

**SIKLUS NORMA INTERNASIONAL KONVENSI NO. 100 ILO
TENTANG KESETARAAN UPAH BURUH WANITA: STUDI KASUS
KOREA SELATAN TAHUN 2010-2019
SKRIPSI**



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

Oleh:

REGITA SAFITRI WULANDARI

20323246

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

2024

**SIKLUS NORMA INTERNASIONAL KONVENSI NO. 100 ILO
TENTANG KESETARAAN UPAH BURUH WANITA: STUDI KASUS
KOREA SELATAN TAHUN 2010-2019**

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:

REGITA SAFITRI WULANDARI

20323246

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

2024

HALAMAN PENGESAHAN

**Siklus Norma Internasional Konvensi No. 100 ILO Tentang Kesetaraan Buruh
Wanita: Studi Kasus Korea Selatan Tahun 2010-2019**

**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**

Pada Tanggal, 7 Juni 2024



Mengesahkan

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

Ketua Program Studi



Karina Utami Dewi, S.I.P., M.A

Dewan Penguji

- 1 Karina Utami Dewi, S.I.P., M.A**
- 2 Masitoh Nur Rohma, S.Hub.Int., M.A**
- 3 Gustri Eni Putri, S.IP., M.A**

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, disertai, 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 memahami peraturan dan prosedur universitas terkait plagiarisme.

Memberikan pernyataan yang tidak benar dianggap sebagai pelanggaran integritas akademik.

Yogyakarta, 17 Mei 2024



Regita Safitri Wulandari

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK	viii
BAB 1 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	9
1.7 Argumen Sementara	11
1.8 Metode Penelitian	12
<i>1.8.1 Jenis Penelitian</i>	12
<i>1.8.2 Subjek dan Objek Penelitian</i>	12
<i>1.8.3 Metode Pengumpulan Data</i>	13
<i>1.8.4 Proses Penelitian</i>	13
1.9 Sistematika Pembahasan	13
BAB 2 TAHAP NORM EMERGENCE DAN NORM CASCADE TERBENTUKNYA KONVENSI NO. 100 ILO	15
2.1. Tahap Norm Emergence Terbentuknya Konvensi No. 100 ILO	15
2.1.1 Actors	15
2.1.2 Motives	18
2.1.2.1 Empati	18
2.1.2.2 Altruisme	19
2.1.2.3 Komitmen Ideasional	20
2.1.3 Dominant Mechanism (Persuasi)	21
2.2 Tahap Norm Cascade Terbentuknya Konvensi No. 100 ILO	22
2.2.1 Actors	22
2.2.2 Motives	24

2.2.2.1 <i>Legitimasi</i>	24
2.2.2.2 <i>Reputasi</i>	26
2.2.2.3 <i>Penghargaan</i>	27
2.2.3 <i>Dominant Mechanisms</i>	28
2.2.3.1 <i>Institusionalisasi</i>	28
2.2.3.2 <i>Sosialisasi</i>	29
BAB 3 TAHAP NORM INTERNALIZATION KONVENSI ILO NO. 100 DI KOREA SELATAN	31
3.1 <i>Actors</i>	31
3.1.1 <i>Hukum</i>	31
3.1.2 <i>Profesi</i>	33
3.1.3 <i>Birokrasi</i>	34
3.2 <i>Motives</i>	36
3.2.1 <i>Kesesuaian</i>	36
3.3 <i>Dominant Mechanisms</i>	40
3.3.1 <i>Kebiasaan</i>	40
3.3.2 <i>Institusionalisasi</i>	43
BAB 4 PENUTUP	44
4.1. Kesimpulan	44
4.2 Rekomendasi	48
DAFTAR PUSTAKA	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Stages of Norms</i>	11
Tabel 2. Tahapan Penetapan Norma Konvensi No. 100 ILO	20
Tabel 3. Kesimpulan Hasil Analisis	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Siklus Terbentuknya Norma	10
---	----

ABSTRAK

Kesejahteraan buruh wanita masih menjadi permasalahan di dalam lingkup internasional. Masih banyak buruh wanita yang masih mendapat diskriminasi dan juga tidak mendapat hak bekerja yang setara dengan laki-laki, salah satunya di Korea Selatan. Oleh karena itu perlu adanya norma internasional yang dapat mengurangi hal tersebut. Dalam menganalisis proses internalisasi norma kesetaraan hak buruh wanita di Korea Selatan berdasarkan Konvensi No. 100 pada tahun 2010-2019, teori *norm life cycle* digunakan sebagai kerangka pemikiran. Dalam teori ini terdapat beberapa tahapan dalam proses internalisasi norma. Tahap pertama adalah *norm emergence*, dalam tahap ini ILO menjadi aktor yang memperjuangkan agar terciptanya norma internasional yang mengatur kesetaraan upah buruh. Tahap kedua adalah *norm cascades*, dalam tahap ini ILO melakukan sosialisasi mengenai Konvensi No. 100 agar lebih banyak negara yang patuh terhadap norma tersebut. Tahap ketiga adalah *norm internalization*, dalam tahap ini Korea Selatan sebagai negara yang meratifikasi Konvensi No. 100 wajib menerapkan nilai-nilai yang ada dalam norma tersebut kedalam peraturan domestik negaranya. Setelah dilakukan analisis, ditemukan bahwa Korea Selatan telah menerapkan hal tersebut dengan menetapkan *Equal Employment ACT* yang ditetapkan pada tahun 1989, menciptakan lembaga KWWA, dan juga adanya Kesetaraan Gender dan Keluarga.

Kata-kata kunci: Internalisasi Norma, Kesejahteraan, Buruh Wanita, Korea Selatan.

ABSTRACT

The welfare of female workers is still a problem internationally. There are still many female workers who still face discrimination and do not have equal working rights with men, one of which is in South Korea. Therefore, there is a need for international norms that can reduce this. In analyzing the process of internalizing the norm of equal rights for women workers in South Korea based on Convention no. 100 in 2010-2019, the norm life cycle theory is used as a framework for thinking. In this theory there are several stages in the process of norm internalization. The first stage is norm emergence, in this stage the ILO becomes an actor fighting for the creation of international norms regulating equal wages for workers. The second stage is norm cascades, in this stage the ILO carries out socialization regarding Convention no. 100 so that more countries comply with these norms. The third stage is norm internalization, in this stage South Korea as a country that ratified Convention no. 100 are obliged to implement the values contained in these norms into their country's domestic regulations. After analysis, it was found that South Korea had implemented this by establishing the Equal Employment ACT which was established in 1989, creating the KWWA institution, and also the existence of Gender and Family Equality.

Keywords: *Internalization of Norms, Welfare, Women's Labor, South Korea.*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini sekitar 2,4 miliar perempuan usia kerja tidak memiliki kesempatan ekonomi yang setara dengan laki-laki dan 178 negara masih memiliki aturan yang menghambat mereka berpartisipasi penuh dalam aspek perekonomian. Pada 86 negara, perempuan mengalami beberapa bentuk pembatasan pekerjaan serta 95 negara tidak menjamin upah yang setara untuk pekerjaan yang setara pula (The World Bank 2022). Perbedaan kumulatif dalam lingkup pekerjaan, maupun partisipasi dalam pekerjaan paruh waktu, serta kompensasi dan kualitas kerja akan mengakibatkan kesenjangan gender yang besar dalam pendapatan dan kemajuan karir. Hal ini akan menjadi salah satu faktor rendahnya pendapatan seumur hidup dan meningkatnya risiko kemiskinan di usia tua bagi perempuan (OECD, n.d.).

Dari penjelasan sebelumnya dapat kita lihat bahwasanya perempuan di dunia masih belum memperoleh kesetaraan gender seutuhnya. Padahal kesetaraan gender merupakan salah satu bagian dari hak asasi manusia. Perempuan memiliki hak untuk dapat hidup bermartabat serta bebas dari kemiskinan, ketakutan, dan kekerasan. Kesetaraan gender juga merupakan salah satu prasyarat untuk bisa memajukan pembangunan dan mengurangi kemiskinan. Apabila perempuan diberdayakan dan ikut berkontribusi pada produktivitas di berbagai aspek kehidupan, maka akan meningkatkan kualitas bagi generasi berikutnya (UNFPA 2022).

Salah satu hak yang harus diperoleh setiap manusia yang ada di dunia adalah hak yang setara dalam lingkup ketenagakerjaan internasional. ILO mempelopori lahirnya hak asasi manusia melalui penetapan standar ketenagakerjaan sebelum

lahirnya PBB. Sejak ILO dibentuk pada tahun 1919, standar-standar ketenagakerjaan internasionalnya telah melakukan beberapa upaya untuk bisa menetapkan aspirasi, nilai-nilai, dan hak-hak yang akhirnya diungkapkan dalam Piagam PBB (1945) dan dicanangkan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (1948) (ILO 2022).

Sebagai organisasi buruh internasional, ILO membahas mengenai masalah ketenagakerjaan dalam lingkup yang lebih luas, yakni mencakup permasalahan upah yang menjadi masalah utama dalam wacana kesetaraan upah bagi pekerja pria dan wanita. ILO menjelaskan bahwa terdapat kesenjangan upah berdasarkan perempuan yang jarang menempati posisi teratas dalam suatu pekerjaan, serta adanya perbedaan jam kerja antara wanita dan pria. Ada satu hal yang tidak dapat dipungkiri, yaitu masih banyak negara yang memandang perempuan tidak mampu bekerja seperti laki-laki (Adela and Sabela 2023). Minat perempuan terhadap kehidupan kerja telah meningkat seiring dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Namun hingga saat ini peran ekonomi yang dimainkan oleh perempuan terfokuskan pada pekerjaan yang dapat dilakukan dirumah dan dapat dilakukan bersamaan dengan mengurus anak. Hal ini berakibat pada tenaga kerja perempuan dialokasikan di luar pasar penawaran dan permintaan (Sutanto 2000).

Oleh karena hak pekerja perempuan belum didapat sepenuhnya, ILO sebagai organisasi buruh internasional yang memperjuangkan hak buruh, menetapkan konvensi yang berfokus pada diskriminasi gender dalam pekerjaan serta menguraikan prinsip-prinsip upah yang setara bagi pekerja baik itu laki-laki maupun perempuan, konvensi ini adalah Konvensi No. 100 yang secara resmi diadopsi pada tahun 1951 dan mulai berlaku pada bulan Mei 1953 (GSP Hub, n.d)

Konvensi No, 100 ditetapkan pada saat diselenggarakannya Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional di Jenewa oleh Badan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah pertemuan dalam Sidang yang ke tigapuluh empat pada tanggal 6 Juni 1951, diputuskan untuk menerima usul-usul mengenai prinsip pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama (ILO, n.d).

Untuk bisa mencapai upah yang setara, Para Pihak Konvensi diharuskan untuk menerapkan undang-undang dalam lingkup domestik yang berkaitan dengan peraturan mengenai penentuan upah dan/atau mendukung kesepakatan bersama antara organisasi pekerja dan pengusaha. Adapun implementasi tersebut akan diawasi oleh Komite Ahli ILO yang mana dilakukan pelaporan mengenai kondisi implementasi terkini setiap tiga tahun yang ditinjau dan dievaluasi oleh Komite Ahli (GSP Hub, n.d.).

Konvensi No. 100 yang telah ditetapkan ILO untuk bisa menjamin kesetaraan hak yang diperoleh oleh buruh perempuan telah diratifikasi oleh negara-negara yang ada di dunia, salah satunya Korea Selatan. Korea Selatan meratifikasi konvensi tersebut dikarenakan kondisi para pekerja wanita di Korea Selatan masih kurang terhadap perlindungan yang memadai dan memiliki risiko kehilangan pekerjaan apabila mereka memilih untuk menikah dan mengasuh anak (Hong 2024). Konvensi No. 100 merupakan salah satu contoh dari konvensi internasional. Konvensi internasional sendiri adalah sebuah perjanjian tertulis antara dua negara atau lebih yang telah menetapkan kewajiban serta hak mereka dalam suatu aspek tertentu. Apabila meratifikasi suatu konvensi, maka negara tersebut telah terikat secara internasional dan harus mengadopsi konvensi internasional ini kedalam aturan domestik negaranya (Medecins Sans Frontieres 2003).

Sebagai negara yang telah meratifikasi Konvensi No. 100 yang ditetapkan oleh ILO, Korea Selatan memiliki kewajiban untuk menginternalisasi nilai-nilai yang ada dalam konvensi tersebut. Hal ini merupakan salah satu bentuk untuk bisa merealisasikan kesetaraan antara buruh laki-laki dengan buruh perempuan. Adapun salah satu bentuk internalisasi yang dilakukan Korea Selatan adalah dengan menetapkan perundang-undangan *Labor Standards Act (LSA)* dan *Equal Employment Act* yang mengalami amandemen yang cukup merubah isi dari UU tersebut pada tahun 2010 dan 2019. Upaya yang dilakukan Korea Selatan ini bisa terealisasikan dikarenakan organisasi perempuan serta organisasi buruh berupaya untuk menetapkan langkah-langkah hukum yang mampu melarang perusahaan untuk melakukan pemecatan yang tidak adil serta diskriminatif berdasarkan jenis kelamin (Kim 2006).

