

**ANALISIS PROGRAM *GENDER AND EMPLOYMENT* OLEH INTERNATIONAL
LABOR ORGANIZATION(ILO) DALAM PEKERJAAN DAN UPAH DI KOREA
SELATAN TAHUN 2022-2024**

***Noriana Puspitasari¹ & Rio Sundari²**

^{1,2}Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

*Email Korespondensi: norianapuspitasari@student.uir.ac.id

Abstract

This study examines the gender-based wage gap in South Korea, which remains among the highest within developed countries. According to OECD data, women in South Korea earn approximately 69% of men's wages for comparable work, particularly in managerial roles. This issue has become a significant concern in the context of international relations and the global gender equality agenda. The research employs a qualitative descriptive approach, collecting data through literature review and analysis of official documents from the International Labour Organization (ILO) alongside South Korean labor market data from 2022 to 2024. The analysis is framed by Marxist theory, gender equality concepts, and the role of international organizations, focusing on the nation-state level. Findings indicate that the ILO's Gender and Employment program has positively influenced South Korean society by raising awareness of gender equality, strengthening inclusive labor policies, reducing the wage gap, and enhancing women's access to strategic positions. Nevertheless, challenges such as entrenched patriarchal cultural norms and limitations in program implementation at the corporate level continue to impede progress. These results highlight the crucial role of international organizations and emphasize the need for coordinated efforts between national policies and global initiatives to achieve sustainable gender equality in South Korea.

Keywords: Gender wage gap, South Korea, International Labour Organization (ILO), gender equality, labor policy, Gender and Employment program, international organizations.

PENDAHULUAN

Transformasi hubungan internasional modern semakin terlihat pada era pasca-perang dingin. Berbagai peristiwa besar menjadi penanda perubahan pola hubungan antarnegara. Salah satu contohnya adalah runtuhnya Tembok Berlin yang membawa reunifikasi Jerman. Peristiwa ini mencerminkan berakhirnya blok-blok kekuatan besar di dunia. Selain itu, perpecahan blok Timur turut mengubah dinamika global. Flirtasi Uni Soviet dengan ekonomi pasar juga menjadi tonggak penting. Di Afrika dan belahan dunia lainnya, gerakan perdamaian mulai berkembang. Namun, invasi Irak ke Kuwait menunjukkan bahwa konflik tetap menjadi bagian dari transformasi ini. Perubahan ini mencerminkan fragmentasi kekuasaan yang terus berkembang di dunia internasional.

Pembicaraan yang sangat menarik dalam lingkup hubungan internasional seperti tatanan pasca Perang Dingin, dengan beberapa argumen adalah bahwa apa yang sedang berjalan adalah suatu akhir dari sistem dunia bipolar (atau bi-multipolar) pasca Perang Dunia II dan kembali pada bentuk sistem multipolar yang menjadi karakteristik hubungan internasional antara 1948 hingga 1945, dan 1990-an akhir ketika regionalisme merebak di berbagai belahan dunia, dan bahwa kemanusiaan berada di tengah-tengah pergeseran yang menyeluruh dan *fundamental* dari sistem negara bangsa *Westphalia* menuju suatu sistem baru yang sempurna, yaitu post international politics (Yuniarti, 2010).

Hubungan internasional modern mengalami transformasi besar, perubahan ini memengaruhi kebijakan domestik dan luar negeri berbagai negara. Dampaknya tidak hanya bersifat kolektif, tetapi juga dirasakan oleh individu. Transformasi tersebut mengubah pandangan dunia dan prinsip interaksi manusia. Selain itu, struktur sosial secara keseluruhan turut terpengaruh. Interaksi antarnegara terjadi dalam berbagai bidang seperti politik, ekonomi, sosial, dan militer. Hal ini menciptakan dinamika global yang lebih kompleks. Kompleksitas tersebut mencerminkan hubungan antarnegara yang saling bergantung dan dinamis.

Memasuki tahun 1990-an muncul istilah baru dalam hubungan internasional, yaitu *the new world order* (tata dunia baru) dan *the new economic order* (tata ekonomi dunia baru) yang memfokuskan pada pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, kerja sama ekonomi dan usaha menjembatani ketimpangan ekonomi Utara (negara-negara maju) dengan Selatan (negara-negara berkembang dan miskin). Dalam periode ini terjadi perubahan besar dan mendasar dalam tata dunia, transformasi dari era perang bintang antara Amerika Serikat (AS) – Uni Soviet ke perang dagang AS – Uni Eropa; pergeseran isu keamanan dan militer menjadi isu keamanan non-militer, seperti ekonomi, lingkungan hidup, hak asasi, demokrasi, kesehatan dan sebagainya; dan perubahan menjadi multipolar. Seiring dengan perkembangan dinamika global dalam hubungan internasional modern, yang mencakup peran aktor non-negara, perubahan kekuatan global, dan isu-isu kontemporer lainnya, penting untuk memperhatikan bagaimana hubungan internasional juga terhubung dengan isu-isu sosial yang lebih spesifik, salah satunya adalah *gender*. Dalam konteks ini, *gender* bukan hanya menjadi isu domestik atau lokal, tetapi juga mempengaruhi kebijakan luar negeri, diplomasi, dan bahkan keamanan global. Oleh karena itu, kajian gender dalam hubungan internasional menjadi semakin relevan untuk memahami ketidaksetaraan dan peran perempuan dalam politik dunia yang lebih luas, konsep relasi gender yang mengandung unsur kekuasaan dan simbolisasi, pada akhirnya mempengaruhi kompleksitas isu gender dalam studi dan praktik hubungan internasional. Manifestasi kedua unsur tersebut dalam hubungan internasional tidak hanya berupa material, tapi juga non-material sehingga meningkatkan signifikansi perspektif *gender* dalam memahami politik internasional.

Transformasi hubungan internasional modern semakin terlihat pada era pasca-perang dingin. Salah satu isu yang menjadi perhatian utama dalam dinamika global adalah kesetaraan gender dalam dunia kerja, khususnya terkait dengan kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Dalam konteks ini, Korea Selatan menjadi salah satu negara yang masih menghadapi permasalahan kesenjangan upah berbasis gender, meskipun telah mengalami pertumbuhan ekonomi yang pesat.

