuti berbayar kepada korban, dan jika tidak dilakukan atau gagal dalam mendisiplinkan pelaku, dapat mengakibatkan denda tidak lebih dari 5 juta won (Equal Employment Opportunity And Work-Family Balance Assistance Act 2018).

Namun beberapa kendala akan ketidakpatuhan dalam menjalankan peraturan hukum masih terjadi. Dalam jumlah kasus di mana perusahaan masih tidak mengambil tindakan yang tepat pada tahun 2020 adalah 138 kasus, terhitung 8,5% dari semua laporan pelecehan seksual. Selain menggunakan tindakan korektif, 90 kasus lain (5,5%) juga berakhir dikenakan denda karena kelalaian perusahaan.

Jumlah denda yang dikenakan pada pemilik bisnis adalah 92,1 juta won pada tahun 2016, tetapi meningkat menjadi 293,8 juta won pada tahun 2020 (Kwak 2021).

Padahal menurut ayat 14 pasal 6 pada undang-undang EEO, ketika pelecehan seksual terjadi di tempat kerja, perusahaan harus memastikan bahwa korban tidak mengalami kerugian atau intimidasi secara personal, tetapi dalam banyak kasus (139 kasus pada tahun 2020) peraturan ini masih banyak yang tidak dipatuhi. Hal ini tentu menjadi sorotan selanjutnya dalam pelaksanaan atas penegakan hukum kasus-kasus pelecehan seksual di tempat kerja, yaitu keaktifan perusahaan dalam menangani kasus pelecehan seksual di tempat kerja (Kwak 2021).

Dengan demikian, pelaksanaan atas perubahan amandemen pelecehan seksual di tempat kerja pada undang-undang EEO memang perlahan-lahan telah berjalan. Ketaatan perusahaan dalam peraturannya juga terjadi akibat pengaruh fenomena gerakan *#Me Too*, sehingga terdapat pengawasan dari lingkup sosial yang lebih ketat dari sebelumnya. *#MeToo* secara langsung sudah membawa perubahan bagi lingkungan sosial Korea Selatan dalam menanggapi kasus-kasus pelecehan seksual. Jika sebelumnya terdapat keraguan akibat lingkungan sekitar yang masih sangat skeptis dengan kasus seputar gender, dalam mengidentifikasi apakah seorang perempuan telah mengalami pelecehan seksual atau tidak, kini terdapat kesadaran atas kebiasaan yang mereka anggap adat atau budaya telah teridentifikasi sebagai pelecehan seksual atau tidak. Dengan bentuk kesadaran ini, maka yang diperlukan adalah mengubah budaya yang dapat mematahkan prasangka yang mempermasalahkan perilaku korban kekerasan seksual (K. Kim 2018).

Namun, hal ini tentu sesuatu yang masih harus diawasi lebih lanjut. Karena, walaupun gerakan *#MeToo* telah memungkinkan perempuan untuk menyoroti kurangnya keamanan yang mereka hadapi dalam kehidupan sehari-hari mereka dan membuka diskusi publik tentang peran feminisme di Korea Selatan, implementasi atas kebijakan maupun amandemen yang berlaku masih perlu pengawasan yang khusus dari pemerintah. Hal ini karena akan menjadi kunci untuk tidak hanya mengadopsi dan menerapkan kebijakan, tetapi juga mempengaruhi opini untuk menghasilkan perubahan yang langgeng di masyarakat.



BABIV

PENUTUP

2.1. Kesimpulan

Salah satu dari sekian permasalahan seputar gender yang ada di Korea Selatan, adalah maraknya kasus pelecehan seksual di tempat kerja menjadi perhatian lebih bagi masyarakat perempuan. Keresahan mereka akan sulitnya melaporkan serta tidak terjaminnya ada tindakan lebih lanjut dari perusahaan, membuat mereka merasa tidak dilindungi. Dengan adanya gerakan *#MeToo* di Korea Selatan seakan menjadi angin segar untuk masyarakat perempuan dapat menuntut pemerintah adanya tindakan tegas dalam perlindungan hukum, dan tindak pidana bagi para pelaku dalam kasus pelecehan seksual di tempat kerja.