Oleh karena itu penulis ingin meneliti bagaimana proses dari terbentuknya norma internasional Konvensi No. 100 ILO hingga proses internalisasi norma yang ada di Korea Selatan menggunakan konsep *Norm Life Cycle* yang dikemukakan oleh Finnemore and Sikkink. Mulai dari bagaimana proses norma internasional tersebut terbentuk, siapa aktor yang menginisiasikan terbentuknya norma tersebut, kemudian siapa yang mensosialisasikannya kedalam lingkup internasional hingga dapat diratifikasi, sampai proses internalisasi dari norma internasional di dalam peraturan perundang-undangan yang ada di negara yang telah meratifikasi norma internasional tersebut. Hal ini menjadi penting untuk diteliti dikarenakan sebagai negara yang telah meratifikasi sebuah konvensi, maka menjadi kewajiban bagi negara tersebut untuk menginternalisasi norma yang telah diratifikasi tersebut.

Menjadi suatu hal yang penting untuk Korea Selatan agar dapat menginternalisasi norma yang telah ditetapkan oleh ILO yakni Konvensi No.100.

Hal ini dikarenakan menjadi salah satu bentuk meningkatkan kesetaraan gender, terutama dalam bidang pekerja wanita. Seperti yang kita ketahui bersama, kesetaraan yang ada di Korea Selatan menjadi suatu permasalahan yang bisa dikatakan cukup kompleks hingga saat ini. Sehingga penulis ingin melihat dampak dari internalisasi Konvensi No. 100 yang ada di Korea Selatan terhadap kesejahteraan serta persamaan hak yang diterima oleh buruh perempuan, dan yang akan dibahas dalam rentang tahun 2010-2019. Tahun tersebut dipilih penulis sebagai rentang penelitian dikarenakan pada tahun 2010 dan 2019, terdapat perubahan yang cukup signifikan dalam amandemen UU *Equal Employment Act* sehingga penulis ingin mengetahui upaya Korea Selatan dalam memperbaiki UU yang berkaitan dengan kesetaraan upah buruh wanita. Serta penulis ingin mengetahui apa saja upaya yang dilakukan untuk menegakkan kesetaraan gender pada buruh wanita, baik dalam aturan perundang-undangan ataupun tindakan lain yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan persamaan hak buruh wanita di Korea Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana siklus norma internasional Konvensi No. 100 ILO tentang kesetaraan buruh wanita: studi Kasus Korea Selatan tahun 2010-2019

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan agar mampu mengetahui tahap munculnya Konvensi No. 100 ILO hingga perwujudan dari internalisasi Konvensi No. 100 ILO di Korea Selatan pada rentang waktu 2010-2019. Adapun yang harus diperoleh dalam penelitian ini adalah proses munculnya Konvensi No. 100 ILO hingga

penyerapan nilai-nilai kesetaraan hak buruh wanita yang ada di Korea Selatan. Selain itu penelitian ini juga ingin mengetahui bagaimana dampak dari adanya proses internalisasi norma internasional yang berkaitan dengan hak buruh wanita di Korea Selatan. Hal ini menjadi penting dikarenakan Korea Selatan sebagai negara yang telah meratifikasi konvensi ini, wajib menginternalisasi nilai-nilai yang ada dalam norma tersebut kedalam hukum domestik negaranya.

1.4 Cakupan penelitian

Penelitian ini akan membahas secara spesifik tahap internalisasi norma dalam jangka waktu dari tahun 2010-2019, rentang waktu tersebut dipilih dikarenakan terdapat amandemen yang cukup signifikan dari salah satu hukum domestik di Korea Selatan yang selaras dengan nilai Konvensi No. 100 ILO . Namun juga akan membahas awal mula dibentuknya norma kesetaraan buruh wanita pada tahun 1951 dimana Konvensi No. 100 ILO mulai ditetapkan. Adapun cakupan dari penelitian ini akan meneliti bagaimana proses munculnya norma kesetaraan hak buruh wanita yang ada dalam Konvensi No. 100 ILO hingga bentuk internalisasinya dalam hukum domestik yang ada di Korea Selatan. Hal ini menjadi penting untuk diteliti karena Korea Selatan sebagai salah satu negara yang meratifikasi konvensi tersebut memiliki kewajiban untuk menerapkan nilai-nilai kesetaraan hak buruh wanita dalam hukum negaranya. Selain itu, dengan menerapkan nilai-nilai tersebut, Korea Selatan telah berpartisipasi dalam meningkatkan kesetaraan gender dalam aspek kesetaraan hak upah buruh wanita.

1.5 Tinjauan Pustaka

Sebelumnya telah ada beberapa penelitian yang meneliti mengenai permasalahan kesetaraan upah buruh di Korea Selatan maupun analisis mengenai bagaimana kondisi kesetaraan upah dan kesejahteraan buruh wanita di Korea Selatan meratifikasi Konvensi No. 100 ILO.

Adapun penelitian serupa yang akan dibahas pertama adalah jurnal penelitian yang ditulis oleh Joeun Kim dengan judul "*Women's Contingent Work and Allocation of Domestic Labor in South Korea*". Jurnal ini memiliki tujuan untuk membahas keterkaitan antara pekerjaan yang tidak tetap dan pembagian pekerjaan rumah tangga yang ada dalam pernikahan. Dalam jurnal ini disebutkan bahwa terdapat beberapa literatur yang menunjukkan bahwa rendahnya sumber daya ekonomi perempuan menyebabkan menurunkan peluang untuk bekerja dan meningkatkan pekerjaan rumah tangga dalam pernikahan. (Kim 2023).

Dalam jurnal ini menunjukkan bahwasanya antara pekerjaan tidak tetap dan pekerjaan tetap yang dilakukan oleh kaum perempuan di Korea Selatan, terdapat kesenjangan yang tajam dalam kualitas pekerjaan antara dua pekerjaan tersebut. Perempuan yang ada di Korea Selatan bekerja pada posisi yang tidak tetap, akan memikul porsi pekerjaan rumah tangga yang lebih besar dibandingkan dengan perempuan yang berada dalam posisi tetap. Selain itu, terdapat hubungan negatif antara pembagian upah pekerja perempuan dan juga pembagian pekerjaan dalam rumah tangga. Hasil ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang termasuk kedalam kategori pekerjaan tidak tetap akan memiliki konsekuensi negatif yang lebih besar terhadap kesempatan bekerja bagi perempuan yang sudah menikah (Kim 2023).

Kemudian penelitian kedua yang akan dibahas adalah jurnal penelitian yang ditulis oleh Sophia Seung-Yoon Lee dan Yuhwi Kim dengan judul “*Female Outsiders in South Korea’s Dual Labour Market: Challenges of Equal Pay For Work Of Equal Value*”. Jurnal ini memiliki fokus penelitian pada mengkaji pasar tenaga kerja berdasarkan gender serta struktur penetapan upah di Korea Selatan yang menghambat penerapan prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang setara dan sejalan dengan Konvensi No.100 yang telah ditetapkan oleh ILO (Lee and Kim 2020).

Korea Selatan masih memiliki kesenjangan upah berdasarkan gender, walaupun negara ini telah meratifikasi Konvensi Kesetaraan Remunerasi Organisasi Buruh Internasional (ILO 100) serta adanya komitmen dalam kesetaraan upah. Dalam keadaan seperti ini, kesenjangan upah gender yang terjadi secara signifikan terus menerus terjadi diantara para pekerja yang melakukan pekerjaan serupa serta dengan persyaratan pendidikan yang serupa sehingga dapat melanggar prinsip dasar kesetaraan upah untuk pekerjaan yang setara. Agar hal tersebut dapat diminimalisir, diperlukan adanya pengembangan cara yang lebih objektif dalam menilai pekerjaan, berdasarkan kriteria seperti keterampilan, upaya, tanggung jawab, serta kondisi pekerjaan (Lee and Kim 2020).

Kemudian penelitian terakhir yang akan dibahas oleh penulis adalah jurnal penelitian yang ditulis oleh Anna Stansbury, Jacob Funk Kirkegaard & Karen Dynan dengan judul “*Gender Gaps in South Korea’s Labour Market: Children Explain Most of The Gender Employment Gap, But Little of The Gender Wage Gap*”. Tujuan dari ditulisnya jurnal ini adalah untuk menunjukkan bahwa kesenjangan gender yang tergolong cukup besar di pasar tenaga kerja Korea

Selatan, bukan disebabkan oleh pemilahan yang berbeda berdasarkan gender, pendidikan, maupun pekerjaan, tetapi disebabkan oleh faktor mengasuh anak dan merawat orang lanjut usia. Faktor tersebut yang menjadi hal utama dalam menghambat partisipasi perempuan dalam dunia kerja (Stansbury, Kirkegaard, and Dynan 2023).

Kesenjangan upah dan lapangan kerja berdasarkan gender di Korea Selatan termasuk yang terbesar di OECD. Dalam jurnal ini menunjukkan berdasarkan data survei angkatan kerja pada tahun 2010-2019, diperkirakan kesenjangan upah dan pekerjaan disebabkan oleh gender, serta adanya denda penghasilan anak untuk perempuan yang berusaha 25-54 tahun (Stansbury, Kirkegaard, and Dynan 2023).

Penelitian yang akan dilakukan ini akan berbeda dengan jurnal-jurnal yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini dikarenakan jurnal-jurnal yang telah dijelaskan sebelumnya hanya membahas mengenai bagaimana kondisi kesetaraan buruh yang ada di Korea Selatan serta membahas bagaimana kondisi hak kesetaraan yang diperoleh buruh wanita di Korea Selatan setelah meratifikasi Konvensi No. 100. Sementara dalam penelitian ini, penulis akan membahas secara lebih spesifik mengenai proses internalisasi norma yang ada dalam Konvensi No.100 ke dalam aturan hukum domestik yang ada di Korea Selatan.

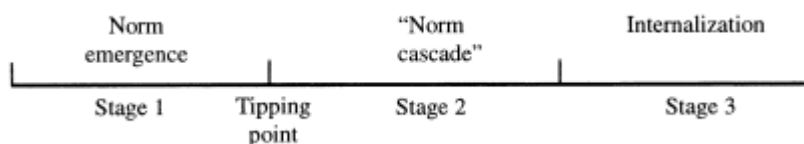
1.6 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan konsep “*International Norm Dynamics and Political Change*” atau lebih mudah dikenal dengan konsep internalisasi norma. Konsep ini akan digunakan sebagai acuan dalam menganalisis rumusan masalah yang akan dibahas oleh peneliti. Norma dan juga isu-isu normatif

telah lama menjadi pusat perhatian dalam studi politik. Norma mungkin bersifat regional tetapi tidak bersifat secara global. Namun norma-norma domestik memiliki keterkaitan dengan norma-norma yang ada di dunia internasional. Dapat kita lihat bahwasanya terdapat beberapa norma internasional yang yang asal mulanya dari norma domestik dan diadopsi menjadi norma internasional melalui berbagai upaya yang dilakukan (Finnemore and Sikkink 1998, 892).

Pengaruh dari norma itu sendiri dapat dipahami sebagai sebuah proses yang terdiri dari tiga tahap, yakni *norm emergence*, *norm cascade*, *internalization*. Berdasarkan apa yang disampaikan Finnemore and Sikkink, dalam tahap pertama terdapat *norm emergence*, yang mana dalam tahap ini merupakan proses dimana awal mula kemunculan suatu norma internasional. Dalam tahap ini norma tidak serta merta muncul begitu saja, tetapi dibawa oleh aktor internasional dan dibahas dalam lingkup internasional hingga pada akhirnya ditetapkan sebagai sebuah norma internasional. Setelah melewati tahap *norm emergence*, sebuah norma harus mencapai *tipping point* yang harus di lalui sebagai syarat untuk bisa masuk ke tahap selanjutnya yaitu *norm cascade*. Adapun gambar dari proses ataupun tahapan dari perjalanan terbentuknya sebuah norma dari *stage 1* hingga *stage 3* sebagai berikut:

Gambar 1. Sikluls Terbentuknya Norma (Finnemore and Sikkink 1998, 896)



Kemudian dalam tahap kedua yakni *norm cascade*, tahap ini merupakan tahap sosialisasi norma yang dilakukan oleh aktor agar dapat dipatuhi oleh aktor internasional lainnya. Serta dalam tahap terakhir yakni tahap *norm internalization*, merupakan tahap dimana aktor yang menerima suatu norma akan menginternalisasi

nilai-nilai yang ada dalam norma tersebut serta akan dijelaskan mengenai kesesuaian dari norma internasional dengan peraturan domestik yang ada di negara yang menginternalisasi norma tersebut.

Adapun gambaran singkat dari ketiga tahap tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. *Stages of Norms* (Finnemore and Sikkink 1998, 898).