Unsur kekuasaan dan simbolisasi dalam relasi *gender* yang bersifat non material dapat berupa diskursus teori dan paradigma dalam bahasa tertulis atau tidak tertulis. Dalam konteks ini, melihat isu relasi gender dalam hubungan internasional menjadi penting karena hubungan internasional sebagai suatu studi bertanggung jawab dalam menganalisa dan mengkaji. Konsep relasi gender, yang mengandung unsur kekuasaan dan simbolisasi, pada akhirnya mempengaruhi kompleksitas isu *gender* dalam studi dan praktik hubungan internasional. Manifestasi kedua unsur tersebut dalam hubungan internasional tidak hanya berupa material, tapi juga non material sehingga meningkatkan signifikansi perspektif *gender* dalam memahami politik internasional. Unsur kekuasaan dan simbolisasi dalam relasi gender yang bersifat non material dapat berupa diskursus teori dan paradigma dalam bahasa tertulis atau tidak tertulis. Dalam konteks ini, melihat isu relasi *gender* dalam hubungan internasional menjadi penting karena hubungan internasional sebagai suatu studi bertanggung jawab dalam menganalisa dan mengkaji.

Pada periode awal kehadiran feminisme, perempuan dianggap tidak rasional yang selalu menggunakan perasaan sebagai tolak ukur, dan laki-laki hanya untuk melindungi saja, tidak harus bekerja mencari nafkah. Sedangkan yang harus mencari nafkah hanya perempuan saja. Keadaan ini membuat beberapa filsuf Eropa memulai mengkritik terhadap kebijakankebijakan gereja yang diskriminatif. Isu-isu kesetaraanpun mulai merebak dan menjadi perdebatan di Eropa (Siti, 2004).

Menurut Kutha and Ratna (2012) feminisme adalah gerakan kaum perempuan untuk menolak segala sesuatu yang dimarginalisasikan, disubordinasikan, dan direndahkan oleh kebudayaan dominan, baik dalam bidang politik dan ekonomi maupun kehidupan sosial pada umumnya. Feminis menolak anggapan bahwa perempuan merupakan konstruksi negatif, perempuan sebagai makhluk takluk, perempuan yang terjatuh dalam dikotomi sentral marginal, superior, inferior. Feminis menentang pandangan yang sudah diterima umum tentang dunia dan bagaimana pandangan-pandangan tersebut dikonstruksikan. Feminis menekankan bahwa pemahaman aspek-aspek sosial dan biologi harus dikembangkan dan disebarluaskan terutama oleh laki-laki. Feminisme adalah sebuah kepercayaan bahwa perempuan semata-mata karena mereka adalah perempuan diperlakukan tidak adil dalam masyarakat yang dibentuk untuk memprioritaskan cara pandang laki-laki serta kepentingannya (Sarah, 2010).

Kutha and Ratna (2012) menjelaskan, feminis mencoba memberikan jalan tengah, untuk menemukan keseimbangan agar kedua pihak (laki-laki dan perempuan) memperoleh makna yang sesuai dengan kondisinya dalam masyarakat. Karena pada dasarnya tujuan feminis adalah keseimbangan dan interelasi gender. Dalam mencapai kesetaraan seksual atau keadilan gender, maka masyarakat harus memberikan perempuan hak politik dan kesempatan, serta pendidikan yang sama dinikmati oleh laki-laki. Melalui hak dan kesempatan yang sama itulah perempuan dapat mengoptimalkan potensinya untuk dapat setara dengan laki-laki.

Istilah *gender* merujuk pada perbedaan karakter perempuan dan laki-laki berdasarkan konstruksi sosial budaya, yang berkaitan dengan sifat, status, posisi, dan peranannya dalam masyarakat. Istilah seks merujuk pada perbedaan jenis kelamin perempuan dan laki-laki secara biologis terutama yang terkait dengan prokreasi dan reproduksi. Ciri biologis tersebut bersifat bawaan, permanen, dan tidak dapat dipertukarkan. Perbedaan gender yang juga disebut sebagai perbedaan jenis kelamin secara sosial budaya terkait erat dengan perbedaan secara seksual, karena dia merupakan produk dari pemaknaan masyarakat pada sosial budaya tertentu tentang sifat, status, Posisi, dan peran laki-laki dan perempuan dengan ciri-ciri biologisnya (Mansoer, 1996).

Hal itu berarti gender adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh faktor-faktor sosial maupun budaya, sehingga lahir anggapan tentang peran sosial dan budaya laki-laki dan perempuan. Bentuk sosial atas laki-laki dan perempuan itu antara lain: kalau perempuan dikenal sebagai makhluk yang lemah lembut, cantik, emosional atau keibuan. Sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Sifat-sifat itu dapat dipertukarkan dan berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa gender dapat diartikan sebagai konsep sosial yang membedakan (memilih atau memisahkan) peran antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan itu tidak ditentukan karena antara keduanya terdapat perbedaan biologis atau kodrat, tetapi dibedakan atau dipilah-pilah menurut kedudukan, fungsi dan peranan masing-masing dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Prinsip kesetaraan gender mendukung perlindungan yang adil dan setara bagi Perempuan dalam system hukum.dalam kerangka hukum yang setara Perempuan memiliki hak yang setara dengan laki-laki untuk di anggap tidak bersalah, dilindungi dari kekerasan, danmemiliki akses yang adil terhadap

pengadilan Di ranah hukum, konsep kesetaraan gender telah dijadikan prinsip utama dalam perlindungan perempuan, terutama dalam kasus hukum keluarga di pengadilan agama. Hakim diharapkan sensitif gender untuk mewujudkan keadilan berdasarkan hukum dan nilai kesetaraan (Irwansyah & Putri, 2024).

METODE

Tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lain.

Sejalan dengan Sugiyono, mengemukakan bahwa metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang memerlukan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh yang berhubungan dengan objek yang diteliti bagi menjawab permasalahan untuk mendapatkan data-data yang kemudian dianalisis dan mendapatkan kesimpulan penelitian dalam situasi dan kondisi tertentu. Metode penelitian ini adalah cara untuk memecahkan masalah yang akan diteliti dengan pendekatan terhadap objek yang diteliti untuk mendapatkan data yang cocok dan akurat (Iskandar, 2013).

Salah satu pendekatan untuk mengumpulkan data penelitian adalah melalui metode penelitian kualitatif. Metode ini digunakan untuk mendukung dan melengkapi proses penelitian secara keseluruhan. Metode penelitian merupakan bagian krusial dalam penelitian, yang merupakan kegiatan sistematis, terstruktur, berbasis data, serta dilakukan secara kritis, objektif, dan ilmiah untuk memperoleh jawaban atau pemahaman mendalam terkait suatu permasalahan. Dengan kata lain, metode penelitian berperan dalam menyediakan informasi yang diperlukan untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat (Semiawan, 2010).

