

**PENERAPAN STAGE OF NORMS DALAM IMPLEMENTASI NORMA
KESETARAAN GENDER DI MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE (2018-2019).**

SKRIPSI



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

Oleh:

Kamila Nur Afiati

17323035

PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2021

**PENERAPAN STAGE OF NORMS DALAM IMPLEMENTASI NORMA
KESETARAAN GENDER DI MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE (2018-2019).**

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



Oleh:

Kamila Nur Afiati

17323035

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

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

**PENERAPAN STAGE OF NORMS DALAM IMPLEMENTASI NORMA
KESETARAAN GENDER DI MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE (2018-2019).**

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Hubungan Internasional

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat

Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Hubungan Internasional

Pada Tanggal

8 Juni 2021

Mengesahkan

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


Ketua Program Studi


(Hangga Fathana, S.I.P., B.Int.St., M.A.)


Dewan Penguji:

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

Tanda Tangan







PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Kamila Nur Afiati

No. Mahasiswa : 17323035

Program Studi : Hubungan Internasional

Judul Skripsi : Penerapan Stage Of Norms Dalam Implementasi Norma Kesetaraan Gender Di Masa Pemerintahan Shinzo Abe (2018-2019).

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindakan 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 peneliti, bukan karena jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, 7 Juni 2021



Kamila Nur Afiati

HALAMAN PERSEMBAHAN



Yang utama dari segalanya.....

Untuk semua cita dan harapan, Puji syukur kehadirat Allah SWT. Terimakasih Ya Allah atas segala yang Engkau hadirkan untuk mewarnai hidupku dan Engkau gariskan menjadi takdir dalam hidupku. Terimakasih 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 terimakasih 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

Dona Hari dan Siti Aisah

Terimakasih mama, papa yang selalu mendukung dan memotivasiku untuk terus belajar dan berjuang dalam menggapai cita. Terimakasih atas doa yang tidak pernah putus untuk anakmu ini, sehingga aku bisa menyelesaikan studiku dengan baik.

“Kedua adikku tersayang”

Laila dan Aulia

Kalian adalah adik yang paling berharga bagi saya. Terimakasih atas doa, dan dukungannya selama ini. Terimakasih telah menjadi adik yang baik bagi saya. Sukses selalu buat kita, semoga kita semua bisa menjadi kebanggan keluarga dan memberikan kebahagiaan untuk kedua orang tua.

HALAMAN MOTO

"Kegigihanmu dalam mengejar sesuatu yang sudah dijamin untukmu dan kelalaianmu dalam melaksanakan perintah yang dituntut darimu, adalah bukti dari rabunnya mata batinmu."

(Ibnu Athaillah)

"Salah satu bentuk kesempurnaan nikmat Allah bagi para hamba yang beriman adalah Dia turunkan kesulitan dan bahaya terhadap mereka serta hal-hal yang mendorong mereka mengesakan-Nya."

(Ibnu Taimiyah)



KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah subhanallahu wa ta'allah Tuhan semesta alam, yang Maha Pengasih dan Maha Pemurah. Atas segala nikmat, rahmat dan karunia yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa sholawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad shallallahu 'alaihi wa sallam, keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini, telah banyak pihak yang memberikan bantuan, bimbingan, dorongan dan dukungan dengan sepuh hati.

Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini dengan segala keterbatasan yang ada bagi penulis
2. Rektor Universitas Islam Indonesia, Bapak Fathul Wahid, ST.,M.Sc.,Ph.D.
3. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Hangga Fathana S.IP., B.Int.St., M.A selaku Ketua Program Studi Hubungan Internasional Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
5. Ibu Gustrieni Putri, S. IP., M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, masukan, serta waktu ditengah kesibukan beliau. Mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam proses bimbingan skripsi terjadi kekhilafan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Semoga ibu Ee selalu diberikan kesehatan, dan kemudahan dalam setiap urusannya.
6. Kepada seluruh dosen Hubungan Internasional Universitas Islam Indonesia, yang telah memberikan banyak pelajaran, tidak hanya ilmu, namun juga banyak hal lain yang penulis dapatkan dari ibu-bapak dosen semua. Semoga ibu dan bapak dosen semua selalu diberikan kesehatan dan semoga Allah membalas semua kebaikan dari ibu dan bapak dosen.

7. Kedua orang tuaku, yang tidak pernah putus mendoakan, mendukung, untuk terus belajar dan berjuang. Terimakasih sudah mengajarku bagaimana bertahan dalam kerasnya perjuangan meraih mimpi. Terimakasih atas segala pengorbanan kalian untuk menyekolahkan anakmu ke jenjang yang lebih tinggi kerna kalian tidak ingin melihat anak-anak kalian miskin ilmu. Sekali lagi ucapan terimakasih tiada tara untuk kalian. Sehat terus ya ma, pa, aku jani akan membuat kalian bangga dan bahagia. Aamiin
8. Adikku Lailatunnisa dan Aulia Ulfa Rafanda, nenek ku Leli heraliah Terimakasih atas segala doa, motivasi dan dukungannya. Terimakasih sudah mau menjadi tempat berkeluh kesah, mendengarkan curhatanku. Terimakasih sudah selalu menghibur saya dikala penat dengan tugas-tugas kuliah. Sukses ya buat kalian.
9. Kepada teman-teman terdekat saya selama di perkuliahan, Ichi teman pertama saya di HI makasih, teman satu bangku, teman satu kelas, teman satu kontrakan, terimakasih sudah selalu ada disetiap perjalanan saya dimasa perkuliahan. Citta, Karin, dan Amal yang telah menjadi sahabat- sahabat terbaikku. Terimakasih sudah menjadi tempat curhat, berkeluh kesah, teman maen, belajar dan semuanya. Pokoknya terimakasih ya, sukses terus untuk kita, semoga apa yang menjadi cita-cita kita semua tercapai. Jaga persahabatan kita ya untuk seterusnya.
10. Buat Happy Puppy (uno gang), Ichi, Ai, Nesia, dan juga Nirmala. Terimakasih sudah menjadi tempat berkeluh kesah saya dalam menyusun skripsi, terimakasih selalu menjadi tempat rehat dan istirahat, terimakasih sudah memberi hiburan-hiburan, kerecehan kalian selama ini sangat membantu saya untuk terus menyusun skripsi ini sampai selesai, lathi dan kopi garasi jadi saksi perjuangan

kita selama ini. Saya amat sangat bersyukur bisa bertemu dengan kalian semua.

11. Untuk grup anak-anak Koentji Surga ada Ai, Nadyya, Iit, Awe, dan Nirmala. Terimakasih sudah mengisi kekososngan WA aku dengan kerecehan kalian.
12. Kepada semua teman-teman saya di HI UII, kalian hebat kalian luar biasa



ABSTRAK

Jepang terkenal dengan sistem patriarkinya, kehadiran norma kesetaraan gender ditengah-tengah masyarakat Jepang merupakan hal yang bertolak belakang terhadap adat dan kebiasaan masyarakat setempat. masuknya norma kesetaraan gender dalam birokrasi Jepang merupakan usaha dari narasi-narasi Internasional yang dilakukan oleh CEDAW, Kemunculan norma kesetaraan gender pertamakali disosialisasikan oleh CSW sebagai komisi dibawah PBB. Pengadopsian terhadap norma kesetaraan gender diawali dengan adanya gejolak investor asing secara besar-besaran yang mengakibatkan Jepang mengalami “*bubble economy*”, hal ini yang mengawali Jepang untuk mengadopsi norma kesetaraan gender kedalam kebijakan nasionalnya. *Abenomics* menjadi solusi dari penanggulangan permasalahan yang ada. *Abenomics* (アベノミクス *Abenomikusu*) *Abenomics* memiliki tujuan dalam kebijakan, tujuan tersebut dirangkum menjadi tiga hal atau dalam kebijakan disebut *three arrows*, tujuan tersebut adalah stimulus fiskal besar-besaran, kemudahan moneter, dan reformasi struktural.