	<i>Stage 1 Norm Emergence</i>	<i>Stage 2 Norm Cascade</i>	<i>Stage 3 Internalization</i>
<i>Actors</i>	<i>Norm entrepreneurs with organizational platforms</i>	<i>State, international organizations, networks</i>	<i>Law, professions, bureaucracy</i>
<i>Motives</i>	<i>Altruism, empathy, ideational commitment</i>	<i>Legitimacy, reputation, esteem</i>	<i>Conformity</i>
<i>Dominant mechanisms</i>	<i>Persuasion</i>	<i>Socialization, institutionalization, demonstration</i>	<i>Habit, institutionalization</i>

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis akan menggunakan konsep ini dalam menganalisis internalisasi norma kesetaraan hak buruh wanita diadopsi dari Konvensi No. 100 ILO yang ada di Korea Selatan. Mulai dari menganalisis tahap “*normemergence*” yakni bagaimana munculnya urgensi mengenai kesetaraan hak buruh wanita sehingga sampai dibahas dalam dunia internasional. kemudian menganalisis tahap “*norm cascade*” tahap dimana para aktor internasional mulai melakukan sosialisasi mengenai aturan internasional yang mengatur mengenai kesetaraan hak buruh wanita seperti Konvensi No. 100 ILO. Serta menganalisis tahap “*internalization*” yakni bagaimana Korea Selatan menginternalisasi norma-norma yang ada dalam Konvensi No. 100 ILO kedalam peraturan domestik.

1.7 Argumen Sementara

Berdasarkan pemaparan yang telah penulis sampaikan, penulis memiliki argumen sementara dari rumusan masalah terkait Bagaimana tahap terbentuknya norma internasional Konvensi No. 100 ILO, sejak awal ditetapkan hingga wujud internalisasi di Korea Selatan yaitu, pada tahap “*norm emergence*”, para aktor internasional memiliki fokus perhatian mengenai pentingnya adanya kesetaraan hak buruh wanitadi dunia. Hal ini dikarenakan adanya ketimpangan antara hak yang diperoleh oleh buruh perempuan dan laki-laki, yang mana hal ini melanggar dari prinsip Hak Asasi Manusia yang mana seharusnya setiap individu harus mendapatkan hak yang setaratanpa memandang gender. Sehingga dalam tahap *norm emergence*, terbentuklah sbbuah konvensi yang mengatur kesetaraan upah buruh wanita, yaitu Konvensi No. 100 ILO. Setelah itu masuk ke tahap “*norm cascades*”, para aktorinternasional melakukan sosialisasi agar Konvensi No. 100 ILO semakin banyak dipatuhi oleh negara-negara di dunia. Salah satu negara yang meratifikasi Konvensi No. 100 ILO adalah Korea Selatan. Karena telah meratifikasi konvensi tersebut, Korea Selatan memiliki kewajiban untuk menginternalisasi norma-norma yang ada di konvensi Konvensi No. 100 ILO ke dalam peraturan domestiknya. Hal ini sebagai wujud untuk mendukung dari adanya kesetaraan gender yang menjadi urgensi bagi negara-negara yang ada di dunia.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena-fenomena manusia maupun keadaan sosial dengan cara menciptakan gambaran secara

menyeluruh dan kompleks yang bisa dijelaskan dengan kata-kata (Fadli 2021, 35).

1.8.2 *Subjek dan Objek Penelitian*

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek berbeda dalam setiap tahap. Pada tahap *norm emergence* dan *norm cascade* yang menjadi subjek adalah ILO, dan yang menjadi subjek pada tahap *norm internalization* adalah hukum domestik Korea Selatan yang membahas mengenai kesetaraan hak buruh wanita dan yang menjadi objeknya adalah Konvensi No. 100 ILO. Di mana setiap negara yang telah meratifikasi sebuah konvensi harus menerapkan hal-hal yang telah disepakati. Sehingga penulis ingin meneliti apakah Korea Selatan telah mengimplementasikan hal tersebut dengan mendirikan aturan-aturan yang dapat menegakkan hak buruh wanita serta penulis ingin mengetahui dampak dari adanya aturan tersebut.

1.8.3 *Metode Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian sekunder. Yakni penulis akan mengumpulkan dan juga menganalisis beberapa sumber literatur seperti buku, jurnal, maupun artikel untuk melakukan penelitian ini.

1.8.4 *Proses Penelitian*

Penelitian ini akan diawali dengan pengumpulan data yang diperoleh dan hasil penelitian ini diklasifikasikan sesuai dengan rumusan masalah dan juga fokus penelitiannya. Kemudian pembahasan akan dibagi menjadi beberapa sub pembahasan yang akan dijelaskan dan dikembangkan sehingga bisa menghasilkan analisis mengenai studi kasus yang sedang diteliti.

1.9 Sistematika Pembahasan

Dalam bab dua penulis akan menjelaskan mengenai analisis *norm*

emergence dan *norm cascade* terhadap urgensi dari kesetaraan upah buruh wanita di dunia internasional serta alasan ditetapkannya Konvensi No. 100 ILO.

Dalam bab tiga penulis akan menganalisis mengenai *norm internalization* tentang bagaimana internalisasi norma yang ada dalam Konvensi No. 100 ILO dalam hukum domestik Korea Selatan serta dampak dari adanya internalisasi norma tersebut.

Dalam bab empat penulis akan menjelaskan mengenai kesimpulan dari keseluruhan analisis yang telah dilakukan penulis dan juga rekomendasi dari penulis.

BAB 2

TAHAP *NORM EMERGENCE* DAN *NORM CASCADE*

TERBENTUKNYA KONVENSI NO. 100 ILO

2.1 Tahap *Norm Emergence* dalam Terbentuknya Konvensi No. 100 ILO

2.1.1 Actors

Adanya norma dalam dunia internasional tidak muncul begitu saja. Berdasarkan apa yang dikatakan oleh Finnemore and Sikkink, norma-norma yang ada tercipta karena adanya keinginan dari para aktor yang memiliki gagasan yang kuat mengenai perilaku yang diinginkan dalam komunitas mereka. Aktor internasional memiliki peran yang penting dalam proses munculnya norma. Hal ini dikarenakan mereka meminta masyarakat untuk bisa memperhatikan sebuah isu dan menciptakan suatu norma. Para ahli teori gerakan sosial mengatakan bahwa proses penafsiran ulang ini sebagai “pemingkaian”. Pemingkaian yang dimaksud adalah komponen penting dari strategi politik dari para aktor, hal ini dikarenakan ketika mereka berhasil, bingkai baru tersebut akan menjadi pemahaman publik yang lebih luas dan akan diadopsi dengan cara-cara baru untuk bisa membicarakan dan memahami isu-isu tersebut. Dalam proses membangun bingkai tersebut, para aktor tersebut akan menghadapi norma-norma yang sudah ada (Finnemore and Sikkink 1998, 896-897).

Dalam isu kesetaraan gender, pemahaman dari konsep yang dipaparkan Finnemore mengenai peran aktor dalam menciptakan norma internasional, untuk bisa menciptakan norma baru, para aktor internasional ini tentunya memiliki penyebab atau alasan tersendiri mengapa isu tersebut perlu diangkat menjadi sebuah norma internasional yang harus dipatuhi oleh seluruh masyarakat dunia.

Istilah gender sendiri mengacu pada atribut serta peluang ekonomi, sosial dan budaya yang memiliki keterkaitan dengan laki-laki atau perempuan. Sementara pengertian dari kesetaraan gender adalah sebuah proses bersikap adil terhadap perempuan maupun laki-laki (UNFPA 2005). Namun dewasa ini kesetaraan gender belum di dapat sepenuhnya oleh kaum wanita. Hal ini dapat dilihat dari pengalaman kerja, kesempatan pendidikan, maupun dalam bidang kesehatan (Browne 2024).

Salah satu yang menjadi permasalahan adalah kesenjangan upah gender. Dalam hal ini ILO selaku organisasi buruh internasional yang menangani permasalahan kesejahteraan buruh menetapkan beberapa konvensi. Konvensi yang ditetapkan ILO mencakup mengenai isu-isu sosial dan juga ketenagakerjaan yang luas termasuk hak asasi manusia, upah minimum, hubungan industrial, kebijakan ketenagakerjaa, dialog sosial, jaminan sosial, serta isu-isu lainnya (ILO 2020).

Adapun makna dari kesenjangan upah gender mengacu pada perbedaan rata-rata antara upah bagi pekerja perempuan dan laki-laki. Meskipun terdapat peningkatan dalam pencapaian pendidikan serta partisipasi perempuan dalam dunia kerja selama bertahun-tahun, tetapi kesenjangan upah yang berdasarkan pada perbedaan gender masih menjadi permasalahan yang bersifat multi-dimensi dan terjadi pada semua negara dan lintas sektor (ILO 2020).

Sementara konvensi ILO yang membahas mengenai permasalahan gender memiliki sejarah yang cukup panjang. Sejak tahun 1919, ILO mengadopsi dua konvensi pertama yang membahas mengenai perempuan, yaitu Konvensi No. 3 yang membahas mengenai perlindungan meternitas dan Konvensi No. 4 yang membahas mengenai kerja malam bagi perempuan (ILO 2011). Kemudian pada awal tahun 1950-an, penekanan yang dibahas ILO beralih pada peningkatan kesetaraan dalam pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Setelah itu ILO

menetapkan Konvensi No. 100 ILO bersama dengan Rekomendasi No. 90 tahun 1951 yang menetapkan prinsip-prinsip mengenai panduan upah yang setara bagi pekerjaan yang bernilai sama tanpa memandang jenis kelamin (ILO 2011).

Berdasarkan dokumen laporan V(1) dalam sesi ke-33 dalam Konferensi Perburuhan di Jenewa, tindakan yang dilakukan ILO adalah dengan membentuk sebuah konvensi yang bernama Konvensi No. 100 ILO. Adapun proses terbentuknya Konvensi No. 100 ILO diawali dengan diselenggarakannya *The General Conference of The International Labour Organization* di Jenewa oleh *Governing Body of the International Labour Office* dan setelah diadakannya sidang ke tiga puluh empat pada tanggal 8 Juni 1950. Konferensi ini beranggotakan 72 orang yang berasal dari pemerintahan sebanyak 36 orang, 18 anggota dari pengusaha, dan 18 dari anggota pekerja. Kemudian dipilih Mr. Guildhaume Myrddin-Evans yang berasal dari anggota pemerintah Inggris sebagai ketua; Mr. Bergenstrom yang berasal dari anggota Pengusaha Swedia dan Mr. Vermeulen yang berasal dari anggota pekerja sebagai wakil ketua; dan Miss Miller yang berasal dari anggota Pemerintahan Amerika Serikat sebagai Reporter (ILO 1951).

Sementara itu, berdasarkan dokumen laporan VII(1) dalam sesi ke-34 dalam Konferensi Perburuhan di Jenewa, diskusi Umum Komite diawali dengan adanya diskusi umum. Pada kesempatan ini, anggota pengusaha Swedia mengatakan bahwa Laporan V (1) dan (2) harus diperiksa terlebih dahulu sebelum akhirnya dipertimbangkan. Ia menunjukkan bahwa hanya 26 negara dari 61 negara anggota yang menjawab setuju terkait apakah diperlukan peraturan internasional yang berkaitan dengan upah yang setara dan terdapat beberapa negara tidak memiliki pandangan yang sama terkait pernyataan tersebut (ILO 1951).

Persoalan mengenai kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan

merupakan persoalan umum mengenai upah. Tetapi permasalahan ini menjadi semakin rumit pada saat adanya pertimbangan lain seperti kekuatan relatif organisasi serikat pekerja dan perempuan; permintaan relatif terhadap tenaga kerja perempuan; situasi di negara yang perlu diberikan dorongan untuk perluasan ekspor; serta permasalahan kemanusiaan seperti perlindungan keluarga. Namun adanya permasalahan ini tetap akan didiskusikan oleh para anggota bersedia untuk mendiskusikan hal ini (ILO 1951). Hingga pada akhirnya dalam konferensi tersebut telah diputuskan untuk menerima usul-usul mengenai prinsip pemberian upah yang setara bagi para pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama. Usulan tersebut ditetapkan menjadi sebuah Konvensi Internasional yang diberi nama Konvensi Kesetaraan Remunerasi 1951 atau Konvensi No. 100 ILO (ILO 1951).

2.1.2 Motives

Dalam *motives* yang ada dalam konsep yang dipaparkan Finnemore, mengacu pada *empathy, altruism dan ideational commitment* (Finnemore and Sikkink 1998, 898).

2.1.2.1 Empati

Empati muncul pada saat para aktor memiliki kapasitas untuk bisa berpartisipasi dalam memahami gagasan maupun perasaan yang dimiliki orang lain. Empati dapat mengarah pada saling ketergantungan, yang mana para aktor memiliki ketertarikan kepada kesejahteraan orang lain, meskipun hal ini tidak akan memberikan pengaruh apapun kepada kesejahteraan ataupun keamanan material mereka sendiri (Finnemore and Sikkink 1998, 898).

