

ANALISIS INTERNALISASI NORMA KESETARAAN GENDER

PERIODE 1990-2017 DI JEPANG

SKRIPSI



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

Oleh :

AFIFAH SAUSAN MIZHARI

14323051

PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

**ANALISIS INTERNALISASI NORMA KESETARAAN GENDER
PERIODE 1990-2017 DI JEPANG**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hubungan Internasional Pada Program Strata 1 Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia



Oleh :

AFIFAH SAUSAN MIZHARI

14323051

PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

**ANALISIS INTERNALISASI NORMA KESETARAAN GENDER
PERIODE 1990-2017 DI JEPANG**

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Hubungan Internasional

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana
S1 Hubungan Internasional



Pada Tanggal

28 September 2018

Mengesahkan

Program Studi Hubungan Internasional

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua Program Studi

Irawan Jati, S.IP., M.Hum., M.S.S

Dewan Penguji

1. Geradi Yudhistira, S.Sos., M.A.
2. Gustrieni Putri, S.IP., M.A.
3. Karina Utami Dewi, S.IP., M.A.

Tanda Tangan

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Afifah Sausan Mizhari
No. Mahasiswa : 14323051
Program Studi : Hubungan Internasional
Judul Skripsi : Analisis Internalisasi Norma Kesetaraan Gender Periode 1990-2017 di Jepang

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagai mana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yang menyatakan,



Afifah Sausan Mizhari

HALAMAN PERSEMBAHAN



Yang utama dari segalanya.....

Untuk semua cita dan harapan, puji syukur kehadiran Allah SWT.

Terima kasih Ya Allah atas segala yang Engkau hadirkan untuk mewarnai hidupku dan Engkau gariskan menjadi takdir dalam hidupku. Terima kasih Ya Allah untuk waktu dan kesempatan yang telah Engkau berikan dalam penghujung awal perjuanganku. Sholawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini, sebagai tanda bakti, hormat, dan terima kasih tiada tara kepada orang yang sangat aku sayangi dan cintai serta yang selalu memberikan motivasi dalam hidupku

“ Kedua Orang Tuaku Tersayang ”

Ayahanda dan Ibunda Tercinta

Terima kasih teruntuk ayah dan ibu yang selalu memberikan doa dan dukungan yang tak pernah putus. Kata-kata ayah dan ibu yang selalu memotivasi telah membuatku dapat belajar dengan sungguh-sungguh. Karena doa dan harapan mama papa, aku dapat menyelesaikan studiku dengan baik. Terima kasih atas perjuanganmu dalam mendidik, merawat dan mendukung segala langkahku. Semoga ini menjadi langkah awal anakmu untuk berjuang, dan membuat kalian bangga dan bahagia.

HALAMAN MOTTO

*“Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu maka ia berada di jalan Allah
hingga ia pulang”*

HR. Turmudzi

*“Sometimes you can do everything right and things will still go wrong. The key
is to never stop doing right”*

Angie Thomas

*“The three great essentials to achieve anything worth while are: Hard work,
Stick-to-itiveness, and Common sense”*

Thomas A. Edison

*Jangan pernah merasa takut untuk mencoba sesuatu yang baru, lakukan sebaik
mungkin. Walaupun gagal bukan berarti hal tersebut adalah hal yang
memalukan. Jadikan pengalaman tersebut menjadi sebuah pembelajaran.*

Sausan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena hanya atas limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, yang merupakan persyaratan untuk menyelesaikan studi. Penulis menyadari bahwa dalam proses pengerjaan skripsi ini tidak bisa lepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan baik materil maupun spiritual dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., MA.g., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Geradi Yudhistira, S.sos., M.A., selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih atas bimbingan, bantuan dan dukungan yang bapak berikan selama masa pengerjaan skripsi. Terima kasih atas ilmu, motivasi, dan saran yang telah diberikan kepada saya dan membuat saya termotivasi untuk menjadi manusia yang lebih baik lagi. Terima kasih telah menyisihkan waktu untuk bimbingan skripsi di sela-sela waktu yang seharusnya digunakan untuk istirahat, saya meminta maaf atas segala kesalahan yang pernah saya perbuat dan semoga bapak selalu berada di bawah lindungan Allah SWT.
3. Bapak Enggar Furi Herdianto, S.IP., M.A., selaku dosen pembimbing akademik. Terima kasih atas bimbingan, pendampingan, dan saran yang telah bapak berikan selama 4 tahun studi saya di HI UII. Saran yang diberikan oleh bapak sangat membantu saya dalam menjalankan studi saya menjadi lebih baik lagi. Semoga bapak selalu berada dibawah lindungan Allah SWT.

4. Bapak Irawan Jati, S.IP., M.Hum., M.S.S., selaku Kaprodi dan dosen, serta dosen-dosen HI UII khususnya dan tanpa terkecuali, Bapak Hangga Fathana, S.IP., B.Int.St., M.A., Bapak Hasbi Aswar, S.IP., M.A., Ibu Karina Utami Dewi, S.IP., M.A., Ibu Gustrieni Putri, S.IP., M.A., dan serta seluruh dosen-dosen UII. Terimakasih atas ilmu, arahan dan kesabarannya selama kurang lebih empat tahun ini. Bagi saya, bapak dan ibu adalah dosen-dosen yang luar biasa. Semoga apa yang telah bapak dan ibu berikan dapat menjadi amal jariyah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Sukses terus untuk bapak dan ibu dosen tercinta.
5. Kedua orang tuaku, yang tidak pernah putus mendoakan, mendukung, dan memberikan motivasi untuk terus belajar dan berjuang. Kalian adalah alasanku untuk berjuang dan terus belajar serta melawan rasa malas untuk mempersiapkan masa depan yang baik. Terima kasih atas segala pengorbanan yang telah diberikan kepadaku selama aku menuntut ilmu dan selalu memberikan doa terbaik dalam segala kegiatanku. Terima kasih telah mempercayaiiku dalam segala hal dan selalu memotivasiku bahwa aku bisa melakukan apapun dengan baik. Semoga ayah dan ibu selalu dibawah lindungan Allah SWT.
6. Adik-adikku, Fawwaz dan Zsa Zsa yang selalu mendoakan, senantiasa sabar, serta memberikan motivasi untuk kakak agar segera menyelesaikan studi. Terima kasih sudah menghibur kakak, semoga adik-adikku dimudahkan dalam menjalankan studinya dan selalu berada dibawah lindungan Allah SWT.
7. Teman-teman NSA-ku, Aliyya dan Nabiila. Terima kasih atas segala dukungan yang telah kalian berikan. Terima kasih sudah menjadi pendengar yang baik dan

memberikan nasehat terbaik. Sangat tidak menyangka bahwa kita masih berteman dan merasa dekat sampai sekarang, padahal masing-masing dari kita berada di kota yang berbeda tapi rasanya masih sama seperti saat SMA yang rasanya besok paginya pasti ketemu sampai pulang sekolah di sore hari, tidak berubah sedikitpun. Send my love to Solo and Bandung!.

8. Aufa Andiani Aziz, teman sejak dari ospek fakultas sampai saat ini. Terima kasih telah menemani hari-hariku selama di masa kuliah dan telah memberikan pengalaman-pengalaman unik dan menyenangkan terutama saat kita mengunjungi pameran-pameran seni dan museum. Terima kasih sudah menjadi pendengar yang baik dan memberikan nasehat terbaik. Semoga Aufa selalu berada dibawah lindungan Allah SWT.
9. Husnul Ummahat Sabir (Vivid), terima kasih sudah menemaniku sampai saat ini. Kita sama-sama belajar menjadi anak perantau dan mencoba menyesuaikan diri. Selain itu, kamu menjadi teman belajar dan berdiskusi hal apapun baik akademik maupun non akademik. Terima kasih atas kebaikan, doa, dan dukungan yang telah diberikan kepadaku. Semoga Vivid selalu berada dibawah lindungan Allah SWT. Semangat terus ya!.
10. Sarini dan Ina, terima kasih atas motivasi yang selalu kalian berikan serta selalu mengingatkan hal-hal baik kepadaku sekaligus menjadi pendengar yang baik dan memberikan nasehat terbaik kepadaku dalam segala hal. Sukses untuk kita semua, sekali lagi terima kasih dan semoga Sarini dan Ina selalu berada dibawah lindungan Allah SWT.

11. Mardiatul Khasanah, yang selama ini telah membantu dalam memberikan informasi dan membantu mengurus segala keperluan administrasi di HI. Thank you so much Mbak Diahku, you're the best ever. Sukses terus ya mbakku.
12. Teman-teman HI angkatan 2014, terima kasih telah menjadi keluarga baru bagi saya. Kalian adalah teman-teman luar biasa. Senang bisa menjadi bagian dari kalian. Terima kasih telah mewarnai dan menemani selama empat tahun ini. Terima kasih telah menjadi pemicu semangat buat saya. Sukses untuk kita semua.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk dukungan, semangat, dan doanya.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, semoga mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Dan penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, September 2018

Afifah Sausan Mizhari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Signifikansi.....	6
1.5 Cakupan Penelitian	7
1.6 Landasan Konsep	8
1.7 Tinjauan Pustaka	13
1.8 Metode Penelitian.....	18
1.8.1 Subjek Penelitian.....	18
1.8.2 Alat Pengumpul Data	19
1.8.3 Proses Penelitian	19
BAB II NORMA KESETARAAN GENDER DI JEPANG	21
2.1 Norma Kesetaraan Gender Tahun 1990-2012.....	24
2.1.1 Kondisi Perempuan di Bidang Ekonomi Jepang Tahun 1990-2012	26
2.1.2 Kondisi Perempuan Di Bidang Politik Tahun 1990-2012	27
2.2 Norma Kesetaraan gender Tahun 2012-2017.....	30
2.2.1 <i>Abenomics</i>	32
2.2.2 <i>Womenomics</i>	34
2.3 Krisis Ekonomi dan Kesetaraan Gender di Jepang	36

BAB III ANALISIS <i>NORM CASCADES</i> TERHADAP INTERNALISASI NORMA KESETARAAN GENDER	42
3.1 Aktor.....	44
3.1.1 Organisasi Internasional.....	44
3.1.2 Jaringan	53
3.2 Mekanisme Dominan	55
3.2.1 Sosialisasi.....	55
3.2.2 Institusionalisasi.....	58
3.3 Motif.....	60
BAB IV ANALISIS INTERNALISASI NORMA KESETARAAN GENDER.	62
4.1 Aktor.....	62
4.1.1 Hukum.....	63
4.1.2 Profesi	65
4.1.3 Birokrasi.....	67
4.2 Mekanisme Dominan	69
4.2.1 Kebiasaan	70
4.2.2 Institusionalisasi.....	71
4.3 Motif.....	78
4.4 Hambatan.....	79
BAB V PENUTUP	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran dan Rekomendasi	85
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Skema Teori Norma.....	11
Gambar 2.1.1 Partisipasi Pekerja Perempuan dan Kebijakan Pengembangan Terpilih.....	27
Gambar 2.1.2 Partisipasi Pekerja Perempuan di Negara-Negara G7.....	28
Gambar 2.2 Persentasi Pekerja Perempuan Tahun 2016.....	31
Gambar 2.3 Grafik Pekerja Jepang Tahun 2008-2010.....	40
Gambar 3.1.1 Kontribusi Jepang terhadap UNDP.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Implementasi Kasus Kesetaraan Gender Jepang dalam Teori Norma...82

ABSTRAK

Jepang memiliki sistem patriarki sehingga norma kesetaraan gender dirasa sangat bertolak belakang terhadap norma tersebut. Aturan-aturan kesetaraan gender mulai terbentuk di Jepang dan aturan-aturan tersebut tidak dapat lepas dari konteks krisis ekonomi yang terjadi di Jepang pada tahun 1990, 1998, 2008. Oleh karena itu, aturan-aturan tersebut menjadi salah satu cara untuk membantu memulihkan ekonomi di Jepang. Munculnya norma kesetaraan gender dimulai dari peran internasional yang mensosialisasikan norma tersebut seperti melalui perjanjian internasional, konvensi-konvensi, serta melakukan kerjasama untuk membantu menyebarkan norma tersebut seperti halnya Jepang yang ikut menandatangani salah satu konvensi yaitu CEDAW. Dengan begitu, Jepang diwajibkan untuk menginternalisasi nilai-nilai yang ada pada CEDAW ke dalam negerinya, dalam hal ini Jepang menginternalisasinya dalam bentuk hukum-hukum terkait kesetaraan gender salah satunya adalah *Womenomics*. Pembentukan hukum-hukum tersebut sebagai upaya pemerintah untuk menyesuaikan Jepang dengan negara-negara lainnya yang juga sepakat akan norma kesetaraan gender diinternalisasikan ke dalam negara masing-masing.

Kata Kunci: *Kesetaraan Gender, Jepang, Internalisasi Norma, CEDAW, Womenomics, Krisis Ekonomi.*

ABSTRACT

Japan has a patriarchal system so that the norms of gender equality strongly contradict to these system. Gender equality law was created and related with the context of Japan economic crisis in 1990, 1998, 2008. Therefore, these law could be one of the solutions to help economic recovery in Japan. The emergence of gender equality began from international role that socialized such matter through international agreements, conventions, and also cooperating with another actors in spreading the norm. Japan took part in one of the conventions called CEDAW. Therefore, Japan was obliged to internalize the CEDAW values in domestic, in this case Japan internalized the norm in the form of gender equality laws one of the law is *Womenomics*. The establishment of these laws was part of the government effort to adjust Japan to other countries which also agreed with these internalization of gender equality in each countries.

Keywords: *Equality Genderm Japan, Norm Internalizarion, Womenomics, CEDAW, Economic Crisis.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebijakan kesetaraan gender tidak bisa lepas dari krisis ekonomi Jepang. Krisis ekonomi Jepang pada dekade 1990 menyebabkan Jepang mengalami resesi ekonomi berkepanjangan dan terjadinya gelembung ekonomi yang berakhir pada tahun 1996. Kemudian krisis keuangan muncul kembali di tahun 1998 (Nanto, 2009) setelah itu Jepang terkena dampak dari krisis keuangan global pada tahun 2008-2009 (Kawai & Takagi, 2009, hal. 1). Sektor bisnis di Jepang bertahan dengan memperluas pasar dan menambah variasi bisnis untuk mempertahankan pekerjanya bukan semata-mata untuk keuntungan saja namun ternyata hal tersebut justru mempercepat gelembung ekonomi terjadi. Kondisi perekonomian Jepang semakin mengkhawatirkan karena keadaan demografi yang menurun, di mana Jepang memiliki generasi orang tua lebih banyak dibandingkan generasi produktif. Penurunan demografi Jepang juga mempengaruhi kualitas dan kuantitas tenaga kerja di Jepang yang juga semakin menurun (Abe N. , 2010).

Melihat kondisi tersebut, menurut laporan *Women-omics. Buy the Female Economy* yang ditulis oleh Matsui dkk bahwa kekuatan ekonomi perempuan yang terletak pada demografi, peningkatan partisipasi pekerja perempuan, budaya terkait pernikahan, jumlah aset. Kekuatan tersebut karena melihat jumlah pekerja laki-laki Jepang yang jumlahnya menunjukkan sudah mendekati keterbatasan sehingga untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dalam jangka panjang akan bergantung pada partisipasi perempuan. Hal yang dapat dilakukan Jepang untuk memperbaiki situasi

ekonominya adalah dengan melibatkan dan memberikan kesempatan lebih besar pada perempuan untuk berpartisipasi dalam ekonomi. Selain untuk mengurangi ketidaksetaraan gender yang sudah melekat di masyarakat, hal ini juga karena peran perempuan sangat memengaruhi tingkat kinerja perusahaan (Matsui, Suzuki, & Ushio, 1999, hal. 1).

Isu feminis di Jepang terlihat sangat kompleks karena bersinggungan dengan budaya tradisional Jepang itu sendiri. Menurut seorang Antropolog, Hara Hiroko menjelaskan bahwa perempuan yang sukses memperjuangkan hak yang dimilikinya dapat dijelaskan dalam sebuah pernyataan yaitu laki-laki di Jepang sangat memandang rendah perempuan dalam semua aspek tapi bukan berarti merendahkan peran perempuan. Karena peran perempuan tetap dianggap penting seperti halnya merawat anak, pekerjaan rumah tangga, mengatur finansial keluarga, dan juga sebagai penghubung antar personal dan anggota keluarga. Sehingga peran ini menjadi begitu penting dan laki-laki bergantung pada perempuan akan peran ini karena untuk menjaga keutuhan dan keharmonisan suatu hubungan (Fu & Heine, 1995, hal. 124-125).

Beberapa perusahaan Jepang pernah menerapkan peraturan tradisional yang dimana calon pekerja laki-laki dipilih lebih banyak jumlahnya dibandingkan perempuan. Ketika perempuan memilih untuk menikah dan keluar dari perusahaan muncul permasalahan yang berlanjut yaitu akan mengalami masalah finansial ketika pada suatu saat nanti perempuan tersebut mengalami perceraian sehingga dapat dikatakan perempuan memiliki kesempatan yang terbatas (Francoeur & Noonan, 2004, hal. 638-639).

Karena terkait tradisi di Jepang, perempuan jadi harus memilih antara menikah atau berkarir. Masyarakat Jepang berasumsi bahwa perempuan yang memiliki tanggung jawab di pekerjaannya sementara harus meninggalkan pekerjaan untuk keluarganya. Walaupun perempuan di Jepang termasuk memiliki pendidikan yang tinggi di tingkat dunia akan tetapi mereka lebih memilih untuk menjadi ibu rumah tangga dan menjaga anak-anaknya di rumah (Karan, 2005, hal. 195).

Hal yang membuat perempuan di tempatkan dalam situasi memilih antara menjadi ibu rumah tangga atau bekerja yang pada umumnya diasumsikan bahwa perempuan mengalami kesulitan ketika melahirkan anak pertama dan ingin melanjutkan kerja kembali kesulitannya yaitu mengasuh anaknya ketika perempuan tersebut bekerja karena tidak semua perusahaan memiliki fasilitas penitipan anak. Perlakuan yang biasanya di terima pekerja perempuan dalam situasi hamil adalah jabatannya diturunkan atau mengambil cuti melahirkan yang dianggap penyebab dalam pelecehan dalam masa kehamilan. Alasan tersebut biasanya yang membuat perempuan berhenti berkarir (*Still a struggle for working women*, 2016).

Diskriminasi perempuan yang terjadi di tempat bekerja seperti perbedaan kategori pekerjaan bahwa laki-laki lebih di tempatkan dalam pekerjaan utama sedangkan perempuan di tempatkan di pekerjaan seperti asisten. Hal tersebut memperlihatkan bahwa perusahaan atau tempat bekerja di Jepang tidak memberikan kesempatan pada perempuan untuk menempatkan di posisi pekerjaan utama dengan alasan berdasarkan gender. Pemerintah Jepang merespon keadaan tersebut dengan membuat undang-undang untuk mengurangi kesenjangan tersebut pada tahun 1985 dalam rangka Jepang telah meratifikasi *United Nations*

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) yaitu dengan melarang perusahaan-perusahaan melakukan tindakan diskriminasi (*Still a struggle for working women*, 2016).

Di tahun 1999 membentuk hukum yang bernama *The Basic Law* yaitu dengan melarang diskriminasi tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung seperti promosi jabatan dan perlakuan tidak adil terhadap situasi kehamilan, melahirkan, dan pernikahan. Undang-undang tersebut, menunjukkan kemajuan terhadap perempuan karena perempuan mulai di tempatkan di posisi utama. Hasil survei Kyodo News terhadap 28 perusahaan besar menunjukkan bahwa sekitar 80 persen dari kurang lebih 1.000 perempuan yang dipekerjakan oleh perusahaan meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan yang biasanya dikaitkan dengan ketidakmampuan perempuan menyeimbangkan antara pekerjaan dan rumah tangga (*Still a struggle for working women*, 2016).

Di bidang ekonomi dan politik Jepang sangat didominasi oleh laki-laki serta hanya 9.5 persen perempuan yang menempati posisi di *House of Representative* sehingga hal tersebut menjadi pertanyaan masyarakat Jepang akan posisi perempuan (Griffiths, 2016). Keadaan tersebut tidak menjadi prioritas kebijakan pemerintahan sebelumnya, karena pemerintah sebelumnya adalah memperbaiki infrastruktur pasca gempa di Jepang Timur, revitalisasi ekonomi, melawan perang energi nuklir (Prime Minister of Japan and His Cabinet, 2012). Namun, Tokyo baru saja mempunyai gubernur perempuan pertama di Tokyo, Yuriko Koike yang baru saja dipilih sebagai gubernur Tokyo pada tahun 2016 dan merupakan perempuan pertama yang menjadi gubernur sehingga Koike berjanji untuk mengejar kebijakan-kebijakan yang mempertimbangkan kondisi perempuan lebih baik lagi. Koike

merupakan anggota dari LDP. Dengan terpilihnya Koike menjadi gubernur perempuan pertama di Tokyo telah menjadi salah satu keberhasilan akan partisipasi politik dapat di pegang oleh perempuan (Griffiths, 2016).

Selain bidang ekonomi, partisipasi perempuan juga diperlukan dalam bidang politik namun perempuan di Jepang masih memiliki keterbatasan untuk terlibat aktif. Pada implementasi saat Meiji, kebijakan dan hukum tradisional dibuat, perempuan mempunyai peran sebagai pengurus anak dan dilarang memasuki ranah politik karena ranah tersebut hanya untuk laki-laki. Hiratsuka Raicho, Ichikawa Fusae dan Oku Mumeo, mereka bertiga adalah seorang jurnalis yang berhasil mengangkat isu peningkatan peran perempuan ke ranah publik. Salah satu anggota dari *New Woman Association*, Ichikawa Fusae percaya bahwa partisipasi perempuan dalam politik dapat menciptakan kesetaraan gender (Dales, 2009, hal. 14-16).

Salah satu pencapaian Jepang saat ini adalah program kebijakan fiskal dan moneter Shinzo Abe yang menjadi perhatian khusus salah satunya adalah kesempatan bekerja pada perempuan. Abe mencoba untuk memasuki era baru yaitu *Womenomics* sebagai salah satu kunci untuk mengamankan pertumbuhan pekerja perempuan. Melihat sejarah dari LDP itu sendiri sudah berkuasa selama 55 tahun dari 60 tahun terakhir. Dalam kepemimpinannya, LDP sering mengutarakan kata kesetaraan. Menurut Menteri Pemberdayaan Perempuan, Haruko Arimura bahwa dulu LDP adalah pembela ibu rumah tangga setelah itu pekerja perempuan dan sekarang pemberdayaan perempuan ini dijadikan strategi kunci dalam program pertumbuhan *Abenomics* (Lewis, 2015). Penulis memiliki dugaan bahwa pencapaian Abe pada saat ini merupakan proses panjang dari dekade sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, tulisan ini akan mengkaji lebih dalam mengenai internalisasi gagasan norma kesetaraan gender di Jepang. Maka, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah *bagaimana proses internalisasi norma kesetaraan gender dalam periode 1990-2017 di Jepang?*.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses internalisasi gagasan norma kesetaraan gender ke Jepang
2. Untuk mengetahui apa yang membuat Jepang yang memiliki sistem patriarki dapat menerima gagasan norma kesetaraan gender.

1.4 Signifikansi

Dalam penelitian ini, penulis mencoba untuk melihat apa yang melatar belakangi Jepang menginternalisasi gagasan norma kesetaraan gender. Hal ini dianggap cukup penting untuk diteliti karena mengingat bahwa Jepang adalah negara yang menggunakan sistem patriarki yang mana laki-laki dianggap superior dan perempuan inferior sehingga hal tersebut dapat dikatakan bertolak belakang dengan sistem yang telah digunakan oleh negara tersebut juga isu feminisme ini merupakan norma dari negara Barat. Penelitian ini akan menggunakan Teori Norma tahap kedua dan ketiga yang mana pada tahap kedua (*norm cascades*) akan menganalisa narasi-narasi internasional terkait norma kesetaraan gender. Dan tahap ketiga (*internalization*) untuk mengamati bagaimana proses internalisasi gagasan

norma kesetaraan gender di negara Jepang. Telah banyak penelitian yang berbicara mengenai bagaimana masyarakat Jepang memandang derajat perempuan dan hal-hal yang telah dilakukan oleh agen perubahan terkait isu feminisme di Jepang. Sehingga hal ini menarik untuk diteliti karena yang mana isu feminisme tersebut berasal dari negara Barat dan bertolak belakang dengan sistem patriarki yang dijalankan Jepang. Hal ini hampir serupa dengan Rwanda yang menempati posisi pertama pada tahun 2008 terkait jumlah perempuan terbanyak yang menempati kursi parlemen, padahal sebelumnya Rwanda mengalami masalah domestik yaitu diskriminasi terhadap suatu suku dan genosida tersebut suku Tutsi yang menjadi korbannya, namun sejak genosida tahun 1994 tersebut Rwanda berubah dan perempuan menjadi pemegang peranan penting di bidang formal (OECD, 2010).