Penelitian ini mencoba menganalisis bagaimana proses gerakan sosial *#MeToo* dalam mendukung perubahan amandemen pelecehan seksual di lingkungan kerja Korea Selatan pada Undang-undang *Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance* tahun 2018-2019. Analisis menggunakan model atau konsep *Political Process Model* dengan fungsi untuk membahas siklus dan proses gerakannya melalui *political opportunities, cognitive cues, cognitive liberation, mobilizing structures, dan collective action*.

Political opportunities (peluang politik) ditentukan secara tidak langsung oleh masyarakat yang ingin melakukan gerakan sosial jika adanya ketidakstabilan dalam suatu sistem ekonomi dan politik yang mengganggu kehidupan mereka. Maka, dengan diterimanya gerakan *#MeToo* Korea Selatan maka masyarakat perempuan pekerja mengalami kondisi ketidakstabilan dalam sistem berupa:

hadimya gerakan *#MeToo* secara global di Korea Selatan, dan pelaksanaan revisi amandemen tentang pasal pelecehan seksual di tempat kerja pada undang-undang EEO.

Lalu pada *Cognitive cues* (isyarat kognitif) ditentukan dengan adanya bentuk dukungan masyarakat luas yang ditandai dengan munculnya gerakan tagar *#With You*, serta banyaknya liputan media massa yang sayangnya membuat perspektif yang mendorong *victim-blaming* pada korban-korban yang angkat bicara dalam momentum *#MeToo*, dan adanya upaya Kementerian Kesetaraan Gender dan Keluarga untuk memulai pembicaraan seputar kebijakan dalam menyikapi kasus pelecehan seksual di tempat kerja yaitu dengan menyelenggarakan pertemuan diskusi.

Perencanaan dan membentuk kesepakatan akan gagasan bersama untuk melakukan tindakan kolektif dikategorikan sebagai *Cognitive liberation* (pembebasan kognitif), dengan pengertian tentang kesepakatan akan keyakinan bahwa partisipasi yang dilakukan bersama akan memiliki hasil dalam gerakan sosial. Dalam gerakan *#MeToo* di Korea Selatan, hal ini dapat terlihat dengan terbentuknya jaringan koalisi kelompok dan organisasi perempuan dalam *Citizens Action to Support the #MeToo Movement*, yang memiliki kesepakatan bahwa dengan adanya kesatuan dalam perencanaan taktik gerakan ini akan menuai hasil yang signifikan. Maka, dengan teridentifikasinya ketiga sikap ini pada gerakan *#MeToo*, bisa dikatakan bahwa kebebasan kognitif telah sesuai dan ditetapkan.

Lalu, pada *Mobilizing structures* (struktur mobilisasi) adalah variabel untuk mengidentifikasi seperti apa jaringan koalisi *Citizen Actions* yang beranggotakan kelompok dan organisasi perempuan dalam menentukan taktik gerakan, organisasi

sosial, dan rancangan gerakan sosial yang dilakukan. Dengan sudah ditentukannya proses politik yang dilakukan dalam gerakan *#MeToo*, maka Collective action (tindakan kolektif) yang dilakukan adalah aksi protes *Speaking for 2018 Minutes Straight* yang di koordinasi oleh *Citizen Actions*. Aksi protes ini pun yang mampu menginspirasi atas munculnya aksi-aksi protes seputar gender yang lain dengan memanfaatkan momentum *#MeToo* yang masih berlangsung.