Dalam studi kasus munculnya Konvensi No. 100 ILO, sebagai organisasi

internasional dan juga sebagai aktor, ILO memiliki kapasitas untuk bisa mempromosikan peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk bisa memperoleh pekerjaan yang layak dan juga produktif dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan juga martabat manusia. Selain itu ILO juga memiliki kapasitas sebagai wadah dalam mendiskusikan mengenai terciptanya norma internasional yang mengatur kesetaraan upah buruh, yaitu Konvensi No. 100 ILO. Oleh karena itu, ILO memiliki pandangan terhadap kesetaraan gender sebagai sebuah elemen kunci yang ada dalam visi Pekerjaan Layak untuk Semua Perempuan dan Laki-Laki (ILO, n.d).

2.1.2.2 *Altruisme*

Berdasarkan yang disampaikan oleh Finnemore and Sikkink dalam bukunya, altruisme muncul pada saat aktor internasional benar-benar mengambil tindakan yang telah dirancang untuk bisa memberikan keuntungan kepada orang lain meskipun memiliki risiko yang signifikan terhadap kesejahteraan aktor tersebut (Finnemore and Sikkink 1998, 898). Dari penjelasan di atas, apabila dianalisis dari studi kasus munculnya norma internasional yang mengatur kesejahteraan buruh wanita, para aktor internasional mengambil tindakan dalam menegakkan kesetaraan hak buruh wanita. Hal ini dikarenakan apabila buruh wanita tidak mendapatkan hak yang setara dengan laki-laki, maka akan berdampak negatif kepada kaum wanita.

Selaras dengan yang telah disampaikan oleh Finnemore and Sikkink, ILO sebagai aktor *norm emergence* mengambil tindakan untuk bisa menciptakan norma kesetaraan upah dan penghapusan diskriminasi terhadap buruh wanita, yakni Konvensi No. 100 ILO. Adapun tahapannya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Tahapan Penetapan Konvensi No. 100 ILO

Tahun	Inisiasi/Tindakan ILO
1919	ILO didirikan dan menyatakan pada Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional bahwa terdapat prinsip penting yang harus diterima oleh pekerja perempuan dan laki-laki, yaitu imbalan yang sama untuk pekerjaan yang sama, hal ini tertera dalam Pasal 41 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO 1951).
1944	Konferensi Perburuhan Internasional membahas mengenai prinsip dan juga metode yang mengatur organisasi ketenagakerjaan, lebih lanjut mengenai rekomendasi untuk menempatkan perempuan atas dasar kesetaraan dengan laki-laki di pasar kerja dan langkah-langkah yang diambil harus mendorong penetapan tingkat upah berdasarkan jenis pekerjaan tanpa memandang gender (ILO 1951).
1948	Dilaksanakan Sidang ke 107 di Jenewa pada bulan desember 1948, dan diputuskan oleh Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional untuk memasukkan pernyataan mengenai upah setara agi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama, kedalam agenda Sesi ke-33 pada Konferensi Perburuhan Internasional yang akan dilaksanakan pada tahun 1950 (ILO 1951).
1951	Setelah melalui perdebatan dan juga sesi diskusi yang cukup panjang, pada akhirnya ditetapkan sebuah norma internasional baru yang bernama Konvensi No. 100 ILO yang mengatur mengenai penyamarataan upah buruh wanita dan laki-laki serta penghapusan diskriminasi terhadap buruh perempuan. Terdapat 26 negara dari 61 negara anggota yang menjawab setuju terkait apakah diperlukan peraturan internasional yang berkaitan dengan upah yang setara dan terdapat beberapa negara tidak memiliki pandangan yang sama terkait pernyataan tersebut (ILO 1951).

2.1.2.3 Komitmen Ideasional

Menurut Finnemore dan Sikkink, komitmen ideasional merupakan sebuah motivasi utama bagi *norm entrepreneur* dalam mempromosikan norma ataupun ide yang mereka percaya pada cita-cita dan juga nilai-nilai yang tertera dalam suatu norma, walaupun norma tersebut tidak memiliki dampak pada kesejahteraan mereka (Finnemore and Sikkink 1998, 898). Dalam hal ini, ILO selaku Organisasi Perburuhan Internasional memiliki tanggung jawab untuk mengabdikan diri dalam

hal mempromosikan keadilan sosial dan juga hak asasi manusia serta hak buruh yang diakui secara internasional, dan juga menanamkan nilai bahwa keadilan sosial sangat penting bagi perdamaian universal (ILO, n.d).

Bisa kita lihat bahwa motivasi dari ILO dalam menetapkan Konvensi No. 100 ILO adalah untuk menegakkan hak asasi manusia dan juga ingin menciptakan keadilan universal. Sehingga ILO semakin yakin akan motivasi yang dimilikinya untuk bisa memajukan kesetaraan gender yang ada di tempat kerja selama satu abad terakhir, meningkatkan adanya penutupan kesenjangan gender walaupun masih berjalan lambat. Dalam mewujudkannya, ILO melakukan kerjasama dengan para konstituennya, badan PBB dan mitra pembangunan dengan tujuan untuk menerapkan agenda transformatif mengenai kesetaraan gender, kesetaraan perlakuan dan kesempatan bagi semua (ILO, n.d).

2.1.3 Dominant Mechanism (Persuasi)

Finnemore and Sikkink mengatakan bahwasanya dalam tahap ini merupakan tahap persuasi yang dilakukan oleh para aktor internasional. Adapun makna dari persuasi disini adalah para aktor internasional berusaha untuk bisa meyakinkan para aktor lainnya untuk bisa menerima norma-norma yang baru dirancang. Dalam proses meyakinkan aktor lainnya, membutuhkan peran dari organisasi untuk bisa meyakinkan norma-norma tersebut (Finnemore and Sikkink 1998, 895).

Sebagai organisasi internasional yang menetapkan Konvensi No. 100 ILO, ILO memiliki beberapa cara agar negara yang telah meratifikasi konvensi tersebut dapat menerapkan nilai-nilai yang ada dalam konvensi tersebut kedalam peraturan domestik negaranya. Hal ini sudah menjadi kewajiban bagi negara yang meratifikasi konvensi, yangmana diwajibkan untuk menegakkan aturan yang sesuai

dengan konvensi yang telah diratifikasi, seperti halnya dalam Konvensi No. 100 ILO. Negara yang meratifikasi harus menjunjung tinggi kesetaraan upah buruh wanita dan juga berkomitmen untuk menghapuskan diskriminasi yang dilakukan terhadap para pekerja wanita.

Bagi negara yang menyetujui hal tersebut dan telah meratifikasi Konvensi No. 100 ILO tetapi tidak menerapkannya dalam hukum domestik negaranya, maka ILO menciptakan sistem yang bertujuan mengawasi penegakan hukum pada negara yang telah meratifikasi Konvensi No. 100 ILO. Sistem yang dimaksud mencakup pelaporan berkelanjutan, dialog yang dilakukan dengan negara anggota, prosedur pengaduan, serta prosedur khusus yang berfokus pada pengaduan terkait dengan kebebasan berserikat (National Academies Press 2003).

Konvensi-konvensi yang telah ditetapkan ILO telah diratifikasi oleh negara-negara yang ada di dunia. Termasuk Konvensi No. 100 ILO yang telah diratifikasi oleh Korea Selatan. Dengan begitu, perjanjian internasional yang telah diratifikasi maka akan secara otomatis berlaku dalam tingkat nasional. Maka, pengadilan yang ada dalam lingkup nasional dapat menggunakan standar ketenagakerjaan internasional untuk bisa memutuskan apabila ditemukan kasus yang hukum nasionalnya tidak menerapkan aturan yang diterapkan dalam standar tersebut (ILO, n.d).

2.2 Tahap *Norm Cascade* dalam Terbentuknya Konvensi No. 100 ILO

2.2.1 *Actors*

Setelah norma mencapai titik kritis, hanya sedikit perubahan normatif yang terjadi tanpa adanya gerakan domestik yang signifikan serta mendukung perubahan tersebut. Dalam proses sosialisasi norma, negara bukanlah satu-satunya aktor yang berperan sebagai agen sosialisasi norma, tetapi organisasi internasional juga

memiliki peran untuk bertindak sebagai agen sosialisasi dengan menekan aktor-aktor yang menjadi target sasaran untuk bisa mengadopsi kebijakan maupun hukum baru untuk bisa meratifikasi perjanjian internasional. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sosialisasi merupakan mekanisme yang paling dominan dalam tahap *norm cascade* yang digunakan oleh para aktor internasional untuk bisa membujuk orang lain agar dapat patuh (Finnemore and Sikkink 1998, 902). Adapun yang membuat suatu negara dapat patuh akan adanya norma internasional adalah dikarenakan ada sebuah alasan yang berkaitan dengan identitas mereka sebagai masyarakat internasional.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam proses sosialisasi norma, organisasi internasional juga memiliki peran yang sangat signifikan dalam proses terciptanya norma baru. Hal ini dapat dilihat dalam proses pembuatan norma kesetaraan buruh wanita, yang mana ILO sebagai organisasi internasional yang memperjuangkan kesetaraan hak asasi manusia di dalam lingkup kerja, terdapat faktor pembentukan ILO yaitu munculnya sebuah pertimbangan keamanan, kemanusiaan, politik dan ekonomi. Para pendiri ILO telah mengakui pentingnya keadilan sosial dalam menjamin perdamaian dengan latar belakang eksploitasi pekerja yang ada di negara-negara industri pada saat itu (ILO, n.d.).

Adapun salah satu tujuan ILO adalah untuk memastikan bahwa mereka melayani kebutuhan pekerja perempuan dan juga pekerja laki-laki dengan menyatukan pemerintah, pengusaha dan juga pekerja untuk menetapkan standar ketenagakerjaan, mengembangkan kebijakan serta merancang program (ILO, n.d.). Dikarenakan perempuan kerap kali menghadapi berbagai masalah dalam mengakses pendidikan dan pelatihan dalam memperoleh pekerjaan, serta dalam hal mendapatkan perlakuan yang setara di tempat kerja, oleh karena itu, ILO

mengadakan Konvensi No. 100 ILO.

Sebagai organisasi internasional, ILO mengadakan *The General Conference of The International Labour Organization* di Jenewa oleh *Governing Body of the International Labour Office* dan setelah diadakannya sidang ke tiga puluh empat pada tanggal 8 Juni 1950 yang telah memutuskan untuk menerima asal usul mengenai prinsip pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama. Dalam hal ini, ILO menjalankan perannya sebagai agen sosialisasi yang mana ILO menjadi wadah untuk berdiskusi bagi negara anggotanya agar bisa menetapkan suatu konvensi atau norma internasional (ILO 1951).

2.2.2 *Motives*

Dalam tahapan kedua pada proses internalisasi norma menurut Finnemore dan Sikkink adalah *norm cascade*, dalam tahap ini terdapat bagian yang dinamakan “motif”. Menurut Finnemore dan Sikkink, motif suatu negara untuk bisa mematuhi norma yaitu berkaitan dengan identitas mereka sebagai anggota komunitas internasional. Motif merupakan salah satu alasan mengapa sosialisasi bisa dikatakan berhasil. Pada tahap ini, dapat memberikan efek kumulatif dari berbagai negara untuk bisa mengadopsi norma baru. Adapun motivasi ini memiliki tiga kemungkinan, yaitu legitimasi, reputasi, dan menghargai (Finnemore and Sikkink 1998, 902).

2.2.2.1 *Legitimasi*

Setelah disosialisasikan ke masyarakat internasional, norma internasional perlu dilegitimasi. Menurut para ahli, legitimasi penting adanya dalam proses membentuk perilaku negara. Dalam buku yang ditulis Finnemore dan Sikkink

dijelaskan bahwa Claude menggambarkan organisasi internasional sebagai “penjaga” dan menekankan peran penting mereka dalam membentuk serta memastikan kepatuhan masyarakat internasional terhadap norma internasional (Finnemore and Sikkink 1998, 903). Jika dianalisis dalam hal terbentuknya norma Konvensi No. 100 ILO, sebagai lembaga yang menetapkan konvensi tersebut, maka ILO melakukan beberapa upaya sebagai bentuk untuk memastikan masyarakat internasional dapat patuh terhadap norma yang diciptakannya.

Standar ketenagakerjaan internasional didukung oleh adanya sistem pengawasan yang ada di tingkat internasional dan bertujuan untuk membantu memastikan bahwa negara-negara menerapkan konvensi yang mereka ratifikasi. Dalam hal ini ILO secara teratur mengkaji penerapan standar-standar yang ada di negara anggota serta menunjukkan bidang-bidang dimana standar-standar tersebut dapat diterapkan dengan baik. Apabila terdapat masalah mengenai penerapan standar, maka ILO siap membantu negara yang mengalami permasalahan tersebut melalui dialog sosial dan juga bantuan teknis (ILO, n.d).