1.5 Cakupan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam studi Politik Pemerintahan Jepang. Dalam penelitian ini mencoba menganalisa terhadap internalisasi gagasan norma kesetaraan gender ke negara dengan sistem patriarki yaitu Jepang. Penelitian ini akan dibahas dari 1990-2017 karena pada tahun 1990 terjadi krisis asia yang berdampak pada Jepang juga. Dalam mengatasi krisis tersebut Jepang mulai memperhatikan peranan perempuan dan membentuk peraturan-peraturan terkait perempuan. Selain karena krisis ekonomi, pada periode tahun tersebut Jepang juga sudah menandatangani dan meratifikasi CEDAW. Kajian yang dilakukan dalam penelitian ini terkait tentang tradisional perempuan di Jepang, budaya patriarki yang melekat pada Jepang yang berkaitan dengan isu kesetaraan gender, kondisi perempuan atau perkembangan isu feminisme Jepang sebelum adanya kebijakan

Womenomics Abe. Selain itu juga membahas terkait narasi-narasi internasional tentang hak perempuan yang telah ditanda tangan dan ratifikasi oleh Jepang, agen-agen perubahan terkait isu feminisme di Jepang, narasi-narasi internasional yang telah disetujui oleh Jepang diinternalisasikan dalam suatu bentuk ke dalam Jepang.

1.6 Landasan Konsep

Teori Norma

Landasan konsep yang digunakan pada skripsi ini melihat tulisan dari Martha Finnemore and Kathryn Sikkink yang berjudul *International Norm Dynamics and Political Change* (Finnemore & Sikkink, 1998, hal. 887-917). Dalam tulisan tersebut penulis meninjau materi terkait norma dan fenomena ideasional dengan tiga argumen. Pertama, ideasional “perubahan” yang terjadi beberapa tahun belakangan ini sebenarnya adalah “perubahan kembali” pada peraturan tradisional. Akan tetapi dengan kembalinya ke masa tersebut tidak membuat kita kembali ke tempat dimana kita memulai. Kedua, penulis menuliskan beberapa hal tentang tiga aspek dari norma itu sendiri yaitu kemunculannya, mekanisme penyebaran yang digunakan, dan kondisi dimana norma akan tersebar di dunia perpolitikan. Secara spesifik penulis berargumen bahwa perkembangan norma layaknya seperti siklus hidup, lalu pemikiran perilaku yang berbeda mendominasi di bagian siklus hidup yang berbeda. Ketiga, dituliskan bahwa terdapat kecenderungan tertentu untuk membantah norma rasional atau *rational choice* yang dirasa tidak membantu banyak dalam menjelaskan dari kebanyakan proses-proses politik penting yang dilihat dari riset empiris yang dikenal dengan konstruksi struktur sosial yaitu

dimana strategi aktor rasional untuk merekonfigurasi ulang pilihan, identitas-identitas, atau konteks sosial.

Karena norma melibatkan standar dari perilaku “kesesuaian” atau “kelayakan”, kesesuaian tersebut diambil berdasarkan penilaian dari suatu komunitas atau masyarakat yang ada. Mengenai penjelasan tentang *norm life cycle* yang dibagi menjadi tiga tahap. Norma tersebut menjadi penting untuk dipelajari oleh para ilmuwan karena norma tersebut dapat membantu para ilmuwan untuk menganalisa pengelolaan sosial dan logika yang perilakunya dimasukkan di tahap-tahap *norm life cycle*. Penulis percaya bahwa aktor yang terlibat, motif kepentingan, dan mekanisme atau pengaruh akan saling berbeda di setiap tahapnya.

Tahap pertama yaitu *origins* atau *emergence of norms*. *Norm emergence*, norma ini dibawa oleh *norm entrepreneurs*. Yang dilakukan dalam *norm entrepreneurs* yaitu membingkai sebuah isu dengan tujuan agar isu tersebut bisa terkenal ke masyarakat luas. Selain itu, tujuan norma tersebut yakni para agen yang memiliki tingkat gagasan yang sudah kuat sehingga dapat lebih leluasa membentuk apa yang dibutuhkan oleh komunitas tersebut. Menurut para ahli norma sosial dan politik, sulit untuk menjelaskan tujuan *norm entrepreneurs* tanpa melihat empati, ideasional komitmen, altruisme. Pada tahap ini, norma ini mencoba untuk memperlihatkan dan memberanikan diri untuk membentuk suatu norma yang baru.

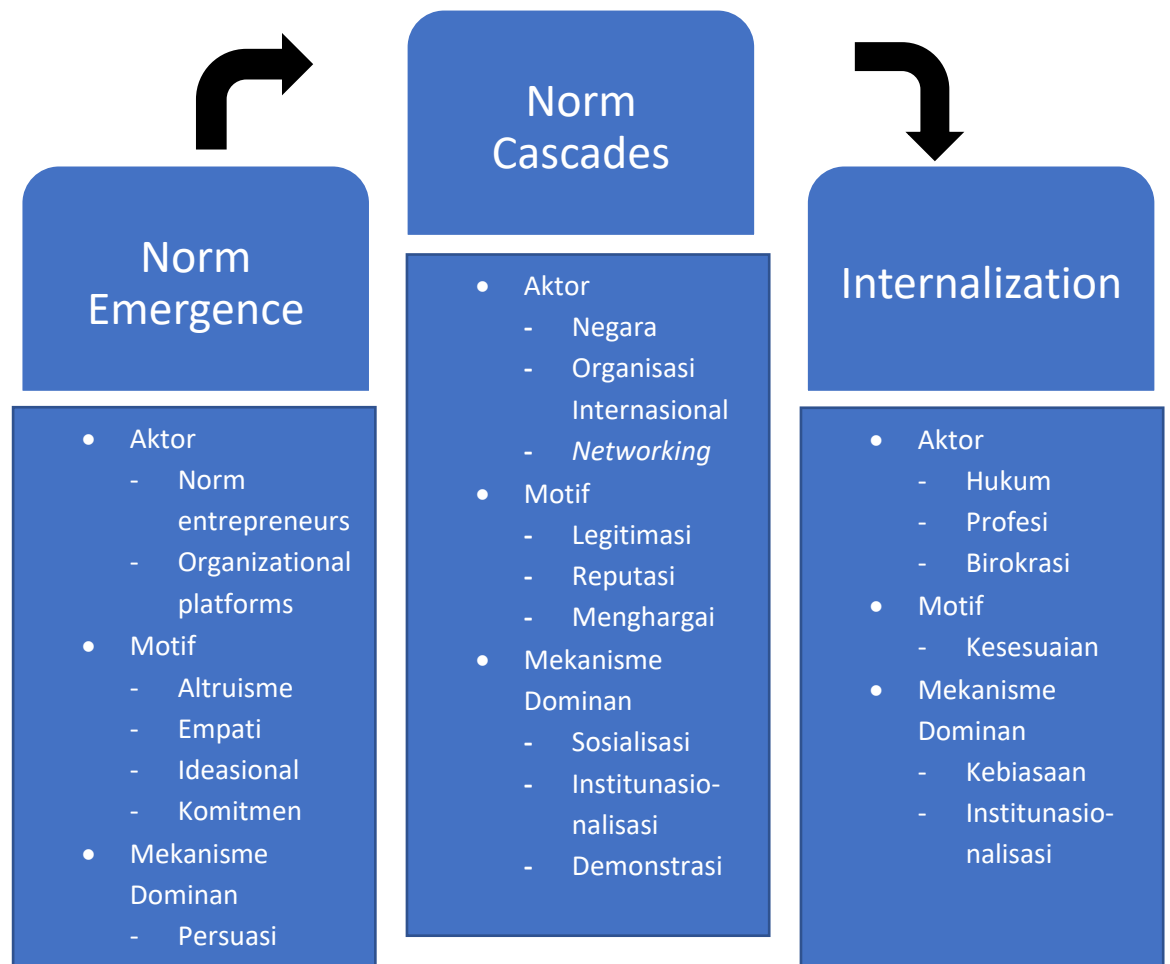
Tahap kedua yaitu *norm cascades*. Posisi dari norma ini yaitu mensosialisasikan suatu norma baru ke negara atau wilayah lainnya agar norma tersebut diikuti. Pengaruh internasional dan transnasional dianggap menjadi lebih penting daripada politik dalam negeri, hal ini terjadi karena adanya pengaruh yang

ada baik di internasional maupun regional, tetapi pengaruh tersebut bersifat pasif. Sebenarnya, mekanisme utama untuk mempromosikan suatu norma adalah dengan mengangkat norma tersebut ke level internasional untuk dipromosikan agar dapat mendorong yang tadinya tidak mendukung norma tersebut berubah menjadi mendukung norma tersebut. Dan menurut politik internasional, sosialisasi melibatkan pujian atau kecaman diplomatik, baik bilateral maupun multilateral, yang diperkuat oleh sanksi dan insentif material, namun perlu diketahui bahwa negara bukanlah satu-satunya agen sosialisasi. Sosialisasi menjadi mekanisme yang dominan untuk menjatuhkan dan mendukung suatu norma agar orang-orang menjadi mengikutinya. Yang menjadi pertimbangan norma tersebut ingin dijatuhkan atau didukung yaitu karena terkait identitas mereka sebagai masyarakat internasional yang merepresentasikan perilaku negara tersebut yang berasal dari konteks institusional budaya dimana negara bertindak. Pada norma ini juga, norma lebih mudah diterima secara luar sehingga aktor lebih mudah untuk beraksi di internal.

Namun dalam tahap ini, perlu diketahui bahwa karena populasi norma dalam hal ini adalah negara yang berbeda-beda sehingga akan membawa ke alur dimana pihak-pihak merasa tekanan yang bersumber dari internasional itu sendiri sehingga mau tidak mau norma tersebut seakan-akan sebagai kewajiban untuk diikuti. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan legitimasi internasional serta harga diri.

Tahap ketiga yaitu *Internalization*. Saat *norm cascades* berada di posisi tertinggi, norma lebih mudah diterima secara luas sehingga aktor lebih mudah untuk diinternalisasi. Peran seorang profesional dianggap sangat bermain dalam keadaan ini yaitu untuk memperkuat internalisasi norma tersebut. Peran tersebut yaitu

dengan menginternalisasinya nilai-nilai tersebut ke antar anggota-anggota atau individu-individu lainnya. Dalam tulisan tersebut penulis memberi contoh seperti misalnya tentara dibuat untuk mengorbankan hidupnya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan tertentu berdasarkan tujuan strategi yang dibuat. Dalam tulisan tersebut juga menganggap bahwa organisasi internasional berperan penting dalam perkembangan norma tersebut yang dapat dilihat dari pembuatan keputusan. Untuk itu, kebiasaan profesional atau aktor memiliki peranan yang cukup penting untuk menginternalisasi suatu norma.



Gambar 1.1. : Skema Teori Norma (Finnemore & Sikkink, 1998, hal. 887-917).

Pada penulisan skripsi ini, penulis akan menganalisa penelitian ini menggunakan Teori Norma tahap kedua yaitu *norm cascades* dan tahap ketiga yaitu *internalization* sebagai variabel dari penelitian ini. *Norm cascades* akan digunakan penulis dalam menggambarkan peristiwa yang terjadi di Jepang terkait pengaruh narasi-narasi internasional terhadap norma kesetaraan. Dan *internalization* akan digunakan dalam mengamati bagaimana proses internalisasi norma kesetaraan gender di negara tersebut karena seperti yang telah dituliskan di latar belakang bahwa tradisional Jepang itu sendiri tidak membolehkan perempuan untuk masuk ke ranah politik, hanya diperbolehkan mengurus anak sedangkan di pemerintahan Shinzo Abe menjadi penggiat pemberdayaan perempuan dengan berusaha untuk memberikan ruang gerak untuk perempuan dalam bidang perekonomian. Sehingga seperti yang telah dipaparkan di latar belakang bahwa isu feminisme ini sangat kompleks di Jepang karena bersinggungan dengan zaman tradisional Jepang.

Penulis tidak menggunakan *norm emergence* dalam menganalisa penelitian karena dalam penelitian ini penulis tidak melakukan analisa terkait bagaimana norma kesetaraan gender muncul pertama kali di dunia atau siapa yang pertama kali mencetuskan norma kesetaraan gender. Namun penelitian ini dimulai dari gagasan norma kesetaraan gender yang diadopsi oleh internasional yang kemudian disebar ke negara-negara lainnya lalu setiap negara-negara anggota yang menyetujui gagasan tersebut yaitu dengan menanda tangani dan meratifikasi wajib mengimplementasikan di negaranya masing-masing serta memberikan laporan perkembangannya di pertemuan yang ditentukan.

Penulis akan menganalisa dengan melihat dari dua sisi. Sisi pertama adalah hukum internasional terkait perempuan yang telah ditanda tangan dan ratifikasi oleh

Jepang. Sisi kedua yaitu peran negara dan individu yang mana dalam hal ini bisa seperti agen-agen atau individu yang menginternalisasi norma kesetaraan gender dan membawa perubahan terkait isu feminisme di Jepang.

1.7 Tinjauan Pustaka

Mengenai kondisi ketimpangan gender perempuan di Jepang buku dari Naoko Takemaru yang berjudul “*Women in the Language and Society of Japan: The Linguistic Roots of Bias*” (Takemaru, 1964, hal. 3-11), mulai pada tahun 1970, para ilmuwan feminisme melakukan riset bahwa perempuan dewasa (*Onna*) pada khususnya memiliki konotasi negatif dibandingkan laki-laki dewasa (*Otokko*). Konotasi tersebut seperti “*Onna san nin yoreba kashimashii*” yang berarti bahwa tiga perempuan yang bersama, mereka membuat kegaduhan. “*onna no asajie*” artinya perempuan yang pola pikirnya buruk/dangkal. “*Medoki*” artinya masanya perempuan, masa yang tidak beruntung. “*Odoki*” artinya masanya laki-laki, masa yang beruntung. Melihat dari kalimat-kalimat tersebut melitinkan bahwa perempuan dilihat sebagai makhluk yang rendah. Sistem Patriarki ini mulai menyebar ditandai dengan adanya gagasan dari kepercayaan agama yang pada saat itu adalah Budhis dan Shinto, “laki-laki adalah superior dan perempuan adalah inferior” (*Danson jobi*). Gagasan tersebut terserap ke semua kalangan kelas sosial saat Era Meiji (1868-1912) ketika Japanese Civil Code 1898 dilegitimasi tentang sistem keluarga dan rumah tangga (*ie system*) dimana sistem tersebut berasal dari *Samurai* (Prajurit Jepang) di Era Kamakura (1185-1333) dan Era Edo (1603-1867). Dan mulai dari hal tersebut, sistem patriarki ini terlihat dalam mengatur wewenangan anggota keluarga dimana anak laki-laki tertua menjadi kepala

keluarga, lalu untuk menjaga keturunannya anak tersebut selain mendapat warisan properti juga mendapat wewenang absolut atas anggota keluarga. Peristiwa ini menggambarkan ketidaksetaraan gender yang ekstrim karena mengunggulkan salah satu gender saja yaitu laki-laki.

Hal ini didukung oleh tulisan dalam buku “*Feminism and Migration: Cross-Cultural Engagements*” (Bonifacio, 2012, hal. 92-93) mengatakan bahwa stereotipe pada perempuan di Jepang masih jauh dari rasa aman karena melihat peristiwa ibu tunggal di Jepang yang dianggap gagal oleh masyarakat Jepang dalam membina pernikahannya dan mengalami masalah finansial. Buku tersebut mencoba membandingkan dengan Australia yang justru lingkungannya bebas dari sistem patriarki dan masyarakat Jepang dirasa lebih kaku dalam isu gender dibandingkan Australia.

Yang menjadi masalah dalam sistem patriarki di Jepang adalah ketidakpuasan terhadap perempuan. Walaupun semakin banyak perempuan yang menerima keadaan bahwa peran perempuan sebagai ibu rumah tangga akan tetapi yang menolak hal tersebut meningkat sehingga tidak bisa kita asumsikan bahwa semua perempuan setuju akan hal tersebut. ‘Keharusan’ seorang perempuan untuk menjadi ibu rumah tangga menjadi bagian dari karakteristik sistem patriarki karena melihat seorang ibu memiliki waktu penuh untuk mengasuh anak dipandang sebagai sebuah kasih sayang. Sistem patriarki ini jika kita komparasikan dengan negara-negara lain seperti Amerika Serikat, sepertinya sebab dari sistem patriarki ini bukanlah agama. (Sechiyama, 2013, hal. 133).

Dalam tulisan “*Redefining the "Women's Movement" in Modern Japan*” oleh Allison Elizabeth Kennington menuliskan bahwa *The New Woman Association* merupakan pencetus pertama terhadap perempuan untuk mendapatkan hak pilih, peristiwa tersebut memperlihatkan bahwa Asosiasi tersebut peduli akan isu ini dan berusaha untuk mengeliminasi bentuk-bentuk yang seharusnya bisa didapatkan oleh perempuan. Dalam hal ini, Asosiasi tersebut dapat diklasifikasikan sebagai gerakan perempuan pertama di Jepang yang membahas isu pengertian politik Barat (Kennington, 2013, hal. 4).

Pada tulisan yang berjudul “*The Quiet Revolution: Japanese Women Working Around The Law*” (Miller, 2003, hal. 163-164) bahwa EEOL (*Equal Employment Opportunity Law*) 1985 dibuat dalam merespon peristiwa diskriminasi terhadap perempuan di Jepang namun EEOL 1985 menuai respon akan ketidakpuasan karena dianggap belum mampu untuk digunakan dalam menyelesaikan masalah tersebut sehingga perlu adanya evaluasi. Pada tahun 1997, EEOL di revisi sehingga dirasa dapat mendatangkan peluang kepada perempuan dalam kesempatan bekerja.

Dalam tulisan “*Women in the Workplace: Sexual Discrimination in Japan*” oleh Kelly Barret (Barrett, 2004, hal. 1) disebutkan bahwa untuk merespon kritik terkait budaya ketidaksetaraan gender di tempat kerja yang telah terjadi sejak Era Meiji, pemerintah meloloskan EEOL 1997 yang dibuat untuk mengurangi diskriminasi terhadap gender di tempat kerja seperti dalam penyeleksian, posisi, tugas dari pekerjaan pekerja.

Melihat hambatan dan tantangan yang terjadi pada perempuan, dalam buku “*Current Perspectives on Asian Women in Leadership: A Cross-Cultural Analysis*”

mengatakan bahwa dalam kebijakan pemerintah, pemerintahan Shinzo Abe mendukung partisipasi perempuan untuk menjadi pemimpin di ketenagakerjaan secara agresif. Tahun 2013, Abe mengupayakan pemberdayaan perempuan yang bertujuan untuk meningkatkan pemimpin perempuan sebanyak 30% pada tahun 2020. Walaupun dalam jangka panjang nanti jumlah pemimpin dalam tenaga kerja perempuan diprediksikan akan meningkat tetapi jumlahnya akan tetap lebih sedikit jika dibandingkan dengan negara lainnya (Cho, Sun, Ghosh, & McLean, 2017, hal. 73-74).

Yang menjadi pertimbangan Jepang untuk melibatkan perempuan dalam bidang pekerjaan termasuk ekonomi dan politik karena pekerja di Jepang terlihat tidak stabil. Perubahan jabatan perempuan di Jepang menjadi ancaman yang serius sehingga ide feminis diperlukan dalam hal ini. EEOL merupakan jaminan untuk perempuan Jepang agar mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama (Aronsson, 2015, hal. 1).

Representasi perempuan di politik sudah meningkat hal ini dilihat dari presentase tahun 2012 yang mana tahun tersebut tahun diperkenalkannya *womenomics* hingga 2014 yang meningkat hingga 1.45%. Peningkatan tersebut masih tergolong rendah. Penyebab peningkatan yang rendah itu dapat terjadi karena masih adanya hambatan seperti pernikahan, seorang ibu harus memberikan waktu penuh untuk merawat anak, seorang anak hingga umur 3 tahun perlu untuk diasuh di rumah (Hasunuma, 2017, hal. 21-22).

Dalam penelitian skripsi yang berjudul "*Women and Work in Contemporary Japan: Deconstructing The "Crisis" of the Gender Order*" oleh Lillian Mai,

menjelaskan bahwa di Jepang memiliki sifat maskulin yang mempengaruhi seperti istilah *Sarariiman* (laki-laki yang bergaji) dan *Daikokubashira* (laki-laki yang bergaji sebagai pencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga) (Mai, 2007, hal. 30). Norma hegemoni maskulin mulai masuk saat Era Meiji dan mempengaruhi tingkat derajat laki-laki di Jepang yang dibuktikan dengan adanya dua istilah tersebut. Istilah tersebut kemudian dianggap berhasil dan dipercaya masyarakat sehingga munculah keresahan isu gender karena menghambat perkembangan pihak lainnya (Mai, 2007, hal. 47-48). Perempuan di Jepang biasanya akan keluar dari kantor ketika akan menikah dan akan kembali bekerja setelah anak mereka sudah di umur-umur anak sekolah (Mai, 2007, hal. 53). Keresahan akan ketidaksetaraan gender dan terutama pada isu populasi orang tua di Jepang pernah menjadi fokus Perdana Menteri Hashimoto Ryutaro, sehingga Hashimoto ingin mereformasi keadaan tersebut sesuai dengan laporan “Vision of Gender Equality: Creating New Values for the 21st Century” tahun 1996, lalu diubah menjadi “*The National Plan of Action for Promotion of a Gender-Equal Society by the Year 2000*” di bawah Dewan Kesetaraan Gender. Selain adanya EEOL, Jepang juga memiliki *Child Care and Family Care Leave Law* (CCFCLL) tahun 1995, *Part-time Work Law* (PTWL) tahun 1993 (Mai, 2007, hal. 67). Dengan adanya berbagai hukum untuk melindungi hak perempuan di Jepang menandakan bahwa hak perempuan sulit diakses oleh perempuan Jepang dengan melihat peristiwa masuknya norma hegemoni maskulin yang menandakan mengapa perempuan lebih sulit untuk berkegiatan seperti bekerja dibanding laki-laki karena dominasi dari dua istilah tersebut yaitu *Sarariiman* dan *Daikokubashira*.

Melihat dari penelitian-penelitian yang sudah ada, penulis ingin mencoba membahas terkait norma kesetaraan gender ini terinternalisasi di Jepang dalam periode 1990-2017 dan penelitian ini belum ada yang membahas sebelumnya.

1.8 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif yang mana untuk memahami serta menafsirkan dalam sosial seperti sebuah peristiwa interaksi dan perilaku yang sedang diamati. Dalam penelitian ini membantu penulis untuk memahami peristiwa masuknya gagasan norma kesetaraan gender di internasional dan Jepang. Data-data yang diperoleh sebagai sumber dapat berupa kata-kata dan gambar, tidak berupa angka-angka sehingga lebih bersifat deskriptif atau naratif, akan tetapi tidak menutup kemungkinan adanya data berupa angka atau tabel namun biasanya tetap bersifat deskriptif. Menurut John W. Creswell bahwa penelitian dalam kualitatif memiliki struktur kerangka yang fleksibel. Dan juga menurut Norman K. Denzim dan Yvonna S. Lincoln pengumpulan data kualitatif berupa empiris yaitu seperti studi kasus, pengalaman personal, sejarah, observasi, wawancara, cerita kehidupan (Bakry, 2016, hal. 14-20).

1.8.1 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah gagasan norma kesetaraan gender yang dapat masuk ke negara sistem patriarki yaitu Jepang, pandangan dan perilaku masyarakat Jepang akan sistem patriarki, hal-hal yang terjadi pada perempuan terkait hak sebagai pekerja, berkeluarga, ketidaksetaraan gender yang terjadi di Jepang serta efek dan respon pemerintah maupun internasional terhadap

ketidaksetaraan tersebut, narasi-narasi internasional tentang hak perempuan yang telah ditanda tangan dan ratifikasi oleh Jepang, agen-agen perubahan terkait isu feminisme di Jepang karena hal tersebut dirasa dapat membantu penulis untuk mengetahui proses internalisasi isu ini ke Jepang serta melihat bagaimana perkembangan isu tersebut di Jepang sehingga gagasan norma kesetaraan gender bisa masuk ke Jepang serta adanya istilah *Womenomics* di Jepang.