Kata kunci : Kesetaraan gender, Jepang, CEDAW, CSW, *Abenomics*

ABSTRACT

The patriarchal system is one of the famous systems in Japan, the presence of gender equality norms in the middle of Japanese society is something contrary to the customs and habits of local people. The introduction of gender equality norms in the Japanese bureaucracy is an effort of the International Narratives conducted by CEDAW, and the first socialized emergence of gender equality norms by CSW as a commission under the UN. The adoption of gender equality norms began with a massive foreign investor turmoil which makes a 'bubble economy' in Japan, that is the first reason why Japan adopt gender equality norms into its national policies. Abenomics is a solution for overcoming existing problems. Abenomics (アベノミクス Abenomikusu) has a policy goal, these goals are summarized into three things or in a policy called three arrows, the goals are massive fiscal stimulus, monetary convenience, and structural reforms.

Keywords: Gender equality, Japan, CEDAW, CSW, Abenomics



DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	vii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ix
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	x
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	xi
HALAMAN MOTO.....	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Signifikansi.....	4
1.5 Cakupan Penelitian.....	5
1.7 Landasan Konseptual.....	12
1.8 Metode Penelitian.....	16
1. Subjek dan Objek Penelitian.....	16
2. Metode Pengumpulan Data.....	17
3. Proses Penelitian.....	17
BAB II.....	19
ANALISIS NORM EMERGENCE.....	19
2.1. Aktor.....	19
2.2. Motif.....	20
2.2.1. Ideasional dan komitmen.....	20
2.3. Mekanisme Dominan.....	21
BAB III.....	23
ANALISIS NORM CASCADE.....	23
3.1 Aktor.....	23
3.1.1 Organisasi Internasional.....	23
3.2 Mekanisme Dominan.....	25

3.2.1. Sosialisasi	26
3.2.2. Institusionalisasi.....	28
3.3.Motif	29
BAB IV	30
ANALISIS NORM INTERNALIZATION DIMASA PEMERINTAHAN	
SHINZO ABE (2018-2019).....	30
4.1. Aktor.....	30
4.1.1. Hukum	30
4.1.2. Birokrasi	31
4.1.3. Profesi	33
4.2. Mekanisme Dominan	35
4.2.2. Kebiasaan	37
4.2.3. Institusionalisasi.....	41
4.3. Motif	42
4.3.1. Kesesuaian	43
BAB V.....	51
PENUTUP.....	51
5.1. Kesimpulan	51
4.2 Saran dan Rekomendasi	55
DAFTAR PUSTAKA	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2000 pemerintah Jepang berupaya melakukan rekonstruksi ekonomi untuk mengatasi gejolak investor asing secara besar-besaran yang mengakibatkan Jepang mengalami “*bubble economy*”, namun upaya-upaya yang telah dilakukan hanya sedikit membuahkan hasil, hal tersebut juga dipengaruhi oleh melemahnya perekonomian global pada tahun 2000, dan permasalahan demografis turut memperburuk keadaan, dimana pada kondisi ini Jepang mengalami penurunan jumlah usia muda, sehingga populasi usia kerja, anjlok 4,5 juta jiwa (Santoso, 2019). Diketahui hingga pada tahun 2010 jumlah usia non-produktif mencapai 128 juta, dan prediksi terburuk pemerintah adalah populasi Jepang terus menurun dan jumlah usia non produktif terus melambung hingga 88 juta pada tahun 2065 (GANTUYA, 2020)

Penurunan jumlah usia muda diikuti dengan permasalahan penurunan angka produktif bekerja, selain permasalahan demografis, penurunan angka produktif bekerja, diakibatkan oleh adanya diskriminasi pekerja wanita dimana jumlah angka produktif bekerja didominasi oleh laki-laki. Rangkaian diskriminasi wanita di Jepang ini erat kaitannya dengan kebiasaan dan budaya masyarakat Jepang yaitu *ryousai kenbo* (*good wife, wise mother*), budaya *ryosaikenbo* merupakan sebuah ideologi dimana seorang istri memiliki

kewajiban untuk setia dan patuh melayani suaminya dengan baik dan ibu yang mendidik, membesarkan, dan melindungi anaknya dengan bijaksana (Nocedo, 2014).

Hingga pada saat Jepang dipimpin oleh Shinzo Abe Jepang mengeluarkan suatu kebijakan ekonomi yang berorientasi pro-gender yaitu kebijakan *womenomics*, pada tahun 2012, Abe membuat suatu kebijakan ekonomi yaitu *Abenomics* (アベノミクス *Abenomikusu*) *Abenomics* memiliki tujuan dalam kebijakan, tujuan tersebut dirangkum menjadi tiga hal atau dalam kebijakan disebut *three arrows*, tujuan tersebut adalah stimulus fiskal besar-besaran, kemudahan moneter, dan reformasi struktural. *Womenomics* merupakan bagian dari reformasi struktural dalam *three arrows* *Abenomics*, hal utama dalam pengupayaan reformasi struktural milik Abe adalah membuat lingkungan kerja yang kondusif bagi wanita. Selain itu adanya *Womenomics* juga bertujuan untuk meningkatkan partisipasi wanita dalam dunia kerja, hal tersebut telah tertuang dalam poin keenam dari 10 strategi reformasi struktural *Abenomics* yang berbunyi “Enhancing Women’s Participation and Advancement (Meningkatkan Partisipasi Perempuan dan Advancement)” (Saputra, 2016). Melalui pemanfaatan tenaga kerja wanita. Sistem implementasi kebijakan tersebut dilakukan melalui penyebaran informasi ke dalam National Action Plan dan Undang-Undang dengan didukung stimulus fiskal dan moneter. Kebijakan *womenomics* ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, peningkatan perekonomian negara, penanggulangan permasalahan demografis, memulihkan kembali

perekonomian Jepang yang sempat terpuruk dan diharapkan dapat merekonstruksi budaya diskriminasi di Jepang.

Akan tetapi diketahui dalam implementasi kebijakan *womenomics* di tahun-tahun sebelumnya lebih berfokus terhadap penanggulangan permasalahan demografis dan ekonomi, sehingga pemerintah sendiri lalai dalam memberikan kesejahteraan terhadap pekerja wanita, dalam hal ini dibuktikan dengan adanya kritikan dari Direktur IMF Christine Lagarde yang diperkuat melalui laporan dari United Nations Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (UN CEDAW) terkait adanya diskriminasi ketimpangan gaji antara laki-laki dan perempuan pada tahun 2016, selain itu para pekerja wanita Jepang, juga sering mengalami pemecatan secara ilegal, dan juga pelecehan seksual pada lingkungan kerja (Lagarde, 2014) sehingga diskriminasi tersebut mengakibatkan para wanita sulit untuk mendapatkan hak-hak nya dalam dunia kerja. Atas kegagalannya dalam memberikan kesejahteraan terhadap pekerja wanita di Jepang di tahun sebelumnya, di tahun 2018-2019 ini, Shinzo Abe tetap berkomitmen untuk menjalankan kebijakan *womenomics* tersebut hingga pada tahun 2018 dan 2019 Jumlah wanita dalam angkatan kerja di Jepang terus meningkat hingga sebesar 51,8% (Yamaguchi, 2019) akan tetapi disisi lain dalam World Economy Forum merilis The Global Gender Gap Report yang menyatakan bahwa Jepang mendapatkan peringkat 114 dalam indeks global kesenjangan gender dari 140 negara, dan pada tahun 2018 posisi Jepang kembali turun di posisi 117 dari 144 negara (Nippon.com, 2019).