Adapun cara ILO untuk mengawasi penerapan Konvensi dan Rekomendasi, termasuk salah satu diantaranya adalah penerapan Konvensi No. 100 ILO dalam hukum domestik setelah diratifikasi adalah dengan melakukan dua macam mekanisme pengawasan, diantaranya:

1. Sistem pengawasan reguler, yakni melakukan pemeriksaan laporan yang dilakukan secara berkala yang disampaikan oleh negara-negara anggota mengenai langkah yang telah diambil dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan konvensi yang telah diratifikasi (ILO, n.d);
2. Prosedur khusus, yakni suatu prosedur perwakilan dan suatu prosedur pengaduan yang penerapannya dalam lingkup umum dan terdapat

prosedur khusus dalam kebebasan berserikat (ILO, n.d).

Melalui upaya yang dilakukan ILO dengan menjadi lembaga yang siap membantu negara yang ingin meratifikasi konvensi yang ditetapkan ILO serta melakukan pengawasan kepada negara yang telah meratifikasi konvensi ILO, termasuk Konvensi No. 100 ILO maka negara-negara yang ada di dunia bisa patuh terhadap norma internasional yang ditetapkan ILO. Hal ini selaras dengan peran ILO dalam menjadi aktor *norm cascade* seperti apa yang disampaikan Finnemore and Sikkink bahwa aktor memiliki fungsi untuk memastikan norma yang diciptakannya dapat dipatuhi oleh masyarakat internasional.

2.2.2.2 *Reputasi*

Dalam proses mematuhi dan menjalankan suatu perjanjian yang sudah diratifikasi, Finnemore dan Sikkink menjelaskan bahwa tentunya ada konsekuensi yang harus ditanggung apabila dicap sebagai “negara nakal” dalam interaksi internasional yang artinya negara yang melakukan hal tersebut telah kehilangan reputasi, kepercayaan, dan kredibilitas yang sudah dikenal oleh negara lain yang pernah melakukan kerjasama. Selain itu, sebuah negara juga peduli terhadap legitimasi internasional dikarenakan hal ini telah menjadi kontributor penting bagi persepsi legitimasi domestik yang telah dipegang oleh masyarakat yang ada di negara tersebut. Adapun yang dimaksud dengan legitimasi domestik adalah keyakinan bahwa institusi politik yang ada lebih baik daripada alternatif lain dan oleh sebab itu harus dipatuhi (Finnemore and Sikkink 1998, 903).

Oleh karena itu, Korea Selatan sebagai negara yang meratifikasi Konvensi No. 100 ILO yang ditetapkan oleh ILO melakukan beberapa upaya untuk bisa menerapkan nilai-nilai yang ada dalam konvensi tersebut sebagai upaya menjaga reputasi negaranya. Dalam beberapa tahun terakhir, Korea Selatan mengambil

langkah signifikan untuk bisa memperkuat undang-undang diskriminasi ketenagakerjaan. Pada Pasal 11 Konstitusi Korea Selatan menyatakan bahwa semua warga negara memiliki kedudukan yang sama di depan hukum dan tidak boleh ada diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan, baik itu politik, ekonomi, sosial atau budaya karena jenis kelamin, agama, maupun status sosial (Wijekoon et al. 2003). Adapun *the National Human Rights Commission of Korea Act* secara eksplisit merilis 20 larangan diskriminasi dalam peraturan domestiknya, salah satunya LSA (*Labor Standard Act*) yang mengatur mengenai masalah diskriminasi di tempat kerja (Lee 2021). Dengan ditetapkannya undang-undang tersebut, merupakan upaya yang dilakukan Korea Selatan dalam meningkatkan kesejahteraan buruh, khususnya buruh wanita, sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam Konvensi No. 100 ILO. Serta sebagai upaya dari Korea Selatan untuk bisa menjaga reputasinya.

2.2.2.3 Penghargaan

Sementara itu, jika dilihat dari apa yang disampaikan Finnemore and Sikkink, setelah norma internasional dilegitimasi oleh masyarakat internasional, negara-negara yang telah menerima norma tersebut menunjukkan bahwa mereka telah mampu beradaptasi dengan lingkungan sosial. Dengan mampu menyesuaikan diri dengan tindakan orang-orang di sekitar, maka dengan begitu kebutuhan psikologis kita untuk menjadi bagian dari suatu kelompok terpenuhi. Harga diri dari suatu negara terkait dengan konfrontasi dan juga legitimasi, dapat menunjukkan bahwa terkadang para pemimpin negara mengikuti norma-norma dikarenakan ingin dianggap baik oleh negara lain. Dalam hal ini, negara-negara memiliki kepedulian untuk mengikuti norma-norma yang terkait dengan liberalisme karena menjadi sebuah negara yang liberal adalah bagian dari identitas mereka, yakni dalam artian sebagai sesuatu yang mereka banggakan atau yang membuat mereka mendapatkan

harga diri mereka (Finnemore and Sikkink 1998, 903).

Jika dianalisis dalam studi kasus penerapan Konvensi No. 100 ILO dalam peraturan domestik Korea Selatan, menunjukkan bahwa Korea Selatan telah berhasil beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada dalam Konvensi No. 100 ILO. Adapun perwujudan hal tersebut dapat dilihat dalam penerapan langkah-langkah untuk memastikan upah yang diberikan kepada buruh laki-laki maupun buruh perempuan, bernilai setara. Pemerintah Korea Selatan secara konsisten melakukan peninjauan terhadap undang-undang dan praktik nasional dalam upaya memperbaiki internalisasi nilai-nilai yang ada dalam Konvensi No. 100 ILO (ILO 2015).

2.2.3 Dominant Mechanisms

Dalam tahap *dominant mechanisms* yang ada dalam konsep yang dipaparkan Finnemore, mengacu pada dua hal yaitu institusionalisasi, sosialisasi, dan demonstrasi (Finnemore and Sikkink 1998, 898). Tetapi demonstrasi dalam *dominant mechanism* di *norm cascade*, tidak dijelaskan secara eksplisit oleh Finnemore and Sikkink. Namun dari pengertian umum dari demonstrasi, tidak selaras dengan apa yang sedang dibahas. Karena dalam bagian *norm cascade* yang menjadi aktornya adalah organisasi internasional yaitu ILO, yang mana sebagai organisasi internasional, ILO menjadi sebuah wadah untuk berdiskusi dan mengeluarkan sebuah kebijakan

2.2.3.1 Institusionalisasi

Dalam hal ini sebuah lembaga memberikan kontribusi yang besar dalam hal menjelaskan apa saja yang terkandung dalam norma tersebut. Tidak hanya itu,

sebagai sebuah lembaga juga memiliki peran penting untuk mengkoordinasikan negara-negara dapat patuh terhadap norma tersebut, penjelasan tersebut berdasarkan apa yang disampaikan oleh Finnemore and Sikkink (Finnemore and Sikkink 1998, 900). Upaya yang dilakukan ILO adalah dengan melakukan kerjasama dengan pemerintah, organisasi pengusaha serta para pekerja untuk memastikan bahwa undang-undang serta peraturan yang mempengaruhi kehidupan kerja, sejalan dengan apa yang diterapkan. Selain itu ILO juga memberikan dukungan kepada pemerintah dalam mengembangkan sistem pengawasan ketenagakerjaan dengan cara membantu memperbaharui cara pemerintah dalam merencanakan serta melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan sebagai respons terhadap perubahan cepat yang memberi pengaruh di tempat kerja.

2.2.3.2 Sosialisasi

Dalam proses pembentukan norma, berdasarkan pendapat Finnemore and Sikkink, mekanisme utama yang dapat mendorong *norm cascade* adalah proses sosialisasi yang bertujuan untuk mendorong para pelanggar norma untuk bisa patuh terhadap norma tersebut. Sehingga dalam hal ini, sosialisasi merupakan mekanisme dominan dari sebuah *norm cascade* yang digunakan oleh para pemimpin norma untuk bisa mengajak orang lain agar bisa patuh terhadap norma tersebut (Finnemore and Sikkink 1998, 902). Hal ini selaras dengan yang dilakukan oleh ILO sebagai aktor yang menetapkan norma Konvensi No. 100 ILO.

ILO telah menetapkan beberapa konvensi mendasar, salah satunya adalah Konvensi No. 100 ILO. Salah satu upaya yang dilakukan ILO terletak dalam surat tindak lanjut yang dikirimkan Direktur Jendral kepada negara anggota yang meratifikasi konvensi mendasar, mengingatkan bahwa ILO siap membantu dalam

mengatasi hambatan-hambatan yang dialami oleh negara dalam proses ratifikasi konvensi-konvensi mendasar, termasuk Konvensi No. 100 ILO. Adapun bantuan yang paling sering diminta adalah bantuan yang bersifat formal maupun informal, atau bahkan yang bersifat rahasia, dan diberikan secara lisan maupun tertulis bagi negara-negara yang bersangkutan. Kemudian yang dimaksud meminta bantuan kepada ILO adalah bantuan untuk meminta nasihat mengenai kesesuaian undang-undang nasional yang berlaku dengan Konvensi yang sedang dipertimbangkan oleh negara yang bersangkutan untuk di ratifikasi (International Labor Organization, n.d).

Selain itu ILO juga mempromosikan bahwasanya akan memformalkan pekerjaan perawatan dan pekerjaan rumah tangga yang merupakan peluang besar untuk memastikan lebih banyak perempuan yang memiliki pekerjaan. Selaras dengan upaya tersebut, beberapa proyek ILO juga membantu perempuan dalam mengakses pendidikan berkualitas serta pelatihan keterampilan untuk bisa meningkatkan peluang para kaum perempuan dalam mendapatkan pekerjaan yang layak. Upaya yang dilakukan ILO dalam mempromosikan konvensi-konvensi yang telah diciptakan tergolong berhasil, hal ini dikarenakan pada setiap konvensi yang diciptakan telah diratifikasi oleh banyak negara yang ada, salah satu pencapaian ILO adalah menyatukan perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja dari 187 negara anggota untuk menetapkan standar pekerjaan, mengembangkan kebijakan serta merancang program yang bertujuan untuk mempromosikan pekerjaan layak bagi perempuan maupun laki-laki (ILO, n.d).

BAB 3

TAHAP *NORM INTERNALIZATION* KONVENSI ILO NO. 100 DI KOREA SELATAN

3.1 Aktor

Dalam pembahasan analisis internalisasi norma yang akan dibahas penulis, telah sesuai dengan apa yang telah dikelompokkan oleh Finnemore dan Sikkink, yakni aktor, motif dan mekanisme dominan. Sementara untuk aktor sendiri memiliki peran yang sangat penting. Adapun peran aktor dibagi menjadi tiga bagian, yaitu hukum, birokrasi, dan profesi (Finnemore and Sikkink 1998, 898).

3.1.1 Hukum

Dalam buku yang ditulis Finnemore and Sikkink, menjelaskan bahwa kelayakan suatu klaim normatif dalam suatu hukum secara eksplisit terkait dengan “kecocokan” klaim tersebut dalam kerangka normatif yang ada. Adapun makna dari kalimat tersebut adalah keputusan yang mengalahkan keputusan lain dan bagaimana penambahan keputusan dikumpulkan dari waktu ke waktu. Selain itu kontestasi normatif dalam hukum sangatlah eksplisit dan terdokumentasi dengan baik, sehingga apabila telah meratifikasi suatu norma, maka wajib untuk menuangkannya dalam hukum negara tersebut (Finnemore and Sikkink 1998, 915). Sebagai negara yang telah meratifikasi Konvensi No. 100 ILO, Korea Selatan memiliki kewajiban untuk bisa menginternalisasi nilai-nilai yang ada dalam konvensi ini kedalam peraturan domestik negaranya. Hal tersebut terjadi dikarenakan negara yang telah meratifikasi konvensi ini terikat secara hukum untuk bisa menerapkan ketentuan-ketentuan yang ada dalam praktik undang-undang yang ada di negaranya.

Jika dianalisis dalam proses internalisasi norma internasional yang mengatur mengenai hak kesetaraan buruh wanita yakni Konvensi No. 100 ILO, Korea Selatan sebagai negara yang meratifikasi konvensi tersebut memiliki kewajiban untuk menerapkan norma tersebut ke dalam peraturan domestik negaranya. Adapun salah satu bukti bahwa Korea Selatan telah menginternalisasi norma tersebut adalah dengan ditetapkannya *Equal Employment ACT* yang ditetapkan pada tahun 1989. Undang-undang ini memiliki tujuan untuk bisa mewujudkan kesetaraan gender dalam pekerjaan sesuai dengan gagasan kesetaraan yang ada dalam Konstitusi serta memastikan perlakuan dan kesempatan yang didapatkan laki-laki dan perempuan setara (ILO 1987).

Sejak ditetapkan, *Equal Employment ACT* mengalami beberapa perubahan. Seperti yang terjadi pada tahun 2001, UU ini diamandemen secara keseluruhan menjadi Act No. 6508. Kemudian terus mengalami amandemen hingga pada tahun 2010 menjadi *Act No. 10339* dengan nama UU baru yaitu *ACT On Equal Employment and Support For Work-Family Reconciliation (2010)*. *Equal Employment Act* melarang secara keras adanya diskriminasi terhadap perempuan dalam perekrutan serta promosi, dan apabila ada yang melanggar hal tersebut akan diberikan denda \$4.300 serta akan dipublikasikan dalam surat kabar. Adapun amandemen yang ada pada tahun 2010 adalah dengan menambahkan non-diskriminasi dalam upah dan uang lainnya serta barang berharga, pendidikan, penugasan, usia pensiun serta pemberhentian karyawan (Korean Women Workers Association 2007).