1.8.2 Alat Pengumpul Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data sekunder. Data sekunder tersebut merupakan data yang diperoleh dari orang kedua, data tersebut dapat berupa seperti buku dan data dokumen yang bersumber dari internet seperti website, literatur, laporan, majalah, buletin, jurnal yang bersumber dari internet seperti tandfonline.com, proquest.com, dan lainnya. Data ini juga bisa berupa dokumenter karena sumber data tersebut diperoleh dari grafik, catatan resmi, dokumen, peta. Untuk mempertimbangkan data yang diperoleh adalah data yang baik, kategori data yang baik yaitu (Waluya, 2007, hal. 79) :

1. Objektif, sesuai atau apa adanya dengan aslinya
2. Relevan, sesuai dengan isu yang ingin diselesaikan atau analisa
3. Populasi dan sampel dapat merepresentasikan data yang ingin dijelaskan
4. Terbaru, pastikan data yang diperoleh masih berlaku

1.8.3 Proses Penelitian

Dalam mengawali penelitian dengan metode kualitatif ini, tahap pertama yaitu konseptualisasi masalah yaitu dengan mempertanyakan masalah tersebut

dengan pertanyaan dasar sesuai dengan yang terjadi. Dalam tahap konseptualisasi ini dapat menentukan langkah-langkah selanjutnya dengan teliti agar tidak terjadi kesalahan pada tiap tahap-tahap berikutnya. Tahap kedua, menuliskan pertanyaan penelitian dan memiliki hipotesa awal dalam penelitian ini sebagai jawaban sementara sebelum diteliti. Setelah itu juga menuliskan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Tahap ketiga, menentukan teori atau kerangka konsep untuk menganalisa permasalahan tersebut. Hal tersebut bertujuan agar menghasilkan analisa yang teoritis. Jika sudah mengetahui akan menggunakan teori yang mana maka peneliti akan lebih mudah merumuskan data-data yang seperti apa yang diperlukan dalam penelitian ini. Tahap keempat, telah mengetahui tempat dimana untuk mengambil data-data keperluan penelitian dan strategi dalam pengumpulannya. Tahap kelima, merumuskan bagaimana agar data tersebut diperoleh. Misalnya dengan melakukan wawancara, menyebarkan kuisioner, dan lain-lain. Tahap keenam, pengumpulan data. Yang dimaksud dalam tahap ini adalah tinjauan pustaka untuk memastikan data yang digunakan valid serta untuk melihat penelitian yang sudah dilakukan. Tahap ketujuh, pengolahan data. Data yang telah diperoleh mulai diolah dengan dianalisa. Tahap kedelapan, analisa dan interpretasi hasil penelitian. Setelah itu hasil penelitian tersebut ditulis dengan menjawab juga pertanyaan penelitian yang telah dibuat di tahap sebelumnya (Gulo, 2000, hal. 27-30).

BAB II

NORMA KESETARAAN GENDER DI JEPANG

Dengan melihat Jepang yang menerapkan sistem patriarki, hal tersebut sangat begitu terasa bila menghubungkannya dengan kesetaraan gender karena kedua hal tersebut bersifat bertolak belakang. Akan tetapi, sistem patriarki ini membuat perempuan bersifat lebih mandiri dalam finansial dan pribadi yang mandiri. Misalnya adalah istri yang pandai mengatur keuangan keluarga karena penghasilan dari suami keseluruhan dikelola oleh istri, peristiwa tersebut membuat masyarakat terkesan akan peran istri karena mampu mengelola semua penghasilan keluarga mereka hingga cukup (Marshall, 2017, hal. 7).

Tradisional Jepang yang terus menerus melegitimasi ketidaksetaraan gender membuat perempuan Jepang mendapatkan beberapa hambatan yang menempatkan Jepang berada di urutan bawah diantara negara-negara maju lainnya. Penyebabnya adalah manajemen kesetaraan gender yang buruk. Oleh karena itu, Jepang menjadi perhatian internasional seperti *UN's Gender Inequality Index*, *Social Watch's Gender Equity Index*, and *the World Economic Forum's Gender Gap Index*. Namun dikatakan bahwa perempuan Jepang mendapatkan urutan tertinggi dalam hal pendidikan, kemandirian finansial, pribadi yang mandiri, kesehatan, kematian bayi yang rendah (Marshall, 2017, hal. 1).

Peristiwa transformasi ekonomi Jepang di tahun 1990-an mengakibatkan perubahan terhadap urbanisasi, modernisasi, dan industrialisasi. Perubahan-perubahan tersebut diantaranya, populasi orang tua yang tinggi dan tingkat kesuburan yang rendah. Kedua perubahan tersebut membawa pengaruh pada

pencegahan masalah kesetaraan gender. Permasalahan lainnya di ranah rumah tangga meliputi reproduksi, pendidikan, pekerjaan yang mana masalah-masalah tersebut juga berhubungan antara aktivitas pribadi dengan catatan populasi publik atau pengumpulan data nasional (Marshall, 2017, hal. 3).

Kondisi populasi Jepang memiliki jumlah populasi orang tua yang tinggi diiringi dengan tingkat kesuburan yang rendah merupakan keadaan yang sudah terjadi semenjak Era Meiji tahun 1868. Hal tersebut membawa dampak yang mempengaruhi keadaan negara. Negara yang memiliki jumlah angka pemuda lebih sedikit dapat membuat masyarakat memiliki sifat pesimisme serta rendahnya kesadaran masyarakat akan nilai-nilai kemanusiaan. Peristiwa penurunan jumlah populasi ini sudah terjadi di depan mata Jepang, padahal peristiwa ini dapat mengantarkan Jepang kepada seberapa besar kekuatan suatu bangsa, ekonomi, dan standar hidup. Sehingga, dengan keadaan yang seperti itu Jepang akan menjadi negara yang berisi populasi mayoritas orang tua (Funabashi, 2018, hal. 1).

Penurunan jumlah angka populasi menjadi sesuatu yang sensitif untuk dibahas dikalangan individu karena pernikahan, melahirkan, mengasuh anak merupakan pilihan hidup masing-masing individu. Sehingga hal tersebut bisa memperlambat penyelesaian masalah jumlah angka populasi, namun jika masalah ini dibiarkan berlarut-larut maka akibat yang disebabkan oleh masalah ini akan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan masalah ini (Funabashi, 2018, hal. 100).

Dengan begitu, untuk mengatasi permasalahan yang terjadi ini diperlukan usaha pemerintah untuk membuat kebijakan untuk meningkatkan jumlah angka populasi

yang diiringi dengan meningkatkan standar hidup masyarakat. Kebijakan tersebut haruslah signifikan dan berkelanjutan di tiap-tiap pergantian pemerintahan agar perubahan tersebut dapat tercapai sesuai dengan waktunya (Funabashi, 2018, hal. 2).

Perempuan yang belum menikah menjadi suatu kebiasaan di Jepang. Perempuan yang memiliki kualitas edukasi yang baik, kesejahteraan ekonominya juga baik sehingga perempuan Jepang akan memilih untuk tidak menikah karena kesejahteraan seorang perempuan dilihat dari tingkat edukasi serta penghasilannya. Dengan kondisi tersebut perempuan biasanya menghindari pernikahan karena kehidupan pernikahan di Jepang yang masih berdasarkan tradisional perihal peran antara suami dan istri dalam rumah tangga sehingga dapat dikatakan bahwa pembagian peran gender di Jepang masih asimetris. Namun disisi lain, suami mengingankan istrinya untuk tidak bekerja agar bisa merawat anak mereka (Fukuda, 2013, hal. 107-116).

Berlandaskan pada penjelasan yang telah dibangun dalam latar belakang dan landasan konseptual pada bab sebelumnya. Pada bab ini, penelitian ini akan berupaya melihat bagaimana kebijakan isu kesetaraan gender dalam ekonomi dan politik Jepang. Pembahasan bab ini akan dibagi menjadi tiga bagian. Bagian pertama akan menjelaskan mengenai norma kesetaraan gender tahun 1990-2012 di Jepang. Bagian kedua bab ini akan menjelaskan mengenai norma kesetaraan gender 2012-2017 di Jepang. Bagian ketiga bab ini akan menjelaskan mengenai krisis ekonomi dan kesetaraan gender di Jepang.

2.1 Norma Kesetaraan Gender Tahun 1990-2012

Sejak Perang Dunia II usai, tingkat partisipasi pekerja perempuan mulai meningkat. Namun, karena sistem tradisional Jepang yaitu sistem patriarki menyebabkan perempuan mengalami hambatan-hambatan sehingga perempuan memiliki keterbatasan dalam berbagai hal. Keberadaan perempuan di perusahaan mengalami diskriminasi (Marfording, 1996, hal. 335).

Pada saat pemerintahan Perdana Menteri Junichiro Koizumi, ia memiliki rencana untuk melakukan revisi terkait *the Imperial House Law and the right of succession*. Hal tersebut dilatar belakangi oleh menantu dari kaisar yaitu Ratu Kiko yang sedang hamil anak ketiga. Kehamilan Ratu Kiko menjadi suatu penentuan apakah *the Imperial House Law and the right of succession* perlu di revisi seperti yang dicanangkan oleh Koizumi atau tidak. Ratu Kiko adalah istri dari Raja Akishino, mereka telah memiliki dua anak perempuan, sehingga di kehamilan yang ketiga ini pemerintah mempersiapkan kemungkinan apabila anak ketiga dari raja dan ratu adalah perempuan, karena dikhawatirkan terkait penerus tahta yang dimana tahta tersebut diberikan kepada anak laki-laki (Curtin, 2006, hal. 1-2).

Hal ini juga berkaitan dengan sistem kerajaan yang menuai kritik sehingga merasa perlu adanya evaluasi untuk memperbaiki kelemahan dari sistem dipakai kerajaan, kritik tersebut mempunyai maksud untuk menghapus sistem monarki konstitusional karena dianggap sistem tersebut sudah tidak sesuai zaman dan dikhawatirkan fungsi dari sistem tersebut tidak maksimal. Dengan menggunakan sistem monarki konstitusional, Jepang akan kesulitan untuk menerapkan kesetaraan gender di negaranya (Curtin, 2006, hal. 1).

Karena ketidaksetaraan gender yang terjadi di domestik terkait pekerja perempuan, Jepang juga mengalami tekanan-tekanan yang berasal dari internasional. Karena melihat domestik Jepang sebagai negara yang maju namun belum bisa menangani ketidaksetaraan gender antara hak perempuan dan laki-laki. Sehingga pada akhirnya Jepang menandatangani CEDAW di tahun 1990 (Marfording, 1996, hal. 337). Untuk memperbaiki keadaan tersebut, pada tahun 2002 bersama *the Headquarters for the Promotion of Gender Equality* dan pemerintah mengadakan “*Gender Equality Forum*” untuk mengumpulkan perwakilan aktor meliputi semua sektor masyarakat seperti organisasi, lembaga publik dan swasta untuk bersama-sama mencapai tujuan dari forum tersebut (Gender Equality Bureau Cabinet Office 2006).

Jepang berinisiasi membuat pertemuan tentang Menuju Kesetaraan Gender di Asia Timur. Pertemuan ini dipimpin oleh Dr. Kuniko Inoguchi, Menteri Kesetaraan Gender dan Urusan Sosial Jepang. Pertemuan tersebut dihadiri enam belas negara, empat belas peserta tingkat menteri, dan dua organisasi internasional. Pertemuan tersebut bertujuan sebagai forum diskusi dan memberikan informasi negara anggota terkait perkembangan kesetaraan gender. Pertemuan tersebut diadakan di Tokyo pada tanggal 30 Juni-1 Juli 2006 (Gender Equality Bureau Cabinet Office).

Sub bab ini akan terbagi menjadi dua, yaitu bagian pertama akan memamparkan mengenai kondisi perempuan di bidang ekonomi Jepang tahun 1990-2012. Kemudian bagian kedua akan lebih fokus menjelaskan mengenai kondisi perempuan di bidang politik Jepang tahun 1990-2012.

2.1.1 Kondisi Perempuan di Bidang Ekonomi Jepang Tahun 1990-2012

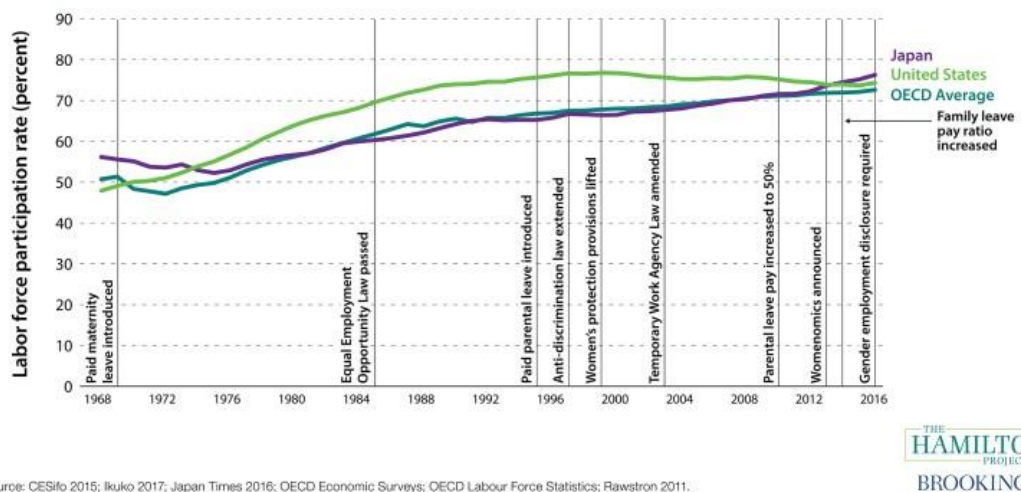
Perempuan yang bekerja di sektor swasta memiliki kesempatan kembali bekerja lebih sedikit ketika setelah melahirkan. Dengan meninjau peristiwa tersebut, perlu adanya kebijakan untuk pekerja yang lebih fleksibel untuk pekerja yang berkeluarga. Namun hal ini sulit diterapkan pada tingkat ekonomi makro untuk membuat keadaan lebih baik terhadap seorang ibu yang bekerja (Rosenbluth, 2007, hal. 43).

Upah yang didapatkan perempuan yang bekerja lebih sedikit jumlahnya dibandingkan pekerja laki-laki, karena ada perusahaan-perusahaan yang tidak mau membayar upah perempuan setara jumlahnya dengan laki-laki, walaupun laki-laki dan perempuan tersebut bekerja dan mempunyai jabatan yang sama. Selain berdasarkan gender, tak jarang dibedakan berdasarkan usia dan sudah berapa lama bekerja, namun tidak dibedakan berdasarkan kinerja para pekerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwa pekerja perempuan mengalami kerugian-kerugian yang seharusnya hal ini bisa diatasi dengan memberikan peraturan yang membuat perempuan tidak mengalami kerugian seperti hal-hal tersebut (Marfording, 1996, hal. 335-337).

Perempuan yang sudah menikah dan kembali bekerja setelah membesarkan anaknya biasanya karena ingin memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dalam artian bahwa perempuan yang kembali bekerja bukan untuk urusan karirnya akan tetapi untuk urusan ekonomi. Jika perempuan tersebut memiliki penghasilan lebih tinggi dan diberikan kesempatan pekerjaan yang baik, maka hal tersebut membantu mereka untuk tetap nyaman dalam bekerja serta dapat meringankan biaya melahirkan (Rosenbluth, 2007, hal. 54).

FIGURE 6.

Prime-age Women's Labor Force Participation and Selected Japanese Policy Developments, 1968–2016



Source: CESifo 2015; Ikuko 2017; Japan Times 2016; OECD Economic Surveys; OECD Labour Force Statistics; Rawstron 2011.

THE HAMILTON PROJECT
BROOKINGS

Gambar 2.1.1 Partisipasi Pekerja Perempuan dan Kebijakan Pengembangan Terpilih
(Shambaugh, Nunn, & Portman, 2017)

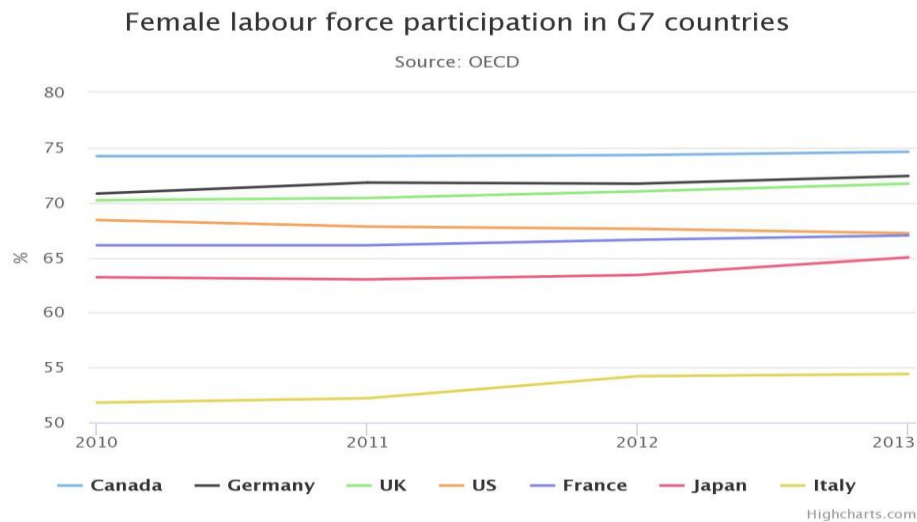
Berdasarkan grafik *The Hamilton Project* menggambarkan bahwa partisipasi pekerja perempuan di Jepang saat ini terus mengalami pertumbuhan. Namun pada tahun 2000, tingkat partisipasi pekerja perempuan Jepang hanya 66,5 persen, di bawah rata-rata OECD. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor seperti ekonomi, kebijakan, dan demografi. Terlihat dalam grafik bahwa partisipasi perempuan Jepang berada di posisi lebih tinggi, namun hal tersebut bukanlah penentu dari kesejahteraan ekonomi. Realitanya, perempuan lebih banyak yang bekerja sebagai pekerja paruh waktu dan non-reguler (Shambaugh, Nunn, & Portman, 2017). Dan perlu kita ketahui bahwa pekerja paruh waktu merupakan upaya dari perusahaan untuk meminimalisasi pengeluaran untuk menggaji pekerja (Abe N. , Japan's Shrinking Economy, 2010).

2.1.2 Kondisi Perempuan Di Bidang Politik Tahun 1990-2012

Jepang mulai memberi hak pilih pada perempuan mulai tahun 1946, sehingga mulai dari tahun tersebut menandakan bahwa peran perempuan sudah mulai

dipikirkan dari tahun tersebut dan perempuan yang berpartisipasi dalam politik sudah mulai meningkat akan tetapi yang perlu kita tekankan adalah representasi perempuan Jepang di bidang politik apakah sudah seimbang atau belum (Eto, 2010, hal. 177-178).

Jepang menempati posisi ke 165 dari 193 negara terkait jumlah perempuan yang berpartisipasi di pemerintahan. Menurut Matsui, pekerja perempuan diperlukan untuk partisipasi di ranah politik (Rich, Japan Ranks Low in Female Lawmakers. An Election Won't Change That., 2017).



Gambar 2.1.2: Partisipasi Pekerja Perempuan di Negara-Negara G7 (Rich, Japan Ranks Low in Female Lawmakers. An Election Won't Change That, 2017).

Sistem tradisional Jepang menyebabkan perempuan menjadi terhambat untuk memiliki kesempatan berpartisipasi ke dalam ranah politik, peristiwa tersebut juga menyebabkan perempuan menjadi tidak percaya diri untuk mendapatkan kesempatan ke dalam ranah politik. Jika dibandingkan di ranah politik, perempuan Jepang lebih banyak terlibat di pembangunan sosial ekonomi karena ranah politik biasanya didominasi oleh laki-laki (Iwanaga, 2008, hal. 123). Ranah politik juga dianggap sebagai “bisnis laki-laki” karena dominasi tersebut (Eto, 2010, hal. 182).

Dengan situasi politik domestik yang seperti itu, sehingga internasional yaitu PBB harus mengambil andil secara aktif untuk menghilangkan hambatan-hambatan yang menyebabkan ketidaksetaraan gender dan mendorong negara tersebut untuk menciptakan representasi perempuan yang ideal (Eto, 2010, hal. 189-190).

Pakar politik mengatakan bahwa sulit untuk menemukan cukup banyak perempuan untuk bekerja di tempat kerja walaupun kualitas pendidikan perempuan setara atau sama dengan pekerja laki-laki. Mereka yang memiliki potensi kepemimpinan kemungkinan tidak akan meninggalkan tempat kerja mereka karena apa yang telah mereka lakukan yaitu berjuang dengan sangat keras untuk maju di tempat kerjanya (Rich, 2017).

Hambatan perempuan untuk mencari suara dalam pemilihan di politik juga menjadi terhalang karena beredarnya stereotipe gender terhadap pemimpin perempuan di Jepang. Dalam memilih, pemilih cenderung lebih mempertimbangkan gender kandidat-kandidatnya dibandingkan karakter personal dari kandidat-kandidatnya. Karena menurut pemilih, perempuan tidak masuk dalam kualifikasi untuk berpolitik. Individu yang bersifat maskulin yaitu dimiliki oleh laki-laki dipercaya bisa lebih tegas serta perempuan dikenal sering melakukan politik uang dan korupsi (Iwanaga, 2008, hal. 124-125).

Bekerja di bidang pemerintah memiliki peluang menguntungkan terhadap perempuan setelah melahirkan karena tunjangan yang diberikan lebih baik serta perlakuan terkait kesetaraan gender lebih diperhatikan dalam kebijakan ketenagakerjaan (Rosenbluth, 2007, hal. 43).

Pada tahun 2003, Koizumi sebelumnya pernah berupaya untuk menargetkan sebanyak 30 persen partisipasi perempuan untuk pertama kalinya. Di tahun 2006,

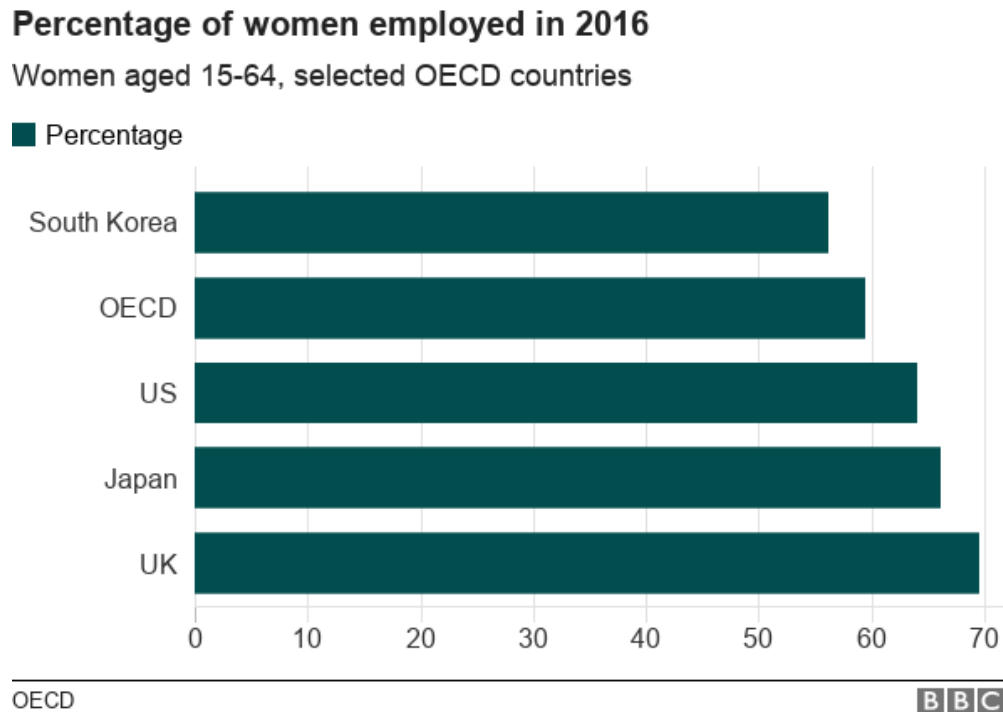
telah membuat sebuah kemajuan sebelum Koizumi meninggalkan jabatannya yaitu telah merekonstruksi sistem kesetaraan gender yang berkelanjutan di dalam parlemen (Solomon, 2016).

Di atas telah dipaparkan mengenai peristiwa kesetaraan gender yang telah terjadi di Jepang tahun 1990-2012 yang mengalami peningkatan partisipasi perempuan saat periode Perdana Menteri Junichiro Koizumi di tahun 2003 dan mendapat hasil yang baik di tahun 2006. Perempuan di Jepang terhambat untuk bekerja dikarenakan adanya stereotipe terhadap perempuan sebagai pengurus rumah. Kemudian, kualitas edukasi suami akan mempengaruhi penentuan istri untuk dapat lanjut kerja, hal tersebut dilihat dari jika suaminya sudah memiliki kualitas edukasi yang baik serta pekerjaan yang baik maka istri yang akan mengurus rumah dan istri yang lanjut bekerja bukan semata-mata karena mengejar karirnya akan tetapi untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. Selain itu keterlibatan perempuan dalam politik yang menjadi minoritas.