Berdasarkan pada pola proses politik yang mengidentifikasi gerakan *#MeToo* di Korea Selatan, maka hal ini dapat menganalisis bagaimana *#MeToo* dapat berpengaruh dalam pelaksanaan revisi amandemen pelecehan seksual di tempat kerja dalam undang-undang *Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance*. Memang gerakan ini tidak secara langsung berpengaruh dalam mendorong pemerintah untuk merevisi amandemen tersebut, namun gerakan *#MeToo* berpengaruh secara perubahan dalam lingkup sosial, khususnya perusahaan, dalam menanggapi kasus-kasus pelecehan seksual di tempat kerja. Hal ini tentu selaras dengan tujuan Kementerian Gender untuk menempatkan perusahaan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam hal fisik dan psikis untuk karyawannya jika menjadi korban.

2.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini telah menunjukkan bahwa pencapaian Gerakan *#MeToo* di Korea Selatan dalam mendorong adanya perubahan amandemen EEO memang telah berhasil dilakukan. Namun, dengan menyesuaikan dalam lingkup sosial, Korea Selatan masih memiliki perjalanan panjang. Oleh karena itu, penulis memberikan rekomendasi agar

penelitian-penelitian yang selanjutnya dapat membahas bagaimana kelanjutan Korea Selatan dalam mengejar isu kesetaraan gender yang menekankan bahwa di dalamnya tidak hanya permasalahan yang dihadapi perempuan. Namun, adalah permasalahan bersama atas budaya patriarki yang menggambarkan politik identitas negara masih terbatas akan ekspresi kebencian terhadap salah satu gender, serta masih cenderung mengabaikan atau menolak salah satu bentuk identitas gender.



DAFTAR PUSTAKA

- Ministry of Employment and Labor. 2018. *South Korean Government Official Website*. 7 Juni. Diakses Juli 10, 2022.
- Bae, Gawon. 2020. *CNN World*. 20 Juli. Diakses Juli 9, 2022.
<https://edition.cnn.com/2020/07/15/asia/seoul-mayor-accuser-harassment-intl-hnk/index.html>.
- Bae, Hyunjung. 2019. *The Korea Herald*. 21 October. Diakses Juni 10, 2022.
<http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20191021000754>.
- Baek, Ki Chul. 2020. *Hankyoreh*. 16 Juli. Diakses Juni 18, 2022.
https://english.hani.co.kr/arti/english_edition/english_editorials/953965.html.
- Barr, Heather. 2018. *Human Rights Watch*. 14 Juni. Diakses Juli 18, 2019.
<https://www.hrw.org/news/2018/06/14/south-korean-women-are-fed-inequality>.
- BBC News. 2018. *BBC News*. 31 Desember. Diakses Juli 9, 2022.
<https://www.bbc.com/korean/news-46719617>.
- Berlinger, Joshua. 2018. *CNN World*. 14 Agustus. Diakses Juli 18, 2019.
<https://edition.cnn.com/2018/08/14/asia/ahn-hee-jung-south-korea-intl/index.html>.
- Bicker, Laura. 2018. *BBC News*. 26 Maret. Diakses Juli 8, 2022.
<https://www.bbc.com/news/world-asia-43534074>.
- . 2020. *BBC News*. 13 Juli. Diakses Juli 9, 2022.
<https://www.bbc.com/news/world-asia-53386165>.
- Brito, Isabelle. 2022. *Sexual Violence in South Korea: Preventative Measures are Desperately Needed*. 20 Januari. Diakses Juni 23, 2022. <https://www.iar-gwu.org/blog/iar-web/sexual-violence-in>.
- Buechler, Steven M. 2011. *Understanding Social Movements: Theories from the Classical Era to the Present*. New York, USA: Paradigm Publishers.
- Campbell, Rebecca, dan Sheela Raja. 1999. "Secondary Victimization of Rape Victims: Insights From Mental Health Professionals Who Treat Survivors of Violence." *Violence and Victims Vol.14 Issue 3* 261-275.
- Chan, Rachel. 2016. *Gender Discrimination in South Korea*. 12 Januari. Diakses Juli 18, 2019. <https://www.mironline.ca/gender-discrimination-in-south-korea/>.
- Cho, Heeyeon, Lawrence Surendra, dan Hyeje Cho. 2013. *Contemporary South Korean Society: A critical perspective*. USA & Canada: Routledge.
- Cho, Sangwoo, Soojung Lee, Jungwoo Lee, dan Christopher Mandel. 2021. *Lexology*. 4 November.
<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ff5899a4-24c0-4055-96b9-bc82abad1a91>.
- Choi, Gyu Jin. 2018. *The JoongAng*. 22 Maret. Diakses Juli 10, 2022.
<https://www.joongang.co.kr/article/22465750#home>.
- Choi, Kyungho. 2021. "Gender equality and legislative evaluation gender-based laws in Korea." *The Theory Practice of Legislation* 27.
- Chung, Esther. 2018. *Korea JoongAng Daily*. 14 Mei. Diakses Juni 16, 2022.
<https://koreajoongangdaily.joins.com/news/article/article.aspx?aid=3048120>.