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dirancang untuk merumuskan masalah dan mengarahkan penelitian dalam mengeksplorasi atau menggambarkan situasi sosial secara menyeluruh, mendalam, dan luas. Pendekatan kualitatif menghasilkan data deskriptif berdasarkan pengamatan terhadap individu dan perilaku mereka. Fokus utama penelitian kualitatif adalah pada fenomena sosial, dengan memberikan perhatian pada perasaan dan persepsi para partisipan yang menjadi objek studi (Moleong, 2007).

Hal ini didasarkan pada kepercayaan bahwa pengetahuan dihasilkan dari seting sosial dan bahwa pemahaman pengetahuan sosial adalah suatu proses ilmiah yang sah (*legitimate*). Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk mendapatkan informasi lengkap tentang *Gender Equality* : Sebuah Pendekatan Terhadap Studi Kasus Analisis Program Gender And Employment ILO Dalam Pekerjaan Dan Upah Di Korea Selatan Tahun 2022-2024.

PEMBAHASAN

Peran ILO Dalam Pekerjaan dan Upah di Korea Selatan

Setelah terdampak krisis keuangan Asia pada akhir 1990-an, Korea Selatan mengalami peningkatan angka pengangguran, deregulasi pasar kerja, serta ketimpangan upah yang signifikan. Tekanan dari lembaga internasional seperti IMF dan OECD mendorong pemerintah Korea untuk melakukan pembenahan sektor ketenagakerjaan, termasuk memperkuat perlindungan sosial dan hak pekerja. Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, Korea mulai menjalin kemitraan dengan *Internasional Labour Organization* (ILO) pada 2003 melalui program kerja sama jangka panjang (ILO, 2015).

Program yang dikenal sebagai *ILO-Korea Partnership Programme* ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas nasional dalam memajukan kerja layak, memperluas cakupan jaminan sosial, dan mengembangkan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap tantangan ekonomi dan demografi. Tantangan utama pada awal kerja sama meliputi dominasi pekerja tidak tetap (*non-regular*), ketimpangan upah berbasis gender, serta terbatasnya perlindungan bagi pekerja migran dan Perempuan (ILO, 2022).

Sejak 2003, ILO dan Kementerian Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja (MOEL) Korea Selatan menjalin kemitraan melalui *Korea-ILO Partnership Programme*. ILO menjalankan perannya melalui berbagai mekanisme, diantaranya dengan menyediakan program pelatihan teknis, melakukan riset pasar kerja, serta memberikan rekomendasi kebijakan kepada negara negara anggota.

Organisasi ini juga aktif membangun kerjasama teknis dengan berbagai pihak, guna mendukung penerapan kebijakan ketenagakerjaan yang efektif dan berkelanjutan. Selain itu, ILO merupakan prinsip tripartisme, yaitu melibatkan pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam proses perumusan kebijakan dan program (ILO, 2022).

Melalui pelatihan, riset, serta dialog sosial, ILO memastikan bahwa kebijakan dan program ketenagakerjaan dapat di implementasikan secara menyeluruh dan menyesuaikan terhadap kebutuhan nasional maupun global. Peran tersebut antara lain sebagai peningkatan daya saing, produktivitas, dan penciptaan lapangan kerja, kemudian pemerintahan pasar tenaga kerja dan perlindungan sosial serta migrasi tenaga kerja (Ganeva, 2003).

Selain itu juga ILO memberikan perlindungan pekerja migran dalam hal memberikan perhatian khusus pada perlindungan pekerja migran di Korea Selatan, termasuk mereka yang bekerja dalam sektor rumah tangga dan manufaktur, menekankan pentingnya ratifikasi konvensi ILO yang melindungi hak-hak buruh migran, seperti Konvensi Migrasi Tenaga Kerja dan terlibat dalam upaya untuk meningkatkan standar kerja dan perlindungan bagi pekerja migran di Korea Selatan, seperti melalui pelatihan dan dukungan bagi mereka.

Pemerintah Korea Selatan akan mendorong ratifikasi untuk tiga konvensi inti Internasional Labour Organization (ILO), yang berupa konvensi ILO nomor 87 dan nomor 98 tentang kebebasan berserikat, dan konvensi nomor 29 mengenai penghapusan kerja paksa. Pemerintah Korea Selatan mengecualikan peratifikasian satu dari empat konvensi inti ILO, yakni konvensi nomor 105 mengenai penghapusan kerja paksa. Konvensi nomor 105 merujuk pada penghapusan kerja paksa yang diantaranya berupa sanksi terhadap ekspresi pandangan politik, penggerakan buruh untuk pengembangan ekonomi, sanksi untuk para peserta aksi mogok kerja, serta langkah diskriminasi ras, sosial atau agama, dan lainnya.

Meskipun Korea Selatan telah meratifikasi tiga dari empat konvensi inti ILO tentang penghapusan kerja paksa, pemerintahan masih menunda ratifikasi Konvensi No. 105. Tantangan utama dalam ratifikasi ini berasal dari kekhawatiran bahwa beberapa ketentuan dalam konvensi dapat berbenturan dengan praktik hukum domestik, khususnya terkait penggunaan kerja paksa sebagai sanksi terhadap pelanggaran tertentu atau dalam situasi darurat nasional (News, 2019).

Penundaan ratifikasi ini berdampak pada citra internasional Korea Selatan, karena negara-negara anggota ILO dan komunitas internasional memandang ratifikasi konvensi inti sebagai komitmen terhadap perlindungan hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan global. Selain itu ketidakjelasan posisi terhadap Konvensi No. 105 juga dapat menimbulkan kekhawatiran di kalangan buruh migran, yang merupakan kelompok paling rentan terhadap praktik kerja paksa, tanpa ratifikasi perlindungan

hukum bagi buruh migran terhadap eksploitasi dan kerja paksa menjadi kurang optimal, hingga berpotensi memperburuk kerentanan mereka di pasar tenaga kerja Korea Selatan (Union, 2021).

Dampak dari Progam Gender and Employment ILO di Korea Selatan

Pengaruh ILO terhadap kesetaraan gender dan ketenagakerjaan di korea selatan tidak terwujud dalam satu program tunggal, melainkan melalui hubungan kemitraan dan pengaruh normatif yang berkelanjutan selama puluhan tahun. Dampak utamanya adalah mendorong pemerintah korea selatan untuk mengadopsi kerangka kebijakan dan undang-undang yang selaras dengan standar perburuhan internasional, Intervensi ini berhasil menempatkan isu kesetaraan gender sebagai agenda kebijakan nasional, yang di buktikan dengan lahirnya Affirmative Action ACT pada tahun 2006.