2.2 Norma Kesetaraan gender Tahun 2012-2017

Perdana Menteri Shinzo Abe berusaha untuk memberikan transformasi yang membuat perempuan memiliki kesempatan bekerja sehingga mereka dapat meraih kembali kesempatan untuk memanfaatkan potensi yang ada. Pada pemerintahan Abe tahun 2012, jumlah perempuan yang kembali bekerja meningkat sehingga hal tersebut memenuhi keinginan pemerintah untuk meningkatkan partisipasi perempuan (Foreign Policy). Mulai dari tahun 2012 jumlah partisipasi perempuan di Jepang mengalahkan Amerika Serikat hingga tahun 2016 menurut OECD, jumlah partisipasi perempuan sudah diatas rata-rata negara yakni 59,4 persen

sedangkan Jepang telah mencapai 66,1 persen (BBC News Reality Check Team, 2018).



Gambar 2.2: Persentasi Pekerja Perempuan Tahun 2016 (*Reality Check Team, 2018*).

Untuk meningkatkan ekonomi Jepang, seperti yang sudah disebutkan sebelumnya bahwa Jepang berencana memfasilitasi pekerja yang memiliki anak terutama seorang ibu yang baru saja melahirkan anak pertamanya juga hal yang ingin dicapai yakni 30 persen posisi pemimpin diduduki oleh perempuan agar dapat terealisasi hingga di tahun 2020. Hal tersebut merupakan upaya pemerintah untuk mengubah kebiasaan dan pola pikir masyarakat mengenai sistem tradisional gender yang mana hal tersebut juga mencakup ke dalam perpolitikan negara (Mie, Ayako;).

Pengadaan jumlah kuota untuk perempuan yang menempati posisi dalam politik mendapatkan respon positif dari beberapa anggota parlemen karena untuk

mencapai peningkatan jumlah partisipasi perempuan dalam politik, akan tetapi rencana tersebut gagal di tahun 2016 lalu di tahun 2017 diajukan kembali di rancangan undang-undang namun dalam bentuk yang berbeda, untuk memenuhi jumlah partisipasi tersebut diperlukan peran partai-partai untuk memilih kandidat perempuan dan laki-laki dengan jumlah yang sama rata (Mie, Ayako;).

Dalam kabinet Abe sendiri, hanya ada dua perempuan yang menjadi anggota di kabinetnya yaitu Seiko Noda dan Yoko Kamikawa. Di anggota parlemen yang berjumlah 465 anggota, anggota perempuannya hanya 47 orang. Dari negara-negara G8 (*Group of Eight*), posisi Jepang termasuk terendah jika dibandingkan dengan negara-negara seperti Indonesia, Tiongkok dan Korea Selatan (BBC News Reality Check Team, 2018).

2.2.1 *Abenomics*

Abenomics merupakan program kebijakan fiskal dan moneter di era pemerintahan Shinzo Abe periode kedua. Melihat fokus pemerintahan Abe yang bersifat feminisme yaitu menginginkan perempuan untuk berpartisipasi kembali dalam bekerja, akan tetapi tidak terlalu memfokuskan ke bagian pekerjaan ranah politik. Padahal jika dilihat dari CEDAW, tidak ada alasan untuk terjadinya peristiwa segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Namun untuk mengatasi peristiwa pekerja di dalam ranah politik, menurut Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan, Kesejahteraan bahwa adanya minimal usaha atau Batasan terhadap pemerintah untuk mengatasi ketidaksetaraan gender di ranah politik (Dalton, 2015).

Abenomics merupakan paket kebijakan ekonomi yang dibuat sejak tahun 2013. Yang menjadi fokus perhatian dalam kebijakan ini disebut tiga “panah kebijakan” yang terdiri dari kebijakan moneter yang agresif, kebijakan fiskal yang fleksibel, dan strategi pertumbuhan termasuk reformasi struktural. *Abenomics* bertujuan untuk menghidupkan kembali perekonomian Jepang. Program *Abenomics* terdapat empat poin yaitu:

1. *Boost productivity*

Dalam poin ini meliputi mengubah budaya dalam bekerja yang lebih fleksibel yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Poin ini juga berusaha untuk mengeleminasi adanya kesenjangan dalam upah antara pekerja reguler dan non reguler sehingga mencoba menerapkan *equal pay for equal work*. Selain itu mendukung individu yang ingin kembali dari cuti, biasanya dialami oleh perempuan karena untuk mencegah adanya pekerja yang meninggalkan pekerjaan. Peningkatkan tunjangan cuti hamil yang diberlakukan pada cuti setelah enam bulan pertama. Untuk posisi pekerja perempuan di tempat bekerjanya diberikan kesempatan untuk melatih kemampuan untuk menjadi pemimpin, eksekutif.

2. *Pursue regulatory reform*

Dalam poin ini Jepang berusaha meminimalisir hal-hal yang terhalangi oleh regulasi seperti di bidang pertanian, energi, dan kesehatan yang hanya memiliki kemungkinan kecil untuk diperhatikan.

3. *Build on international opportunities*

Jepang ingin menghidupkan perekonomian bukan hanya Jepang saja tapi dengan negara-negara lainnya melalui kerjasama dengan peraturan yang

ramah dengan semua negara karena hal tersebut akan ikut membangun negara-negara mitra.

4. *Improve business environment to drive inward FDI*

Menciptakan lingkungan yang ramah dengan bisnis agar dapat memudahkan pertumbuhan yaitu dengan melakukan reformasi kebiasaan atau budaya yang ada di perusahaan-perusahaan di Jepang. (ABENOMICS, 2018).

2.2.2 Womenomics

Sejak adanya *Womenomics*, perempuan jadi memiliki kesempatan untuk bekerja karena Jepang berencana untuk memfasilitasi pekerja yang memiliki anak sebanyak 500.000 anak di tahun 2018 sehingga mereka tidak terlalu terganggu antara waktu untuk mengurus anak mereka dengan jumlah jam kerja. Selain itu, hal lain yang berkaitan adalah masalah cuti untuk orang tua yang baru saja melahirkan dan merawat anak mereka. Mulai tahun 1991 sebenarnya sudah ada fasilitas cuti bekerja untuk merawat anak yakni diberikan sejumlah uang (Foreign Policy).

Womenomics adalah sebuah istilah untuk menggambarkan rendahnya keterlibatan perempuan sebagai pekerja sehingga dianjurkan untuk ditingkatkan sebagai solusi memperlambat pergerakan penurunan ekonomi (Och & Shames, 2018, hal. 264). Istilah ini dibuat oleh Kathy Matsui yang merupakan kepala perusahaan *Asia Investment Research* Perusahaan Goldman Sachs di Tokyo sehingga membuat Matsui dijadikan sebagai konsultan dan memiliki wewenang terkait peraturan kesetaraan gender dan ekonomi di Jepang (Yonemoto, 2016, hal. 256-257). Matsui berpendapat bahwa Jepang perlu mengelola tenaga kerja perempuan supaya lebih produktif dan bermanfaat. Tahun 2000, Matsui

dipromosikan menjadi perempuan pertama yang menjabat di Perusahaan Goldman Sachs Jepang. Atas kerja kerasnya terhadap *Womenomics*, tahun 2007 Matsui terpilih menjadi “*10 Women to Watch in Asia*”. Menurut Matsui, perwakilan perempuan Jepang di perusahaan, manajemen eksekutif, kementerian, maupun Diet masih minim sehingga masih banyak yang harus diperbaiki dalam sistem ini. Dalam perjalanan Jepang, partisipasi pekerja perempuan pada tahun 1990an menjadi salah satu yang terendah di OECD (*The Organisation for Economic Co-operation and Development*) yaitu hanyalah sebanyak 56%. Tahun 2015 terjadi kenaikan menjadi 65% dan mengalahkan Amerika Serikat yang berjumlah 63%. Akan tetapi, yang perlu menjadi perhatian lebih adalah jenis atau sistem pekerjaan apa yang paling banyak dilakukan perempuan Jepang, akan tetapi belum sesuai dengan yang diharapkan, perempuan Jepang masih lebih banyak sebagai pekerja paruh waktu dibandingkan pekerja penuh waktu karena hal tersebut dirasa menandakan suatu kebebasan terhadap perempuan karena terkait besarnya keinginan perempuan Jepang untuk kembali bekerja setelah memiliki anak, namun mereka terhalang oleh sistem untuk melanjutkan pekerjaannya. Oleh karena itu diperlukan adanya dobrakan norma terlebih dahulu sehingga dapat melakukan perubahan dari dasar terutama dari aspek keluarga dengan memberikan edukasi mengenai perbedaan di lingkungan masyarakat sekitar agar memiliki pola pikir yang lebih luas dan lebih baik lagi (Landry A. , 2016).

Istilah *Womenomics* ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan terkait kesulitan dan penurunan ekonomi yang disebabkan oleh kurangnya pekerja dan masalah ini merambat dari hal jumlah populasi orang tua yang tinggi diiringi dengan tingkat kesuburan yang rendah (Och & Shames, 2018, hal. 264).

Berdasarkan yang telah dipaparkan, Jepang mendapatkan hambatannya dari sistem tradisional yang ada karena sudah melekat menjadi kebiasaan atau budaya dari masyarakat Jepang itu sendiri. Berdasarkan yang sudah dipaparkan sebelumnya, peristiwa ini terdapat dua aktor, yang pertama dari individu yakni Kathy Matsui yang telah menciptakan istilah *Womenomics*. Matsui juga dikenal sebagai pejuang *Womenomics*. *Womenomics* dan sistem patriarki merupakan hal yang bertolak belakang, namun hal ini bisa dibawa oleh Matsui ke negara Jepang dan ia berhasil sebagai konsultan terkait kesetaraan gender Jepang oleh karena itu ide-ide yang dibawa Matsui bisa membawa pengaruh ke Jepang karena ide tersebut menjadi fokus pemerintahan Abe.

2.3 Krisis Ekonomi dan Kesetaraan Gender di Jepang

Jepang mengalami tiga kali krisis yaitu pada tahun 1990, 1998, dan 2008. Krisis 1990 membawa Jepang bergerak ke arah reformasi pekerja yang mana hal ini di dukung dengan baik oleh sektor swasta dan pemerintah, khususnya pada pekerja paruh waktu. Dalam hal ini pemerintah membuat suatu kebijakan agar perusahaan-perusahaan melakukan perubahan dalam pemberian upah, jumlah waktu kerja, dan senioritas. Ini bertujuan untuk mengurangi permasalahan terkait kesempatan kerja yang setara terhadap laki-laki dan perempuan. Reformasi tersebut dilakukan dengan membuat aturan-aturan diantaranya: *EEOL, The Child and Family Care Leave Law* (Osawa, 2011, hal. 12).

Pada tahun 1990, Jepang memiliki angka kelahiran yang rendah dan angka bunuh diri yang tinggi memperlihatkan bahwa masyarakat Jepang berada dalam situasi yang mengkhawatirkan (Rawstron, 2011, hal. 62). Untuk mengatasi krisis

tersebut Jepang harus memandirikan ekonominya dengan tidak ketergantungan dengan permintaan eksternal oleh karena itu perlu menumbuhkan ekonomi internal dengan meningkatkan pertumbuhan konsumsi di domestik. Dalam mewujudkan hal tersebut hal yang harus dilakukan Jepang adalah meningkatkan partisipasi perempuan yang juga mencoba untuk mengurangi diskriminasi-diskriminasi yang ada di lingkungan pekerjaan yaitu dengan menerapkan EEOL yang sebelumnya telah dibuat pada tahun 1985 (Rani, 2006, hal. 4372).

Jepang sempat mengalami ketergantungan kepada pekerja sehingga muncul istilah “pekerjaan seumur hidup” karena untuk meraih peningkatan ekonominya. Jumlah pekerja paruh waktu meningkat hingga dua puluh persen di tahun 1990, sehingga memperlihatkan sektor perusahaan Jepang yang bergantung pada pekerjanya (Abe N. , 2010). Peningkatan ekonomi dan pekerja menjadi sesuatu yang berhubungan, untuk itu pemerintah berusaha menciptakan lingkungan bekerja untuk mendorong pekerja supaya merasa nyaman dalam setiap kegiatan bekerja, selain mengurangi diskriminasi melalui EEOL, pemerintah juga membuat hukum *Child Care and Family Law* yang dibentuk tahun 1992. Menurut menteri tenaga kerja pada tahun 1990 perusahaan mengalami kesulitan dalam manajemen cuti pekerja dalam hal merawat anggota keluarganya.

Pembentukan hukum tersebut memiliki tujuan dalam menyejahterakan para pekerja untuk mendapatkan haknya yaitu hak untuk mengurus anggota keluarganya sehingga pekerja dapat menyeimbangkan kehidupan bekerja dan keluarga. Cuti untuk merawat anggota keluarga menjadi salah satu pertimbangan para pekerja untuk tetap bekerja atau meninggalkan pekerjaan karena jika cuti merawat anggota keluarga tidak didukung di tempat mereka bekerja maka pekerja lebih memilih

untuk keluar dari tempat bekerja agar dapat merawat anggota keluarga mereka yang biasanya dilakukan oleh perempuan. Hal tersebut menyebabkan jumlah tenaga kerja menjadi menurun dan dapat mempengaruhi produktivitas pertumbuhan ekonomi negara (Maruyama, 1999, hal. 50-51).

Dukungan pemerintah terhadap kesejahteraan pekerja berlanjut pada pembentukan *The Act on Improvement etc. of Employment Management for Part-Time Workers* yang dibentuk pada tahun 1993. Melalui hukum ini pemerintah berharap para pekerja paruh waktu dapat berkontribusi dalam peningkatan ekonomi negara yaitu dengan mengatur jumlah jam kerja dan perlakuan yang baik di lingkungan bekerja (International Labour Organization, 1993, hal. 1).

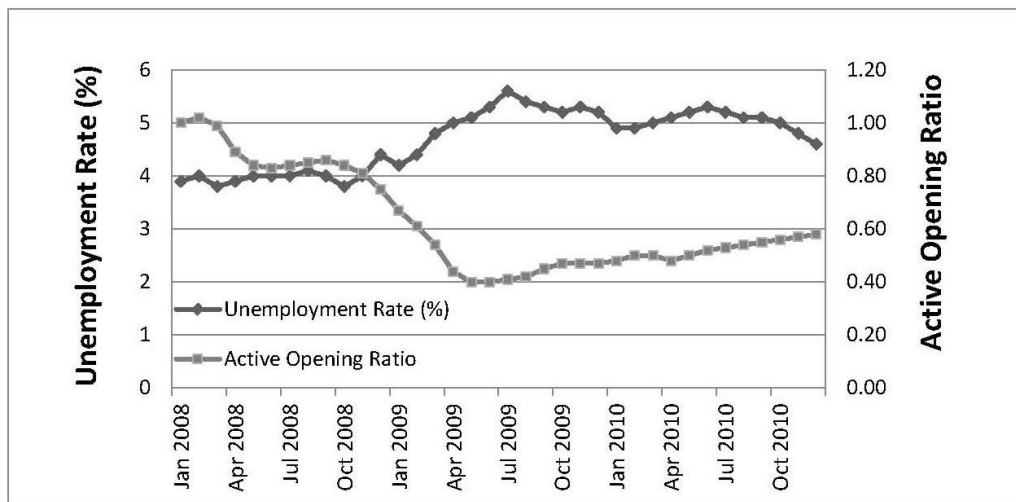
Pasca krisis tahun 1998, Jepang melakukan hal yang sama dalam meningkatkan kesetaraan gender. Perdana Menteri Hashimoto menyatakan bahwa angka kelahiran yang rendah menjadi sebuah “krisis nasional” yang merupakan dampak dari peristiwa gelembung ekonomi pada tahun 1990. Untuk merespon peristiwa tersebut maka dibentuk *The Basic Law for a Gender-Equal Society* yang mana pembentukan hukum tersebut dibentuk pada tahun 1999 bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan gender di Jepang (Gauder, 2011, hal. 218-219).

Dampak dari krisis 1998 terhadap domestik salah satunya yaitu pertumbuhan jumlah orang tua yang mengkhawatirkan populasi Jepang di masa mendatang (Pont, Lan, Blanch, Gracia, & Olivie, 1998, hal. 3). Kekhawatiran ini membuat Jepang tertuju untuk membuat peraturan terkait populasi yaitu *Support Raising Next-Generation Law* yang dibuat pada tahun 2003 yang diharapkan dapat menjadi

jawaban atau solusi dalam kekhawatiran Jepang akan peristiwa angka kelahiran Jepang (UN Women, hal. 15).

Sementara itu pasca krisis 2008, respon pemerintah adalah berupaya untuk mengurangi pengaruh dari eksternal yang dapat mempengaruhi kekuatan ekonomi Jepang itu sendiri sehingga membuat Jepang untuk tidak ingin bergantung pada eksternal dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi. Pemerintah memilih untuk melakukan ekspansi ekonomi di domestik. Dalam melindungi permintaan di domestik, pemerintah perlu membuat kebijakan perlindungan sosial salah satunya adalah pengangguran. (Kawai & Takagi, 2009, hal. 14).

Peristiwa krisis 2008 berdampak terhadap jumlah pengangguran di Jepang. Jumlah pengangguran mulai November 2008 cenderung meningkat yang mana sebelumnya jumlah pengangguran cenderung bergerak stabil.



Gambar 2.3: Grafik Pekerja Jepang Tahun 2008-2010 (Ishikawa, 2011, hal. 3).

Dampak pengangguran yang disebabkan oleh krisis tersebut dimulai dari sistem kerja Jepang yang sebelumnya sudah patriarki yang menimbulkan diskriminasi dalam kesetaraan gender sehingga ketika krisis terjadi di tahun 2008,

pekerja semakin terkena dampaknya yaitu upah mereka jumlahnya menjadi turun dan hal tersebut akan membahayakan pertumbuhan ekonomi domestik. Hal tersebut merugikan kesejahteraan pekerja dan pekerja tidak memiliki jaminan yang baik dalam bekerja oleh karena itu pekerja perempuan yang memilih untuk keluar dari tempat bekerja menjadi pilihan terbaik dalam melihat peristiwa pekerja yang kesejahteraannya belum bisa terjamin secara utuh. Perempuan juga masih dianggap sebagai pekerja sementara dan laki-laki dianggap sebagai pekerja tetap, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah pekerja perempuan reguler hanya 55% dalam rentang waktu tahun 1990 hingga 2008. Dengan begitu, pekerja perempuan menjadi jumlahnya menjadi menyusut (Ministère de l'économie et des finances, 2009, hal. 1-3).

Menurut Jesper Koll, Kepala *WisdomTree Japan* menjelaskan bahwa partisipasi perempuan dapat meningkatkan PDB dengan perbandingan yaitu setiap satu persen partisipasi perempuan akan meningkatkan setengah persen PDB (Choudhury & Fujita, 2018). Tahun 2013, tepatnya di era pemerintahan Abe periode kedua membentuk kebijakan yang bernama *Abenomics*. Dalam *Abenomics* berupaya untuk melakukan pemberdayaan perempuan. Pemberdayaan perempuan tersebut dilakukan sebagai jawaban pemerintah terhadap peristiwa penyusutan jumlah tenaga kerja sehingga kebijakan tersebut didedikasikan untuk perempuan dapat bergabung kembali ke tempat bekerja.

Posisi Jepang yang rendah dalam partisipasi perempuan menjadi sorotan dunia internasional karena Jepang sebagai negara yang maju. Sehingga pemerintah harus berupaya untuk menyetabilkan kondisi tersebut karena kondisi tersebut juga berpengaruh pada pertumbuhan ekonomi. Untuk itu dapat kita analisis melalui teori

norma tahap kedua, *norm cascades* dan tahap ketiga, *internalization* yang mana gagasan norma kesetaraan gender ini dapat terinternalisasi di Jepang yang akan dipandang melalui dua sisi yaitu sisi hukum internasional terkait perempuan yang telah di ratifikasi oleh Jepang. Sisi kedua yaitu individu yang mana dalam hal ini bisa seperti agen-agen atau individu yang membawa perubahan terkait gagasan norma kesetaraan gender di Jepang.

BAB III

ANALISIS *NORM CASCADES* TERHADAP INTERNALISASI NORMA KESETARAAN GENDER

Berdasarkan pada penjelasan bab sebelumnya yaitu mengenai kebijakan isu gender dalam ekonomi politik Jepang tahun 1990-2012 dan tahun 2012-2017. Sistem patriarki sebagai kebiasaan tradisional yang telah melekat di Jepang. Sistem tersebut dapat dikatakan sebagai penghambat perempuan untuk mendapatkan hak yang seharusnya mereka dapatkan karena adanya anggapan laki-laki superior dan perempuan inferior sehingga sudah seharusnya Jepang meninggalkan sistem tradisional tersebut. Ranah politik merupakan ranah yang didominasi laki-laki karena perempuan dianggap tidak masuk dalam kualifikasi politik. Melalui anggapan tersebut membuat perempuan tidak percaya diri untuk masuk ke ranah politik dan menyebabkan perempuan cenderung terlibat di bidang sosial lainnya dibanding politik.

Dengan begitu, melekatnya sistem patriarki di Jepang membuat gagasan norma kesetaraan gender menjadi kompleks. Pada saat sistem patriarki ini berjalan di Jepang, di pemerintahan Abe periode kedua hadir memberikan suasana baru untuk perempuan. Abe melakukan transformasi terhadap perempuan, Abe melihat bahwa perempuan harus memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam hal bekerja. Hal ini diwujudkan Abe melalui *Womenomics* yang merupakan bagian dari *Abenomics*. Abe memiliki anggapan bahwa partisipasi perempuan perlu dibenahi melihat adanya undang-undang mengenai hal ini. Upaya Abe membawa perubahan terhadap kesempatan yang didapatkan perempuan untuk merasa setara

dengan laki-laki. Menurut OECD, di tahun 2016 Jepang sudah berada diatas rata-rata negara dalam hal partisipasi perempuan dalam bekerja.

Penjelasan lebih lanjut mengenai analisis internalisasi norma kesetaraan gender pada rezim internasional akan di bahas pada bab ini. Penulis akan menganalisis menggunakan Teori Norma tahap kedua (*norm cascades*) yang sebelumnya sudah dibahas lebih detail di bab 1. Pembahasan terbagi menjadi tiga bagian. Bagian pertama menjelaskan terkait peran aktor dalam menyebarkan norma kesetaraan gender di tingkat internasional. Bagian kedua bab ini akan menjelaskan terkait mekanisme dominan dalam internalisasi norma kesetaraan gender. Bagian ketiga bab ini akan menjelaskan terkait motif atau alasan gagasan norma kesetaraan gender diadopsi oleh internasional.

Dalam tahap *norm cascades*, Finnemore dan Sikkink menyebutkan bahwa gagasan norma dibawa dan disosialisasikan ke negara-negara lain. Organisasi internasional berperan sebagai wadah untuk memfasilitasi agar gagasan norma yang dibawa oleh *norm entrepreneur* dapat diikuti oleh negara-negara lainnya dalam artian bahwa organisasi internasional mencoba untuk mengadopsi gagasan norma tersebut untuk dapat disebarkan ke negara-negara anggotanya.

Motif dari organisasi internasional mengadopsi gagasan norma tersebut adalah menghargai nilai dari gagasan norma yang dibawa, menjaga sebuah reputasi karena hal ini akan berkaitan dengan identitas sebagai masyarakat internasional. Dengan memiliki identitas yang baik maka dapat mempertahankan legitimasi. Mekanisme yang digunakan untuk gagasan norma dapat diikuti negara-negara

lainnya yaitu dengan mensosialisasikan dan institusionalisasikan gagasan norma tersebut. (Finnemore & Sikkink, 1998, hal. 902-903).

3.1 Aktor

Kondisi ketidaksetaraan gender menjadi penting untuk dibenahi karena dengan kondisi gender yang setara, permasalahan-permasalahan yang sedang terjadi di beberapa negara seperti misalnya kekerasan dan konflik yang meningkat pada perempuan, kesehatan, masalah perekonomian, dan lain-lain dapat diperbaiki yaitu salah satunya dengan melibatkan partisipasi perempuan juga untuk turut ikut membenahi permasalahan-permasalahan yang ada oleh karena itu diskriminasi gender harus dihapuskan agar perempuan memiliki kesempatan untuk menyalurkan ide serta menjadi pemimpin ataupun bagian dalam menyelesaikan masalah ini. Dengan begitu, gagasan norma kesetaraan gender dianggap penting untuk diterapkan pada negara, selain untuk mencapai pemberdayaan perempuan namun hal-hal tersebut menjadi cara untuk menjamin hak-hak perempuan terpenuhi (UN Women).