Setelah UU tersebut mengalami amandemen, tingkat kesetaraan antara buruh wanita dengan buruh laki-laki masih belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat

dilihat dari data statistik yang disediakan oleh pemerintah pada tahun 2009 yang mana upah bulanan pekerja tetap perempuan rata-rata 35% lebih rendah dibandingkan dengan upah bulanan laki-laki. Kesenjangan yang dialami oleh buruh wanita sebenarnya memiliki tingkat yang berbeda-beda, semua tergantung pada jenis pekerjaannya.

3.1.2 Profesi

Profesi sebagai tokoh dalam tahap internalisasi norma yang dikemukakan Finnemore dan Sikkink seringkali berfungsi sebagai agen yang kuat dalam proses menginternalisasi norma diantara para anggotanya. Pelatihan profesional lebih dari sekedar mentransfer pengetahuan teknis, tetapi pelatihan ini secara aktif mensosialisasikan agar orang-orang dapat menghargai hal-hal tertentu diatas kepentingan yang lain. Beberapa studi empiris yang telah dilakukan, telah mendokumentasikan peran dari norma-norma yang telah terinternalisasi dengan baik dikarenakan adanya peran dari para aktor profesional yang menentukan kebijakan (Finnemore and Sikkink 1998, 905).

Dalam studi kasus internalisasi norma Konvensi No. 100 ILO di Korea Selatan, terdapat aktor profesional yang membantu berjalannya proses internalisasi norma tersebut. Aktor profesional yang dimaksud adalah *The Korean Women Workers Association* (KWWA) yang bekerja tanpa kenal lelah untuk bisa mengorganisir pekerja perempuan. KWWA memiliki peran utama dalam mengupayakan reformasi Undang-Undang yang berkaitan dengan pekerja perempuan, seperti *Equal Employment Act* dan *Infant Care Act*. Hal ini memberikan kontribusi yang besar terhadap pembentukan Serikat Pekerja Wanita Korea pada tahun 1999 serta berdirinya Koperasi Pengurus Rumah Nasional pada tahun 2004.

Pada awal KWWA didirikan, pemerintahan Korea Selatan sedang di pimpin oleh rezim diktator Chun Doo-hwan yang tidak memungkinkan untuk bisa mengoperasikan organisasi yang bergerak dalam bidang tenaga kerja di muka umum (Korean Women Workers Association 2007).

Pada saat itu, masyarakat Korea Selatan sedang mengalami ledakan serikat pekerja demokratis secara nasional, dan KWWA memiliki tingkat kepedulian yang tinggi akan pengorganisasian tenaga kerja serta serikat pekerja. Selain itu KWWA juga memiliki rasa khawatir akan para pekerja perempuan yang dikecualikan dari para pekerja laki-laki yang mendominasi serikat pekerja di perusahaan. Oleh karena situasi yang semakin memburuk akibat adanya krisis keuangan IMF yang mengakibatkan adanya pengurangan karyawan dan yang dipecat merupakan karyawan wanita, KWWA memutuskan untuk mendirikan Serikat Pekerja Wanita Korea (Korean Women Workers Association 2007).

3.1.3 Birokrasi

Dalam buku yang ditulis oleh Finnemore dan Sikkink, tidak dijelaskan secara detail mengenai birokrasi ini, namun secara etimologi birokrasi diambil dari bahasa Perancis yakni kata *bureau* yang artinya meja tulis dan dari bahasa Yunani yaitu *kratos* yang artinya pemerintahan. Sedangkan menurut KBBI, birokrasi dimaknai sebagai sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintahan dikarenakan telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan (CNN Indonesia 2013). Jika dilihat dalam studi kasus internalisasi norma yang dipaparkan oleh Finnemore dan Sikkink, yang dimaksud birokrasi adalah pemerintahan yang bertugas untuk membantu terwujudnya proses internalisasi suatu norma internasional kedalam hukum domestik suatu negara (Finnemore and Sikkink).

Dalam mewujudkan internalisasi Konvensi No. 100 ILO, Pemerintah Korea Selatan menetapkan UU Bantuan Kesetaraan Kesempatan Kerja dan Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga yang mewajibkan para pemilik usaha untuk bisa memberikan pendapatan karyawan pria dan wanita berdasarkan dari jenis pekerjaan dan posisi dalam penawaran untuk bisa mendorong perusahaan meminimalisir adanya kesenjangan upah berdasarkan perbedaan gender.

Selain itu Kementerian Kesetaraan Gender dan Keluarga juga menyediakan adanya dukungan ketenagakerjaan yang komprehensif termasuk dalam melakukan pelatihan kejuruan (768 kursus) melalui 159 *Women's Re-employment* yang ada di seluruh negara. Adapun program tersebut memiliki tujuan untuk bisa membantu perempuan yang mengalami gangguan karir dikarenakan melahirkan dan juga mengasuh anak tetapi masih ingin berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi serta mempertahankan pekerjaan yang mereka miliki.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwasanya pemerintah Korea Selatan telah menetapkan beberapa aktor birokrasi dalam menegakkan kesetaraan dan kesejahteraan buruh wanita. Hal ini dilakukan oleh pemerintah Korea Selatan agar dapat mengimplementasikan apa yang sudah tertera dalam Konvensi No. 100 ILO yangtelah diratifikasi oleh Korea Selatan. Melalui aktor birokrasi ini menjadi salah satu harapan agar dapat membantu dari aktor lain yang ada yakni aktor dalam hukum tertulis dan juga aktor profesi dalam menegakkan kesetaraan dan kesejahteraan buruh Korea Selatan.

3.2 Motif

Dalam proses internalisasi norma yang dijelaskan oleh Finnemore and Sikkink, yang dimaksud tahap motif adalah kesesuaian dari norma yang dinilai oleh masyarakat maupun komunitas. Adanya Konvensi No. 100 ILO ini tercipta karena adanya kesadaran masyarakat internasional terhadap pentingnya kesetaraan buruh wanita, baik dalam segi upah maupun kesejahteraannya. Korea Selatan sebagai negara yang meratifikasi konvensi ini, siap dan mampu untuk berkomitmen mematuhi semua yang ada dalam isi perjanjian serta sebisa mungkin menghindari segala pelanggaran dan bersedia memperbaiki kondisi kesejahteraan buruh wanita yang ada di Korea Selatan.

Konvensi No. 100 ILO ini merupakan konvensi yang ditetapkan oleh ILO, yang mana konvensi tersebut telah disusun oleh perwakilan pemerintah, pengusaha serta pekerja dan diadopsi dalam Konferensi Perburuhan Internasional yang dilakukan per tahun. Berdasarkan ketentuan ILO dalam Pasal 19 Ayat 6 Konstitusi ILO, bagi negara anggota yang telah mengadopsi suatu konvensi, maka negara tersebut diharuskan untuk menerapkan Konvensi dalam hukum serta praktik nasional dan melaporkan penerapannya secara berkala (ILO, n.d). Dengan segala konsekuensi yang ada, Korea Selatan telah meratifikasi konvensi No. 100 ILO dan menunjukkan bahwa Korea Selatan mampu dan bersedia menyesuaikan peraturan domestik sesuai dengan apa yang tertera dalam Konvensi No. 100 ILO.

3.2.1 Kesesuaian

Dalam buku yang ditulis oleh Finnemore and Sikkink, dijelaskan bahwa dalam pendekatan alternatif untuk bisa memahami kesesuaian terjadi apabila norma

maupun isu baru yang sedang dibahas tidak kontroversial, selain itu juga tidak menjadi perdebatan politik. Makna lain dari kesesuaian norma yang ada dalam buku yang ditulis oleh Finnemore and Sikkink dan yakni apa yang disampaikan oleh March dan Olsen, dimaknai sebagai “logika kepantasan”, yang mana apabila suatu aktor menginternalisasi peran dan aturan sebagai suatu dasar yang mereka patuhi, bukan sebagai alasan instrumental untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan, tetapi karena mereka memahami secara keseluruhan bahwasanya perilaku yang dihasilkan dari norma tersebut akan memberikan dampak positif, sesuai dengan prinsip aktor tersebut dan diinginkan oleh aktor tersebut (Finnemore and Sikkink 1998, 908).

Selaras dengan apa yang disampaikan oleh Finnemore and Sikkink dalam bukunya, yang mana aktor menginternalisasi suatu konvensi dikarenakan akan digunakan sebagai dasar yang akan mereka patuhi, Korea Selatan sebagai aktor negara yang meratifikasi Konvensi No. 100 ILO juga memiliki tujuan yang serupa pula. Korea Selatan meratifikasi Konvensi No. 100 ILO dengan tujuan untuk mensejahterakan para buruh wanita. Adapun wujud dari internalisasi norma tersebut adalah dengan adanya *Equal Employment ACT* yang ditetapkan pada tahun 1989. Undang-Undang ini kemudian mengalami perkembangan dan beberapa kali dilakukan amandemen. Adapun tujuan terbaru dari UU ini setelah dilakukan amandemen adalah untuk berkontribusi tidak hanya dalam mewujudkan kesetaraan bagi kedua jenis kelamin dengan cara menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama pula antara pekerjaan laki-laki dan perempuan sesuai dengan prinsip kesetaraan yang dinyatakan dalam Konstitusi Republik Korea, dengan melindungi peran sebagai ibu serta dengan mempromosikan lapangan kerja bagi perempuan,

namun juga meningkatkan kualitas hidup seluruh masyarakat dengan membantu keseimbangan pekerjaan bagi keluarga para pekerja (Korean Law 2007).

Pada tahun 2019, *Equal Employment ACT* mengalami amandemen dan berubah nama menjadi *Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act*. Perubahan dari Undang-Undang ini mulai diberlakukan secara efektif pada tanggal 1 Oktober 2019. Sebelum mengalami amandemen, UU ini menyatakan bahwa para wanita dapat mengambil cuti melahirkan selama tiga sampai lima hari dan pada tiga hari pertama dapat diberikan cuti berbayar apabila memenuhi kriteria tertentu. Amandemen dari UU tersebut bagi para pekerja yang mengambil cuti melahirkan, akan mendapatkan bayaran hingga 10 hari kerja, selain itu dalam amandemen ini juga menyatakan bahwa akan memperpanjang waktu permohonan cuti ayah hingga 90 hari sejak anak dari pekerja tersebut lahir. Dalam amandemen ini juga memperbolehkan proses pengambilan cuti ini pada dua kesempatan yang terpisah (Library of Congress 2019).

Selain melalui UU yang ditetapkan oleh Korea Selatan sebagai bentuk dari kesesuaian proses internalisasi norma Konvensi No. 100 ILO, Korea Selatan juga mendirikan sebuah organisasi yang bernama The Korean Women Workers Association (KWWA) yang memiliki tujuan untuk meningkatkan status politik, ekonomi serta sosial dari pekerja perempuan agar bisa membangun demokrasi sejati (Korean Women Workers Association 2008). Selain itu KWWA juga menyatakan bahwa harus bisa melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai tujuan utama yakni mewujudkan Hak Asasi Manusia bagi para pekerja perempuan dengan baik. Tidak hanya itu, seperti yang telah dijelaskan pada poin sebelumnya, dengan adanya upaya pelatihan yang diberikan Kementerian Kesetaraan Gender dan Keluarga,

maka dapat dilihat bahwa Korea Selatan telah merealisasikan dan menginternalisasi norma internasional yang telah diratifikasi yakni Konvensi No. 100 ILO.

Dalam hal ini sesuai dengan konsep yang digunakan untuk melakukan penelitian ini yakni "*International Norm Dynamics and Political Change*" yang ditulis oleh Finnemore and Sikkink, perilaku yang dihasilkan dari norma tersebut akan memberikan dampak positif, sesuai dengan prinsip aktor tersebut dan diinginkan oleh aktor tersebut. Dalam hal ini bisa dilihat bahwasanya dengan adanya UU yang mengatur mengenai hak-hak buruh wanita akan memberikan dampak positif agar ada suatu aturan yang dapat mengikat dan sebagai landasan bagi para pemilik bisnis untuk bisa mentaati apa yang ada dalam UU tersebut. Selain itu dengan adanya KWWA ini memberikan dampak positif yakni terdapat sebuah organisasi profesional yang bergerak dalam bidang mengawasi dan mewujudkan Hak Asasi Manusia bagi para pekerja wanita bisa terealisasikan dengan baik.