Namun, keberhasilan ini memiliki keterbatasan secara signifikan meskipun ada perbaikan, Korea selatan secara konsisten tetap menjadi negara dengan kesenjangan upah gender tertinggi di antara negara-negara OECD. Kebijakan yang ada terbukti kurang efektif dalam mengatasi hambatan struktural dan norma sosio-kulturan yang mengakar kuat, terus menghambat kemajuan perempuan di dunia kerja, Dengan demikian dampak ILO bersifat signifikan dalam membentuk kebijakan, namun terbatas dalam menghasilkan perubahan nyata pada indikator-indikator utama kesetaraan gender (GB, 2020).

Peningkatan kesadaran

Peningkatan kesadaran (awareness raising) merupakan salah satu indikator utama yang digunakan untuk menilai keberhasilan program Gender and Employment yang dijalankan ILO di Korea Selatan. Indikator ini menekankan pada perubahan pemahaman, pengetahuan, dan sikap masyarakat serta para pemangku kepentingan terhadap isu kesetaraan gender di lingkungan kerja.

ILO memandang bahwa membangun kesadaran adalah langkah awal yang sangat penting untuk mendorong perubahan perilaku dan kebijakan. Melalui berbagai kegiatan seperti kampanye publik, pelatihan, dan dialog sosial, ILO berupaya memperkuat pemahaman bersama mengenai pentingnya keadilan gender, baik di tingkat individu, institusi, maupun nasional. Dampak dari upaya ini terlihat pada meningkatnya pelaporan kasus diskriminasi, keterlibatan perempuan dalam diskusi sosial, serta munculnya kebijakan yang lebih berpihak pada perempuan di dunia kerja.

Berbagai bentuk kegiatan peningkatan kesadaran yang dilakukan antara lain kampanye di media, pelatihan bagi pekerja dan pengusaha, serta dialog antara pemerintah, serikat pekerja, dan sektor swasta. Kegiatan-kegiatan ini bertujuan untuk menantang stereotip, mengubah pola pikir, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyeluruh.

Efek nyata dari peningkatan kesadaran ini meliputi perubahan sikap masyarakat terhadap peran perempuan di tempat kerja, meningkatnya keberanian pekerja untuk melaporkan diskriminasi, serta dorongan terhadap lahirnya kebijakan yang lebih mendukung kesetaraan gender. Dengan demikian, peningkatan kesadaran menjadi fondasi penting bagi terciptanya perubahan sosial dan kebijakan yang berkelanjutan di Korea Selatan (OECD, 2017). Program Gender and Employment oleh ILO di Korea Selatan telah berperan penting dalam meningkatkan kesadaran publik dan perusahaan mengenai pentingnya kesetaraan gender di dunia kerja. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya perusahaan yang mulai memperhatikan isu diskriminasi gender, terutama dalam hal upah dan kesempatan kerja. Peningkatan kesadaran ini juga didorong oleh publikasi data dan kampanye yang dilakukan oleh ILO serta pemerintah Korea Selatan, kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan masih sangat nyata di berbagai sektor, sehingga menjadi dasar kuat bagi perlunya peningkatan kesadaran ini.

Selain itu, perubahan sikap di kalangan pelaku usaha dan masyarakat mulai terlihat dengan adanya kebijakan internal yang mendorong transparansi dan keadilan dalam proses rekrutmen serta promosi jabatan. Meskipun perubahan ini belum merata di seluruh sektor, tren positif ini menandakan bahwa program ILO telah memberikan pengaruh nyata dalam membangun budaya kerja yang lebih inklusif dan responsif terhadap isu gender. Dengan semakin banyaknya pihak yang menyadari pentingnya kesetaraan, diharapkan diskriminasi berbasis gender dapat semakin ditekan ke depannya.

Penguatan Kebijakan dan regulasi

Penguatan kebijakan dan regulasi menjadi salah satu tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan program Gender and Employment yang diinisiasi oleh International Labour Organization (ILO) di Korea Selatan. Melalui program ini, ILO mendorong pemerintah Korea Selatan untuk memperbaiki dan mempertegas aturan terkait kesetaraan gender di lingkungan kerja, khususnya dalam hal pengupahan.

Dengan adanya penguatan kebijakan dan regulasi sebagai hasil dari program Gender and Employment ILO, Korea Selatan diharapkan dapat memperkecil kesenjangan upah berbasis gender dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif. Indikator ini menunjukkan bahwa intervensi ILO tidak hanya berdampak pada perubahan kebijakan, tetapi juga pada peningkatan perlindungan hak pekerja perempuan di tingkat nasional (UN WOMEN, 2019). Kerja sama antara ILO dan pemerintah Korea Selatan menghasilkan kebijakan yang lebih tegas terkait pelaporan dan transparansi upah berdasarkan gender. Salah satu contohnya adalah kewajiban bagi perusahaan besar untuk melaporkan data upah berdasarkan gender, serta adanya insentif bagi perusahaan yang menerapkan standar kesetaraan gender dalam rekrutmen dan promosi jabatan. Kebijakan ini bertujuan untuk mengurangi diskriminasi struktural yang selama ini menjadi hambatan utama dalam mewujudkan kesetaraan di dunia kerja.

Selain itu, implementasi kebijakan tersebut didukung oleh pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah, sehingga perusahaan terdorong untuk lebih transparan dalam menyusun laporan ketenagakerjaan. Dengan adanya regulasi yang jelas, perusahaan diharapkan tidak hanya mematuhi aturan secara administratif, tetapi juga benar-benar mengubah budaya kerja ke arah yang lebih adil dan setara. Hal ini sejalan dengan tujuan program ILO untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyeluruh dan bebas diskriminasi, serta mendorong partisipasi perempuan dalam berbagai sektor pekerjaan, terutama di posisi strategis.

Penurunan kesenjangan upah

Penurunan kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur dampak program *Gender and Employment* ILO di Korea Selatan. Kesenjangan upah gender sendiri mengacu pada perbedaan rata-rata pendapatan yang diterima oleh pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang setara. Korea Selatan selama bertahun-tahun dikenal memiliki selisih upah gender tertinggi di antara negara-negara anggota OECD, di mana perempuan menerima sekitar 69% dari gaji laki-laki untuk posisi yang sama.

Upaya untuk mengurangi kesenjangan ini dilakukan melalui berbagai strategi, seperti mendorong transparansi pengupahan, memberikan pelatihan tentang kesetaraan gender di tempat kerja, serta memperkuat regulasi yang melindungi hak-hak pekerja perempuan. Selain itu, ILO dan pemerintah Korea Selatan juga aktif mengedukasi perusahaan agar menerapkan prinsip upah setara untuk pekerjaan yang setara (*equal pay for equal work*).