3.1.1 Organisasi Internasional

Jepang merupakan anggota PBB yang mulai bergabung pada tanggal 18 Desember 1956 (United Nations, 2006). Dalam kasus ini, Jepang merupakan aktor dalam proses internalisasi norma kesetaraan gender, namun dalam menginternalisasi norma tersebut tidak bisa untuk tidak membahas peran internasional yaitu PBB. PBB mendirikan UN Women pada Juli 2010. Badan tersebut memiliki fokus pada kesetaraan gender dan perempuan sehingga norma

kesetaraan gender termasuk dalam ranah kerja dari UN Women. Didirikannya UN Women adalah sebagai bentuk dari bagian agenda reformasi PBB untuk memperbaiki dan membuat isu kesetaraan gender menjadi eksklusif. Oleh karena itu, PBB dapat melihat ke ranah permasalahan kesetaraan gender dan perempuan lebih fokus yaitu dengan cara PBB membagi sistem menjadi empat bagian yaitu *Division for the Advancement of Women (DAW)*, *International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW)*, *Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI)*, *United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)* (UN Women).

DAW adalah divisi untuk kesetaraan gender yang berada dalam Piagam PBB. Divisi ini bergerak sebagai mitra yang setara dan penerima manfaat dari kegiatan pembangunan berkelanjutan, keamanan dan perdamaian, HAM. Divisi ini bekerja sama dengan pemerintah, masyarakat sipil, NGO, dan entitas lain dari sistem PBB. Tujuan yang ingin dicapai dari divisi ini adalah mendukung agenda-agenda global yang ada terkait kesetaraan gender dan perempuan. Prioritas serta kekhawatiran dalam divisi ini diintegrasikan ke dalam kebijakan internasional seperti misalnya menjamin aspirasi perempuan tersampaikan (United Nations).

INSTRAW ini sendiri sudah menjadi pembahasan di *World Conference of the International Women's Year* yang diadakan di Meksiko pada tahun 1975, lalu di tahun 1976 *Economic and Social Council (ECOSOC)* memutuskan untuk mendirikan INSTRAW sebagai institut independen dalam penelitian dan pelatihan bidang pemberdayaan perempuan. Mengenai pendanaan yang ada dalam INSTRAW bersumber dari negara-negara anggota secara, IGO dan NGO, dan lain-lainnya secara sukarela. INSTRAW dipertimbangkan untuk masuk ke sistem PBB

yang mana diperuntukan mendorong peningkatan perempuan yang ada di dunia (Office of Internal Oversight Services, 2010, hal. 1-2).

OSAGI didirikan pada 1 Maret 1997 dan dipimpin oleh *the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women*. Tujuan didirikannya OSAGI adalah mempromosikan guna untuk memperkuat keefektifan implementasi dari *Millennium Declaration, the Beijing Declaration and the Platform for Action of the Fourth World Conference on Women (FWCW)* yang diadakan di Beijing tahun 1995 serta *Outcome Document of the special session of the General Assembly on Beijing+5*.

Berdirinya OSAGI juga sebagai bentuk tindak lanjut dari *Platform for Action* dan *Beijing+5* yang mana OSAGI berfungsi sebagai badan pengawas dan panduan kebijakan untuk analisis gender, DAW, ECOSOC, *the Commission on the Status of Women*, jasa konsultasi terkait pembentuk ide dari perspektif gender dalam program kerja dan aktivitas pemerintah, entitas sistem PBB, dan badan-badan antar pemerintah lainnya di negara-negara anggota. seperti pengembangan agenda program kerja negara yang bergerak di bidang perempuan, perdamaian, dan keamanan. Lalu OSAGI juga sebagai pengembangan kebijakan dan strategi agar dapat tercapai.

Fungsi OSAGI lainnya adalah memberi bimbingan kepada *Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (IANWGE)*, dan yang lainnya. OSAGI membantu membuat kerangka strategi dan kebijakan terkait meningkatkan partisipasi perempuan seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan ramah pada perempuan di Sekretariat dan sistem PBB. OSAGI memfasilitasi

pemantauan dan memberi nasehat terkait analisis dan gagasan gender di program PBB. OSAGI juga sebagai penasehat Sekretariat terkait isu gender agar permasalahan-permasalahan gender dapat diintegrasikan ke kebijakan sebagai solusi dari menyelesaikan permasalahan gender yang ada.

Bersama Sekretariat dan sistem PBB, target yang ingin dicapai adalah laki-laki dan perempuan berada di level yang sama tanpa membeda-bedakan bidang tertentu dengan target sebanyak 50/50. Hal tersebut dapat meningkatkan kesetaraan gender dengan efisien dan efektif sehingga dapat mengintegrasikan perspektif gender ke dalam program kerja dan kebijakan (UN Women).

UNIFEM diperuntukan pada perempuan yang tinggal di daerah rawan konflik dan tugas UNIFEM pada bagian tersebut adalah sebagai penghubung perempuan-perempuan agar dapat bersatu dalam bersama-sama setuju dalam jalan negosiasi damai. Selain negosiasi, UNIFEM mendukung mereka untuk melibatkan keamanan dan keadilan dalam mengendalikan peristiwa kekerasan pada perempuan. UNIFEM memfasilitasi hal-hal yang dibutuhkan untuk mencapai perdamaian serta pasukan keamanan untuk menjaga dari hal-hal yang tidak diinginkan (UN Women).

Jepang telah aktif berkontribusi pada UNIFEM dan UN Women sejak tahun 1979. Jepang memberikan dana untuk mendukung kegiatan promosi kesetaraan gender, penghapusan kesetaraan gender, bantuan kemanusiaan dan kegiatan-kegiatan inti UNIFEM lainnya (Ministry of Foreign Affairs of Japan, 2016).

Dengan melihat peristiwa-peristiwa diskriminasi terhadap perempuan seperti misalnya mendapatkan upah yang rendah, peluang kesempatan bekerja yang lebih sedikit, dan lain-lain, UN Women melihat bahwa hal tersebut perlu diperbaiki

melalui kebijakan-kebijakan ekonomi yang lebih baik (Ford, 2015). Dengan begitu, UN Women berperan sebagai peninjau masalah yang bermula dari peristiwa ketidaksetaraan gender.

UN Women bekerja untuk mendukung negara-negara anggota PBB yang ingin membenahi kesetaraan gender di negaranya yaitu dengan bekerjasama di dalam pemerintahan seperti halnya membantu membuat program-program kerja, bentuk kebijakan yang relevan, serta undang-undang yang sekiranya dapat mempengaruhi kesetaraan gender dalam negara lebih baik lagi. UN Women bertugas sebagai pemantau negara-negara anggota dalam membangun kesetaraan gender. Melalui sebuah platform yang ada di UN Women yaitu CEDAW, akan memudahkan organisasi ini dan negara-negara anggotanya untuk implementasi kesetaraan gender lebih efektif dan terkoordinasi (UN Women) dan untuk CEDAW akan dijelaskan lebih detail pada bab ini di sub bab mekanisme dominan. Salah satu keterlibatan Jepang dalam UN Women adalah Jepang mendukung atas membangun kondisi kesetaraan gender di Afganistan terkait implementasi UU kekerasan terhadap gender (Ministry of Foreign Affairs of Japan, 2011).

Selain sebagai pendukung negara-negara anggota dan membantu membuat berbagai macam kegiatan untuk mendukung norma kesetaraan gender, UN Women juga berfungsi menjaga kekonsistenan PBB untuk tetap menjalankan tugasnya sebagaimana fungsi UN Women dibentuk dengan meninjau kinerja baik dari sistem PBB sendiri dalam menjalankan gagasan norma kesetaraan gender sehingga PBB tetap berada dalam komitmennya. (UN Women).

Selain UN Women, *United Nations Development Programme* (UNDP) melalui *Sustainable Development Goals* (SDGs) juga turut bekerja di bidang kesetaraan gender yaitu dengan menjadikan kesetaraan gender menjadi salah satu sasaran dari tujuh belas sasaran yang ingin dicapai untuk diperbaiki sehingga kondisi kesetaraan gender yang stabil menjadi salah satu faktor untuk membuat kehidupan yang berkelanjutan yang ideal. UNDP juga menempatkan kesetaraan gender menjadi aspek mempercepat pertumbuhan untuk mencapai kehidupan berkelanjutan namun untuk mewujudkan hal tersebut, perempuan harus diperlakukan secara setara seperti menghapuskan diskriminasi-diskriminasi pada perempuan serta mendorong perempuan untuk menempati posisi kepemimpinan. Untuk mendukung hal tersebut dapat terwujud juga dengan menciptakan kebijakan-kebijakan yang kuat sehingga kebijakan tersebut dapat dipatuhi (*United Nations Development Programme*).

Penghapusan ketidaksetaraan gender baik dalam bentuk praktek ataupun sikap diperlukan dukungan kerjasama dari berbagai pihak. Dalam hal ini UNDP adalah bagian dari badan PBB bekerjasama dengan negara-negara lain terutama dengan pemerintah serta badan-badan PBB lainnya yaitu UN Women (*United Nations Development Programme*).

UNDP beranggapan hambatan-hambatan yang menyebabkan ketidaksetaraan gender akan mengganggu HAM setiap individu oleh karena itu untuk menghapuskan ketidaksetaraan gender tersebut, UNDP berusaha untuk menciptakan program-program yang fokus pada kesetaraan gender serta memastikan bahwa program-program tersebut diikuti oleh perempuan untuk mencapai tingkat kontribusi perempuan itu sendiri. Menurut UNDP, untuk

menghapuskan ketidaksetaraan gender yang terjadi yaitu dengan memberikan kesempatan yang lebih serta meninjau apakah masih ada hambatan-hambatan struktural dalam isu kesetaraan gender.

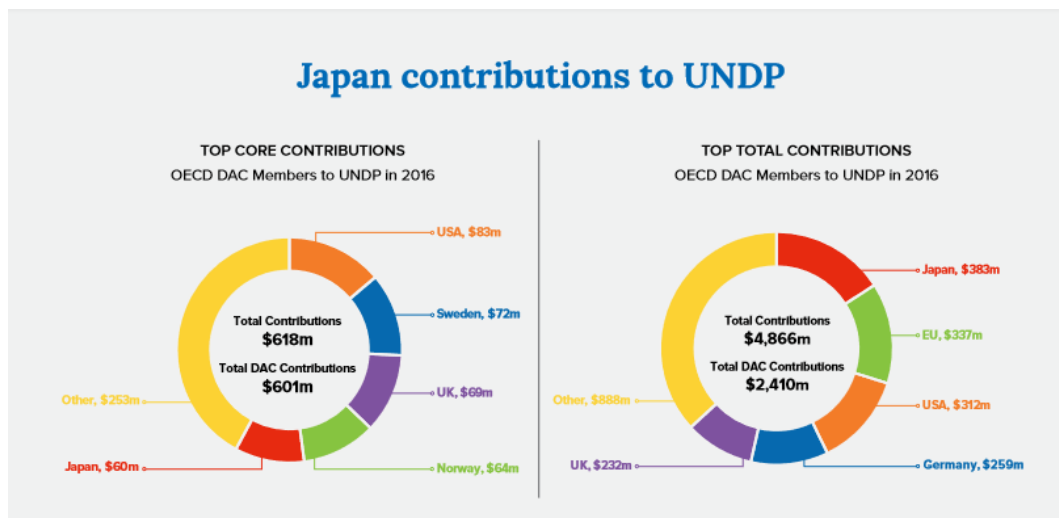
Rencana dari UNDP sendiri untuk menghapuskan ketidaksetaraan gender tersebut yaitu melakukan integrasi dalam bidang pekerjaan dan kesetaraan gender, hal tersebut bertujuan untuk mencapai partisipasi perempuan yang lebih baik namun hal tersebut tentu harus didukung dengan komitmen dari UNDP untuk memperbaiki peristiwa ketidaksetaraan gender yang ada seperti halnya UNDP yang tidak memberikan toleransi sama sekali terhadap permasalahan pelecehan, kekerasan, dan eksploitasi dalam seksual.

Dalam menjalankan rencana ini, UNDP akan melakukan kerjasama dengan berbagai pihak agar nilai atau tujuan yang dibawa oleh UNDP dapat tersebar luas seperti misalnya bekerjasama dengan sektor swasta. Hal tersebut juga membantu UNDP dalam pendanaan programnya. Selain dengan sektor swasta juga bekerjasama dengan pemerintah sehingga hasil usaha UNDP dapat dirasakan oleh warga negara jika pemerintah tersebut mengizinkan untuk bekerjasama dalam membangun kesetaraan gender. (Wahlén, 2018).

Tujuan yang ditawarkan UNDP pada negara-negara adalah perlindungan sosial inklusif. Dalam menjalankan hal ini, UNDP bekerjasama dengan pemerintah seperti yang telah dilaksanakan di Uruguay sehingga Uruguay mendapatkan bantuan dana. Selain itu UNDP juga pernah membantu meningkatkan partisipasi perempuan dalam berpolitik di Libya. Yang dilakukan oleh UNDP di Libya dengan

mengumpulkan para pemimpin perempuan untuk berdiskusi mengenai konstitusi masa depan Libya. (United Nations Development Programme, 2016, hal. 11).

Jepang dan UNDP memiliki kerjasama pendanaan yang mana membantu UNDP untuk implementasi *The 2030 Agenda* sehingga membantu 150 negara untuk bertahan (United Nations Development Programme, hal. 1).



Gambar 3.1.1: Kontribusi Jepang terhadap UNDP (*United Nations Development Programme*).

Beberapa keterlibatan Jepang dalam UNDP adalah Jepang mendukung kegiatan pelatihan polisi perempuan di Afghanistan. Di tahun 2013, jumlah polisi perempuan sebanyak 1.000 polisi perempuan dan target yang ingin dicapai yaitu sebanyak 5.000 polisi perempuan di tahun 2020. Di Suriah, Jepang membantu menyediakan air minum bersih untuk 600.000 orang serta membantu menciptakan lapangan kerja untuk orang-orang yang terkena dampak dari konflik. Di Irak, Jepang bersama UNDP juga membantu menyetabilkan kondisi pasca perang dengan menciptakan lebih dari 7.000 orang merasakan manfaat dari proyek tunai untuk kerja, sebanyak lebih dari 2,4 juta orang merasakan dampak dari pembangunan infrastruktur, melibatkan 13.000 sukarelawan dalam proyek

komunitas. Di Uganda, Jepang mendukung pengungsi dari Sudan Selatan dalam hal membuat pekerjaan darurat untuk pengungsi Sudan Selatan dan memberikan pelatihan memproduksi nasi kepada perempuan dan anak muda.

Berdasarkan pengalaman Jepang dalam menghadapi bencana alam tsunami, Jepang ingin mengurangi jumlah korban jiwa akibat dari tsunami di Asia Pasifik yaitu dengan memberikan kegiatan pelatihan evakuasi tsunami di delapan belas negara-negara di kawasan Asia Pasifik serta Jepang menjanjikan menyediakan dana sebanyak 1,5 juta dollar terkait pelatihan menciptakan kesadaran tsunami dan informasi resiko bencana alam.

Jepang bersama UNDP membantu negara-negara memperoleh kebebasan, hak dalam memilih, mencegah kekerasan ekstrimisme yaitu dengan menyediakan tiga puluh dukungan untuk negara-negara yang rentan seperti memberikan pelatihan kepada 10.000 petugas pemngutan suara di Timor Leste dan 10.000 siswa di Indonesia berperan dalam rencana pencegahan kekerasan akibat ekstrimisme.

Tahun 1993, Jepang dan UNDP mulai menyelenggarakan *the Tokyo International Conference on African Development* (TICAD). Melalui konferensi tersebut menciptakan 11.000 orang hadir di TICAD tahun 2016. Selain itu, TICAD juga mempertemukan 200 mitra sektor swasta Jepang.

Sektor swasta Jepang, UNDP, dan *Global Health Innovative Technology Fund* (GHIT) kerjasama di bidang kesehatan dalam meningkatkan akses obat-obatan untuk mengobati penyakit TBC, malaria, penyakit-penyakit tropis lainnya. Kerjasama tersebut di implementasikan dengan investasi sebanyak 82 juta dolar

untuk mengembangkan teknologi terbaru dan memberikan pelatihan terkait teknologi tersebut di tiga negara yang pemasukannya rendah dan menengah.

Selain itu, terdapat beberapa sektor yang turut serta bergabung mempromosikan SDGs yaitu sebanyak lima puluh perusahaan telah bergabung di *SDGs Holistic Innovation Platform* yang merupakan proyek bersama UNDP dan *the Japan Innovation Network*. Selanjutnya adalah Sampo Japan Nipponkoa bergabung bersama UNDP dan *Business Call to Action* untuk melindungi petani pemasukan skala rendah akibat dari dampak perubahan iklim. Kerjasama dari Fujitsu dan Universitas Tohoku membawa UNDP untuk meningkatkan akses terhadap informasi resiko bencana alam. Komunitas pedesaan di Afrika memiliki penerangan lentera surya karena kerjasama yang dijalin UNDP bersama Panasonic. Kerjasama-kerjasama lainnya juga dilakukan oleh universitas di Jepang seperti Meiji, Rikkyo, International, Sophia, Keio, Kyoto, Kwansai-Gakuin, Yokohama National, Waseda, and Soka bersama UNDP dalam mempromosikan SDGs dan pengembangan internasional melalui pemberian materi kuliah, kurikulum, dan kegiatan magang mahasiswa (United Nations Development Programme, hal. 3-5).

3.1.2 Jaringan

Badan PBB juga membutuhkan peran aktor lain yang memiliki konsentrasi khusus pada isu kesetaraan gender melalui suatu jaringan yaitu NGO. *United Nations Commission on the Status of Women (CSW)* sebagai salah satu badan PBB yang bergerak di bidang hak perempuan, mendokumentasikan kehidupan perempuan di dunia, dan menciptakan standar hidup perempuan. CSW bekerjasama salah

satunya dengan *The New Woman Association (Shinfujin)* sebagai salah satu asosiasi dari Jepang.

Pada tahun 2003, *The New Woman Association* mulai diperhatikan oleh pemerintah Jepang yaitu dengan diberikan Status Konsultatif Khusus oleh ECOSOC. Asosiasi ini mulai aktif di dunia internasional yaitu dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh PBB seperti CEDAW, Beijing+5, Beijing+10, Beijing+15. Di tahun 2012, asosiasi ini melakukan kampanye terkait perspektif gender utama dan prinsip konstitusi untuk memperbaiki masyarakat ke dalam kehidupan masyarakat yang paling utama (*Shinfujin (NJWA)*).

Pada saat hari terakhir *the 56th Session of the Commission on the Status of Women (CSW)* yang diselenggarakan di New York, 27 Februari 2012, Jepang mengajukan resolusi terkait kesetaraan gender di pertemuan tersebut. Resolusi tersebut adalah “*Gender Equality and the Empowerment of Women in Natural Disasters*” dengan maksud untuk memberikan pengalaman Jepang saat peristiwa gempa bumi terbesar di Jepang tahun 2011 kepada negara-negara lain agar mengetahui dan memperdalam pemahaman masyarakat internasional terhadap isu bencana alam dan gender dan manajemen resiko terkait bencana lainnya yang berkaitan dengan gender. Resolusi sebagai bentuk perhatian untuk perempuan dalam tahap pemulihan pasca bencana alam dan mengurangi, mencegah resiko yang muncul akibat bencana alam. Resolusi ini diadopsi oleh konsensus negara-negara anggota (*Ministry of Foreign Affairs of Japan, 2012*).

3.2 Mekanisme Dominan

Dalam menyebarkan suatu norma baru agar dapat diikuti oleh negara-negara anggota PBB lainnya memerlukan mekanisme tertentu agar norma tersebut dapat dikenal secara luas. Dalam kasus ini, PBB menjadi fasilitator untuk menyebarkan gagasan norma tersebut ke negara-negara anggotanya.

Proses dari membuat suatu keterikatan pada pemerintah melalui konvensi ada dua. Pertama, tanda tangan. Dengan menandatangani suatu konvensi menandakan persetujuan dengan diadakannya konvensi tersebut namun pemerintah harus menjaga untuk menghindari tindakan-tindakan apa yang tidak sesuai dengan perjanjian tersebut walaupun belum menjadi kewajiban untuk mengikuti isi dari konvensi tersebut. Di tahap ini pemerintah masih mempertimbangkan untuk meratifikasi konvensi ini.

Kedua, Ratifikasi dan Aksesi. Di tahap ini pemerintah telah setuju untuk terikat dan patuh. Untuk Aksesi ini sendiri tidak melakukan tanda tangan. Biasanya negara-negara yang sudah tanda tangan lalu mempromosikan konvensi tersebut untuk diadopsi. Langkah-langkah di tahap ini adalah kepala negara membuat keputusan secara resmi sebagai pihak dalam perjanjian. Setelah itu, instrumen ratifikasi dan aksesi harus mengikuti yang sudah ditetapkan oleh Sekretaris Jendral PBB (UNICEF, 2014).

3.2.1 Sosialisasi

UN Women memiliki beberapa perjanjian internasional, diantaranya yaitu *UN Women's strategic plan*. Dalam perjanjian tersebut terkait tentang pemberdayaan perempuan dan anak perempuan yang dijadikan sebagai pendekatan

PBB dan UN Women untuk mencapai kesetaraan gender. Perjanjian ini berkaitan dengan implementasi dari *Beijing Declaration and Platform for Action* (PFA) dan *the 2030 Agenda for Sustainable Development* (UN Women).

PFA adalah perjanjian ini mengenai tentang menetapkan pemerintah untuk komitmen dalam memperbaiki hak-hak perempuan, perjanjian ini berlaku untuk seluruh negara-negara anggota (UN Women). *The 2030 Agenda for Sustainable Development* merupakan hal-hal yang ingin dicapai terkait mengurangi jumlah angka kemiskinan dan ketertinggalan di seluruh dunia dengan pembangunan berkelanjutan hingga tahun 2030. Terdapat beberapa bagian dalam agenda ini yaitu deklarasi politik, satu rangkap SDGs dan 169 sasaran, sarana untuk implementasi, dan kerangka kerja sebagai penindaklanjut dan peninjau agenda (European Commission, 2017). Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya bahwa Jepang bersama UNDP telah melakukan kerjasama dalam implementasi dari *The 2030 Agenda* di beberapa daerah seperti di Afrika, Timur Tengah, dan Indonesia (United Nations Development Programme).

The Strategic Plan adalah sebagai jawaban dari peristiwa ketidaksetaraan gender yang terjadi sehingga PBB merumuskan *the Strategic Plan* yaitu terdapat lima hal yang diprioritaskan PBB untuk kesetaraan gender. Pertama, implementasi dan memperkuat kebijakan, norma, dan standar dari kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan menjadi satu dan bersifat komprehensif dan dinamis. Kedua, sistem pemerintahan yang setara terhadap posisi-posisi kepemimpinan dipegang oleh perempuan, memiliki kesempatan untuk berpartisipasi, dan mendapatkan perlakuan yang setara. Ketiga, perempuan memiliki jenis pekerjaan yang layak, mendapatkan jaminan upah, dan otonomi ekonomi. Keempat,

perempuan bebas dari perlakuan kekerasan . Kelima, perempuan berkontribusi dan menyebar luaskan lingkungan yang penuh dengan perdamaian yang stabil dan membangun kehidupan yang berkelanjutan, mencegah kehidupan yang rawan konflik dan bencana alam. Rencana-rencana tersebut akan didukung oleh UN Women agar dapat dicapai oleh negara-negara anggotanya yang memiliki permasalahan ketidaksetaraan gender. Hasil dari perjanjian ini akan spesifik menjabarkan capaian dari UN Women (UN Women).

Selanjutnya adalah CEDAW dan protokol opsional. Di UN Women itu sendiri, RUU perempuan menjadi dasar program dari badan tersebut (UN Women, t.thn.). Melalui CEDAW, PBB mensosialisasikan gagasan kesetaraan gender kepada negara-negara yang diharapkan dapat berdampak dalam mengakhiri masalah diskriminasi gender dan perempuan serta perempuan diharapkan menjadi perempuan yang lebih maju dan memiliki perkembangan yang baik (Friedman, 2011).

Tidak semua negara setuju dengan CEDAW, saat ini terdapat beberapa negara yang belum meratifikasi CEDAW (Baldez, 2013) negara-negara yang menentang CEDAW biasanya dikarenakan oleh budaya yang sudah melekat tidak sejalan dengan nilai-nilai CEDAW sehingga negara tersebut akan sulit menerima gagasan baru. Namun CEDAW menanggapi hal tersebut dengan secara terus menerus memberikan ungkapan prihatin terhadap negara-negara yang belum memberikan persetujuan dengan maksud mendesak negara agar segera meratifikasi (Foreign Affairs, Trade, and Development Canada).

Munculnya CEDAW membuat definisi dari diskriminasi menjadi lebih spesifik lagi yaitu termasuk kekerasan yang dilihat dari gender. Kekerasan yang berdasarkan gender yaitu jenis kekerasan yang mengarah pada perempuan, kekerasan tersebut dikarenakan karena gender nya perempuan atau kekerasan tersebut berdampak pada perempuan tersebut (Vandenhole, 2005, hal. 147).