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana proses penerapan stage of norms dalam implementasi norma kesetaraan gender di masa pemerintahan Shinzo Abe pada tahun 2018-2019?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menjelaskan bagaimana proses penerapan stage of norms dalam implementasi norma kesetaraan gender di masa pemerintahan Shinzo Abe pada tahun 2018-2019

1.4 Signifikansi

Melalui penelitian ini penulis mencoba melihat bagaimana proses internalisasi norma gender di Jepang, penelitian ini dianggap cukup penting karena budaya patriarki yang cukup kental yaitu *ryousai kenbo* menganggap bahwa wanita yang baik adalah wanita yang bekerja di rumah, maka *womenomics* yang merupakan kebijakan pro gender dianggap bertolak belakang dengan budaya yang ada. Melalui konsep stage of *norms*, penelitian ini akan melihat bagaimana proses tahapan implementasi norma kesetaraan gender, hal ini juga menjadi cukup menarik untuk dibahas karena *womenomics* sebagai salah satu nilai *feminisme* yang tumbuh pada lingkungan budaya patriarki menjadi tantangan bagi Abe dalam menjalankan kebijakan tersebut. Pembahasan kebijakan *womenomics* di Jepang sendiri secara umum sudah banyak diteliti namun, beberapa peneliti lain masih hanya berfokus pada pengaruh ekonomi, adanya riset ini diharap dapat melengkapi penelitian

sebelumnya dengan adanya pembaharuan informasi perkembangan kebijakan di tahun 2018-2019.

1.5 Cakupan Penelitian

Dari topik dan studi kasus yang diangkat oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa cakupan pada penelitian ini yaitu kebijakan ekonomi yang dilakukan oleh Jepang melalui peningkatan peranan wanita dalam dunia kerja. Dimana penulis ingin menganalisis tahapan implementasi norma kesetaraan gender di Jepang. Pada penelitian kali ini, penulis akan berfokus pada tahun 2018-2019, dimana diketahui pada tahun sebelumnya Shinzo Abe dianggap abai dalam memberikan hak-hak kepada para pekerja wanita, dalam hal ini Shinzo Abe hanya mengupayakan para wanita untuk masuk ke dalam dunia kerja demi pembangunan ekonomi, tanpa mempertimbangkan kesejahteraan mereka. Hal tersebut juga dapat terlihat pada tahun sebelumnya di 2017, World Economy Forum merilis The Global Gender Gap Report yang menyatakan bahwa Jepang mendapatkan peringkat 114 dalam indeks global kesenjangan gender dari 140 negara, dan pada tahun 2018 posisi Jepang kembali turun di posisi 117 dari 144 negara, akan tetapi disisi lain pada tahun 2018-2019 Jepang mengalami kenaikan jumlah tenaga kerja wanita sebesar 51,8%, hal tersebut bisa menjadi indikasi awal dalam melihat bagaimana proses internalisasi kebijakan *womenomics* terhadap norma kesetaraan gender di Jepang.

1.6 Tinjauan Pustaka

Pada tulisan milik Macnaughtan (Macnaughtan, 2015) ia menyatakan, bahwa adanya sebuah kebijakan dalam suatu pemerintahan, pastinya dipengaruhi oleh adanya kepentingan dari suatu negara, begitu juga dengan Jepang dimana *womenomics* menjadi sebuah kebijakan atas kepentingan negaranya pada masa Shinzo Abe, dimana ia mengatakan "semua wanita dapat bersinar" (*subete no josei ga kagayaku nihon e*). *Womenomics* sendiri merupakan sebuah mekanisme yang menganjurkan adanya pemberdayaan perempuan, dengan alasan bahwa kesempatan partisipasi perempuan untuk memiliki akses pekerjaan yang setara dalam dunia kerja, akan menghasilkan manfaat ekonomi dan kemajuan sosial. Pada awalnya Kebutuhan Jepang untuk mengimplementasikan *womenomics* yaitu, karena permasalahan ekonomi dan permasalahan diskriminasi gender dimana Jepang dimana ia mendapat kecaman dari dunia internasional, karena rendahnya kesetaraan gender dalam dunia kerja, dan permasalahan lain juga turut menimpa Jepang yaitu tantangan demografis dimana populasi masyarakat Jepang terus mengalami penurunan.

Pengimplementasian kebijakan ini tidak semudah yang diperkirakan, pemerintah sendiri banyak mendapat tantangan hambatan sosial dan budaya, dimana kebijakan ini sangat bertentangan dengan kebudayaan Jepang yang menuntut perempuan untuk berada di rumah, beberapa orang masih meragukan implementasi kebijakan tersebut dapat berjalan dengan semestinya, karenanya menurut Helen Macnaughtan *womenomics* justru

menghadirkan permasalahan baru dimana hal ini berpotensi mengacaukan harapan sosial bagi para pria dalam persaingan dunia kerja di Jepang.

Dibandingkan dengan tulisan Emma Chanlett-Avery dan Rebecca, M. Nelson (Nelson, 2014) melihat fenomena *womenomics* ini mampu mengembalikan perekonomian Jepang dan menanggulangi permasalahan kesenjangan gender di negara tersebut, dimana diketahui kesenjangan gender Jepang adalah salah satu yang terbesar diantara negara-negara maju, dan mempersempit kesenjangan dipercaya dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi Jepang serta cara untuk mengimbangi masalah demografis jangka panjang negara tersebut. Pada penelitiannya Emma dan Rebecca sangat optimis dengan kebijakan tersebut karena Jepang memiliki kerangka hukum progresif yang kuat, yang dapat digunakan untuk itu mendukung dan memajukan tujuan kesetaraan gender disana. Namun, penelitian ini juga tetap berfokus pada konsep bahwa efektivitas kebijakan tertentu tergantung pada seberapa kuat pemerintah mendorongnya ke depan, karenanya hambatan budaya juga menjadi tantangan Jepang dalam mengimplementasikan kebijakannya seperti *ryousai kenbo*, yang tentunya pemerintah Jepang perlu berusaha lebih keras untuk mewujudkan kebijakan tersebut.

Penelitian ini juga berhipotesis bahwa partisipasi wanita lebih besar dalam dunia kerja dapat meningkatkan tingkat kesuburan ekonomi di Jepang yang mana hal ini merujuk pada pemanfaatan sumberdaya manusia, dimana semakin besarnya partisipasi masyarakat dalam dunia kerja tentu hal ini akan berdampak positif pada sektor ekonomi, dan kesetaraan gender pada dunia

kerja adalah bentuk dari pemanfaatan sumber daya yang efektif yang dapat mendorong pembangunan.

Hambatan kebijakan yaitu *ryosai kenbo* telah diungkapkan oleh Aegean Leung (Leung, 2011) dalam penelitiannya terkait Identitas gender wanita di Jepang, dimana penelitiannya dibangun atas adanya gagasan *ryousai-kenbo*, *ryousai-kenbo* apabila diterjemahkan berarti "istri yang berbakti dan ibu yang mengasuh". Dalam penelitiannya leung melihat bahwa adanya pemilihan profesi berdasarkan gender dalam masyarakat di Jepang pasca-perang. Dimana perempuan pada saat itu lebih dianjurkan untuk bekerja di rumah, yang mana hal ini telah dipandang sebagai faktor penghambat pada partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja.

Dalam beberapa tahun pasca perang dunia, di Jepang terdapat peningkatan jumlah pekerja wanita, namun lagi-lagi perempuan yang bekerja pada saat ia telah menikah, akan memilih keluar setelah ia memiliki anak pertama, dan hal ini diungkapkan Leung menjadi pilihan mayoritas perempuan di Jepang, bahkan banyak wanita di Jepang yang menunda pernikahan dan memiliki anak untuk dapat bersaing dengan pria, hal ini tentu karena adanya penelitian yang dilakukan Leung sendiri terfokus kepada empiris dari penelitian yang mana ia melakukan identifikasi dan spesifikasi terhadap permasalahan identitas gender di Jepang melalui berbagai pemahaman sejarah dan budaya *ryousai kenbo* di Jepang.

Dengan kata lain, penelitian ini telah memperlihatkan bahwa budaya , *ryousai-kenbo* telah menjadi budaya yang melekat pada masyarakat Jepang sehingga mempengaruhi seseorang untuk memilih dalam berkiprah di ranah

publik, karenanya akan sulit bagi Jepang untuk mengimplementasikan kebijakannya.

Sejalan dengan Leung , Kristen Schultz Lee, dkk (Kristen Schultz Lee, 2010)membahas perihal sejarah di Jepang terkait adanya transisi terhadap orientasi gender atas pekerja wanita dimana penelitian ini menyelidiki perubahan gender yang terjadi pada saat periode ekonomi masa sulit Jepang di akhir 1990-an, dalam penelitiannya melihat adanya *trend* masyarakat dalam tingkat partisipasi di dunia dan keyakinan tentang gender. dimana pada masa ini masyarakat Jepang mulai mengalami perubahan orientasi gender, dimana masyarakatnya mulai terbuka dengan peran wanita dalam dunia kerja.