Hasil dari intervensi ini mulai terlihat dalam beberapa tahun terakhir, dengan tren penurunan kesenjangan upah di beberapa sektor, terutama pada perusahaan yang mengikuti pelatihan dan sertifikasi kesetaraan gender. Namun, meskipun ada kemajuan, tantangan struktural masih ada, terutama di posisi manajerial dan profesional, di mana selisih upah masih cukup signifikan. Data terbaru menunjukkan bahwa di sektor manajerial, laki-laki rata-rata memperoleh 10,63 juta won per bulan, sementara perempuan hanya 8,8 juta won per bulan.

Secara umum, penurunan kesenjangan upah di Korea Selatan merupakan hasil dari kolaborasi antara pemerintah, ILO, dan sektor swasta dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil. Perubahan ini juga didukung oleh meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya keadilan upah dan hak-hak pekerja perempuan. Adanya program dan kebijakan yang didorong oleh ILO telah memberikan kontribusi dalam menekan laju pertumbuhan kesenjangan upah tersebut. Dengan adanya transparansi upah dan pelaporan berdasarkan gender, perusahaan mulai terdorong untuk melakukan evaluasi internal terkait kebijakan penggajian mereka. Selain itu, publikasi data upah yang rutin dilakukan oleh pemerintah dan lembaga internasional juga menjadi tekanan moral bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem upah mereka. Upaya ini diharapkan dapat mempercepat proses pencapaian kesetaraan upah di masa mendatang, meskipun masih diperlukan waktu dan komitmen yang kuat dari berbagai pihak untuk mengatasi tantangan struktural yang ada.

Peningkatan akses perempuan ke posisi strategis

Dalam beberapa tahun terakhir, Korea Selatan mulai menunjukkan kemajuan dalam upaya meningkatkan keterwakilan perempuan di posisi strategis, meskipun laju perubahannya masih tergolong lambat dibandingkan negara maju lainnya. Berbagai kebijakan afirmatif, pelatihan kepemimpinan, serta dorongan dari organisasi internasional seperti ILO telah menjadi katalisator penting dalam mendorong perubahan ini.

Salah satu indikator kemajuan adalah bertambahnya jumlah perempuan yang menduduki posisi manajerial dan dewan direksi di perusahaan-perusahaan besar Korea Selatan. Menurut data Statista, pada tahun 2022, sekitar 21,7% posisi manajerial diisi oleh perempuan. Angka ini memang masih di bawah rata-rata negara OECD, namun menunjukkan tren peningkatan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya (L.YOON, 2024).

Selain itu, laporan World Economic Forum dalam *Global Gender Gap Report 2024* juga menyoroti bahwa meskipun representasi perempuan di posisi kepemimpinan di Korea Selatan masih rendah, terdapat kemajuan yang signifikan dalam beberapa sektor, terutama setelah pemerintah dan sektor swasta mulai menerapkan kebijakan yang lebih ramah gender. Beberapa perusahaan bahkan telah menetapkan kuota minimum untuk perempuan dalam jajaran manajemen dan memberikan akses yang lebih luas pada pelatihan pengembangan karier (Kusum Kali Pal, 2024).

Perubahan ini didukung pula oleh pergeseran budaya organisasi yang mulai menghargai keberagaman dan kesetaraan gender. Namun, tantangan seperti stereotip gender, beban ganda pekerjaan dan keluarga, serta keterbatasan jaringan profesional masih menjadi penghambat utama bagi perempuan untuk menembus posisi strategis.

Secara keseluruhan, peningkatan akses perempuan ke posisi strategis di Korea Selatan merupakan hasil dari kombinasi kebijakan afirmatif, dukungan internasional, serta perubahan budaya di lingkungan kerja. Namun, agar kemajuan ini berkelanjutan, diperlukan komitmen yang lebih kuat dari pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat luas untuk terus mendorong kesetaraan gender di dunia kerja. Selain itu, pelatihan dan pengembangan kapasitas yang didukung oleh ILO memberikan peluang

bagi perempuan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan profesionalisme mereka. Dengan semakin banyaknya perempuan yang memiliki akses ke pelatihan dan kesempatan promosi, diharapkan ke depan akan terjadi peningkatan jumlah perempuan di posisi strategis, sehingga dapat memperkuat peran perempuan dalam pengambilan keputusan di dunia kerja Korea Selatan. Perubahan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan setara bagi semua pihak.

Perkembangan Upah Dan Jumlah Pekerja

Berdasarkan data grafik dari Eulerpool, upah rata-rata nasional di Korea Selatan menunjukkan tren peningkatan selama periode 2022 hingga 2024. Pada Januari 2022, upah rata-rata nasional berada di kisaran 4,2 juta KRW per bulan. Upah ini meningkat menjadi 4,34 juta KRW per bulan pada Januari 2023, dan kembali naik menjadi 4,609 juta KRW per bulan pada Januari 2024. Angka tertinggi selama periode ini tercatat pada 3 Januari 2024, yaitu sebesar 4,61 juta KRW per bulan. Kenaikan upah ini mencerminkan pertumbuhan ekonomi dan perbaikan kesejahteraan pekerja di Korea Selatan, yang juga didukung oleh kebijakan pemerintah dan peran program-program ketenagakerjaan dari ILO.

Sementara itu, jumlah pekerja di Korea Selatan juga menunjukkan peningkatan selama periode yang sama. Pada pertengahan 2022, jumlah pekerja berada di kisaran 28,5 juta orang. Pada Juli 2024, jumlah pekerja mencapai 28,857 juta orang, kemudian sedikit menurun menjadi 28,801 juta orang pada Agustus 2024. Rekor tertinggi jumlah pekerja selama periode ini terjadi pada Mei 2024, yaitu sebesar 28,92 juta orang. Data ini menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja di Korea Selatan tetap tumbuh meskipun terdapat fluktuasi bulanan, dan secara umum mengalami peningkatan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Kenaikan upah dan jumlah pekerja selama 2022-2024 tidak terlepas dari kebijakan pemerintah Korea Selatan yang mendorong pertumbuhan industri dan investasi, serta peran program Gender and Employment ILO yang berfokus pada peningkatan kualitas dan inklusivitas pasar tenaga kerja. Selain itu, pemulihan ekonomi pasca pandemi COVID-19 juga turut memberikan dampak positif pada tren kenaikan ini. Perkembangan positif ini juga membuka peluang yang lebih besar bagi perempuan untuk berpartisipasi aktif dalam dunia kerja. Dengan semakin banyaknya perempuan yang memperoleh akses ke pekerjaan dan upah yang layak, diharapkan kesenjangan gender di bidang ekonomi dapat terus ditekan, sejalan dengan tujuan utama program Gender and Employment ILO di Korea Selatan.

Jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga seperti China, tren kenaikan upah di Korea Selatan relatif lebih stabil, meski jumlah pekerja di China jauh lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Korea Selatan lebih fokus pada peningkatan kualitas dan kesejahteraan pekerja (*Korea Selatan Upah*, 2025). Nilai saat ini dari Upah di Korea Selatan adalah 4,831 Juta. KRW/Bulan. Upah di Korea Selatan meningkat menjadi 4,831 Juta. KRW/Bulan pada 1/3/2025, setelah sebelumnya 4,491 Juta. KRW/Bulan pada 1/12/2024. Dari 1/3/2008 hingga 1/3/2025, rata-rata PDB di Korea Selatan adalah 3,48 Juta. KRW/Bulan. Rekor tertinggi dicapai pada 1/3/2025 dengan 4,83 Juta. KRW/Bulan, sementara nilai terendah tercatat pada 1/6/2008 dengan 2,46 Juta. KRW/Bulan (*Korea Selatan Upah*, 2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi program Gender and Employment oleh *International Labour Organization* (ILO) dalam konteks pekerjaan dan upah di Korea Selatan tahun 2022-2024, dapat disimpulkan beberapa hal berikut: 1) Kesenjangan Upah Gender Masih Tinggi; Meskipun Korea Selatan telah menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang pesat dan berbagai upaya kebijakan

telah dilakukan, data menunjukkan bahwa kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan masih sangat signifikan di hampir seluruh sektor pekerjaan, terutama pada posisi manajerial dan profesional. 2) Peran ILO dalam Advokasi dan Implementasi Kebijakan; ILO berperan penting dalam mendorong pemerintah Korea Selatan untuk mengadopsi kebijakan yang lebih inklusif dan responsif gender. Program-program yang dijalankan ILO, seperti pelatihan, advokasi, serta monitoring pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan, telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kesadaran serta kapasitas institusi terkait isu kesetaraan gender; 3) Hambatan Struktural dan Budaya; Tantangan terbesar dalam mewujudkan kesetaraan upah dan kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan di Korea Selatan adalah masih kuatnya norma-norma sosial dan budaya patriarkis, serta kurangnya penegakan hukum terhadap diskriminasi di tempat kerja; 4) Perbandingan Internasional; Jika dibandingkan dengan negara-negara maju lain seperti Amerika Serikat dan negara-negara Eropa kesenjangan upah di Korea Selatan masih tergolong tinggi. Hal ini menegaskan perlunya upaya yang lebih sistematis dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, U., & Rozak, A. (2012). *Pendidikan kewarganegaraan (civic education)*. Jakarta : Kencana.
- Adams, J. M. (2019). *The Value of Worker Well-Being* (Vol. 134, Issue 6).
<https://doi.org/10.1177/0033354919878434>
- Agustina, B. N. A. (2022). Fenomena Glass Ceiling Sebagai Wujud Budaya Patriarki Di Korea Selatan. *Agustina, Baiq Nindy Anidia Saragi, Agnes Monica Stephanie*, 2(2), 124–137.
- Almakky, R. (2023). The Influence of the International Labour Organization on International Law and State Practice: An Analytical Study. *Arab Journal for Scientific Publishing*, 6(62), 1–33.
<https://doi.org/10.36571/ajsp621>
- Baccaro, L., & Mele, V. (2012). The ILO and the challenge of New Governance. *International Labour Review*, 65(2), 195–224.
- Buzan, B. (1991). *People State and Fear: the National security problem in the Third world*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- C.S.T. Kansil. (1979). *Sistem pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Aksara Baru.
- Chandra, A. A., Wahyudin, Y. A., & Zulhandayani, K. (2023). Upaya Pemerintah Islandia dalam Meningkatkan Kesetaraan Gender (Studi Kasus : Fenomena Gender Pay Gap di Dunia Kerja). *IJGD: Indonesian Journal of Global Discourse*, 5(1), 1–22.
- Choi, E. ju, Chang, A. K., & Choi, J. Y. (2020). Factors Associated With Blood Pressure Classification in Korean University Students : A Descriptive Survey. *The Journal of Nursing Research*, 28(1), 1–7.
- Choi, S., Choi, E. Y., & Lee, H. (2020). Comparison of Job Quality Indices Affecting Work – Life Balance in South Korea According to Employee Gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1–12.
- Dealls. (2025). *Berapa UMR Korea Selatan? Gaji TKI dan Biaya Hidup*.
<https://dealls.com/pengembangan-karir/umr-korea>
- Dossy Iskandar Prasetyo dan Bernard L. Tanya. (2006). *Ilmu Negara*. Surabaya : Srikandi.
- Droesse, G. (2019). Membership in international organizations: Paradigms of membership structures, legal implications of membership and the concept of international organization. In *Membership in International Organizations: Paradigms of Membership Structures, Legal Implications of Membership and the Concept of International Organization*. <https://doi.org/10.1007/978-94-6265-327-6>

- Dugis, V. (2016). *Teori Hubungan Internasional Perspektif - Perspektif Klasik*. Cakra Studi Global Strategis.
- Dunn, G. (2020). Annual Review. *Building Engineer*, 95(1), 36.
- Economics, T. (2025). Korea Selatan - Tingkat Pengangguran. <https://id.tradingeconomics.com/south-korea/unemployment-rate>
- Ganeva. (2003). *New ILO Report on Global Employment Trends 2003*. <https://www.ilo.org/resource/news/new-ilo-report-global-employment-trends-2003>
- Gasbarri, L. (2021a). Introduction. *The Concept of an International Organization in International Law*, 16, 1–14. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192895790.003.0001>
- Gasbarri, L. (2021b). *The Concept of an International Organization in International Law*. Oxford University Press.
- GB. (2020). *Permintaan Langsung (CEACR) - diadopsi tahun 2020, diterbitkan pada sesi ILC ke-109 (2021) Konvensi tentang Remunerasi yang Setara, 1951 (No. 100) - Republik Korea (Ratifikasi: 1997)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMM_ENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4042074%2C103123
- Haanaes, O. R. (2019). *The International Labour Organization is 100 years. Use it to create a new global social policy, says researcher*. <https://partner.sciencenorway.no/history-labour-policy-politics/the-international-labour-organization-is-100-years-use-it-to-create-a-new-global-social-policy-says-researcher/1595885>
- Helfer, L. R. (2010). Flexibility in international agreements. *Interdisciplinary Perspectives on International Law and International Relations: The State of the Art*, 175–196. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139107310.010>
- Hidayah, A. M., & Riyadi, A. K. (2023). Konsep Keserasian Gender sebagai Respons Wacana Kesetaraan Gender dalam Al Qur'an. *Studia Quranika Jurnal Studi Quran*, 8(1), 1–38.
- Hughes, S. (2011). *The International Labour Organization (ILO)*. https://books.google.co.id/books/about/The_International_Labour_Organization_IL.html?hl=id&id=3GYfMs1g4hcC&redir_esc=y
- Humas/MSA/YH. (2024). Berdasarkan data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), pekerja formal, termasuk TKI, rata-rata memperoleh gaji antara Rp15 juta hingga Rp30 juta per bulan, tergantung sektor dan jumlah lembur yang dilakukan. Sektor manufaktur dan perik. <https://www.bp2mi.go.id/index.php/berita-detail/kepala-bp2mi-gaji-pekerja-migran-indonesia-hingga-44-juta>
- Hyun-kyung, K. (2024). Kesalahan mantan presiden melambungkan jaksa agung ke kursi presiden. <https://www.koreatimes.co.kr/southkorea/politics/20240311/interview-ex-presidents-missteps-catapulted-top-prosecutor-to-presidency>
- ILO. (2007). sekilas tentang ILO. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/asia/ro-bangkok/documents/publication/wcms_098256.pdf
- ILO. (2012). *Republic of Korea: Development of National Employment Policies through Two Economic Crises*.
- ILO. (2015). *Korea and the ILO: A partnership for development*. <https://www.ilo.org/resource/korea-and-ilo-partnership-development>
- ILO. (2021). *ILO strengthens its partnership with the Republic of Korea for 2021–23*. <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/ilo-strengthens-its-partnership-republic-korea-2021-23>
- ILO. (2022). *ILO/Korea Partnership Programme, 2003-22*. <https://www.ilo.org/projects-and->