Untuk membuat negara-negara mengimplementasi CEDAW yaitu dengan protokol opsional harus mendorong negara-negara lainnya untuk segera mengimplementasikan CEDAW di negara mereka. Sehingga dapat dikatakan bahwa PBB melakukan implementasi CEDAW melalui protokol opsional agar CEDAW dapat diikuti oleh negara-negara lainnya (United Nations, 2000).

3.2.2 Institusionalisasi

Berikut ini adalah bentuk-bentuk konvensi dan deklarasi di bidang kesetaraan gender di PBB yang disetujui oleh Jepang

1. *Convention on the Political Rights of Women (1954)*

Konvensi ini diikuti oleh Jepang yang ikut serta menanda tangani dan meratifikasi yakni ditanda tangani pada 1 April 1955 dan diratifikasi pada 13 Juli 1955 (United Nations Treaty Collection, 2018). Konvensi ini mengkodifikasi terkait standar internasional untuk hak politik perempuan (UNESCO). Dalam konvensi ini berusaha menyetarakan hak laki-laki dan perempuan seperti yang tercatum di Piagam PBB. Konvensi ini membahas posisi individu dalam politik yang memiliki kebebasan untuk berkontribusi di pemerintahan dan mempunyai hak pelayanan publik (Convention on the Political Rights of Women , 1953).

2. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) (1979)*

Konvensi ini diikuti oleh Jepang yang ikut serta menanda tangani dan meratifikasi yakni ditanda tangani pada 17 Juli 1980 dan diratifikasi pada 25 Juni 1985 (United Nations Treaty Collection, 2018). Konvensi ini dianggap sebagai UU hak perempuan secara internasional dengan begitu dokumen dari konvensi ini menjadi standar atau tolak ukur dari kesetaraan gender yang sedang diterapkan atau terjadi (UNESCO).

Melihat dari Piagam PBB bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak yang setara dan dalam Deklarasi HAM juga menyatakan terkait kesetaraan laki-laki dan perempuan, selain itu semua individu lahir dengan berhak atas hak dan kebebasan yang setara walaupun berbeda jenis kelamin namun seiring perkembangan zaman perempuan seringkali menjadi korban dalam ketidaksetaraan gender yang menciptakan hambatan-hamabatan kepada perempuan seperti berpartisipasi dalam ekonomi, sosial, dan politik. Melalui hambatan tersebut dapat menyebabkan kesulitan pada negara karena kurang mampu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh perempuan yang sebenarnya dapat membantu pertumbuhan kemakmuran masyarakat. Oleh karena itu pemikiran tradisional terkait laki-laki superior dan perempuan imperior perlu dihapuskan untuk mencapai kondisi kesetaraan gender (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 1981, hal. 1-2).

3.3 Motif

Seperti yang kita ketahui bahwa PBB merupakan organisasi internasional yang besar, semakin banyak jumlah anggotanya maka akan semakin besar legitimasi PBB dalam menyebarkan suatu gagasan. Melihat hal tersebut dapat dikatakan bahwa PBB sudah melegitimasi terhadap negara-negara anggotanya (Blanding, 2014). Hadirnya konvensi-konvensi yang membawa norma kesetaraan gender atau bertujuan untuk menghapuskan ketidaksetaraan gender dari PBB membuat negara-negara anggota ingin menyelesaikan permasalahan tersebut dengan berkomitmen melalui konvensi tersebut (UN Women).

PBB berkomitmen untuk bergerak di bidang kesetaraan gender dimulai dari penandatanganan Piagam PBB di San Fransisco tahun 1945 yang isinya menyatakan bahwa:

“in fundamental human rights, in the dignity and worth of the human person, in the equal rights of men and women and of nations large and small...”
(United Nations)

Pada tahun 1946 PBB mulai untuk bergerak di bidang ini dengan melakukan upaya mempromosikan gagasan kesetaraan gender ke seluruh dunia dengan motif ingin membuat negara-negara lain juga sadar akan hal ini. Promosi tersebut dilakukan oleh CSW dan pertama kali mengadakan pertemuannya pada Februari 1947 di Lake Success, New York.

Pergerakan tersebut diawali dengan fokus pada individu yang hak nya rentan untuk diambil yaitu perempuan. Dengan pergerakan ini, PBB menunjukkan upaya untuk menghargai hak-hak yang dimiliki perempuan dan membantu mereka agar

haknya tidak lagi menjadi rentan untuk didiskriminasi. Melalui pergerakan ini juga akhirnya pengembangan hukum dan kebijakan di tingkat nasional mengambil tindakan membuat UU yang diharapkan dapat meminimalisir peristiwa diskriminasi.

Dengan begitu, PBB berusaha memainkan perannya sebagai organisasi internasional yaitu dalam hal ini dengan meninjau peristiwa kesetaraan gender di dunia serta memastikan kesetaraan gender dapat dirasakan oleh negara-negara yang mengalami diskriminasi. PBB juga harus memastikan kegiatan-kegiatan yang mengatasnamakan PBB juga perlu diperhatikan agar tidak merugikan terkait berlangsungnya kesetaraan gender (Division for the Advancement of Women). PBB sebagai organisasi internasional juga harus memperhatikan permasalahan yang terjadi di berbagai wilayah karena reputasi PBB sebagai masyarakat internasional serta kewenangan yang dimiliki PBB membuat PBB dapat mengambil tindakan terhadap permasalahan yang terjadi di dunia salah satunya adalah ketidaksetaraan gender. Fasilitas yang ada di PBB seperti menyediakan forum untuk mengekspresikan pandangannya masing-masing terkait suatu isu dapat dinyatakan dalam Majelis Umum, Dewan Ekonomi dan Sosial, Dewan Keamanan, dan badan-badan PBB lainnya (United Nations, 2015).

BAB IV

ANALISIS INTERNALISASI NORMA KESETARAAN GENDER

Jepang yang memiliki masalah ketidaksetaraan gender akibat dari sistem patriarki yang melekat membuat Jepang harus menyelesaikan masalah ketidaksetaraan gender. Adanya kondisi ketidaksetaraan gender merupakan hal yang merugikan pihak tertentu, pihak tersebut yaitu perempuan. Ketidaksetaraan gender yang terjadi di Jepang adalah bentuk-bentuk diskriminasi seperti yang sudah dikatakan sebelumnya bahwa perempuan memiliki lebih sedikit kesempatan dalam berpartisipasi karena pemikiran dari sistem patriarki yang melekat pada masyarakat Jepang (Èzibilgin & Syed, 2010, hal. 104-105).

Dalam tahap *internalization*, Finnemore dan Sikkink menyebutkan bahwa saat *norm cascades* sedang berada di posisi paling tinggi sehingga norma akan mudah diterima sehingga di tahap *internalization* aktor akan lebih mudah diinternalisasi. Peran profesional menjadi berpengaruh pada internalisasi norma, karena kebijakan yang dikeluarkan mencerminkan dari profesi yang sedang dijalankan. Mekanisme yang digunakan pada tahap ini adalah kebiasaan atau perilaku yang terus menerus dilakukan (Finnemore & Sikkink, 1998, hal. 904-905).

4.1 Aktor

Jepang resmi menanda tangani CEDAW pada 17 Juli 1980 dan meratifikasi pada 25 Juni 1985 (United Nations Treaty Collection, 2018) sehingga Jepang memiliki kewajiban untuk menyelesaikan permasalahan ketidaksetaraan gender. CEDAW menjadi jawaban dari kondisi ketidaksetaraan gender di Jepang.

Kegagalan pemerintah Jepang dalam menciptakan kesetaraan gender sehingga hadirnya CEDAW untuk membantu Jepang dalam mengatur undang-undang agar mencapai kondisi kesetaraan gender (Luera, 2004, hal. 611).

Seperti yang sudah dijelaskan di bab sebelumnya mengenai ratifikasi bahwa jika sudah melakukan ratifikasi maka negara diwajibkan untuk patuh pada konvensi tersebut. Setelah Jepang meratifikasi CEDAW, Jepang tentu melakukan upaya untuk mencapai kesetaraan gender yaitu dengan kesempatan yang sama dalam bekerja, melakukan pemecatan ilegal dengan alasan kehamilan dan melahirkan, pelecehan seksual di tempat kerja, pelecehan seksual melalui video game atau kartun, kompensasi perempuan penyandang disabilitas, perempuan hamil, program kesehatan, kemiskinan yang dialami oleh wanita yang sudah tua (United Nations Human Rights Office of the High Commissioner).

4.1.1 Hukum

Jepang mulai memberlakukan konstitusinya setelah peristiwa Perang Dunia II, mulai sejak itu Jepang mulai mengatur dan mendesak negara dengan berbagai bentuk hukum-hukum terkait kesetaraan gender dengan harapan dapat memperbaiki hak-hak perempuan yang sebelumnya terdiskriminasi. Diskriminasi tersebut membuat angka partisipasi perempuan menjadi rendah karena masih sedikitnya kesempatan perempuan untuk melakukan partisipasi. Oleh karena itu Jepang melakukan upaya perubahan dengan membentuk hukum-hukum untuk mencapai kesetaraan gender yang menjadi salah satu prioritas Jepang yaitu dengan menerapkan kebijakan kesetaraan gender pada masyarakat di semua bidang (Gender Equality Bureau Cabinet Office 2006, 2006, hal. 1).

Pemerintah aktif mengimplementasikan hukum kesetaraan gender karena Jepang telah menanda tangani beberapa perjanjian internasional terkait kesetaraan gender yang sudah di bahas di bab sebelumnya. Hal-hal yang dilakukan Jepang dalam implementasi adalah sebagai bentuk Jepang patuh terhadap perjanjian internasional lalu pemerintah menurunkan isi narasi internasional ke dalam negara dalam bentuk hukum yang harus di patuhi oleh masyarakat Jepang. Selain itu, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kesetaraan gender di Jepang yang nantinya kemajuan tersebut menjadi laporan di PBB karena PBB sebagai peninjau negara-negara anggota dalam implementasi atau internalisasi perjanjian internasional ke dalam negara (Gelb, 2011, hal. 3).

Istilah *women can shine* menjadi tujuan pemerintah untuk melakukan mengurangi hambatan terhadap perempuan agar dapat mewujudkan pemberdayaan perempuan. Pewujudan pemberdayaan perempuan yaitu dengan menargetkan sebanyak tiga puluh persen posisi kepemimpinan dipegang oleh perempuan. Hal tersebut telah mendapatkan hasil yang baik karena menurut website UN Women sudah lebih dari 90.000 tenaga kerja perempuan bertambah. Negara juga telah berupaya mendukung pemberdayaan, pendidikan, dan kepemimpinan perempuan dengan dukungan UU yang diterapkan di Jepang. Hal tersebut menunjukkan pemerintah Jepang yang aktif dan peduli terhadap perjanjian internasional kesetaraan gender (UN Women).

“We have set a goal that about 30 per cent of leadership positions...be occupied by women by 2020...Japan has pledged to contribute more than 42 billion yen...to resolving challenges to gender equality, development and peace....” (Abe S.)

Pemerintah juga mengharuskan perusahaan untuk melaporkan jumlah pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut sebagai bentuk upaya pemerintah

untuk meninjau perusahaan yang beroperasi di Jepang. Terkait hambatan perempuan dalam memiliki kesempatan untuk bekerja, seperti yang sudah dituliskan sebelumnya bahwa perempuan mengalami pelecehan seksual atau diskriminasi terhadap perempuan di perusahaan, pemerintah berusaha membenahi kondisi tersebut supaya perempuan tetap bisa melanjutkan bekerja tanpa harus keluar atau dipecat dari perusahaan yang telah berusaha diatur dalam UU di Jepang sehingga pemerintah berharap bahwa birokrasi perusahaan di Jepang bisa lebih fleksibel terutama terhadap perempuan (The Economist, 2016)

4.1.2 Profesi

The New Woman Association (Shinfujin), asosiasi ini sudah pernah disebutkan di bab sebelumnya. Asosiasi ini memiliki dampak terhadap peningkatan kepercayaan diri baik dalam bidang politik dan hak-hak perempuan. Asosiasi ini bukanlah asosiasi pertama yang bergerak atas isu perempuan, namun asosiasi-asosiasi sebelumnya seperti Aikoku Fujinkai (*the Patriotic Women's Association*) dan Shoko Fujinkai (*the Women's Association for Commissioned Officers*) juga memiliki tujuan yang sama yaitu mendorong lingkungan sosial yang ramah akan perempuan (Tomida, 2011, hal. 62).

Asosiasi tersebut dibentuk oleh Hiratsuka Raicho, Nogami Yaeko, Iwasaki Chihiro pada 19 Oktober 1962 dan sudah memiliki beberapa kantor cabang di Jepang sebanyak 800 yang berada di kotamadya. Tujuan yang ingin dicapai asosiasi ini seperti perlindungan anak-anak dan perempuan dalam hal pendidikan, kesehatan, lingkungan, keamanan, dan perdamaian. Hal ini akan diuraikan menjadi:

- Melindungi perempuan dan anak-anak dari bahaya perang nuklir

- Menolak revisi terkait konstitusi dan munculnya militerisme
- Membangun lebih baik lagi terkait hak perempuan dan kesejahteraan anak-anak
- Emansipasi wanita
- Membangun perdamaian dengan bekerjasama dengan perempuan di dunia (Shinfujin (NJWA), t.thn.)

Seperti yang sudah di bahas di bab sebelumnya Kathy Matsui dikenal sebagai pejuang Womenomics dan terpilih dari salah satu *10 Women to Watch in Asia* karena Womenomics tersebut Matsui jadi di kenal di luar negeri (Landry A. , 2016). Seperti yang kita ketahui bahwa istilah Womenomics yang menggambarkan keadaan ekonomi perempuan di tahun 1999, Tulisa tersebut mendukung untuk pemberdayaan perempuan dan mengurangi hambatan yang dirasakan oleh pekerja perempuan di Jepang yang mana tulisan tersebut dibuat oleh Kathy Matsui dan istilah Womenomics dikutip oleh Abe dalam kebijakan ekonomi perempuan (Segikuchi, 2015).

Matsui diberi peringkat urutan nomor satu dalam bidang Strategi Keadilan Jepang oleh Majalah Investor Institusional di tahun 2000, 2001, 2006. Melihat latar pendidikan Matsui yang merupakan peraih magna cum laude di Universitas Harvard serta telah melakukan penelitian terkait kebijakan luar negeri Jepang di Universitas Kobe (Goldman Sachs). Selain itu, Matsui juga anggota dewan yayasan dukungan *Asian University for Women (AUW)*. Matsui percaya bahwa Jepang harus meningkatkan pertumbuhan berkelanjutan dan pengembangan sosial. Cara yang dilakukan Matsui untuk menyerukan kepada masyarakat Jepang lainnya terkait membantu memberdayakan perempuan di Jepang dan di wilayah Asia

lainnya, Matsui membuka kerjasama dengan perusahaan yang ada di Jepang untuk bekerjasama dengan AYW seperti mahasiswa AYW bisa mendapatkan kesempatan magang di perusahaan Uniqlo. Selain itu Uniqlo dan Perusahaan Toshiba memberikan beasiswa pendidikan. penggalangan dana untuk mendirikan AYW di negara Asia lainnya, dengan perempuan yang berpendidikan dapat membantu pertumbuhan dan pengembangan berkelanjutan. Matsui terlihat sangat peduli terhadap pendidikan perempuan sehingga Matsui menyebarkan nilai-nilai pemberdayaan perempuan tersebut dari bidang pendidikan karena pendidikan dapat menjadi jalan keluar dalam permasalahan global (Osumi, 2017).

4.1.3 Birokrasi

Peristiwa perempuan yang memiliki hambatan dan menciptakan diskriminasi terhadap perempuan membuat Jepang untuk berusaha memperbaiki lingkungan tersebut dengan menciptakan beberapa hukum yang bertujuan mengurangi peristiwa tersebut.

The Gender Equality Bureau of the Cabinet Office berfungsi sebagai Sekretariat *the Headquarters, the Council for Gender Equality and the Liaison Conference for the Promotion of Gender Equality*. Selain itu berfungsi sebagai penyusun laporan pemerintah terkait Laporan Tahunan tentang Keadaan Pembentukan Masyarakat Kesetaraan Gender, pengadaan studi dan penelitian yang mana dalam kegiatan ini bekerjasama dengan organisasi internasional, pemerintah lokal, dan LSM (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2011).

Pada tahun 1994, *the Headquarters for the Promotion of Gender Equality* di bentuk dalam Kabinet dan dipimpin oleh perdana menteri yang beranggotakan

semua menteri kabinet. *The Office for Gender Equality* dan *the Council for Gender Equality* dibentuk atas dasar perintah kabinet di Kantor Perdana Menteri. *The Gender Equality Bureau* sebagai mandate dalam perumusan dan koordinasi keseluruhan terkait promosi membentuk masyarakat kesetaraan gender serta *the Basic Plan* dalam implementasi kesetaraan gender. Reformasi Pemerintah Pusat di mulai pada 6 Januari 2001. Alasan adanya reformasi ini adalah untuk dapat lebih efektif lagi dalam menangani isu-isu kompleks seiring perkembangan zaman.

The Council for Gender Equality bertugas untuk membuat laporan “*Vision of Gender Equality -Creating New Values for the 21st Century*” dan *The Headquarters for the Promotion of Gender Equality* memiliki kebijakan yang efektif dalam merencanakan kesetaraan gender, mempertimbangkan laporan tersebut untuk menindaklanjuti laporan tersebut (Gender Equality Bureau Cabinet Office).

The Liaison Conference for the Promotion of Gender Equality dibentuk tahun 1996 yang memiliki tujuan untuk mempromosikan kegiatan nasional dalam hal kesetaraan gender, memberikan informasi dan ide-ide untuk memfasilitasi semua sektor dan masyarakat. Konferensi ini diharapkan dapat efektif dan dirasakan dampaknya oleh masyarakat Jepang oleh karena itu konferensi ini bekerjasama dengan *Regional Liaison Conferences for the Promotion of Gender Equality* untuk mencapai hal tersebut (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2011).

Dengan begitu, untuk mencapai birokrasi gender yang setara maka yang dibutuhkan dapat mencakup *pertama*, mendorong perusahaan untuk menciptakan lingkungan di tempat bekerja yang mendukung perempuan untuk meningkatkan karirnya dan memberikannya kesempatan yang lebih banyak karena dengan begitu membuat perempuan memiliki kesempatan untuk melatih potensi yang dimiliki.

Kedua, menghapuskan stereotipe laki-laki superior dan perempuan inferior. Hal tersebut berhubungan dengan penghambat dalam mewujudkan kesetaraan gender di Jepang yang mana biasanya perempuan ditakdirkan sebagai pengurus rumah tangga dan laki-laki sebagai pencari nafkah. Oleh karena itu membuat posisi pekerja perempuan yang sedikit karena variasi pekerjaan yang dibolehkan hanya sedikit serta upah yang tidak setara. *Ketiga*, jumlah jam kerja yang sangat panjang membuat kesulitan terhadap pekerja perempuan untuk mengurus keluarga sehingga Jepang dirasa harus menghapus sistem tradisional ini untuk mencapai kondisi kesetaraan gender di Jepang.

Sehingga, untuk mencapai kondisi kesetaraan gender di Jepang jika hanya melalui kebijakan dan UU saja pengaruhnya tidak akan besar terhadap perubahan Jepang akan tetapi yang dibutuhkan adalah selalu memperbaiki yang dirasa kurang baik jika suatu kebiasaan melekat menjadi birokrasi di Jepang. Masyarakat Jepang juga harus lebih terbuka terhadap perbedaan dan ide baru untuk menghapus sistem tradisional yang dapat merugikan atau menghambat beberapa pihak (Doden , 2014).

4.2 Mekanisme Dominan

Menyebarkan gagasan kesetaraan gender diperlukan mekanisme agar gagasan tersebut terinternalisasi dengan baik di Jepang yang dapat dilihat dengan masyarakat menjadi lebih terbiasa terhadap munculnya gagasan tersebut di Jepang. Dalam kasus ini, Jepang berupaya untuk mengubah stereotipe gender yang tersebar di Jepang untuk mencapai kondisi kesetaraan gender di kehidupan sehari-hari (The Japan Times, 2014).

4.2.1 Kebiasaan

Sistem patriarki Jepang yang melekat menjadi bagian dari pandangan masyarakat Jepang dalam menjalankan kehidupan sehari-hari namun sistem tersebut sudah tidak relevan lagi untuk diterapkan sehari-hari karena sistem tersebut menyebabkan kerugian yang dirasakan oleh beberapa pihak.

Seperti yang kita ketahui bahwa Jepang memiliki peristiwa ketidaksetaraan gender di tempat bekerja. Pekerja yang berkeluarga harus berusaha membagi waktunya untuk karir dan keluarga (Koshi, 2015). Ketidaksetaraan gender biasanya yang terjadi di tempat kerja yaitu jumlah jam kerja, jenis pekerjaan, upah yang tidak setara (Nemoto, 2016, hal. 4). Jepang memiliki kebiasaan jam kerja yang panjang, hal tersebut akan berdampak buruk pada pekerja oleh karena itu Jepang berusaha untuk memperbaiki kebiasaan tersebut dengan membuat aturan jumlah jam kerja yang bisa lebih fleksibel karena pada umumnya pekerja kesulitan dalam mengurus pekerjaan dan keluarga. Pemerintah menanggulangi peristiwa ini dengan mempertimbangkan inisiasi-inisiasi untuk membatasi jumlah jam kerja dan diwajibkan mengambil cuti kerja minimal sebanyak lima hari sebagai waktu untuk beristirahat. Sehingga kebiasaan yang ingin dicapai adalah membuat pekerja memiliki hak untuk beristirahat dan memberi waktu kepada pekerja untuk mengurus urusan keluarga sehingga waktu yang dihabiskan oleh pekerja tidak sepenuhnya untuk bekerja atau istilahnya adalah “karoshi” yang artinya terlalu sering bekerja yang menyebabkan kematian (Saiidi, 2018).

Selanjutnya adalah jenis pekerjaan, seperti yang kita ketahui bahwa terdapat jenis pekerjaan yang mendominasi salah satu gender saja misalnya politik yang dikenal sebagai ranah kerja laki-laki karena didominasi oleh laki-laki (Mie, 2016).

Peristiwa tersebut menunjukkan hal yang tidak setara karena setiap individu memiliki hak dan kebebasan. Oleh karena itu, pemerintah berusaha untuk menyeimbangi dominasi tersebut seperti misalnya pemerintah memberikan pelatihan kepemimpinan untuk perempuan, meningkatkan partisipasi perempuan sebanyak tiga puluh persen, dan lain sebagainya. Sehingga hal ingin dicapai dalam kasus ini adalah kebiasaan yang setara dalam merekrut atau mempekerjakan individu tanpa memandang gender sehingga menciptakan pandangan kesetaraan gender terhadap masyarakat (Solomon, *Women's Participation in the Japanese Government: Will Parliament Reach the 30 per cent Target by 2020?*, 2016).

Upah yang tidak setara terhadap perempuan juga menjadi suatu kebiasaan perusahaan dalam memberi upah pada perempuan, laki-laki mendapatkan upah lebih banyak dikarenakan performa pekerjaannya dianggap lebih baik dibandingkan perempuan padahal pekerjaan yang dilakukan laki-laki dan perempuan sama banyak namun jumlah upahnya tidak sama sehingga hal yang ingin dicapai dalam kasus ini adalah menghapus kebiasaan perusahaan dalam memberikan upah pekerja yang berdasarkan gender sehingga semua pekerja mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (Kliff, 2018).

4.2.2 Institusionalisasi

Berikut ini adalah bentuk-bentuk hukum terkait kesetaraan gender di Jepang.

1. *Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment* (Selanjutnya dikenal bernama *Equal Employment Opportunity Law*)

EEOL dibuat pada tahun 1985 dan aktif pada tahun 1986. EEOL mengalami revisi sebanyak dua kali yaitu di tahun 1997 dan 2006. Hukum ini

berisi terkait larangan diskriminasi terhadap gender di tempat bekerja. Hadirnya hukum ini menjadi panduan Jepang dalam melakukan proses terhadap pelecehan seksual sehingga hukum ini sebagai penyelesaian sengketa antara pimpinan kantor dan pekerja. Untuk mewujudkan lingkungan yang bebas pelecehan seksual tentunya perlu dukungan perusahaan yang menjamin perlakuan yang setara di lingkungan bekerja (Gender Equality Bureau Cabinet Office, hal. 44).

EEOL berusaha merubah keadaan ketenagakerjaan yang sebelumnya mengalami diskriminasi (Molony, 1995, hal. 273-274). Dalam EEOL melarang hal-hal yang berkaitan dengan diskriminasi gender seperti dalam hal pemecatan pekerja, selama berlangsungnya kegiatan pelatihan, dan alokasi pensiun. EEOL berusaha mengurangi hal-hal tersebut dengan tujuan agar perusahaan-perusahaan yang tercatat di Jepang tidak melakukan tindakan diskriminasi dan EEOL berusaha memastikan perempuan memiliki kesempatan bekerja yang setara, penugasan kerja, dan promosi jabatan (Tanaka, 2004).