Sebelumnya menurut sejarah diketahui, wanita di Jepang belum memandang peran ibu rumah tangga sebagai sesuatu yang opresif akan tetapi lebih kepada peran otonom untuk dapat mengasah keterampilan yang dianggap penting untuk keluarga. Adanya perubahan orientasi ini didasari oleh adanya tuntutan ekonomi, dimana perkembangan industri menuntut lebih banyak jumlah pekerja pada masyarakat, juga adanya masa sulit pada perekonomian Jepang saat itu menjadi tuntutan tersendiri bagi setiap keluarga di Jepang, dimana beberapa pria juga telah menyadari tentang peran wanita dalam dunia kerja dimana mereka menyambut bantuan dari istri mereka dalam mendukung perekonomian keluarga.

Tulisan selanjutnya oleh Kathy Matsui dkk (Kathy Matsui, 2014), dimana dalam penelitiannya ia memberikan gambaran terkait progresif kebijakan *womenomics* periode pertama melalui riset-riset data kuantitatif,

dimana ia memprediksi bahwa dengan menutup kesenjangan ketenagakerjaan gender, maka pada masa yang akan datang, memiliki potensi peningkatan PDB Jepang bisa hampir 13% yang mana melihat dari tingkat pekerja perempuan Jepang pada 2013 (62,5%) dan laki-laki (80,6%).

Dilihat dari perkembangannya Matsui melihat beberapa kemajuan dalam beberapa tahun terakhir, akan tetapi tetap perlu adanya perbaikan dalam implementasi kebijakan, dimana permasalahan yang masih terjadi yaitu kesenjangan gaji, pajak distorsi untuk mencegah wanita yang sudah menikah untuk berpartisipasi penuh dalam tempat kerja, yang mana perusahaan pun tidak memberi penjelasan lebih lanjut terhadap hal ini, Matsui dkk juga merekomendasikan 3 solusi dalam permasalahan ini, yang mana hal ini menjadi poin plus dalam penelitian mereka.

Tulisan selanjutnya yang menjadi pendukung penelitian kali ini adalah milik Afifah Sausan Mizhari (MIZHARI, 2018) Tulisan ini sejalan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis dimana skripsi ini juga meneliti terkait internalisasi norma kesetaraan gender di Jepang melalui kebijakan *womenomics*, dengan judul “Analisis Internalisasi Norma Kesetaraan Gender Periode 1990-2017 Di Jepang”.

Afifah sendiri dalam skripsinya menjelaskan bagaimana kebijakan pemerintah bisa menjadi sarana dalam internalisasi norma kesetaraan gender, data-data yang dikumpulkan mulai dari tahun 1990 hingga tahun 2017 afifah juga menggunakan teori norma dan 2 konsep dalam penelitiannya, dalam penelitian yang akan penulis lakukan saat ini akan menggunakan tulisan milik Afifah sebagai gambaran norma kesetaraan gender di masa lalu yang tentu

pasti memiliki dampak untuk norma kesetaraan gender saat ini, penulis juga tidak akan menggunakan teori norma untuk penelitian kali ini, penulis akan menggunakan salah satu dari 3 konsep yang ada yaitu konsep norma internalisasi, karena 2 konsep sebelumnya merupakan proses awal terbentuknya norma di suatu negara, penulis juga hanya akan meneliti bagaimana kebijakan *womenomics* dapat berpengaruh terhadap internalisasi norma di tahun 2018-2019.

Afifah sendiri berpendapat dalam penelitiannya bahwa PBB telah berhasil menyebarkan norma kesetaraan gender di Jepang, dan Jepang sendiri secara institusional telah melaksanakan tugasnya untuk membuat kebijakan dan produk hukum dalam menciptakan kesetaraan gender akan tetapi terdapat beberapa hambatan dari pihak masyarakat yang tidak setuju dengan kebijakan yang ada. Tulisan milik afifah telah menjelaskan proses internalisasi norma dari awal kemunculan norma tersebut di Jepang hal tersebut tentu menjadi hal baik bagi pembaca untuk mengetahui asal norma di suatu negara, akan tetapi hal ini juga menjadi kekurangan karna rentang waktu yang panjang menjadikan penulis kurang detail dalam memberikan analisisnya.

Beberapa literatur di atas memperlihatkan bagaimana analisis permasalahan gender yang terjadi di Jepang diketahui telah berlangsung sejak lama bahkan hingga saat setelah adanya kebijakan tersebut diterapkan pada periode pertama Shinzo Abe, walaupun adanya kebijakan ini merupakan kebijakan pro gender, akan tetapi pada penerapannya tetap menghadapi tantangan-tangan di masyarakat, beberapa peneliti dari literatur yang digunakan, masih ragu dengan adanya kebijakan *womenomics*.

Berpangkal pada penelitian-penelitian terdahulu sebagaimana telah diuraikan diatas, penulis ingin mencoba membahas proses internalisasi norma kesetaraan gender dalam kebijakan *womenomics* yang dilakukan pemerintah Jepang dalam mengupayakan norma kesetaraan gender pada para pekerja wanita di Jepang pada masa pemerintahan Shinzo Abe di tahun 2018-2019 yang akan diteliti melalui konsep norma internalisasi, dimana dirasa penelitian ini belum pernah dibahas sebelumnya.

1.7 Landasan Konseptual

Konsep *Stage of norms*

Konsep yang akan digunakan pada penelitian ini adalah konsep *Stage of norms* milik Martha Finnemore and Kathryn Sikkink melalui tulisannya yang berjudul *International Norm Dynamics and Political Change* (Sikkink, 1998). dalam teori norma terdapat tahapan terbentuknya norma yaitu yang pertama adalah *norm emergence* pada siklus ini akan menganalisis bagaimana norma bisa terbentuk dalam tatanan masyarakat, selanjutnya adalah *norm cascades* dimana norma ini akan melihat bagaimana suatu norma pertama kali disosialisasikan melalui narasi-narasi internasional, dan yang terakhir adalah *norm internalization*.

- 1) Pada tahapan awal yaitu Tahap Kemunculan (Norm Emergence) merupakan tahap kemunculan suatu isu yang diangkat oleh yang disebut sebagai norm entrepreneurs. Norm entrepreneurs disini adalah organisasi internasional dan individu yang mana Norm entrepreneurs secara persuasive berusaha meyakinkan masyarakat untuk menerima

norma yang dibawanya, Norm entrepreneurs berperan dalam mengkategorikan suatu gagasan norma merupakan nilai yang benar atau salah. Norm entrepreneurs dalam tahapan penyebaran akan membingkai isu yang diusungnya agar diterima oleh masyarakat luas, Pembingkai ini akan menggunakan medium bahasa yang sesuai untuk mempengaruhi opini masyarakat, melalui hal ini gagasan yang sebelumnya tidak populer atau tidak dikenal dimasyarakat akan disadari kepentingannya oleh masyarakat itu sendiri. Target utama norm entrepreneurs adalah aktor pembuat kebijakan, dimana tujuan utama mereka adalah mempengaruhi mereka untuk membuat suatu produk kebijakan . diketahui bahwa Ideasional dan komitmen adalah motif yang paling utama dalam tahapan ini, karena norm entrepreneurs percaya bahwa tujuam atau cita-cita dan nilai-nilai yang terkandung di dalam norma atau gagasan yang disuarakannya adalah gagasan yang benar (Sikkink, 1998).

- 2) Tahapan selanjutnya adalah tahap Norm Cascade, selanjutnya Peer Pressure yang telah dilakukan oleh norm entrepreneurs membuat negara ikut ambil peran dalam isu yang norm entrepreneurs. Motif yang mendasari adanya keterlibatan organisasi internasional dalam isu yang disebarkan adalah legitimation, reputation dan esteem. Organisasi Internasional sendiri dalam hal ini merupakan badan yang memiliki legitimasi yang kuat. Organisasi Internasional adalah merupakan approval dan disapproval atau pemegang segel persetujuan dan ketidaksetujuan secara internasional (Sikkink, 1998).