Sehingga dalam poin pembahasan kali ini dapat dilihat bahwa setelah menginternalisasi norma internasional Konvensi No. 100 ILO, Korea Selatan telah mencapai titik kesesuaian dengan cukup baik, karena sudah ada baik itu peraturan perundang-undangan yang membahas mengenai hak-hak buruh wanita, organisasi regional yang memperjuangkan hak-hak buruh wanita, serta adanya pelatihan dari Kementerian Kesetaraan Gender dan Keluarga dan semua upaya yang dilakukan Korea Selatan akan memberikan dampak positif apabila dijalankan dengan baik, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Finnemore and Sikkink.

Dengan mencapai titik kesesuaian yang cukup baik, maka harapannya kesetaraan dan kesejahteraan dari buruh wanita yang ada di Korea Selatan

meningkat. Namun apabila belum ada perubahan akan hal tersebut, maka pemerintah Korea Selatan harus kembali mengusut apa penyebab dari belum tercapainya kesetaraan dan kesejahteraan dari buruh wanita di Korea Selatan. Hal ini menjadi penting karena Korea Selatan telah meratifikasi Konvensi No. 100 ILO yang menjelaskan mengenai setiap negara yang meratifikasi wajib meningkatkan kesetaraan dan kesejahteraan buruh wanita.

3.3 Mekanisme Dominan

Berdasarkan buku yang ditulis Finnemore and Sikkink, dalam proses dari internalisasi norma terdapat mekanisme dominan yang mana dalam mekanisme dominan terdapat kebiasaan dan juga institusionalisasi, dimana kebiasaan tersebut berawal dari masyarakat hingga dari aktor yang terlibat dalam proses internalisasi norma.

3.3.1 Kebiasaan

Mekanisme dominan yang memiliki kontribusi pada konsolidasi dan universalisasi norma adalah sebuah perilaku serta kebiasaan yang berulang. Finnemore and Sikkink menjelaskan bahwa apabila dalam suatu negara yang menginternalisasi suatu norma telah merubah kepercayaan menjadi sebuah kebiasaan, maka kepercayaan akan terinternalisasi, dan kepercayaan yang terinternalisasi akan memberikan pengaruh di antara para masyarakat yang ada di negara yang menginternalisasi norma tersebut (Finnemore and Sikkink 1998, 905).

Korea Selatan sangat erat kaitannya dengan budaya patriarki yang mengakar dan turun temurun. Selama lebih dari setengah abad, Korea Selatan berada dalam peringkat terbawah dalam pengukuran kesetaraan internasional seperti dalam

Indeks Kesenjangan Gender Global. Hal ini disebabkan dikarenakan negara ini berada dalam pemerintahan militer dalam jangka waktu tiga dekade dimulai sejak awal tahun 1960-an hingga akhir tahun 1980-an. Dalam jangka waktu tersebut mengalami diskriminasi sistemik yang substansial, seperti dalam hal pekerjaan, perempuan tidak dianjurkan untuk aktif dalam serikat pekerja yang ada di tempat kerja mereka (Barraclough 2021).

Jika ditarik kembali pada masa tradisional masyarakat Korea Selatan, peran perempuan hanya sebatas di rumah. Sejak usia muda, perempuan diajarkan dasar-dasar kehidupan yang akan berguna apabila mereka menjadi seorang istri dan ibu di masa yang akan mendatang. Pada umumnya, masyarakat perempuan Korea Selatan tidak dapat berpartisipasi di dalam masyarakat dan hanya terbatas pada urusan rumah tangga. Namun keadaan tersebut mulai berubah ketika Korea Selatan mulai terbuka dengan dunia luar pada akhir abad ke-19. Selama berjalannya periode ini, sekolah-sekolah modern mulai diperkenalkan oleh misionaris Kristen barat. Dalam sekolah ini mulai mempelajari bagaimana mendidik perempuan. Selain itu kaum perempuan terpelajar mulai terlibat dalam seni, mengajar, serta melakukan pekerjaan keagamaan dan memberikan pencerahan bagi perempuan lainnya (Korean Overseas Information Service, n.d).

Dalam hal ini jika dianalisis dengan proses internalisasi norma internasional Konvensi No. 100 ILO yang berkaitan dengan kesetaraan upah buruh wanita, dapat dilihat bahwasanya Korea Selatan yang sebelumnya merupakan negara yang sangat erat kaitannya dengan budaya patriarki yang mana sangat membatasi peran perempuan dalam lingkup sosial, ekonomi maupun politik. Setelah meratifikasi konvensi tersebut, Korea Selatan kemudian menerapkan nilai-nilai yang ada dalam Konvensi No. 100 ILO ini kedalam peraturan perundang-undangannya. Dalam hal

ini dari rasa kepercayaan, maka akan timbul kebiasaan baru bagi masyarakat Korea Selatan yang mana harus beradaptasi dengan adanya aturan baru yang mengatur mengenai hak-hak bagi buruh wanita.

Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Korea Selatan mengalami peningkatan. Namun sempat mengalami penurunan mendadak pada tahun 1998 dikarenakan adanya Krisis Keuangan Asia yang terjadi pada tahun 1997, pada saat itu partisipasi pekerja perempuan turun hingga tiga persen dari tahun sebelumnya (Draudt 2016). Tetapi berdasarkan karakteristik angkatan kerja perempuan pada tahun yang sama, 12,6% pekerja perempuan menempati posisi profesional atau manajer dan 16% lainnya bekerja dalam bidang administrasi. Terlepas dari lika-liku proses memperjuangkan hak buruh wanita, pada saat ini perempuan di Korea Selatan aktif dalam berbagai bidang, seperti dalam pendidikan, kedokteran, teknik, beasiswa, seni, hukum, sastra, dan juga olahraga. Dengan demikian perempuan dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada masyarakat (Korean Overseas Information Service, n.d). Sehingga dengan menginternalisasi Konvensi No. 100 ILO, masyarakat Korea Selatan telah mampu menjadikan perempuan ikut serta dalam kegiatan perekonomian, sosial dan bidang lainnya sebagai sebuah kebiasaan dan tidak dianggap tabu oleh masyarakat luas.

3.3.2 *Institusionalisasi*

Berdasarkan apa yang disampaikan Finnemore and Sikkink, institusionalisasi dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap proses pembentukan rangkaian suatu norma dengan memberikan penjelasan yang jelas seperti sebenarnya norma yang sedang dibahas ini mengandung nilai apa dan apa saja yang termasuk pelanggaran di dalamnya (Finnemore and Sikkink 1998, 900). Namun dalam penjelasan Finnemore and Sikkink tidak memberikan definisi yang eksplisit mengenai institusionalisasi dalam tahap internalisasi norma, sehingga berdasarkan analisis penulis, yang dimaksud institusionalisasi dalam buku yang ditulis Finnemore and Sikkink adalah peran dari lembaga yang ada di negara tersebut dalam menginternalisasi suatu norma internasional.

Jika dilihat dalam studi kasus internalisasi norma kesetaraan upah dan kesejahteraan buruh wanita, berdasarkan analisis penulis serta berdasarkan apa yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dilihat bahwasanya, Pemerintah Korea Selatan memiliki fungsi sebagai institusionalisasi yang mana mencari apa saja yang harus ditetapkan dalam aturan negaranya agar dapat menciptakan peraturan yang dapat mencangkup nilai-nilai yang ada dalam Konvensi No. 100 ILO. Hingga akhirnya ditetapkan sebuah aturan *Equal Employment ACT* yang ditetapkan pada tahun 1989. Undang-Undang ini telah mengalami beberapa amandemen hingga mendapatkan aturan yang benar-benar bersikap adil antara buruh laki-laki dan buruh perempuan tanpa adanya diskriminasi.

BAB 4

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Permasalahan gender merupakan suatu hal yang diperbincangkan dalam dunia internasional. Hal ini dikarenakan permasalahan gender terkadang masih dianggap tabu karena beberapa faktor seperti adanya budaya patriarki. Adapun lingkup dari permasalahan gender sangatlah luas, salah satunya adalah adanya upah buruh wanita dan laki-laki yang tidak setara. Para buruh wanita hingga saat ini masih belum mendapatkan haknya sepenuhnya, namun sudah lebih baik jika dibandingkan kondisi buruh wanita pada jaman dahulu. Adanya diskriminasi, kekerasan, maupun upah yang tidak setara menyebabkan para buruh wanita tidak kunjung mendapatkan kesejahteraannya. Oleh karena itu, para tokoh terdahulu memperjuangkan hak buruh wanita, hingga akhirnya terdapat norma internasional yang mengatur kesetaraan hak buruh wanita.

Dalam penelitian ini membahas mengenai proses terbentuknya Konvensi No. 100 ILO hingga proses internalisasi norma Konvensi No. 100 ILO di Korea Selatan dalam rentang waktu tahun 2010-2019. Rumusan masalah tersebut dijawab dengan menggunakan teori *Norm Life Cycle* yang ditulis oleh Finnemore and Sikkink. Teori *norm life cycle* menjelaskan bahwa apabila ingin ditetapkan norma baru, maka harus melalui beberapa tahap. Diantaranya *norm emergence*, *norm cascades*, *norm internalization*. Penelitian ini menjadi penting dikarenakan ingin mengetahui bagaimana proses terbentuknya suatu norma hingga proses internalisasi norma internasional kedalam hukum domestik suatu negara.

Setelah melakukan penelitian tentang rumusan masalah tersebut, penulis melakukan analisis antara rumusan masalah dengan teori yang digunakan. Adapun hasil analisis yang diperoleh penulis mengenai internalisasi norma kesetaraan hak buruh wanita di Korea Selatan berdasarkan teori *Norm Life Cycle* dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Kesimpulan Hasil Analisis

	<i>Stage 1 Norm Emergence</i>	<i>Stage 2 Norm Cascade</i>	<i>Stage 3 Internalization</i>
<i>Actors</i>	<i>Norm entrepreneurs with organizational platforms</i> (ILO sebagai organisasi internasional yang menetapkan Konvensi No. 100 ILO).	<i>State, international organizations, networks</i> (ILO memastikan telah melayani kebutuhan pekerja perempuan dan juga pekerja laki-laki dengan menyatukan pemerintah, pengusaha dan juga pekerja agar menetapkan standar ketenagakerjaan)	<i>Law (Equal Employment ACT</i> pada tahun 1989 dan mengalami amandemen pada tahun 2001, 2010 dan 2019) <i>Professions (The Korean Women Workers Association (KWWA))</i> <i>Bureaucracy</i> (Kementerian Kesetaraan Gender dan Keluarga)

<p>Motives</p>	<p>Altruism (ILO menyelenggarakan Konferensi Perburuhan Internasional untuk mengesahkan Konvensi No. 100 ILO.)</p> <p>Empathy (ILO memiliki kapasitas sebagai wadah dalam mendiskusikan terbentuknya Konvensi No. 100)</p> <p>Ideational commitment (Motivasi ILO adalah menciptakan keadilan universal.)</p>	<p>Legitimacy (ILO menciptakan sistem pelaporan berkelanjutan, dialog yang dilakukan dengan negara anggota, prosedur pengaduan serta prosedur khusus terkait dengan pengaduan yang terkait dengan kebebasan)</p> <p>Reputation Korea Selatan memperkuat undang-undang diskriminasi ketenagakerjaan guna menjaga nama baik negaranya)</p> <p>Esteem Korea Selatan berhasil beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada dalam Konvensi No. 100 ILO)</p>	<p>Conformity (Korea Selatan menciptakan beberapa kebijakan dan telah memberikan dampak positif pada para pekerja wanita di Korea Selatan)</p>
<p>Dominant mechanisms</p>	<p>Persuasion (maka ILO menciptakan sistem yang bertujuan mengawasi penegakan hukum pada negara yang telah meratifikasi Konvensi No. 100 ILO)</p>	<p>Socialization ILO melakukan promosi akan memformalkan pekerjaan perawatan dan pekerjaan rumah tangga)</p> <p>Institutionalization (ILO melakukan kerjasama dengan pemerintah, organisasi pengusaha serta pekerja untuk memastikan undang-</p>	<p>Habit (Korea Selatan mulai meningkatkan kesetaraan buruh wanita, dengan cara meratifikasi Konvensi No. 100 ILO)</p> <p>Institutionalization (Pemerintah Korea Selatan harus menetapkan aturan yang mencakup nilai-nilai Konvensi No. 100 ILO)</p>

		undang yang ada telah sesuai)	
		Demonstration (Tidak ada)	

Setelah melakukan analisis, penulis dapat menyimpulkan bahwasanya kesejahteraan wanita terutama dalam aspek pekerjaan masih sangat minim adanya. Oleh karena itu ILO sebagai *norm emergence* yang memperjuangkan kesejahteraan buruh wanita, telah melakukan berbagai upaya agarpara buruh wanita dapat memperoleh kesejahteraannya dan dapat memperoleh kehidupan yang lebih baik. Upaya yang dilakukan ILO adalah dengan mengadakan Konferensi Perburuhan Internasional untuk membahas mengenai norma internasional yang mengatur mengenai kesetaraan upah buruh wanita, hingga pada akhirnya ditetapkanlah Konvensi No. 100 ILO.