- Chung, Hyunbak. 2020. "South Korean Women's Movement: Between Modernisation and Globalisation." Dalam *Routledge Handbook of East Asian Gender Studies*, oleh Junko Yamashita dan Jieyu Liu, 59-74. New York: Routledge.
- CIVICUS. 2018. *CIVICUS*. 27 Juni. Diakses Juni 17, 2022.
<https://www.civicus.org/index.php/media-resources/news/interviews/3239-netoo-is-a-feminist-movement-and-feminism-perfects-democracy>.
- . 2018. *CIVICUS*. 27 Juni. Diakses Juni 17, 2022.
<https://www.civicus.org/index.php/media-resources/news/interviews/3239-netoo-is-a-feminist-movement-and-feminism-perfects-democracy>.
- Creswell, John W, dan J. David Creswell. 2018. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Equal Employment Opportunity And Work-Family Balance Assistance Act. 2018. *Equal Employment Opportunity And Work-Family Balance Assistance Act*. Undang-Undang, South Korea: Korean Legislation Research Institute (KLRI).
2016. *France 24: The Observers*. 26 Mei. Diakses Juni 11, 2022.
<https://observers.france24.com/en/20160526-post-it-wall-south-korean-woman-rmurder>.
- France-Presse, Agence. 2018. *South China Morning Post*. 14 November.
<https://www.scmp.com/news/asia/east-asia/article/2173240/no-girls-allowed-south-koreas-male-dominated-corporate-culture>.
- Gibson, Jenna. 2019. *www.thediplomat.com*. 7 Maret. Diakses Maret 10, 2020.
<https://thediplomat.com/2019/02/key-convictions-show-continuing-power-of-netoo-governments-in-korea/>.
- Ha, Jae Geun. 2019. *Sisa Journal*. 18 Juni. Diakses Juli 9, 2022.
<https://www.sisajournal.com/news/articleView.html?idxno=186944>.
- Haas, Benjamin. 2018. *The Guardian*. 13 Agustus. Diakses Juni 16, 2022.
<https://www.theguardian.com/world/2018/aug/13/south-korean-woman-jailed-for-photo-of-naked-man>.
- Han, Judy, dan Jihye Chun. 2014. "Introduction: Gender and Politics in Contemporary Korea." *The Journal of Korean Studies (1979-)*, Vol. 19, No. 2 245-255.
- Han, So Burn. 2018. *Hankook Ilbo*. 19 Agustus. Diakses Juni 14, 2022.
<https://www.hankookilbo.com/News/Read/201808191607711243>.
- Hasunurna, Linda, dan Kiyong Shin. 2019. "#MeToo in Japan and South Korea: #WeToo, #WithYou." *Journal of Women, Politics & Policy* Vol.40, No.1 97-111.
- Im, Eunbyeol. 2018. *The Korea Herald*. 4 March.
<http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20180304000194>.
- Jang, Boram. 2022. *Amnesty International*. 11 Mei. Diakses Juni 18, 2022.
<https://www.amnesty.org/en/latest/news/2022/05/yoon-suk-yeol-needs-to-change-the-way-south-korea-treats-women/>.
- Jeon, Mihyun, Hyung Oh Kim, dan Chang Wan Woo. 2022. "#MeToo Movement in Political Media Era: A comparison of U.S media and Korean Media." *Communication Quarterly* Vol. 70 No.1 22-41.