- 3) Dalam konsep *norm internalization* diketahui bahwa pada tahapan ini negara sudah tidak mempertanyakan lagi legitimasi norma yang diadopsi, dan pada tahapan ini negara membuat sebuah produk kebijakan dari norma yang diadopsi yang kemudian diterapkan agar menjadi sebuah kebiasaan, dimana dalam kasus ini *womenomics* sebagai alat internalisasi norma kesetaraan gender saat itu (Sikkink, 1998).

Akan tetapi pada tahap *internalization* tahapan yang menjadi acuan dalam penelitian kali ini, aktor bukan hanya individu, aktor merupakan agen internalisasi, yang mana pada tahapan ini pemerintah telah melegitimasi norma yang diadopsi dan membuat produk kebijakan sehingga dalam tahapan ini aktor yang berperan adalah *profesional, hukum* dan *birokrasi* dimana ketiganya akan menginternalisasikan norma yang bertujuan untuk mencapai *conformity* norma yang diadopsi (Sikkink, 1998).

Saat *norm cascades* berada di posisi tertinggi, norma lebih mudah diterima secara luas sehingga aktor akan lebih mudah untuk menginternalisasikan suatu norma dalam masyarakat, karena dalam hal ini norma telah disosialisasikan dengan baik melalui narasi-narasi internasional pada awal pengenalannya di suatu negara. Selain aktor motif dan mekanisme dominan juga cukup berperan penting dalam internalisasi norma, dalam hal ini motif adalah *conformity* yang mana menjadi hal yang cukup penting, motif melihat kesesuaian atau keselarasan dalam internalisasi norma, karena setiap norma sendiri

memiliki standar kesesuaian dan standar penilaian masing-masing, selain itu kesesuaian juga diambil dari penilaian masyarakat dan komunitas masyarakat (Sikkink, 1998). Sedangkan mekanisme dominan dapat berupa kebiasaan dan Institusionalisasi, pada tahap ini norma yang ada akan diinstitusionalisasikan agar menjadi sebuah kebiasaan di masyarakat (Sikkink, 1998)

STAGE OF NORMS

	<i>Stage 1 : Norms emergence</i>	<i>Stage 2 : Norm cascade</i>	<i>Stage 3 : Norm Internalization</i>
<i>Actors</i>	Norm entrepreneurs with organizational platforms	State, international organizations, networks	Law, professions, bureaucracy
<i>Motives</i>	Altruism, empathy, ideational commitment	Legitimacy, reputation, esteem	conformity
<i>Dominant Mechanisms</i>	Persuasion	Socialization, institutionalization, demonstration	Habit, institutionalization

(Sikkink, 1998)

Apabila kita melihat dalam permasalahan ini diketahui bahwa Jepang dengan kebijakan pengimplementasian norma kesetaraan gender memiliki tahapan dalam pengimplementasian norma yang diadopsi, dalam hal ini aktor yang berperan penting salah satunya adalah pemerintah, organisasi internasional, selain itu pemerintah dibantu juga dengan pihak individu, namun apabila kita melihat sejarah kebudayaan Jepang itu sendiri, sistem patriarki sangat

melekat dalam masyarakat. Kepercayaan tersebut salah satunya *ryousai kenbo* yang menganggap bahwa istri memiliki kewajiban untuk patuh melayani suami dan mendidik anaknya di rumah, sehingga masyarakat menganggap bahwa wanita yang sudah berumah tangga dan memiliki anak akan mengurangi produktivitasnya dalam bekerja, maka tak heran beberapa pekerja wanita di Jepang hingga kini sulit untuk mengembangkan karirnya., maka dari itu internalisasi norma yang baik sangat diperlukan dalam penerapan kebijakan ini. Melihat Jepang dengan budaya patriarkinya yang cukup kuat

1.8 Metode Penelitian

Guna menjawab penelitian yang ada, terkait analisis tahapan pengupayaan kesetaraan gender pada wanita Jepang yang akan dilihat melalui proses tahapan implementasinya norma kesetaraan gender dalam kebijakan Jepang. Penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif yaitu berupa analisis yang bersifat deskriptif. Dimana setelah semua data dikumpulkan, kemudian akan diolah menjadi sebuah kesimpulan yang ditujukan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Sedangkan untuk pengumpulan data, penelitian akan menggunakan teknik penelitian pustaka. Yang mana penulis akan mengkaji berbagai buku, jurnal, dokumen, berita, dan laporan yang berkaitan dengan rumusan masalah yang ada.

1. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah proses tahapan internalisasi norma kesetaraan gender, yang dapat berpengaruh terhadap rekonstruksi sosial masyarakat di Jepang, dalam upaya untuk menciptakan kesetaraan gender

pada tenaga kerja wanita. Dimana diketahui sebelumnya kebijakan ini merupakan kebijakan pro gender, yang mengajak kaum wanita untuk turut serta dalam proses pembangunan negara, karenanya permasalahan demografis, memaksa Jepang untuk melakukan hal tersebut. Akan tetapi pada faktanya para pekerja wanita di Jepang sering mendapatkan perlakuan diskriminatif dalam lingkungan kerja, sehingga penulis ingin melihat bagaimana perkembangan kebijakan ini pada tahun 2018-2019 di periode kedua Shinzo Abe. Adapun objek pada penelitian ini adalah para pekerja wanita di Jepang, sejak adanya kebijakan *womenomics* yang dilakukan oleh pemerintah Shinzo Abe, penelitian ini akan melihat bagaimana pengaruh dari perkembangan kebijakan di tahun 2018-2019, terhadap kesetaraan hak pekerja di Jepang..

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipilih penulis, pada penelitian ini adalah sumber primer dan sekunder. Sumber primer yang akan menjadi acuan data penelitian adalah hasil-hasil laporan yang dikeluarkan oleh pemerintah atau instansi terkait dengan kebijakan kesetaraan gender, data tenaga kerja dan data tingkat upah pekerja di Jepang. Lalu untuk data sekunder berasal dari jurnal-jurnal, berita, serta data-data yang dikeluarkan oleh badan-badan yang meneliti permasalahan terkait kebijakan kesetaraan gender di Jepang.

3. Proses Penelitian

Proses penelitian pengumpulan data, bersangkutan dengan perencanaan dalam melakukan riset, yang dimulai dari pra riset sampai

laporan penelitian. Proses ini merupakan prosedur yang sangat penting dalam penelitian, yaitu sebagai panduan bagi peneliti dalam melakukan riset. Maka dari itu dalam melakukan riset. Terdapat beberapa tahap yang perlu dilakukan:

a. Mengorganisir dan menyiapkan data

Langkah ini berfokus pada pengumpulan data yang dikumpulkan dari berbagai sumber.

b. Membaca semua data

Pemahaman data perlu dilakukan, dan membaca merupakan salah satu tahapan untuk memahami data

c. Mengaitkan dengan tema

Proses pengaitan dengan tema ini dilakukan guna menggambarkan tema dengan data yang ada, terkait kesesuaiannya dengan penelitian yang akan dilakukan.

d. Interpretasi

Tahap ini, berguna untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dalam riset yang bertujuan untuk menjelaskan maksud data baik hasil wawancara maupun dokumen yang terkait.

BAB II

ANALISIS NORM EMERGENCE

2.1. Aktor

Dalam norm emergence aktor yang terlibat adalah seorang *norm entrepreneurs* dimana *norm entrepreneurs* akan berkerjasama dengan organisasi internasionalnya untuk menciptakan dan mempromosikan norma, dimana *norm entrepreneurs* akan mempromosikan norma secara persuasif, *norm entrepreneurs* akan berupaya untuk meyakinkan masyarakat dunia terhadap gagasan-gagasannya (Sikkink, 1998).