Revisi EEOL pada tahun 1997 adalah mengenai penghapusan diskriminasi di lingkup pekerjaan. Dalam revisi ini meliputi sanksi yang akan didapatkan oleh pelanggar serta revisi ini memperluas bentuk-bentuk diskriminasi dan hal-hal yang dilarang untuk dilakukan. Revisi ini akan dihubungkan dengan UU Standar Ketenagakerjaan agar peraturan dapat berkesinambungan yaitu terkait perlakuan yang berbeda yang diterima perempuan terhadap jenis pekerjaan dan durasi bekerja (Rawstron, 2011, hal. 7).

Hal terpenting dalam revisi di tahun 1997 adalah pelecehan seksual menjadi termasuk dalam kategori diskriminasi terhadap gender. Dengan begitu, pekerja akan terhindar dari pelecehan seksual di tempat bekerja dan pemilik perusahaan harus menjaga pekerjanya menjadi lingkungan yang ramah akan kesetaraan gender. Mulainya klasifikasi dari pelecehan seksual membuat badan-badan pemerintah juga turut meninjau ulang terkait dari definisi pelecehan seksual.

Revisi tahun 1997 secara keseluruhan dianggap masih memiliki kekurangan karena di revisi ini tidak membahas masalah yang serius seperti tidak membahas lebih jauh bagaimana sanksi untuk pemilik perusahaan yang terlibat pelecehan seksual dengan pekerjanya. Di revisi ini juga hanya memikirkan satu gender saja yaitu perempuan sehingga permasalahan pelecehan seksual laki-laki tidak dibahas padahal EEOL itu sendiri bertujuan untuk menghapuskan diskriminasi terhadap gender. Selain itu, di revisi ini yang terlupakan adalah mekanisme untuk menghadapi korban dari pelecehan seksual untuk segera mendapatkan pemulihan (Gerathy, 2008, hal. 515-518).

Revisi selanjutnya adalah ditetapkan tahun 2006 dan efektif tahun 2007. Dalam revisi ini berusaha menjelaskan terkait pelecehan seksual yang tidak hanya dialami oleh perempuan saja tetapi laki-laki juga mengalaminya. Selain itu, revisi ini juga membahas terkait diskriminasi tidak langsung seperti membuat standar dalam berat badan, tinggi badan, dan kondisi fisik tertentu, mengalokasikan pekerja jika ingin mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, membeda-bedakan perlakuan terhadap pekerja penuh dengan pekerja paruh waktu, dan lain sebagainya (Yamada, 2013, hal. 12-14).

2. *Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members* (Selanjutnya dikenal bernama *Child Care and Family Care Leave Law*)

Child Care and Family Care Leave Law dibuat pada 15 Mei 1991 dan aktif pada 1 April 1992 (Ministry of Health, Labour and Welfare) dan mengalami revisi sebanyak dua kali yaitu pada tahun 1995 dan 2009. Tujuan dari hukum ini adalah meningkatkan kesejahteraan pekerja yaitu dapat mengurus anggota keluarganya sehingga pekerja dapat menyeimbangkan kehidupan bekerja dan keluarga dengan seperti itu para pekerja mendapat dukungan untuk berpartisipasi penuh di kedua hal tersebut sehingga ketika pekerja memerlukan hari libur untuk urusan tertentu pekerjaannya tidak akan terganggu atau bahkan hingga di dikeluarkan dari pekerjaan. Dalam hal ini diperlukan dukungan partisipasi dari negara, pemerintah daerah, dan pimpinan kantor (Cabinet Secretariat, 1991, hal. 1-3).

Dalam revisi tahun 1995, hukum tersebut diperluas yaitu perawatan keluarga. Pekerja diberikan izin cuti dengan alasan merawat keluarga yang sebelumnya hak izin cuti untuk merawat anak boleh ditolak atau tidak disetujui oleh pimpinan kantor dan pekerja namun sekarang pekerja dapat mengambil izin cuti merawat anak (Mizushima, 2017, hal. 163-164).

Revisi di tahun 2009 mulai aktif pada 30 Juni 2010. Revisi tersebut terkait tentang cuti merawat anak pekerja dibolehkan mengajukan izin hingga anak tersebut berusia satu tahun. Jika anak tersebut di usia pra-sekolah, pekerja dibolehkan mengajukan izin cuti merawat anak dengan alasan anak tersebut sakit atau cedera. Izin tersebut diberikan sebanyak lima hari dalam setahun,

jika pekerja tersebut mempunyai anak lebih dari satu maka diberikan izin sebanyak sepuluh hari dalam setahun. Selanjutnya adalah pekerja diberikan izin untuk merawat anggota keluarga inti, izin tersebut diberikan sebanyak lima hari dalam setahun, jika pekerja tersebut memiliki anggota keluarga inti lebih dari satu maka diberikan izin sebanyak sepuluh hari dalam setahun (Ministry of Health, Labour and Welfare, hal. 21).

3. *The Basic Law (1999)*

Hukum ini diadopsi pada 23 Juni 1999. Hukum tersebut memiliki tujuan untuk mempromosikan kesetaraan gender di Jepang untuk itu dalam melaksanakan hal tersebut diperlukan dukungan dari pemerintah yang sudah seharusnya bertanggung jawab dan menciptakan lingkungan masyarakat kesetaraan gender (International Labour Organization, 1999).

Dasar Pembentukan Kesetaraan Gender di Masyarakat (International Labour Organization, 1999);

1. Penghormatan terhadap hak laki-laki dan perempuan
2. Mempertimbangkan sistem atau kebiasaan masyarakat,
3. Partisipasi laki-laki dan perempuan dalam proses pengambilan keputusan kebijakan,
4. Harmonisasi kegiatan di rumah dengan kegiatan lain,
5. Kerjasama internasional .

4. *The Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children* (Selanjutnya dikenal bernama *Support Raising Next-Generation Law*)

Hukum ini dibuat pada Maret 2003 dan diumumkan pada Juli 2003. Hukum ini sebagai jawaban dari peristiwa angka kelahiran Jepang yang menurun sehingga hukum ini dibuat untuk mendukung peningkatan generasi selanjutnya. Hukum ini akan berjalan sesuai tujuan tentu dengan dukungan pemerintah daerah, negara, dan perusahaan-perusahaan (UN Women, hal. 15).

5. *Act on the Prevention of Spousal Violence and the Protection of Victims*

Hukum ini diberlakukan pada 2001 dan di amandemen tahun 2004 dan mengalami revisi sebanyak dua kali yaitu pada tahun 2007 dan 2013 (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2008). Hukum tersebut berusaha untuk melindungi korban kekerasan yang dialami oleh pasangan suami istri yang biasanya yang menjadi korban kekerasan tersebut adalah perempuan. Perempuan yang mengalami kekerasan cenderung patuh kepada pasangannya karena perempuan biasanya mengalami kesulitan dalam kemandirian ekonomi. Dengan peristiwa korban kekerasan yang patuh kepada pasangannya membuat rencana mewujudkan kesetaraan gender menjadi terhambat oleh karena itu hukum ini hadir untuk melindungi hak laki-laki dan perempuan serta langkah-langkah konkret untuk mencegah kekerasan suami istri (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2001, hal. 1-2) dan juga hukum ini berlaku terhadap warga negara asing yang berada di Jepang (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2008).

6. *The Act on Improvement etc. of Employment Management for Part-Time Workers*

Hukum ini dibuat pada 18 Juni 1993. Melalui hukum ini Jepang berusaha untuk menyejahterakan pekerja paruh waktu dan dapat berkontribusi pada pembangunan ekonomi negara. Selain itu, hukum ini berusaha menjamin jumlah waktu bekerja, perlakuan yang diterima, lingkungan pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh pada kesejahteraan pekerja (International Labour Organization, 1993, hal. 1).

7. *Abenomics*

Upaya abe dalam pemberdayaan perempuan merupakan salah satu yang tercantum di Abenomics. Dalam Abenomics tertulis bahwa ingin mencapai sebagai berikut:

- Tunjangan untuk cuti mengurus anak yang diberikan saat enam bulan pertama cuti. Tunjangan tersebut ditingkatkan dari 50 persen menjadi 67 persen.
- Memberikan fasilitas pada perempuan dalam hal memberikan dorongan edukasi lebih lanjut kepada perempuan yang sedang mengambil cuti hamil.
- Memberikan fasilitas pada perempuan dalam hal program pelatihan kepemimpinan eksekutif yang mana pelatih dari program tersebut dilatih oleh para pelajar bisnis yang terkenal di dunia.
- Kerjasama yang dilakukan dengan Bursa Efek Tokyo, perempuan dapat memilih dan mendukung perusahaan yang mendorong keberhasilan perempuan di tempat kerja. Perempuan tersebut mendapatkan sebutan sebagai “Nadeshiko Brands” (The Government of Japan).

Selain itu, hal-hal tersebut juga didukung oleh upaya-upaya Abe lainnya dalam pemberdayaan perempuan yaitu *The Forth Basic Plan for Gender Equality*. Berdasarkan *the Basic Act for Gender Equality*, dalam bagian ini menjadi bagian upaya jangka panjang dari pemerintah untuk mencapai target di tahun 2020. Hal-hal yang ingin dicapai seperti mendorong sikap untuk tidak membeda-bedakan dalam bersikap yaitu saling menghargai terhadap laki-laki dan perempuan, menghargai HAM yang dimiliki oleh setiap individu, mengimplementasikan lingkungan kerja yang setara yaitu dengan reformasi jenis pekerjaan yang mana jenis pekerjaan tidak lagi dibedakan berdasarkan gender, menyadarkan Jepang akan kesetaraan gender internasional dengan terus memperbaiki untuk mencapai kesetaraan gender (Gender Equality Bureau Cabinet, hal. 29).

4.3 Motif

Gagasan kesetaraan gender masuk ke Jepang melalui perjanjian internasional. Dengan ikut menanda tangani dan meratifikasi perjanjian tersebut membuat Jepang harus patuh terhadap perjanjian tersebut serta berusaha menghindari pelanggaran serta terus memperbaiki kondisi negara yang belum sesuai dengan yang dicantumkan dalam perjanjian tersebut. Selain untuk memperbaiki keadaan negara juga sebagai menghargai dunia internasional (McDade, 2009).

Ketika Jepang sudah menyepakati perjanjian, Jepang wajib untuk menerapkan atau menginternalisasi perjanjian tersebut ke dalam negara karena dengan menyepakati perjanjian menandakan bahwa negara setuju untuk selalu ditinjau oleh badan dari perjanjian tersebut serta memberikan informasi

perkembangan negara terhadap isu perjanjian. Internalisasi perjanjian tersebut diaplikasikan ke dalam UU atau kebijakan pemerintah menyesuaikan dengan perjanjian tersebut (Department of Economic and Social Affairs).

4.4 Hambatan

Kondisi kesetaraan gender yang ingin dicapai oleh Jepang menjadi hal yang harus dilakukan pemerintah sebagai upaya pemerintah untuk mengurangi ketidaksetaraan gender (Efron, 2014, hal. 140). Oleh karena itu, dibentuknya hukum-hukum tersebut sebagai bentuk penyelesaian permasalahan ini. Namun, dalam menerapkan hukum-hukum kesetaraan gender di Jepang tidak begitu saja diterima oleh masyarakat, terdapat hambatan dalam proses internalisasi hukum-hukum tersebut untuk dipatuhi oleh masyarakat.

Ketika EEOL mulai dibentuk dan diterapkan di Jepang, terdapat pertentangan dari beberapa pemilik perusahaan untuk menaati hukum tersebut terkait penyeleksian pekerja yang tidak didasarkan oleh hal-hal ketidaksetaraan gender seperti misalnya standar berat dan tinggi badan yang mana hal tersebut sangatlah bertentangan dengan EEOL (Gelb, 2009, hal. 8-9). Namun hal tersebut nampaknya diabaikan oleh pemilik perusahaan di Jepang, pada saat itu pemilik perusahaan masih mengikuti norma atau budaya patriarki yang masih melekat di Jepang (Efron, 2014, hal. 141) akan tetapi setelah EEOL mengalami beberapa revisi sehingga telah ditetapkan sanksi untuk pelanggar hukum tersebut dan hambatan tersebut dapat teratasi oleh pemerintah (Gelb, 2009, hal. 9)

Selain itu, kebijakan *Abenomics* yang memiliki fokus pada pemberdayaan perempuan dalam ekonomi akan tetapi terdapat pendapat yang meragukan

partisipasi perempuan yang dirasa dapat mempengaruhi peningkatan ekonomi dalam negeri dengan alasan perempuan dirasa tidak memiliki kapabilitas untuk produktif di dunia pekerjaan serta partisipasi perempuan yang dominan dapat meningkatkan pembiayaan perusahaan dalam memberikan upah pekerja sehingga ada beberapa yang memilih cara untuk menggunakan teknologi untuk menghemat pengeluaran perusahaan dalam memberikan upah pekerja (Merler, 2018). Beberapa pemilik perusahaan di Jepang juga menyatakan mereka percaya bahwa perusahaan-perusahaan yang ada di Jepang tidak cocok untuk karir pekerja perempuan karena terdapat dua hal yang melatar belakangi hal tersebut yaitu jumlah jam kerja yang panjang (Duncan, 2015).

Oleh karena itu, dalam proses implementasi hukum-hukum kesetaraan gender di dalam negeri terdapat hambatan yang masih disebabkan oleh pemikiran laki-laki superior dan perempuan inferior masih digunakan oleh beberapa masyarakat Jepang sehingga hal ini menjadi tantangan yang dihadapi pemerintah dalam menginternalisasi hukum-hukum tersebut ke dalam negeri agar masyarakat Jepang dapat mematuhi dan terhindar dari kegiatan-kegiatan ketidaksetaraan gender.

Proses internalisasi norma kesetaraan gender dilakukan oleh pemerintah dan dukungan aktor lainnya seperti *The New Woman Association* dan Kathy Matsui karena aktor-aktor tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menyebarkan nilai dari norma kesetaraan gender untuk diimplementasikan di Jepang. Upaya yang dilakukan yaitu pemerintah secara aktif membuat aturan-aturan terkait kesetaraan gender untuk dipatuhi oleh masyarakat Jepang agar masyarakat dapat terhindar dari kegiatan ketidaksetaraan gender serta menyesuaikan dengan masyarakat

internasional lainnya. Namun, dalam proses internalisasi terdapat hambatan-hambatan seperti pertentangan terhadap hukum-hukum tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Jepang merupakan negara dengan sistem patriarki yang beranggapan bahwa laki-laki superior dan perempuan imperior sehingga isu feminis di Jepang sangat kompleks dengan begitu ketidaksetaraan gender terjadi di Jepang. Peristiwa ketidaksetaraan gender ini menyebabkan hambatan-hambatan terhadap perempuan sehingga menyulitkan perempuan untuk berpartisipasi di beberapa bidang karena perempuan dianggap sebagai pengurus rumah tangga walaupun perempuan di Jepang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Perempuan di tempatkan dalam situasi memilih antara menjadi ibu rumah tangga atau bekerja yang pada umumnya diasumsikan bahwa perempuan mengalami kesulitan ketika melahirkan anak serta jabatannya akan diturunkan yang dianggap sebagai pelecehan terhadap perempuan dalam masa kehamilan. Alasan tersebut biasanya yang membuat perempuan berhenti berkarir

Berdasarkan analisis skripsi ini dengan menggunakan Teori Norma dari Finnemore dan Sikkink tahap kedua dan ketiga yaitu *norm cascades* dan *internalization*, yang masing-masing dari tahap tersebut memiliki tiga sub variabel utama, yaitu aktor, mekanisme dominan, motif. Penulis mendapatkan temuan untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai internalisasi norma kesetaraan gender pada masa pemerintahan Shinzo Abe Periode Kedua dalam mewujudkan kesetaraan gender di Jepang.

Tabel 5.1 Implementasi Kasus Kesetaraan Gender Jepang dalam Teori Norma

Norm Cascades

Internalization

<p>Aktor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisasi Internasional: PBB memiliki fokus dalam isu kesetaraan gender dan PBB mendirikan badan untuk fokus terhadap isu tersebut yang bernama UN Women dan UNDP • Jaringan: <i>The New Woman Association</i> sebagai aktor dari Jepang dan mendapatkan Status Konsultatif dari ECOSOC merupakan bagian dari CSW yang biasanya mengadakan pertemuan untuk membahas kesetaraan gender. 	<p>Aktor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hukum: Pemerintah aktif membuat hukum atau aturan di dalam negeri yang dijelaskan lebih detail di bagian institusionalisasi • Profesi: <i>The New Woman Association</i> yang dibentuk oleh Hiratsuka Raicho, Nogami Yaeko, Iwasaki Chihiro yang bertujuan untuk mendorong kondisi kesetaraan gender. Selain itu ada Kathy Matsui sebagai seseorang yang menciptakan istilah <i>Womenomics</i> untuk menggambarkan keadaan ekonomi perempuan Jepang. • Birokrasi: <i>The Gender Equality Bureau of the Cabinet Office</i> untuk meninjau kegiatan-kegiatan terkait kesetaraan gender di Jepang
<p>Mekanisme Dominan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi: UN Women memiliki berbagai kesepakatan internasional terkait kesetaraan gender yaitu PFA, <i>The 2030 Agenda for Sustainable Development</i>, CEDAW, Protokol Opsional. • Institusionalisasi: Dari narasi-narasi internasional terkait kesetaraan gender 	<p>Mekanisme Dominan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kebiasaan: Membiasakan partisipasi perempuan di Jepang termasuk di bidang ekonomi dan politik. • Institusionalisasi: Narasi internasional yang ditanda tangan dan diratifikasi oleh Jepang kemudian diterapkan dalam bentuk hukum atau aturan ke dalam negeri diantaranya EEOL, <i>Child Care and Family Care Leave Law</i>, <i>The Basic Law</i>,

<p>yang ada, yang ditanda tangani dan diratifikasi Jepang yaitu <i>Coventional on the Political Rights of Women</i> dan CEDAW.</p>	<p><i>Support Raising Next-Generation Law, Act on the Prevention of Spousal Violence and the Protection of Victims, The Act on Improvement etc. of Employment Management for Part Time Workers, Abenomics.</i></p>
<p>Motif:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legitimasi: Melegitimasi gagasan norma kesetaraan gender kepada negara-negara anggota. • Reputasi: Reputasi sebagai masyarakat internasional. • Menghargai: Menghargai gagasan yang ingin disebarkan ke seluruh dunia. 	<p>Motif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian: Menyesuaikan dengan internasional yang sudah ditanda tang ratifikasi oleh Jepang.

Berdasarkan pertanyaan penelitian mengenai proses internalisasi norma kesetaraan gender dari internasional ke Jepang. Skripsi ini berhasil mengaplikasikan teori norma ke dalam kasus tersebut. Penulis menemukan bahwa ternyata aturan-aturan norma kesetaraan gender tidak lepas dari konteks krisis ekonomi yang melanda Jepang pada tahun 1990 yaitu krisis finansial, lalu di tahun 1998 mengalami krisis Asia, selanjutnya Jepang terkena dampak krisis finansial global yang terjadi pada tahun 2008 serta di periode tersebut Jepang juga sudah menandatangani dan meratifikasi konvensi salah satunya yaitu CEDAW. Peraturan-peraturan kesetaraan gender menjadi salah satu cara untuk menumbuhkan perekonomian negara. Norma kesetaraan gender disebarkan oleh PBB ke negara-negara anggota, dan dalam penyebarannya PBB juga membutuhkan

bantuan dari aktor lain, salah satunya *The New Woman Association* yang merupakan sebuah NGO di Jepang. Ketika norma sudah tersebar dan disetujui oleh Jepang, maka tujuan PBB dalam menyebarkan norma tersebut ke Jepang dapat dikatakan berhasil. Setelah norma diadopsi oleh Jepang, kemudian Jepang masuk ke tahap selanjutnya yaitu internalisasi, yang mana diwujudkan dalam bentuk peraturan-peraturan yang diterapkan dalam negeri. Proses internalisasi tersebut menjadi sebuah jawaban Jepang dalam menyelesaikan permasalahan ketidaksetaraan gender yang melekat dalam tradisional Jepang. Akan tetapi dalam proses internalisasi norma, terdapat beberapa hambatan seperti pertentangan dari kalangan masyarakat terhadap hukum-hukum yang dibentuk.

5.2 Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil dari kesimpulan penelitian yang telah di paparkan di atas. Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak keterbatasan yang menyebabkan kesimpulan dari skripsi ini secara spesifik hanya dapat digunakan dalam diskusi terkait Jepang. Sehingga sebagai tindak lanjut penelitian ini, penulis memberikan saran dan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian terkait bagaimana proses internalisasi norma kesetaraan gender di negara-negara lainnya di Asia. Sehingga dapat menjadi pembanding dalam melihat bagaimana internalisasi norma kesetaraan gender negara-negara Asia dalam mewujudkan kondisi kesetaraan gender di negara tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abe, N. (2010, Februari 12). *Japan's Shrinking Economy*. Diambil kembali dari Brookings: <https://www.brookings.edu/opinions/japans-shrinking-economy/>
- Abe, S. (t.thn.). *Japan vows to boost women's leadership and development assistance for gender equality (updated)*. Diambil kembali dari UN Women: <http://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up/commitments/japan>
- ABENOMICS. (2018, Maret). Dipetik April 4, 2018, dari The Government of Japan: <https://www.japan.go.jp/abenomics/>
- Aronsson, A. S. (2015). *Career Women in Contemporary Japan: Pursuing Identities, Fashioning Lives*. Oxon: Routledge.
- Bakry, U. S. (2016). *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baldez, L. (2013, Maret 9). *U.S. drops the ball on women's rights*. Dipetik Agustus 8, 2018, dari CNN: <https://edition.cnn.com/2013/03/08/opinion/baldez-womens-equality-treaty/index.html>
- Barrett, K. (2004). Women in the Workplace: Sexual Discrimination. *Human Right Brief*, 11(2), 1. Dipetik Januari 8, 2018
- BBC News Reality Check Team. (2018, Februari 17). *Reality Check: Has Shinzo Abe's 'womenomics' worked in Japan?* Diambil kembali dari BBC News: <http://www.bbc.com/news/world-asia-42993519>
- Blanding, M. (2014, Desember 1). *The Big Influence of Small Countries in the United Nations Secretariat*. Diambil kembali dari Harvard Business School Working Knowledge: <https://hbswk.hbs.edu/item/the-big-influence-of-small-countries-in-the-united-nations-secretariat>
- Bonifacio, G. T. (Penyunt.). (2012). *Feminism and Migration: Cross-Cultural Engagements*. Lethbridge: Springer.
- Cabinet Secretariat. (1991, Mei 19). *Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members Including Child Care and Family Care Leave*. Diambil kembali dari Cabinet Secretariat: <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/hourei/data/wwt.pdf>

- Cho, Y., Sun, J. Y., Ghosh, R., & McLean, G. N. (Penyunt.). (2017). *Current Perspectives on Asian Women in Leadership: A Cross-Cultural Analysis*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Choudhury, S. R., & Fujita, A. (2018, April 2). *Japan's 'womenomics' plans are driving change in the country*. Diambil kembali dari CNBC: <https://www.cnn.com/2018/04/02/working-in-japan-investing-in-women-could-boost-economic-growth.html>
- Convention on the Political Rights of Women . (1953, Maret 31). *The Contracting Parties*. Diambil kembali dari United Nations: http://www.un.org.ua/images/Convention_on_the_Political_Rights_of_Women_eng1.pdf
- Curtin, J. S. (2006, Maret 29). Japan s Imperial Succession Debate and Women s Rights. *The Asia Pacific Journal*, 4(3), 1-2. Dipetik Juli 16, 2018, dari <https://apjpf.org/-J--Sean-Curtin/1651/article.pdf>
- Curtin, J. S. (2006, Maret 29). Japan s Imperial Succession Debate and Women s Rights. *The Asia Pacific Journal*, 4(3), 1. Dipetik Juli 16, 2018, dari <https://apjpf.org/-J--Sean-Curtin/1651/article.pdf>
- Dales, L. (2009). *Feminist Movements in Contemporary Japan*. Oxon: Routledge.
- Dalton, E. (2015, Februari 15). *Gender inequality persists in Japanese politics*. Dipetik April 19, 2018, dari Women Across Frontiers: <http://asaa.asn.au/gender-inequality-persists-in-japanese-politics/>
- Department of Economic and Social Affairs. (t.thn.). *Chapter Five: National legislation and the Convention – Incorporating the Convention into domestic law*. Diambil kembali dari Department of Economic and Social Affairs: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/handbook-for-parliamentarians-on-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/chapter-five-national-legislation-and-the-convention.html>
- Division for the Advancement of Women. (t.thn.). *The United Nations Commission on the Status Women*. Diambil kembali dari United Nations: <https://www.un.org/womenwatch/daw/CSW60YRS/index.htm>
- Doden , A. (2014, Oktober 14). *Why Japan Needs a Pivot to Women*. Diambil kembali dari Brookings: <https://www.brookings.edu/opinions/why-japan-needs-a-pivot-to-women/>
- Duncan, E. (2015, Juni 28). *Board equality is a struggle for Japan's 'womenomics'*. Diambil kembali dari Financial Times: <https://www.ft.com/content/6b4460d0-1992-11e5-8201-cbdb03d71480>