- Jeong, Sophie. 2019. *CNN* 2 Februari. Diakses Juni 16, 2022.
<https://edition.cnn.com/2019/01/31/asia/south-korea-hiring-discrimination-intl/index.html>.
- Jo, Herim. 2018. *The Korea Herald*. 30 Januari. Diakses Juli 18, 2019.
<http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20180130000855>.
- Jo, Jiwon. 2018. *Chosun Biz*. 28 Februari. Diakses Juli 10, 2022.
https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2018/02/27/2018022702906.html
- Jones, Nicola Anne. 2006. *Gender and the Political Opportunities of Democratization in South Korea*. USA: Palgrave Macmillan.
- Jong, Jih Hyun, dan Yeonsu Kirn. 2018. *KEI: The Peninsula*. 3 Mei. Diakses Juni 10, 2022. <https://keia.org/the-peninsula/the-meaning-of-the-metoo-movement-in-south-korea/>.
- Jurnabhoy, Fatim, dan Lauren Lee. 2018. *SHRM Better Workplaces Better World*. 1 June. Diakses April 18, 2022.
<https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/global-south-korea-metoo.aspx>.
- Jung, Hawon. 2022. *The Nation*. 18 Maret. Diakses Juni 18, 2022.
<https://www.thenation.com/article/world/south-korea-yoon-suk-yeol/>.
- Jung, Ha Won, wawancara oleh Alice Privey. 2018. *Institute for Security and Development Policy* (20 Juni).
- Jung, Hae Myoung. 2018. *The Korea Times*. 6 Oktober. Diakses Juni 16, 2022.
https://www.koreatimes.co.kr/www/nation/2018/10/251_256570.html.
- Jung, Hanna, dan Joonmo Cho. 2019. "Gender inequality of job security: veiling glass ceiling in Korea." *Journal of The Asia Pacific Economy*.
- Kang, Hyeryun, dan Chris Rowley. 2005. "Women in Management in South Korea: Advancement or Retrenchment?" *Asia Pacific Business Review* 11, no.2 213-31.
- Kirn, Hyunni, dan Jamie Chang. 2021. "Sexuality and Public Politics": Temporality of the #MeToo Movement in Contemporary South Korea." *Journal of Korean Literature & Culture, Volume 14* 243-260.
- Kirn, Jisook. 2021. "Sticky Activism: The Gangnam Station Murder Case and New Feminist Practices against Misogyny and Femicide." *JCMS: Journal of Cinema and Media Studies, Volume 60, Issue 4* 37-40.
- Kirn, Joo Hee. 2019. *Nikkei Asia*. 15 October. Diakses Juni 10, 2022.
<https://asia.nikkei.com/Opinion/South-Korea-shows-workplace-gender-discrimination-is-alive-and-kicking>.
- Kirn, Ki Hoon. 2018. *Yonhap News*. 26 Desember. Diakses Juli 11, 2022.
<https://www.yna.co.kr/view/AKR20181223039900004>.
- Kirn, Sangnok. 2018. *The Korea Times*. 28 February.
<http://www.koreatimes.com/article/1164129>.
- Kirn, Sooh. 2020. "The #MeToo Movement and Korean Journalism." *Journal of Asian Sociology, Vol. 49, No. 4* 399-424.
- KOIS. 2018. *Women's Role in Contemporary Korea*.
<https://asiasociety.org/education/womens-role-contemporary-korea#:~:text=In%20traditional%20Korean%20society%2C%20women's,was%20limited%20to%20household%20matters.>