Diketahui bahwa perjanjian internasional pertama dalam sejarah yang membahas terkait permasalahan diskriminasi wanita adalah piagam PBB yang berbunyi "hak setara laki-laki dan perempuan", dan pada Pasal 1(3) menyatakan bahwa hak asasi manusia tidak boleh membeda-bedakan atas dasar jenis kelamin. Adanya hal tersebut juga merupakan upaya dari Commission On The Status Of Women (CSW) hingga istilah "hak setara laki-laki dan perempuan" dalam sidang PUHAM (ASRIANTY, 2010) Commission On The Status Of Women (CSW) sendiri merupakan komisi dalam PBB yang berada dibawah ECOSOC dimana urusannya diperuntukan untuk kesetaraan gender dan kemajuan perempuan, pada awalnya Commission On The Status Of Women (CSW) berasal dari empat orang perempuan yaitu, Minerva Bernardino (Republic Dominika), Virginia Gildersleeve (United States), Bertha Lutz (Brazil) dan Wu Yi-Fang (China), walaupun pada saat itu anggotanya hanya ada empat orang perempuan, keempat orang tersebut mampu dan berhasil meningkatkan hak perempuan dalam dokumen Perserikatan Bangsa-Bangsa, dimana dalam dokumen tersebut berisikan

penegasan kembali terkait kesetaraan antara persamaan hak laki-laki dan perempuan (ASRIANTY, 2010)

2.2. Motif

Martha dan sinkkink berpendapat bahwa Ideasional dan komitmen merupakan motif yang utama dalam tahapan norm emergence dimana para entrepreneurs percaya bahwa cita-cita, tujuan dan gagasan yang mereka sebarkan ke masyarakat merupakan norma yang benar, dalam hal ini adalah norma kesetaraan gender, CSW sendiri sebagai komisi dalam PBB pada tahun 1946-1962, memberika komitmennya untuk fokus terhadap promosi hak-hak perempuan dan kesetaraan melalui penetapan standar dan merumuskan konvensi internasional yang bertujuan untuk mengubah undang-undang yang diskriminatif dan mendorong kesadaran global dari isu-isu perempuan (CSW).

2.2.1. Ideasional dan komitmen

Pada awal terbentuknya CSW, Commission on the Status of Women memiliki visi yang sejalan dengan tugas yang mereka jalani yaitu terwujudnya pelembagaan pengarusutamaan gender di lembaga-lembaga di seluruh bidang, lalu dalam misi Commission on the Status of Women akan menggambarkan hal-hal yang harus dilaksanakan yaitu peningkatan kesadaran dan komitmen para pengambil keputusan dalam merumuskan kebijakan dan juga dalam pembangunan melalui pengimplementasian peningkatan perencanaan strategi gender (ASRIANTY, 2010). seperti yang kita ketahui Commission on the Status of Women memiliki tugas untuk memajukan hak-hak perempuandi berbagai bidang, seperti dalm bidang pendidikan, bidang ekonomi, bidang politik dan lain-lain. Maka dari itu paa tanggal Untuk itulah 20 Desember 1952 Commission on the

Status of Women bekerjasama dengan UNESCO dalam pengembangan suatu program dan advokasi dalam peningkatan keaksaraan perempuan dan kesetaraan dalam bidang pendidikan (Women). Selain itu dalam bidang ekonomi Commission on the Status of Women juga bekerjasama dengan International Labour Organization (ILO), dalam menanggulangi permasalahan hak yang sama untuk mendapatkan upah dalam pekerjaan (CSW). Commission on the Status of Women juga memperjuangkan hak-hak politik perempuan pada awal tahun pembentukannya yaitu 1945, dimana hal tersebut dilatarbelakangi oleh adanya laporan dimana hanya 25 dari 51 Negara Anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa yang mengizinkan perempuan memiliki hak suara yang setara dengan laki-laki, hingga akhirnya pada 20 Desember 1952 pada Konvensi Hak-Hak Politik Perempuan, menjadi instrumen hukum internasional pertama yang mengakui dan melindungi hak-hak politik perempuan di mana menyebutkan bahwa perempuan, atas dasar kesetaraan gender berhak memilih atau memiliki hak suaranya (Women).

2.3. Mekanisme Dominan

Diketahui bahwa Norm entrepreneurs akan berusaha mempengaruhi negara secara persuasif dalam menyebar luaskan gagasan atau norma yang diinginkan, dalam hal ini Commission on the Status of Women yang merupakan bagian dari PBB terus berusaha mendorong PBB untuk memperluas bantuan teknis dalam kemajuan perempuan, hal ini juga dimaksudkan sebagai promosi norma terhadap negara yang masih menerapkan sistem patriarki dalam negaranya (ASRIANTY, 2010), khususnya dalam pengembangan Negara. dalam hal ini isu perempuan dalam pembangunan merupakan hal yang berkaitan dimana isu ini dapat memperluas keanggotaan negara dan mampu menyadarkan bahwa masih banyak

diskriminasi terhadap perempuan terjadi yang terjadi di masyarakat dan negara. pada awal mula Sidang pertama Commission on the Status of Women di New York pada tahun 1947 anggota Commission on the Status of Women hanya berisi 15 wakil pemerintah dari masing-masing negara anggota yang mana dari keseluruhan anggotanya adalah perempuan . dan hingga seiring berjalannya waktu dalam sidang ECOSOC dari tahun ke tahun peningkatan jumlah perwakilan yang hadir terus bertambah dan mengalami peningkatan hingga sekarang mencapai 50 perwakilan (CSW)..



BAB III

ANALISIS NORM CASCADE

3.1 Aktor

Aktor pada tahapan *norm cascade* merujuk pada organisasi internasional dan juga jaringan. Dalam hal ini salah satu organisasi internasional yang berpengaruh dalam penyebaran norma kesetaraan gender adalah UN WOMEN dimana mereka menyebutkan bahwa ketidaksetaraan gender merupakan kondisi yang sangat penting karena dengan adanya kesetaraan, masalah kekerasan dan konflik perempuan, kesehatan, masalah perekonomian, dapat diperbaiki yaitu melalui partisipasi perempuan dalam ranah publik dimana mereka turut ikut menangani permasalahan yang ada maka dari itu diskriminasi gender harus dihilangkan agar gagasan norma kesetaraan gender dianggap penting untuk diterapkan pada negara, selain untuk mencapai pemberdayaan perempuan dan menjamin hak-hak perempuan agar terpenuhi

3.1.1 Organisasi Internasional

Jepang sendiri telah bergabung dengan UN WOMEN dan telah turut ikut dalam berbagai proyek di dalamnya (WOMEN, 2019) UN WOMEN sendiri dibentuk pada tahun 2010, pembentukan UN Women merupakan bentuk dari bagian agenda reformasi PBB untuk menangani isu kesetaraan gender agar menjadi lebih eksklusif. Maka dari itu PBB apabila isu sudah dapat dibingkai secara eksklusif maka PBB dapat melihat permasalahan kesetaraan gender menjadi lebih fokus yaitu melalui pembagian sistem menjadi empat divisi 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) (WOMEN, About UN Women, 2010)

UN Women sendiri bekerja mendukung negara anggota-anggota PBB untuk menanggulangi permasalahan kesetaraan gender di Negara mereka yaitu melalui adanya sebuah bekerjasama dalam pemerintahan seperti membantu membuat program-program, membentuk suatu kebijakan relevan, dan membuat undang-undang terkait kesetaraan gender dalam negara. UN WOMEN sendiri memiliki tugas untuk mengawasi Negara anggota dalam mengupayakan kesetaraan gender. Melalui suatu platform yaitu CEDAW, dimana hal ini tentu akan memudahkan UN WOMEN juga negara-negara anggotanya untuk mengimplementasikan kesetaraan gender menjadi lebih efektif dan terkoordinasi (WOMEN, About UN Women, 2010)

Dalam hal ini Jepang telah berkomitmen terhadap UN WOMEN untuk menciptakan kesetaraan gender, terlihat dengan rencana kebijakan untuk memberikan 5.000 pelatihan kepada para pekerja wanita di Jepang dan 50.000 bantuan pendidikan untuk siswi Jepang, selain itu sesuai target yang digunakan Abe 30% wanita akan menduduki posisi kepemimpinan pada 2020. Komitmen Jepang juga terlihat pada akhir tahun 2018 UN WOMEN membuat data tingkat kontribusi tertinggi dalam pendanaan, hal ini dilakukan dalam rangka apresiasi terhadap negara yang telah menyumbangkan dananya terhadap kelangsungan program kesetaraan gender yang dilakukan UN WOMEN, dan Jepang menjadi

salah satu negara yang masuk *TOP 15 GOVERNMENT DONORS*, Jepang menduduki posisi ke empat setelah Swedia, Norwegia, dan UK (WOMEN, 2019)