Konvensi No. 100 ILO telah diratifikasi oleh beberapa negara yang ada di dunia, salah satunya adalah Korea Selatan. Sebagai negara yang meratifikasi konvensi tersebut, Korea Selatan telah menetapkan undang-undang *Equal Employment ACT* pada tahun 1989 dan mengalami amandemen pada tahun 2001, 2010 dan 2019 yang berkaitan dengan upaya peningkatan kesejahteraan buruh wanita. Isu ini menjadi penting dikarenakan kesejahteraan buruh wanita merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia yang harus didapatkan oleh setiap manusia yang ada di dunia. Sehingga diperlukan adanya norma internasional yang mengatur hal tersebut agar masyarakat internasional dapat mematuhi hal tersebut.

Sehingga dari penelitian ini dapat dilihat bahwa proses internalisasi Konvensi No. 100 ILO di Korea Selatan telah terimplementasi dengan baik. Hal ini bisadilihat dalam tabel analisis yang mana dari semua tahap teori *norm life cycle*, di setiap bagiannya telah terdapat implementasi pada studi kasus internalisasi Konvensi No. 100 ILO yang dicetuskan oleh ILO selaku organisasi buruh internasional. Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini telah menjawab rumusan masalah yang ada.

4.2 Rekomendasi

Penelitian yang dilakukan penulis tentunya masih kurang dari kata sempurna. Hal ini dikarenakan terbatasnya topik pada kesejahteraan buruh wanita, yakni kesetaraan upah buruh wanita. Selain itu penelitian ini memiliki jangka waktu yang terbatas pada tahun 2010-2019. Sehingga harapannya pada penelitian selanjutnya dapat membahas kembali mengenai keberlanjutan serta bagaimana kondisi terkini mengenai kesejahteraan buruh wanita di Korea Selatan. Selain itu fokus penelitian juga bisa dikembangkan kembali, seperti kekerasan yang dialami oleh buruh wanita di Korea Selatan ataupun isu buruh wanita lainnya. Baik itu dalam periode salah satu presiden yang pernah memimpin Korea Selatan maupun spesifik membahas pada tahun-tahun tertentu. Sehingga penelitian serupa dapat memberikan pengetahuan tambahan bagi para pembaca bagaimana kondisi kesetaraan buruh wanita di Korea Selatan di tahun yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adela, Lusiana, and Nur Sabela. 2023. "Wage Equality in the Perspective of Justice for Women Workers." *Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum* 5 (2).
- Barraclough, Ruth. 2021. "The feminist renaissance in South Korea." Asialink. <https://asialink.unimelb.edu.au/insights/the-feminist-renaissance-in-south-korea>.
- bbc.com. 2014. "Margaret Bondfield: The undercover 'shopgirl.'" BBC. <https://www.bbc.com/news/magazine-28104806>.
- Brighton & Hove Museums. n.d. "Margaret Bondfield (1873 – 1953) Britain's First Cabinet Minister." Brighton & Hove Museums. Accessed May 9, 2024. <https://brightonmuseums.org.uk/discovery/history-stories/margaret-bondfield-1873-1953-britains-first-cabinet-minister/>.
- Browne, Jude. 2024. "Gender equality | Description & Policy Approaches." Britannica. <https://www.britannica.com/topic/gender-equality>.
- Chard Museum. 2022. "Margaret Bondfield." Chard Museum. <https://www.chardmuseum.co.uk/margaret-bondfield>.
- Cho, Joonmo, and Jaesong Lee. 2015. "Persistence of the Gender Gap and Low Employment of Female Workers in a Stratified Labor Market: Evidence from South Korea." *Journal Sustainability* 7, no. 9 (September). doi:10.3390/su70912425.
- Claytor, Martin, Ellen Castelow, and Ben Johnson. 2015. "Margaret Bondfield - The first woman minister in Parliament." Historic UK. <https://www.historic-uk.com/HistoryUK/HistoryofBritain/Margaret-Bondfield/>.
- CNN Indonesia. 2023. "Apa Itu Birokrasi? Ini Pengertian, Ciri-Ciri, Jenis, dan Contohnya." CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230612165936-104-960824/apa-itu-birokrasi-ini-pengertian-ciri-ciri-jenis-dan-contohnya>.
- Draudt, Darcie. 2016. "The Struggles of South Korea's Working Women." The Diplomat. <https://thediplomat.com/2016/08/the-struggles-of-south-koreas-working-women/>.
- Fadli, Muhammad R. 2021. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif." *Jurnal Humanika* 21 (1): 35. <https://journal.uny.ac.id/index.php/humanika/article/view/38075>.
- Finnemore, Martha, and Kathryn Sikkink. 1998. "International Norm Dynamics and Political Change." *International Organization* 52 (4). <https://www.jstor.org/stable/2601361>.
- GSP Hub. n.d. "Convention - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)." GSP Hub. Accessed May 1, 2024. [https://gsphub.eu/conventions/Equal%20Remuneration%20Convention,%201951%20\(No.%20100\)](https://gsphub.eu/conventions/Equal%20Remuneration%20Convention,%201951%20(No.%20100)).
- Hong, Ijin. 2024. "Why the South Korean Welfare System Is Unable to Address its Demographic Woes." ISPI. <https://www.ispionline.it/en/publication/why-the-south-korean-welfare-system-is-unable-to-address-its-demographic-woes-169154>.
- ILO. 1951. "ILO. 1950: Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, International Labour Conference, Report V(1), 33rd Session, (Geneva)." ilo.org. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1949/49B09_10_engl.pdf.

- ILO. 1951. “ILO. 1951: Equal Remuneration for Men and for Women Workers for Work of Equal Value, International Labour Conference, Report VII(2), 34th Session, (Geneva).” ilo.org.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1951/51B09_5_engl.pdf.
- ILO. 1951. “ILO. 1951: Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, International Labour Conference, Report VII(1), 34th Session, (Geneva).” ilo.org.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1950/50B09_9_engl.pdf.
- ILO. 1951. “ILO Conventions | International Labour Organization.” ILO.
<https://www.ilo.org/resource/ilo-conventions>.
- ILO. 1951. “C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).”
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO.
- ILO. 1987. (12) 남녀고용평등법_ACT ON EQUAL EMPLOYMENT AND SUPPORT FOR WORK-FAMILY RECONCILIATION_최종감수.hwp, 1987.
<https://webapps.ilo.org/dyn/travail/docs/1593/Act%20on%20Equal%20Employment%20and%20Support%20for%20Work-Family.pdf>.
- ILO. 2009. “Women at work, past and present: Like night and day.” International Labour Organization. https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_105186/lang--en/index.htm.
- ILO. 2011. “ILO Conventions | International Labour Organization.” ILO.
<https://www.ilo.org/resource/ilo-conventions>.
- ILO. 2015. “The ILO in the Republic of Korea.” International Labour Organization.
https://www.ilo.org/asia/WCMS_400160/lang--en/index.htm.
- ILO. 2020. “On the Recognition of 18 September as Equal Pay Day, Call from ILO and UN WOMEN Turkey Directors for “Equal Pay for Work of Equal Value” : “Equal Pay for Work of Equal Value” Should be the Guiding Principle As We Build Back Better.” Wikipedia.
<https://www.ilo.org/resource/article/recognition-18-september-equal-pay-day-call-ilo-and-un-women-turkey>.
- ILO. 2022. “International labour standards and human rights.” International Labour Organization. https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_839267/lang--en/index.htm.
- ILO. n.d. International Labor Organizations. Accessed May 9, 2024.
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>.
- ILO. n.d. “About ILO.” ilo.org. Accessed June 4, 2024. <https://www.ilo.org/about-ilo>.
- ILO. n.d. “Applying and promoting International Labour Standards.” ilo.org. Accessed June 4, 2024. <https://www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-regular-supervision/applying-and-promoting-international-labour-standards>.
- ILO. n.d. “Conventions, Protocols and Recommendations.” International Labour Organization. Accessed May 9, 2024.
<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.
- ILO. n.d. “Gender equality | International Labour Organization.” ILO. Accessed June 4, 2024. <https://www.ilo.org/regions-and-countries/europe-and-central-asia/ilo-dwt-and-country-office-eastern-europe-and-central-asia/areas-work/gender-equality>.
- ILO. n.d. “History of the ILO.” International Labour Organization. Accessed May 9,

2024. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>.
- ILO. n.d. "How International Labour Standards are used." International Labour Organization. Accessed May 9, 2024. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/international-labour-standards-use/lang--en/index.htm>.
- ILO. n.d. "How the ILO works." International Labour Organization. Accessed May 9, 2024. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm>.
- ILO. n.d. "ILO and gender equality." International Labour Organization. Accessed May 9, 2024. <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandGenderEquality/lang--en/index.htm>.
- ILO. n.d. "Women's empowerment: 90 years of ILO action !" International Labour Organization. Accessed May 3, 2024. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_105088.pdf.
- International Labor Organization. n.d. "Standard-setting policy: Ratification and promotion of fundamental ILO Conventions." training.itcilo.org. Accessed June 4, 2024. https://training.itcilo.org/actrav_cdrom1/english/global/seura/ilostand.htm.
- Kim, Joeun. 2023. "Women's Contingent Work and Allocation of Domestic Labor in South Korea." *Journal of Family and Economic Issues*, (Augustus). <https://doi.org/10.1007/s10834-023-09925-9>.
- Korean Law. 2007. "Statutes of the Republic of Korea." Statutes of the Republic of Korea. https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=57051&type=part&key=40.
- Korean Overseas Information Service. n.d. "Women's Role in Contemporary Korea." Asia Society. Accessed May 9, 2024. <https://asiasociety.org/education/womens-role-contemporary-korea>.
- Korean Women Workers Association. 2007. "Conference Report." *Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung*, Oktober, 2007. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/seoul/05140.pdf>.
- Korean Women Workers Association. 2008. "Her Objectives." kwwa.tistory.com. <https://kwwa.tistory.com/m/80>.
- Lee, Hoin. 2021. "Diversity and equality: recent developments in Korean law." International Bar Association. <https://www.ibanet.org/korean-law-diversity-and-equality-recent-developments>.
- Lee, Sophia Seung-Yoon S., and Yuhwi Kim. 2020. "Female Outsiders in South Korea's Dual Labour Market: Challenges of Equal Pay For Work Of Equal Value." *Journal of Industrial Relations* 0, no. 0 (July). <https://doi.org/10.1177/0022185620931138>.
- Library of Congress. 2019. "Article South Korea: Amendment Act Expands Parental Leave." Library of Congress. <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2019-10-18/south-korea-amendment-act-expands-parental-leave/>.
- Medecins Sans Frontieres. 2003. "Doctors without borders." Doctors without borders | The Practical Guide to Humanitarian Law. <https://guide-humanitarian-law.org/content/article/3/international-conventions/>.
- National Academies Press. 2003. "Read "Monitoring International Labor Standards: Quality of Information: Summary of a Workshop" at NAP.edu." The National

- Academies Press. <https://nap.nationalacademies.org/read/10660/chapter/14>.
- OECD. n.d. "Gender equality at work." OECD. Accessed May 1, 2024. <https://www.oecd.org/stories/gender/gender-equality-and-work>.
- Stansbury, Anna, Jacob F. Kirkegaard, and Karen Dynan. 2023. "Gender Gaps in South Korea's Labour Market: Children Explain Most of The Gender Employment Gap, But Little of The Gender Wage Gap." *Routledge Taylor & Francis Group*, (May), 1. <https://doi.org/10.1080/13504851.2023.2206103>.
- Sutanto, Eddy M. 2000. "Working Women and Family." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* 15 (3).
- The World Bank. 2022. "Nearly 2.4 Billion Women Globally Don't Have Same Economic Rights as Men." World Bank. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>.
- Turner, Charlie G., and Elizabeth M. Turner. 2007. "Gender Differences In occupational Status in The South Korean Labor Market: 1988-1998." *International Journal Of Social Economics* 34, no. 8 (July). <https://doi.org/10.1108/03068290710763062>.
- UNFPA. 2005. "Frequently asked questions about gender equality." United Nations Population Fund. <https://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality>.
- UNFPA. 2022. "UNFPA Arabstates | Human rights & gender equality." Arab States. <https://arabstates.unfpa.org/en/topics/human-rights-gender-equality-0>.
- United Nations. 2014. "Women's Rights are Human Rights." ohchr. <https://www.ohchr.org/Documents/Events/WHRD/WomenRightsAreHR.pdf>.
- United Nations. n.d. "Gender Equality | United Nations." the United Nations. Accessed May 1, 2024. <https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality>.
- United Nations. n.d. "ILO: International Labour Organization - Office of the Secretary-General's Envoy on Youth." the United Nations. Accessed May 9, 2024. <https://www.un.org/youthenvoy/2013/08/ilo-international-labour-organization/>.
- Wijekoon, Lavanga, Grace Yang, Esther Choi, and Tae E. Lee. 2023. "Recent Developments in South Korea's Anti-Discrimination Laws." Littler Mendelson P.C. <https://www.littler.com/publication-press/publication/recent-developments-south-koreas-anti-discrimination-laws>.