- Korea Herald. 2017. *What Moon Jae-in pledged to do as president: 'Phased' approach to North Korea*. 10 May. Diakses April 3, 2022.
<http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20170509000521>.
- Kwak, Rae Gun. 2021. *Chosun*. 15 Juni. Diakses Juli 2022, 2022.
<https://www.chosun.com/national/labor/2021/06/15/O4BFSJJKL5C6HIR5ALXR2CZLAU/>.
- KWAU. 2018. *Korean Women Assosiation United*. 15 Maret. Diakses Juni 13, 2022. <https://www.peoplepower21.org/Solidarity/1554688>.
- . 2016. *KWAU: Korean Women Association United*. Diakses April 11, 2022.
<http://women21.or.kr/kwau>.
- Kwon, Jake. 2019. *CNN* 24 September. Diakses Juni 21, 2022.
<https://edition.cnn.com/2019/09/21/asia/korea-angry-young-men-intl-hnk/index.html>.
- Lee, Claire. 2018. *The Korea Herald*. 1 Maret. Diakses Juni 18, 2022.
<https://www.koreaherald.com/view.php?ud=20180301000196>.
- Lee, Clara. 2018. *The Korea Herald*. 12 September. Diakses Juni 17, 2022.
<http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20180912000876>.
- Lee, Junsung, dan Mihyun Oh. 2021. "Combat Workplace Sexual Harassment by Third Parties: Reframing Institutional Measures and Cultural Transformation in South Korea." *Violence Against Women Vol.27 2*.
- Lee, Junsung, dan Mihyun Oh. 2020. "Combat Workplace Sexual Harassment by Third Parties? Reframing Institutional Measures and Cultural Transformation in South Korea." *Violence Against Women 2021, Vo.27 (14)* 2835-2852.
- Lee, Young Hee. 2018. *Monthly Labor Law*. 2 Januari. Diakses Juli 11, 2022.
https://www.worklaw.co.kr/view/view.asp?in_cate=104&bi_pidx=27229.
- Legal Insight. 2018. *Legal Insight*. 23 Maret. Diakses Juli 23, 2022.
<https://www.lawtimes.co.kr/Legal-News/Legal-News?View?serial=141481>.
- Lin, Zhounxuan, dan Liu Yang. 2019. "Individual and collective empowerment: Women's voices in the #MeToo Movement in China." *Asian Journal of Women's Studies*, 25:1117-131.
- Manfred, Elfstrom, dan Kuruvilla, Sarosh. 2014. "The Changing Nature of Labor Unrest in China." *JLR Collection* 10.
- Maresca, Thomas. 2020. *UPI*. 7 Februari. Diakses Juni 17, 2022.
https://www.upi.com/Top_News/World-News/2020/02/07/Two-years-into-MeToo-in-South-Korea-change-is-slow-to-come/9511581080218/.
- McAdam, Douglas. 2016. "Collective Action." Dalam *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Nationalism: First Edition*, oleh Xiaoshuo Hou, Anthony D. Smith, Polly S. Rizova, Rutledge M. Dennis dan John Stone, 1. JohnWiley & Sons, Ltd.
- . 1982. *Political Process and The Development of Black Insurgency 1930-1970*. Chicago: University of Chicago Press.
- McAdam, Douglas, John D. McCarthy, dan Mayer N. Zald. 1996. *Comparative Perspectives on Social Movements: Political Opportunities, Mobilizing Structures, and Cultural Framings*. New York: Cambridge University Press.