Pada tahun 2013 Perdana Menteri Abe dalam pidatonya di Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa, mengungkapkan rencananya untuk menciptakan “*a society in which women shine*” rencana tersebut merupakan bagian dari program *three arrows Abenomics* yaitu *Womenomics* yg merupakan bagian dari reformasi structural. Abe juga mengatakan bahwa Jepang menghormati setiap aktivitas yang dilakukan oleh UN WOMEN dan berencana untuk menjadi salah satu kontributor utama UN WOMEN dan meningkatkan bantuan juga pendanaan untuk pemberdayaan wanita dan kesetaraan gender sebagai salah satu upaya menangani agenda global (WOMEN, 2019)

3.2 Mekanisme Dominan

Penyebaran suatu norma melalui organisasi internasional, memerlukan sebuah mekanisme tertentu agar dapat diikuti oleh negara anggotanya mekanisme juga diperlukan dalam memperluas pengenalan norma. PBB sebagai aktor yang menyebarkan norma kesetaraan gender juga mesti memiliki suatu mekanisme, dimana PBB menjadi fasilitator dalam penyebaran gagasan norma ke negara-negara anggota. Proses mekanisi tersebut dapat berupa sebuah konvensi, konvensi sendiri merupakan alat yang akat mengikat pemerintahan negara terhadap kepatuhan norma, proses ini memiliki dua tahapam yang pertama adalah proses penanda tangan, melalui proses ini menjadi tanda bahwa suatu negara sudah setuju dengan adanya konvensi tersebut dalam hal ini negara mesti menghindari tindakan-tindakan apa yang tidak sesuai dengan perjanjian yang ada walaupun hal tersebut bukanlah merupakan suatu kewajiban. Selanjutnya yang kedua adalah

tahapan ratifikasi dan akses dalam tahapan sebelumnya pemerintah masih mempertimbangkan untuk meratifikasi konvensi atau tidak dalam tahapan ratifikasi dapat dikatakan bahwa suatu negara telah menyetujui konvensi dan bersedia untuk patuh. Lalu untuk akses negara-negara yang sudah menandatangani konvensi mempromosikan gagasan-gagasan dari konvensi yang bertujuan untuk pengadopsian konvensi (UNICEF, 2014).

3.2.1. Sosialisasi

Melalui pembentukan CEDAW mempermudah PBB dalam mensosialisasikan norma kesetaraan gender dalam masyarakat negara, dengan mensosialisasikan kepada negara anggota PBB maka harapannya hal tersebut akan berampak terhadap penanggulangan dari masalah diskriminasi gender, dan meningkatkan pemberdayaan terhadap wanita di seluruh dunia, akan tetapi dalam konvensi CEDAW ini tidak semua negara meratifikasi dan tidak semua negara menandatangani konvensi tersebut, diketahui bahwa ada 60 negara meratifikasi OP CEDAW tersebut, sementara masih ada 117 negara yang belum meratifikasinya (Santika, 2007) beberapa negara yang belum meratifikasi CEDAW biasanya dilatarbelakangi oleh adanya benturan budaya, dimana biasanya budaya yang sudah melakat dengan lama di suatu negara sulit untuk menerima budaya baru yang bertentangan dengan adat istiadat daerah setempat, akan tetapi walaupun masih banyak negara yang belum meratifikasi CEDAW, CEDAW terus berupaya memberikan sosialisasinya kepada negara-negara tersebut hal tersebut dimaksudkan untuk mendesak negara agar segera meratifikasi (Foreign Affairs)

Jepang telah menandatangani dan meratifikasi konvensi, dalam hal ini Jepang meratifikasi Konvensi yang berisi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang ada di negaranya, dalam hal ini Jepang telah mengadopsi norma kesetaraan gender milik CEDAW. Komite CEDAW juga rutin meninjau secara teratur pelaksanaan dan implementasi perjanjian yang dilakukan Jepang. Dalam upaya penghapusan diskriminasi terhadap wanita Jepang dan CEDAW telah membahas beberapa hal yang menjadi pembahasan utama di Jepang yaitu adanya pelarangan penjualan game dan kartun yang berisi kekerasan terhadap wanita, reintegrasi “wanita penghibur” dalam buku pelajaran sekolah, lalu dalam dunia kerja membahas kesetaraan pekerja, pemecatan wanita secara ilegal akibat hamil atau melahirkan, perbedaan manfaat pensiun bagi wanita dan pria dan pelecehan seksual di tempat (United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, 2016)

Ratifikasi sendiri merupakan bentuk dari kesiapan Jepang dan proses adopsi dari satu perjanjian dalam hal ini Jepang bertindak sebagai aktor yang turut menginternalisasikan norma kesetaraan gender dan berkewajiban untuk menghapuskan segala bentuk ketidaksetaraan gender termasuk ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja. Aktivitas Jepang dalam dunia internasional juga menjadi ciri bahwa Jepang telah masuk dalam tahap internalisasi pada siklus norma, dimana Jepang telah meyakini norma kesetaraan gender dan tidak lagi mempertanyakan legitimasi norma tersebut, keyakinan Jepang terhadap norma tersebut juga telah diadopsi dalam suatu produk kebijakan yaitu “*womenomics*” sebagai alat internalisasi norma dimana pada tahap ini negara akan melibatkan hukum, birokrasi dan profesi untuk mencapai conformity.

3.2.2. Institusionalisasi

- **Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women**

CEDAW merupakan bentuk dari institusionalisasi norma kesetaraan gender dalam tahapan organisasi internasional, seperti yang telah di jelaskan sebelumnya bahwa Jepang sendiri telah meratifikasi dan menandatangani CEDAW sebelumnya yaitu pada tanggal 17 Juli 1980 dan meratifikasinya pada 25 Juni 1985. CEDAW sebagai sebuah konvensi dianggap sebagai undang-undang atau hukum pengaturan hak perempuan di tahap internasional maka dari itu, adanya konvensi ini aka menjadi sebuah alat tolak ukur dari gagasan kesetaraan gender yang diusungkan oleh PBB sebelumnya yaitu melalui UN WOMEN, dalam hal ini apabila melihat dari piagam PBB yang telah ada sebelumnya, menunjukkan bahwa wanita dan pria memiliki hak yang sepadan dalam berbagai hal karena setiap manusia dilahirkan dengan hak atau kebebasan yang sama sejak mereka lahir, maka dari itu adanya ketidak setaraan antar gender tidak sesuai dengan hukum HAM yang ada, dimana korban ketidak setaraan gender biasanya didominasi oleh kaum wanita yang sering mengalami kekerasan dalam lingkungan masyarakat dan hambatan dalam ruang publik.

3.3.Motif

Pembahasan selanjutnya adalah motif dimana adanya penerimaan negara terhadap suatu gagasan atau norma didorong adanya suatu motivasi yang kuat dari negara itu sendiri yang mana negara telah dipengaruhi oleh bagaimana suatu negara melihat identitas organisasi internasional (Sikkink, 1998). Selain itu, adanya penerimaan norma atau gagasan yang ada sudah telah mencapai batas puncaknya maka hal tersebut kemungkinan akan membuat negara-negara disekitarnya melakukan tekanan terhadap negara yang akan menerima norma. Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa PBB adalah organisasi atau komunitas nasional yang memiliki jumlah anggota yang sangat banyak, semakin besar jumlah anggota yang dimiliki PBB maka semakin besar pula kekuatan PBB untuk melegitimasi untuk menginternalisasikan norma kesetaraan gender keseluruh Dunia, dibentuknya konvensi di PBB juga telah membantu menyebarkan norma kesetaraan gender, dimana tentunya tujuan dari konvensi tersebut adalah untuk menghapuskan norma kesetaraan gender yang ada. PBB berkomitmen untuk bergerak di bidang kesetaraan gender dimulai dari penandatanganan Piagam PBB di San Fransisco tahun 1945.