- partnerships/projects/ilokorea-partnership-programme-2003-22
- ILO. (2024a). *International Labour Organization and Republic of Korea enhance partnership to support decent work and social justice*. <https://www.ilo.org/resource/news/international-labour-organization-and-republic-korea-enhance-partnership>
- ILO. (2024b). *Measuring international labour migration in the Republic of Korea* □ *Measuring international labour migration in the Republic of Korea*.
- Internasional, K. U. O. P. (1949). *K 95 konvensi perlindungan upah, 1949* (p. 12).
- Irwansyah, R., & Putri, R. R. (2024). Asas Keadilan Hukum Terhadap Hak Perempuan dalam Cerai Gugat Menurut Kompilasi Hukum Islam (Analisis Putusan Nomor 330/Pdt.G/2022/MS. Bna). *Al-Ahkam: Jurnal Syariah Dan Peradilan Islam*, 4(1), 1–20.
- Iskandar. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*.
- Joon-hyun, M. (2025). *Outdated gender roles keep South Korea's wage gap stubbornly high: labor union survey*. https://asianews.network/outdated-gender-roles-keep-south-koreas-wage-gap-stubbornly-high-labor-union-survey/?utm_source=
- Juan Somavia. (2008). *Jaminan sosial : konsensus baru*.
- Kaelani. (1999). *Pendidikan Pancasila: Yuridis Kenegaraan*. Yogyakarta: Paradigma.
- Ketenagakerjaan, P. P. (2023). *Analisis kebutuhan pelatihan kerja luar negeri tahun 2023*.
- Kim, A., & Hahn, Y. (2023). Explaining the Gender Gap in Labor Supply of Married People in South Korea. *Research Square*, 1–37.
- Kim, J., Lee, J., & Shin, K. (2014). Gender Inequality and Economic Growth in Korea. In *Developedia (KDI School)*.
- Korea Selatan Upah. (2025). <https://eulerpool.com/id/macro/korea-selatan/gaji>
- Kumalasari, O. W., & Rosyida, H. N. (2022). Upaya Korea Women ' s Assosiation United Dalam Memperjuangkan Kesenjangan Gender di Ranah Politik Korea Selatan. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 6(1), 288–300.
- Kusum Kali Pal. (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>
- Kutha, N., & Ratna. (2012). *Teori, Metode, dan Teknik Penelitian Sastra*.
- L.Yoon. (2024). *Persentase pekerja non-reguler di Korea Selatan dari tahun 2014 hingga 2023*. <https://www.statista.com/statistics/1306756/south-korea-share-of-non-regular-workers/#:~:text=In 2023%2C non-regular workers,salary workers in South Korea.>
- L.YOON. (2024). *Gender pay gap in South Korea in 2024, by occupation*. <https://www.statista.com/statistics/689775/south-korea-gender-pay-gap-by-occupation/>
- Lapik, I. A., Galchenko, A. V., & Gapparova, K. M. (2020). Micronutrient status in obese patients : A narrative review. *Obesity Medicine*, 18(2), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.obmed.2020.100224>
- Lee, J. (2017). More Protection , Still Gendered : The Effects of Non-Standard Employment Protection Acts on South Korean Women Workers More Protection , Still Gendered : The Effects of Non-Standard Employment Protection Acts on South Korean Women Workers. *Journal of Contemporary Asia*, 47(1), 46–65. <https://doi.org/10.1080/00472336.2016.1223327>
- Liu, Y., & Yoo, S. (2020). WORLD POLICY ANALYSIS ON GENDER INEQUALITY IN THE WORKPLACE: A COMMON CRUX FOR SOUTH KOREA, JAPAN, AND CHINA. *Iris Journal of Scholarship*, 2, 42–56.
- M. Solly Lubis. (1982). *Asas-asas Hukum Tata Negara*. Bandung: Alumni.
- M.D, M. M. (2001). *Dasar dan Struktur Kenegaraan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Mansoor, F. (1996). *Menggeser Konsepsi Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mayangsari, D. (2014). PERANAN BUDAYA KERJA KOREA SELATAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN Studi pada Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 17(2), 85113. https://repository.ub.ac.id/id/eprint/116735/1/SKRIPSI_DITA_MAYANGSARI.pdf
- Moleong, L. J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosada Karya.
- Muhammad, A. (2017). Pengaruh Sistem Reward Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Kerja Indonesia Di Busan Korea Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.17509/jimb.v8i2.12662>
- Muliawati, A. (2024). KemenPPMI Catat Pengiriman Pekerja Migran ke Korsel di 2024 Alami Penurunan Baca artikel detiknews, "KemenPPMI Catat Pengiriman Pekerja Migran ke Korsel di 2024 Alami Penurunan" selengkapnya <https://news.detik.com/berita/d-7689534/kemenppmi-catat-pengirim>. <https://news.detik.com/berita/d-7689534/kemenppmi-catat-pengiriman-pekerja-migran-ke-korsel-di-2024-alami-penurunan>
- Murray, U., Beck, T., & Crowe, R. (2009). *Strategy Evaluation: Performance and Progress in Gender Mainstreaming through the ILO Action Plan for Gender Equality 2008-09 Evaluation Report*, December 22. 1-97.
- News, K. (2019). Pemerintah Korea Selatan Upayakan Ratifikasi Tiga Konvensi ILO. https://world.kbs.co.kr/service/contents_view.htm?lang=i&menu_cate=issues&id=&board_seq=364028
- OECD. (2017). *Mengejar Kesenjangan Gender*. https://www.oecd.org/en/publications/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en.html
- OECD. (2022a). OECD Economic Surveys KOREA. In *OECD Economic Surveys: Korea* (Issue September). <https://ezproxy.eafit.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=160127471&lang=es&site=ehost-live>
- OECD. (2022b). *The Largest Gender Pay Gaps in OECD Countries*. <https://www.voronoiaapp.com/economy/The-Largest-Gender-Pay-Gaps-in-OECD-Countries-937>
- Paper, W. W., & Koch, M. (2012). *International organizations in development and global inequality : The example of the World Bank 's pension policy Working Paper No . 2012 / 103 International Organizations in Development and Global Inequality : The example of the World Bank 's pension .*
- Pokhrel, S. (2024). SIKLUS NORMA INTERNASIONAL KONVENSI NO. 100 ILO TENTANG KESETARAAN UPAH BURUH WANITA: STUDI KASUS KOREA SELATAN TAHUN 2010-2019. *Ayan*, 15(1), 37-48.
- Rembeza, J., & Radlińska, K. (2021). LABOR MARKET DISCRIMINATION - ARE WOMEN STILL MORE SECONDARY WORKERS? *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 77-97.
- Richard, A. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. International Labour Organization.
- Rini, H. . & S. (2021). *Strategi Adaptasi Sosial Ekonomi eks-TKI Pasca Migrasi Info Artikel Abstrak*. 10, 241-250. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/solidarit>
- Rustamana, A., Andayasari, M. P., Risanda, M. H., Rachmawati, N., & Lutfiah, L. (2023). Menganalisis Perkembangan Kekinian Dari Negara Korea Utara Dan Korea Selatan. *Cendekia Pendidikan*, 1(1),