- McCarthy, John D. 2013. "Social Movement Organization (SMO)." Dalam *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social and Political Movements*, oleh David A. Snow, Donatella della Porta, Bert Klandermann dan Doug McAdam, 596-598. John Wiley & Sons.
- McClellan, Charles T., dan Don S. Lee. 2022. *The Washington Post*. 26 April. Diakses Juni 18, 2022.
<https://www.washingtonpost.com/politics/2022/04/26/south-korea-election-gender-ministry-feminism-backlash/>.
- Ministry of Gender and Family. 2018. *Operation of a pan-government practical support system for the eradication of sexual harassment and violence*. Press Release, South Korea: Ministry of Gender and Family. Diakses Juli 10, 2022.
http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?sessionId=8epKi8AFFIG67OtBHXmxNe7+.mogef21?mid=mda700&bbtSn=706016.
- Ministry of Gender Equality and Family. 2018. *2nd meeting for empathy and communication with the #MeToo movement*. Press Release, South Korea: Women's Policy Division.
- Moon, Seungsook. 2002. "Women and Civil Society in South Korea." Dalam *Korean Society: Civil society, democracy and the state*, oleh Charles K. Armstrong, 121-143. USA: Routledge.
- OECD. 2017. "The 2017 OECD report The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle." *OECD 2017 Report*.
- Oh, Kyungjin. 2016. "Women's political participation in South Korea and activist organizations." *Asian Journal of Women's Studies* 338-345.
- Park, Boojin. 2001. "Patriarchy in Korean Society: Substance and Appearance of Power." *Korea Journal* 49-73.
- Park, Dahee. 2018. *Hankyoreh*. 20 Maret. Diakses Juli 10, 2022.
<https://www.hani.co.kr/arti/society/women/836902.html>.
- Park, Go Eun, dan Yoon Ah Choi. 2022. *Hankyoreh*. 17 Februari. Diakses Juli 8, 2022. <https://www.hani.co.kr/arti/society/women/1031501.html>.
- Park, Jumin. 2018. *The Wire*. 8 Maret. Diakses 18 Juni, 2022.
<https://thewire.in/external-affairs/south-korea-vows-tougher-laws-on-sexual-abuse-amid-metoo-wave>.
- Park, Kyung Ae. 1993. "Women and Development: The Case of South Korea." *Comparative Politics, Vol. 25, No. 2* 127-145.
- Rashid, Raphael. 2022. *The Guardian*. 11 Maret. Diakses Juni 18, 2022.
<https://www.theguardian.com/world/2022/mar/11/south-korea-gender-equality-anti-feminist-president-yoon-suk-yeol>.
- Shin, Jimin. 2018. *Hankyoreh*. 2 February. Diakses Juni 18, 2022.
http://english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_national/830632.html.
- Shin, Kiyoung. 2021. "Beyond #WithYou: The New Generation of Feminists and the #MeToo Movement in South Korea." *Politics & Gender: Volume 17 Issue 3* 508.
- Stangarone, Troy. 2019. *Gender Inequality Makes South Korea Poorer*. 14 June. <https://thediplomat.com/2019/06/gender-inequality-makes-south-korea-poorer/>.

- Strother, Jason. 2019. *VOA News*. 19 November. Diakses Juli 8, 2022.
https://www.voanews.com/a/east-asia-pacific_south-koreas-metoo-movement-challenges-workplace-sexual-harassment/6179152.html.
- Tarrow, Sidney G. 1994. *Power in Movement: Social Movements and Contentious Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- The Straits Times/ANN. 2020. *China Daily*. 15 Februari. Diakses Juni 15, 2022.
<https://www.chinadailyhk.com/article/121258>.
- Wise, Justin. 2018. *The Hill*. 11 6. Diakses Juli 18, 2019.
<https://thehill.com/policy/international/391651-women-march-for-justice-in-south-korea-draws-tens-of-thousands-inbox-x>.
- Yang, Heekyong. 2018. *Reuters*. 12 March. <https://www.reuters.com/article/us-southkorea-metoo-politician-idUSKCN1G00V7>.
- Yon, Hwangbo. 2016. *Hankyoreh*. 6 April. Diakses Juni 11, 2022.
http://english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_national/738499.html.
- Yoon, Youngmi. 2015. *72% of workers say South Korea has a glass ceiling*. 23 May. Diakses 2019.
https://english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_business/692539.html.