- Efron, J. M. (2014). THE TRANSNATIONAL APPLICATION OF SEXUAL HARASSMENT LAWS: A CULTURAL BARRIER IN JAPAN. *Penn Law: Legal Scholarship Repository*, 141-142.
- Eto, M. (2010, May 10). Women and Representation in Japan. *International Feminist Journal of Politics*, 12(2), 177-178.
doi:10.1080/14616741003665227
- European Commission. (2017, Januari 25). *The 2030 Agenda for Sustainable Development and the SDGs*. Diambil kembali dari European Commission: http://ec.europa.eu/environment/sustainable-development/SDGs/index_en.htm
- Èzibilgin, M. F., & Syed, J. (Penyunt.). (2010). *Managing Gender Diversity in Asia: A Research Companion*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Finnemore, M., & Sikkink, K. (1998). International Norm Dynamics and Political Change. *International Organization*, 52, 887-917. Diambil kembali dari <http://www.jstor.org/stable/2601361>
- Ford, L. (2015, April 27). *Less pay, more work, no pension: the 21st-century woman's lot laid bare*. Diambil kembali dari The Guardian: <https://www.theguardian.com/global-development/2015/apr/27/un-women-report-less-pay-more-work-no-pension-the-21st-century-womans-lot-laid-bare>
- Foreign Affairs, Trade, and Development Canada. (t.thn.). *Why does the CEDAW Convention allow Reservations from States Parties?* Dipetik Agustus 8, 2018, dari UN Women: <http://asiapacific.unwomen.org/en/focus-areas/cedaw-human-rights/faq#whatiscedaw>
- Foreign Policy. (t.thn.). *The Results Are In—Womenomics Is Working*. Dipetik April 19, 2018, dari Foreign Policy: <http://foreignpolicy.com/sponsored/japanus/896258-2/>
- Francoeur, R. T., & Noonan, R. J. (Penyunt.). (2004). *The Continuum Complete International Encyclopedia of Sexuality*. New York: The Continuum International Publishing Group Inc.
- Friedman, L. M. (2011). *The Human Rights Culture: A Study in History and Context*. Louisiana: Quid Pro Books. Diambil kembali dari <https://books.google.co.id/books?id=XYailLxam5IC&pg=PT42&dq=countries+signing+cedaw&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjLiO-F4N3cAhVNXSsKHTkdBcgQ6AEIKTAA#v=onepage&q=countries%20signing%20cedaw&f=false>

- Fu, C. W.-h., & Heine, S. (1995). *Japan in Traditional and Postmodern Perspective*. New York: State University of New York Press.
- Fukuda, S. (2013). The Changing Role of Women's Earnings in Marriage Formation in Japan. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 646, 107-116.
- Funabashi, Y. (Penyunt.). (2018). *Japan's Population The 50 Million Shock*. Singapore: Palgrave Macmillan.
- Gaunder, A. (Penyunt.). (2011). *Routledge Handbook of Japanese Politics*. New York.
- Gelb, J. (2009, Januari). *Gender Equality in the Workplace in Japan: Twenty Years of Progress or More of the Same*. Diambil kembali dari Research Gate:
https://www.researchgate.net/profile/Joyce_Gelb/publication/228194819_Gender_Equality_in_the_Workplace_in_Japan_Twenty_Years_of_Progress_or_More_of_the_Same/links/551ab32b0cf2fdce843697f3/Gender-Equality-in-the-Workplace-in-Japan-Twenty-Years-of-Progress-
- Gelb, J. (2011, Maret). *GENDER EQUITY IN JAPAN AND THE UNITED STATES*. Diambil kembali dari The European Consortium for Political Research (ECPR) : <https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/2f952b8e-63b4-4a1c-85bc-9601d7524fda.pdf>
- Gender Equality Bureau Cabinet Office. (t.thn.). *Securing Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment*. Diambil kembali dari Gender Equality Bureau Cabinet Office:
http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men12/pdf/2-6.pdf
- Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2001). *Act on the Prevention of Spousal Violence and the Protection of Victims*. Diambil kembali dari Gender Equality Bureau Cabinet Office:
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/sv.pdf
- Gender Equality Bureau Cabinet Office 2006. (2006). *Steps towards Gender Equality in Japan*. Dipetik Agustus 9, 2018, dari Gender Equality Bureau Cabinet Office:
http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/pdf/gender-equality06.pdf
- Gender Equality Bureau Cabinet Office 2006. (t.thn.). *Gender Equality in Japan*. Dipetik Juli 29, 2018, dari Gender Equality Bureau Cabinet Office 2006:

http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/pdf/gender-equality06.pdf

Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2008). *Act on the Prevention of Spousal Violence and the Protection of Victim*. Diambil kembali dari Gender Equality Bureau Cabinet Office:
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/siensya/pdf/01english.pdf

Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2011, April 1). *Structure of Gender Equality Bureau, Cabinet Office*. Diambil kembali dari Gender Equality Bureau Cabinet Office:
http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/prom/structure.html

Gender Equality Bureau Cabinet Office. (t.thn.). *Strengthening the national machinery for the advancement of women*. Diambil kembali dari Gender Equality Bureau Cabinet Office:
http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/toward/progress/index.html

Gender Equality Bureau Cabinet. (t.thn.). *The Forth Basic Plan for Gender Equality*. Diambil kembali dari Gender Equality Bureau Cabinet:
http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men16/pdf/2-4.pdf

Gender Equality Bureau Cabinet Office. (t.thn.). *The First East Asia Gender Equality Ministerial Meeting in Tokyo, Japan*. Dipetik Juli 29, 2018, dari Gender Equality Bureau Cabinet Office:
http://www.gender.go.jp/english_contents/international/eastasia/2006e_index.html

Gerathy, K. T. (2008). Taming the Paper Tiger: A Comparative Approach to Reforming Japanese Gender Equality Law. *Cornell International Law Journal*, 515-518.

Goldman Sachs. (t.thn.). *Kathy Matsui*. Diambil kembali dari Goldman Sachs: Goldman Sachs

Griffiths, J. (2016, Agustus 1). *CNN*. Dipetik November 14, 2017, dari Yuriko Koike elected Tokyo's first female governor by landslide:
<http://edition.cnn.com/2016/07/31/asia/tokyo-first-female-governor-koike/>

Gulo, W. (2000). *Metodologi Penelitian*. Grafindo.

Hasunuma, L. (2017, April). *Political Targets: Womenomics as an Economic and Foreign Relations Strategy*. Diambil kembali dari Ifri.org:

https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/hasunuma_political_targets_womenomics_2017.pdf

International Labour Organization. (1993, Juni 18).

Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers. Diambil kembali dari International Labour Organization: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1969/Act%20on%20Improvement,%20etc.%20of%20Employment%20Management%20for%20Part-Time%20Workers.pdf>

International Labour Organization. (1999). *Basic Law for a Gender Equal Society (Law No. 78 of 1999)*. Diambil kembali dari International Labour Organization: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=54049

Ishikawa, Y. (2011). Impact of the economic crisis on human mobility in Japan : a preliminary note. *Belgeo*, 3.

Iwanaga, K. (Penyunt.). (2008). *Women's Political Participation and Representation in Asia: Obstacles and Representation in Asia. Obstacles and Challenges*. Copenhagen: Nias Press.

Karan, P. (2005). *Japan in the 21st Century: Environment, Economy, and Society*. The University Press of Kentucky.

Kawai, M., & Takagi, S. (2009, Oktober). *Why was Japan Hit So Hard by*. Diambil kembali dari ADB Institute: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/156008/adbi-wp153.pdf>

Kennington, A. E. (2013, April 25). Redefining the "Women's Movement" in Modern Japan. *College of William and Mary*, 4.

Kliff, S. (2018, Februari 19). *A stunning chart shows the true cause of the gender wage gap*. Diambil kembali dari Vox: <https://www.vox.com/2018/2/19/17018380/gender-wage-gap-childcare-penalty>

Koshi, N. (2015, April 21). *How can we improve gender equality in Japan?* Diambil kembali dari World Economy Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2015/04/how-can-we-improve-gender-equality-in-japan/>

Landry, A. (2016, Februari 4). *Japan Today*. Dipetik Maret 24, 2018, dari Kathy Matsui takes stock of Abe's 'womenomics' reforms: <https://japantoday.com/category/features/lifestyle/kathy-matsui-takes-stock-of-abes-womenomics-reforms>

- Lewis, L. (2015, July 7). *Japan: Women in the workforce*. Diambil kembali dari Financial Times: <https://www.ft.com/content/60729d68-20bb-11e5-aa5a-398b2169cf79>
- Luera, M. C. (2004). No More Waiting for Revolution: Japan Should Take Positive Action to Implement the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. *Pacific Rim Law & Policy Journal Association*, 13, 1.
- Macnaughtan, H. (2015, Agustus 8). *Australia-Japan Research Centre*. Dipetik Februari 3, 2018, dari Is Abe's womenomics working?: <https://ajrc.crawford.anu.edu.au/department-news/10401/abes-womenomics-working>
- Macnaughtan, H. (2015). Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity? *The Asia Pacific Journal*.
- Mai, L. (2007). *The University of Sydney*. Diambil kembali dari Women and Work in Contemporary Japan: Deconstructing The "Crisis" of the Gender Order: <https://ses.library.usyd.edu.au/bitstream/2123/2164/1/Lillian%20Mai.pdf>
- Marfording, A. (1996). Gender Equality under the Japanese Constitution. *Nomos Verlagsgesellschaft mbH*, 29, 335-37. Dipetik Juli 16, 2018
- Marshall, R. (2017, September 22). Gender inequality and family formation in Japan. *Asian Anthropology*, 7. doi:10.1080/1683478X.2017.1374606
- Maruyama, K. (1999). *The Cost Sharing of Child and Family Care Leave*. Diambil kembali dari National Institute of Population and Social Security Research: http://www.ipss.go.jp/publication/e/R_s_p/No.8_P49.pdf
- Matsui, K., Suzuki, H., & Ushio, Y. (1999). *Women-omics. Buy the Female Economy*. Tokyo: Goldman Sachs.
- McDade, P. F. (2009). The Interim Obligation between Signature and Ratification of a Treaty. *Netherlands International Law Review*. Diambil kembali dari Deutsches Institut Fuer Menschenrechte: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/en/topics/development/frequently-asked-questions/3-what-does-signature-of-a-treaty-entail-and-what-is-the-difference-to-ratification/>
- Merler, S. (2018, Januari 10). *Abenomics, five years in: Has it worked?* Diambil kembali dari World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2018/01/abenomics-five-years-in-has-it-worked>

- Mie, A. (2016, Juli 5). *Japanese politics a man's world as few females stand in 2016 Upper House election*. Diambil kembali dari The Japan Times: <https://www.japantimes.co.jp/news/2016/07/05/national/politics-diplomacy/japanese-politics-mans-world-females-stand-2016-upper-house-election/#.W3sMU-gzbIU>
- Mie, Ayako;. (t.thn.). *An Uphill Climb: Women in Politics in Japan*. Dipetik April 19, 2018, dari Women Across Frontiers: <http://wafmag.org/2017/03/uphill-climb-women-politics-japan/>
- Mizushima, I. (2017, Februari). Promoting Gender Equality in Japan : An Examinaion of Labor Law. *Osaka University Knowledge Archieve (OUKA)*(64), 163-164. Diambil kembali dari <http://hdl.handle.net/11094/59677>
- Miller, R. L. (2003). THE QUIET REVOLUTION: JAPANESE WOMEN WORKING AROUND THE LAW. *Harvard Women's Law Journal*, 163-164.
- Ministère de l'économie et des finances. (2009, September). *Japan's changing labour market and how it is affecting its growth model*. Diambil kembali dari Ministère de l'économie et des finances: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Ressources/file/327023>
- Ministry of Foreign Affairs of Japan. (2011, Juni 27). *Statement by H.E. Mr. Tsuneo Nishida Permanent Representative of Japan to the United Nations on Item 2: Strategic Plan 2011-2013*. Diambil kembali dari Ministry of Foreign Affairs of Japan: https://www.mofa.go.jp/announce/speech/un2011/un_0627.html
- Ministry of Foreign Affairs of Japan. (2012, Maret 10). *Adoption of the Resolution Submitted by Japan ("Gender Equality and the Empowerment of Women in Natural Disasters") at the 56th Session of the Commission on the Status of Women (CSW)*. Diambil kembali dari Ministry of Foreign Affairs of Japan: https://www.mofa.go.jp/announce/announce/2012/3/0310_01.html
- Ministry of Foreign Affairs of Japan. (2016, April 6). *UN Women*. Diambil kembali dari Ministry of Foreign Affairs of Japan: https://www.mofa.go.jp/fp/hr_ha/page23e_000465.html
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (t.thn.). *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law*. Diambil kembali dari Ministry of Health, Labour and Welfare: <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf>

- Ministry of Health, Labour and Welfare. (t.thn.). *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law*. Diambil kembali dari Ministry of Health, Labour and Welfare:
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2006/Introduction%20to%20Revised%20Child%20Care%20and%20Family%20Care%20Leave%20Act%20-%20www.mhlw.go.jp.pdf>
- Molony, B. (1995). Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender. *The University of Chicago Journal*, 20, 273-274.
- Nanto, D. K. (2009). *The Global Financial Crisis: Lessons from Japan's Lost Decade of the 1990s*. Congressional Research Service .
- Nemoto, K. (2016). *Too Few Women at The Top*. United States of America: Cornell University Press.
- Och, M., & Shames, S. L. (Penyunt.). (2018). *The Right Women: Republican Party Activists, Candidates, and Legislators*. Santa Barbara: ABC CLIO, LLC.
- OECD. (2010). *Atlas of Gender and Development How Social Norms Affect Gender Equality in Non OECD Countries*. OECD. Diambil kembali dari www.oecd.org/publishing/corrigenda
- Office of Internal Oversight Services. (2010). *The United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW)*. Diambil kembali dari https://usun.state.gov/sites/default/files/organization_pdf/159744.pdf
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (1981, September 3). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Diambil kembali dari Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights:
<https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>
- Osawa, M. (2011). *Gender-Equality and the Revitalization of Japan's Society and Economy under Globalization*. World Development Report. Diambil kembali dari The JICA Research Institute:
https://jicari.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=957&file_id=22&file_no=1
- Osumi, M. (2017, April 7). *Female leaders in Japan call for nation to empower women across Asia*. Diambil kembali dari The Japan Times:
https://www.japantimes.co.jp/news/2017/04/07/national/female-leaders-japan-call-nation-empower-women-across-asia/#.W3q_2-gzbIV

- Pont, B., Lan, L., Blanch, G. F., Gracia, C., & Olivie, I. (1998, October). *The Financial Crisis in East Asia: The cases of Japan, China, South Korea, and Southeast Asia*. Diambil kembali dari Asia&Argentina: <http://www.rrojasdatabank.info/221-financial.pdf>
- Prime Minister of Japan and His Cabinet*. (2012, Januari 24). Diambil kembali dari Policy Speech by Prime Minister Yoshihiko Noda to the 180th Session of the Diet: https://japan.kantei.go.jp/noda/statement/201201/24siseihousin_e.html
- Rani, U. (2006). Economic Growth, Labour Markets and Gender in Japan. *Economic and Political Weekly*, 4372.
- Rawstron, K. (2011). Changing media understandings of gender relations: Japan's equal employment opportunity Law in 1985 and 1997. *Altitude: An e-journal of emerging humanities work*, 7.
- Rawstron, K. (2011). Evaluating women's labour in 1990 Japan: The changing Labour StandardsLaw. *University of Wollongong Research Online*, 62.
- Reality Check Team. (2018, Februari 17). *Reality Check: Has Shinzo Abe's 'womenomics' worked in Japan?* Diambil kembali dari BBC News: <https://www.bbc.com/news/world-asia-42993519>
- Rich, M. (2017, Oktober 21). *Japan Ranks Low in Female Lawmakers. An Election Won't Change That*. Dipetik Jyuli 29, 2018, dari The New York Times: <https://www.nytimes.com/2017/10/21/world/asia/japan-women-election-politics.html>
- Rosenbluth, F. M. (Penyunt.). (2007). *The Political Economy of Japan's Low Fertility*. Standford: Standford University Press.
- Saiidi, U. (2018, Juni 1). *Japan has some of the longest working hours in the world. It's trying to change*. Diambil kembali dari CNBC: <https://www.cnbc.com/2018/06/01/japan-has-some-of-the-longest-working-hours-in-the-world-its-trying-to-change.html>
- Sechiyama, K. (2013). *Patriarchy in East Asia: A Comparative Sociology of Gender*. (J. Smith, Penerj.) Leiden: IDC and Martinus Nijhoff.
- Segikuchi, T. (2015, April 23). *Q&A: Goldman's Matsui Says Survival Instinct Driving 'Womenomics'*. Diambil kembali dari Wallstreet Journal: <https://blogs.wsj.com/japanrealtime/2015/04/23/qa-goldmans-matsui-says-survival-instinct-driving-womenomics/>
- Shambaugh, J., Nunn, R., & Portman, B. (2017). *Lessons from the Rise of Women's Labor Force Participation in Japan*. www.brookings.edu.

- Diambil kembali dari <https://www.brookings.edu/research/lessons-from-the-rise-of-womens-labor-force-participation-in-japan/>
- Shinfujin (NJWA). (t.thn.). *Resources United Nations*. Diambil kembali dari Shinfujin (NJWA): <http://www.shinfujin.gr.jp/english/resources/un.html>
- Shinfujin (NJWA). (t.thn.). *What's Shinfujin?* Diambil kembali dari Shinfujin (NJWA): http://www.shinfujin.gr.jp/english/whats_njwa.html
- Solomon, E. (2016, Juli 23). *Women's Participation in the Japanese Government: Will Parliament Reach the 30 per cent Target by 2020?* Dipetik April 19, 2018, dari Australian Institute of International Affairs: <http://www.internationalaffairs.org.au/news-item/womens-participation-in-the-japanese-government-will-parliament-reach-the-30-per-cent-target-by-2020/>
- Still a struggle for working women*. (2016, April 8). Diambil kembali dari Japan Times: https://www.japantimes.co.jp/opinion/2016/04/08/editorials/still-a-struggle-for-working-women/#article_history
- Takemaru, N. (1964). *Women in the Language and Society of Japan: The Linguistic Roots of Bias*. Jefferson: McFarland & Company, Inc.,
- Tanaka, H. (2004, Januari). Equal Employment in Contemporary Japan: A Structural Approach. *American Political Science Association*, 37, 66.
- The Economist. (2016, November 24). *Japan's efforts to make it easier for women to work are faltering*. Diambil kembali dari The Economist: <https://www.economist.com/asia/2016/11/24/japans-efforts-to-make-it-easier-for-women-to-work-are-faltering>
- The Government of Japan*. (2018, January). Dipetik Maret 20, 2018, dari Abenomics: <https://www.japan.go.jp/abenomics/index.html>
- The Government of Japan. (t.thn.). *ABENOMICS*. Diambil kembali dari The Government of Japan: https://www.japan.go.jp/abenomics/productivity/#anc_a-1
- The Japan Times. (2014, Juli 19). *Ingrained ideas on gender roles*. Diambil kembali dari The Japan Times: <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2014/07/19/editorials/ingrained-ideas-gender-roles/#.W3r1ZegzBIU>
- Tomida, H. (2011, September 15). The Association of New Women and its contribution to the Japanese women's movement. *Japan Forum*, 62.

- UN Women. (t.thn.). *About the Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women*. Diambil kembali dari UN Women: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/aboutosagi.htm>
- UN Women. (t.thn.). *About UN Women*. Dipetik Agustus 8, 2018, dari UN Women: <http://www.un.org/womenwatch/daw/daw/>
- UN Women. (t.thn.). *About UN Women*. Dipetik Agustus 5, 2018, dari UN Women: <http://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women>
- UN Women. (t.thn.). *Guiding Documents*. Dipetik Agustus 8, 2018, dari UN Women: <http://www.unwomen.org/en/about-us/guiding-documents>
- UN Women. (t.thn.). *Japan vows to boost women's leadership and development assistance for gender equality (updated)*. Diambil kembali dari UN Women: <http://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up/commitments/japan>
- UN Women. (t.thn.). *Member State commitments*. Diambil kembali dari UN Women: <http://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up/commitments>
- UN Women. (t.thn.). *Response to the Questionnaire to Governments on Implementation of the Beijing Platform for Action (1995) and the Outcome of the Twenty-Third Special Session of the General Assembly (2000)*. Diambil kembali dari UN Women: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/QUESTIONNAIRE%20Bplus10.pdf>
- UN Women. (t.thn.). *UN Women Strategic Plan 2018–2021*. Dipetik Agustus 8, 2018, dari UN Women: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/8/un-women-strategic-plan-2018-2021>
- UN Women. (t.thn.). *UNIFEM Resources on Women, Peace and Security*. Diambil kembali dari UN Women: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2010/1/unifem-resources-on-women-peace-and-security>
- UN Women. (t.thn.). *Women and the Sustainable Development Goals (SDGs)*. Dipetik Agustus 2, 2018, dari UN Women: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>
- UNESCO. (t.thn.). *Conventions and Declarations*. Diambil kembali dari UNESCO: <http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/resources/conventions-and-declarations/>

- UNICEF. (2014, Mei 19). *The process of creating binding obligations on governments*. Diambil kembali dari UNICEF:
https://www.unicef.org/crc/index_30207.html
- United Nations. (2000). *Why An Optional Protocol?* Diambil kembali dari United Nations: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/why.htm>
- United Nations. (2006, Juli 3). *UNITED NATIONS MEMBER STATES*. Diambil kembali dari United Nations:
<https://www.un.org/press/en/2006/org1469.doc.htm>
- United Nations. (2015). *Overview*. Diambil kembali dari United Nations:
<http://www.un.org/en/sections/about-un/overview/index.html>
- United Nations. (t.thn.). *About the Division for the Advancement of Women*. Diambil kembali dari United Nations:
http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/english/about_daw.html
- United Nations Development Programme. (2016, Februari). *UNDP Support To the Implementation of Sustainable Development Goal 5*. Dipetik Agustus 8, 2018, dari United Nations Development Programme.
- United Nations Development Programme. (t.thn.). *Equal rights. Equal contributors*. Dipetik Agustus 8, 2018, dari United Nations Development Programme: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/gender-equality.html>
- United Nations Development Programme. (t.thn.). *Goal 5: Gender equality*. Dipetik Agustus 8, 2018, dari United Nations Development Programme: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- United Nations Development Programme. (t.thn.). *Japan and UNDP Partnership for Development*. Diambil kembali dari United Nations Development Programme:
http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Partnerships/Japan_FINAL.pdf
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (t.thn.). *Japan's record on women's rights to face review by UN Committee*. Diambil kembali dari United Nations Human Rights Office of the High Commissioner:
<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=17028>

- United Nations Treaty Collection. (2018, Agustus 18). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Diambil kembali dari United Nations Treaty Collection:
https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en
- United Nations Treaty Collection. (2018, Agustus 17). *Depositary*. Diambil kembali dari United Nations Treaty Collection:
https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=XVI-1&chapter=16&lang=en
- United Nations. (t.thn.). *UN Charter*. Diambil kembali dari United Nations:
<http://www.un.org/en/sections/un-charter/index.html>
- Vandenhoe, W. (2005). *Non-discrimination and Equality in the View of the UN Human Rights Treaty Bodies*. Oxford: Insertentia.
- Wahlén, C. B. (2018, Februari 1). *UNDP Administrator Highlights SDG, Gender Initiatives*. Dipetik Agustus 8, 2018, dari SDG Knowledge Hub:
<http://sdg.iisd.org/news/undp-administrator-highlights-sdg-gender-initiatives/>
- Waluya, B. (2007). *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. Bandung: PT Setia Purna Inves.
- Yamada, S. (2013). Equal Employment Opportunity Act, Having Passed the Quarter Century Milestone. *The Japan Institute for Labour Policy and Training*, 12-14. Diambil kembali dari The Japan Institute for Labour Policy and Training:
http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2013/JLR38_yamada.pdf
- Yonemoto, M. (2016). *The Problem of Women*. Oakland: University of California Press.