- 1-13. <https://doi.org/10.9644/scp.v1i1.332>
- Sabitkyzy, A. (2023). GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET IN SOUTH KOREA. *Шығыстану Сериясы*, 2(105), 81-86.
- Saputra, R., & Suryaningtias, A. M. (2024). Keberadaan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO - International Labor Organization) untuk Perlindungan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Konvensi No . 111 Tahun 1958 dan Diskriminasi atas Dasar Diskriminasi. *Jurnal Thengkyang*, 9(1), 30-45.
- Sarah, G. (2010). *Feminisme dan Postfeminisme*. Yogyakarta: Jelasutra.
- Sarjito, Aris, I., & Duarte, E. P. (2023). *Geopolitik dan Geostrategi Pertahanan: Tantangan Keamanan Global*. Indonesia Emas Group.
- Sejarah 11 April 1919: Organisasi Buruh Internasional Dibentuk. (2023). <https://www.merdeka.com/jabar/sejarah-11-april-1919-organisasi-buruh-internasional-dibentuk-kln.html?page=3>
- Semiawan, C. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Siti, M. (2004). *Feminisme dan pemberdayaan perempuan dalam timbangan Islam*. Gema Insani.
- Sosiologi, J., & Pamungkas, C. (2011). The History of the Labour Movement in South Korea 1947-1997: The Role of Blue Collar and White Collar Workers. *Masyarakat Jurnal Sosiologi*, 16(2). <https://doi.org/10.7454/mjs.v16i2.1211>
- Stansbury, A., Kirkegaard, J. F., & Dynan, K. (2024). Gender gaps in South Korea's labour market: children explain most of the gender employment gap, but little of the gender wage gap. *Applied Economics Letters*, 31(17), 1726-1731. <https://doi.org/10.1080/13504851.2023.2206103>
- Statistics Korea. (2025). Korea Selatan Tingkat Pengangguran. <https://www.ceicdata.com/id/indicator/korea/unemployment-rate>
- Strategy, B. W. (2022). *Amplifying Impact*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Tindakan Kelas dan Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suk-yeol, Y. (2025). Kekacauan setelah salah langkah darurat militer. https://www.thestar.com.my/news/focus/2025/01/04/chaos-after-martial-law-misstep?utm_source=
- Sulistiyono, T. (2021). Perlindungan Buruh Migran Indonesia di Korea Selatan di Masa Pandemi Covid-19. *Seminar Nasional Hukum Universitas Negeri Semarang*, 7(1), 157-176. <https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snh/article/view/719>
- Triarisanti, R. (2024). Revolusi Korea: Dari Pemerintahan Militer Ke Demokrasi (1980-1987). ... : *Jurnal Pendidik Dan Peneliti* ..., 7(1), 83-92. <https://ejournal.upi.edu/index.php/historia/article/view/69495%0Ahttps://ejournal.upi.edu/index.php/historia/article/viewFile/69495/27532>
- Turner, C. G., & Monk-turner, E. (2006). Earnings Differences in the South Korean Labor Market : Decomposing the Gender Wage Gap , 1988-98. *Seoul Journal of Economics*, 19(3).
- Ulber, S. (2006). *Metode penelitian sosial*.
- UN WOMEN. (2019). *Progress of the world's women 2019-2020: Families in a changing world*. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/06/progress-of-the-worlds-women-2019-2020>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016. (2016). c. In *Nature Methods* (Vol. 7, Issue 6). <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26849997%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1111/jne.123>

74

- Union, U. G. (2021). *Korea: Unions welcome government's move to ratify ILO core conventions after thirty years*. <https://uniglobalunion.org/news/korea-unions-welcome-governments-move-to-ratify-ilo-core-conventions-after-thirty-years/>
- Valensy, C., & Afrizal, A. (2018). Peran International Labour Organization (ILO) dalam melindungi buruh migran Indonesia di Arab Saudi tahun 2012-2016. (*Doctoral Dissertation, Riau University*)., 10-27.
- Women ' s employment and fertility in Korea : a literature review*. (1825).
- Wulandari, R. S. (2024). *SIKLUS NORMA INTERNASIONAL KONVENSI NO. 100 ILO TENTANG KESETARAAN UPAH BURUH WANITA: STUDI KASUS KOREA SELATAN TAHUN 2010-2019*.
- Yuniarti. (2010). PERUBAHAN POLA HUBUNGAN INTERNASIONAL ABAD 20 DAN PENGARUHNYA TERHADAP REALISME VERSUS IDEALISME. *Jurnal Sosial Politika*, 17(1), 1-15.