BAB IV

ANALISIS NORM INTERNALIZATION DIMASA PEMERINTAHAN

SHINZO ABE (2018-2019)

4.1. Aktor

Pada bab ini penulis akan memaparkan lebih lanjut terkait peran aktor dalam internalisasi norma kesetaraan gender sebagai upaya mensejahterakan para pekerja wanita Jepang melalui kebijakan *womenomics*, kasus tersebut akan diteliti menggunakan konsep *norm internalization* milik Martha Finnemore and Kathryn Sikkink seperti yang telah dipaparkan pada bab 1 dimana dijelaskan bahwa pada tahap internalisasi aktor memiliki peranan yang sangat penting. Pembahasan ini akan terbagi menjadi tiga, sesuai dengan aktor yang berperan dalam internalisasi menurut Martha Finnemore and Kathryn Sikkink yaitu hukum, profesi dan birokrasi.

4.1.1. Hukum

Womenomics bertujuan untuk meningkatkan partisipasi wanita dalam dunia kerja, hal tersebut telah tertuang dalam poin keenam dari 10 strategi reformasi struktural *Abenomics* yang berbunyi “Enhancing Women’s Participation and Advancement (Meningkatkan Partisipasi Perempuan dan Advancement)” (Saputra, 2016). selain itu hal tersebut juga sesuai slogan pada kebijakan ini yaitu “*Create society where woman shine*”.

Dalam proses internalisasi suatu norma perlu adanya suatu produk hukum yang mengatur sebagai dasar dalam pelaksanaan kebijakan, selain itu

hukum juga berfungsi sebagai sarana penggerak dalam internalisasi norma. Dalam kebijakan *womenomics* produk hukum yang menjadi acuan untuk memberikan kesetaraan dalam dunia kerja yaitu *Act concerning Promotion of Women's Career Activities* (Law No. 64 of 4 September 2015) (Organization). yang merupakan undang-undang yang mengatur kesempatan wanita untuk mengembangkan karirnya. Undang-undang ini juga merupakan implementasi dari kebijakan *womenomics Act concerning Promotion of Women's Career Activities* menjadi alat perumusan program kerja *womenomics*, dalam undang-undang tersebut mewajibkan perusahaan besar yang memiliki 301 karyawan atau lebih untuk membuat sebuah target yang bersifat kuantitatif yang berfungsi untuk memberikan promosi terhadap para pekerja wanita sebagai aktivitas karir mereka, selain itu pemerintah juga melakukan pengecekan dan berhak memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak melaksanakan hal tersebut (Organization).

4.1.2. Birokrasi

Pada tahun 2001 Jepang telah membentuk *The Gender Equality Bureau* (男女共同参画局, Danjo Kyōdō Sankakukyoku) yang merupakan Sekretariat dari *the Headquarters, the Council for Gender Equality and the Liaison Conference for the Promotion of Gender Equality*, fungsi dari *The Gender Equality Bureau* adalah meneliti isu-isu yang berkaitan dengan kesetaraan gender di Jepang mereka juga bertanggung jawab dalam keseluruhan perencanaan dan koordinasi terkait promosi pembentukan kesetaraan gender di lingkungan masyarakat, selain itu *The Gender Equality Bureau* juga bertugas untuk menyusun laporan tahunan atau yang biasa disebut dengan "*White Paper*". Dalam melakukan berbagai upayanya untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang kesetaraan gender di

lingkungan *The Gender Equality Bureau* berkerjasama dengan pemerintah, organisasi(LSM) dan organisasi internasional, (Gender Equality Bureau Cabinet Office., 2016).

The Gender Equality Bureau dibentuk saat itu tentu untuk mendukung peningkatan kesetaraan gender di Jepang, pada saat pembentukan secara resmi kebijakan *womenomics* *The Gender Equality Bureau* juga turut serta membantu meningkatkan kesadaran masyarakat tentang kesetaraan gender dalam lingkungan kerja, mempromosikan karir wanita dalam ranah publik dan juga membuat laporan *Gender Equality*. Dengan adanya pembentukan badan kesetaraan gender dalam birokrasi pemerintahan Jepang tentu akan mendukung proses internalisasi norma kesetaraan gender. Dalam kontribusinya sebagai aktor birokrasi dalam proses internalisasi pada tahun 2018 dan 2019 *The Gender Equality Bureau* membuat laporan "*White Paper gender equality on 2019*" pada tahun 2018 *The Gender Equality Bureau* juga membuat proyek pelatihan pengembangan wanita demi mencapai target terpenuhinya posisi wanita dalam kepemimpinan hingga 10% pada tahun 2020, program ini telah dilakukan sejak tahun 2016, hingga pada tahun 2018 persentase tersebut mengalami kenaikan menjadi 4,1% dan jumlah direktur wanita telah meningkat sekitar 2,7 kali lipat dalam beberapa tahun terakhir (Office, 2016).

Selain itu pada tahun 2018 *The Gender Equality Bureau* mengadakan Summer Rico Chare 2018-Experience Science and Engineering Work, program tersebut berupa pelatihan untuk mendukung pemilihan karir di bidang Sains dan teknik pada siswi SMP dan SMA, selain sebagai sarana pelatihan program ini juga merupakan bagian dari promosi norma kesetaraan gender kepada masyarakat.

Seperti yang kita tahu bahwa karir dan pendidikan merupakan satu hal yang saling berkaitan maka dari itu dengan adanya program ini dapat mendukung peningkatan karir para wanita Jepang. *The Gender Equality Bureau* menyediakan penyuluhan dan juga tur tempat kerja sains dan teknik, program ini juga bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan di Jepang terdapat 24.000 siswa perempuan SMP dan SMA, mahasiswa, orang tua, dll berpartisipasi dalam acara tersebut.

4.1.3. Profesi

Profesi merupakan pihak profesional yang secara langsung berpengaruh terhadap internalisasi norma, dalam penelitian kali ini aktor profesi yang berpengaruh adalah Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Sosial (厚生労働省 *Kōsei-rōdō-shō*) dimana kementerian kesehatan bergerak langsung untuk mengatur perusahaan untuk membuat target untuk meningkatkan *gender equality* dan membuat laporan *gender equality*, kementerian tenaga kerja juga berhak untuk memeriksa dan meneliti laporan dari setiap perusahaan hal tersebut sesuai dengan *Act concerning Promotion of Women's Career Activities* (Law No. 64 of 4 September 2015), seperti yang kita ketahui *Act concerning Promotion of Women's Career Activities* merupakan alat perumusan program kerja *womenomics* sehingga peranan dari Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Sosial sangat penting dalam kebijakan *womenomics* . Selain itu tanggung jawab Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Sosial terhadap isu perempuan dalam lingkungan kerja juga terlihat dalam pasal pembentukan Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Sosial pada pasal 4 no. 72 dan 73 (*Women's labor issues*) selain itu Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Sosial memberikan sertifikasi kepada

setiap perusahaan yang telah menciptakan *gender equality* di perusahaannya, yaitu sertifikasi :

- **Sertifikasi Kurumin**

Kementerian Kesehatan, Perburuhan, dan Kesejahteraan (MHLW) mengakui Maruha Nichiro sebagai perusahaan yang mendukung karyawan yang membesarkan anak dengan "Sertifikasi Kurumin" pada Agustus 2018. Program sertifikasi Kurumin dibuat berdasarkan Rencana Aksi Pengusaha Umum dari Undang-Undang Kemajuan Tindakan untuk Mendukung Rising Next-Generation. MHLW memberikan sertifikasi Kurumin kepada perusahaan yang memenuhi standar tunjangan pengasuhan anak yang ditentukan dalam rencana tindakan.

- **Sertifikasi Eruboshi**

Menteri Kesehatan, Perburuhan, dan Kesejahteraan mengakui upaya Maruha Nichiro untuk mempromosikan wanita di tempat kerja dengan sertifikasi "Eruboshi Tingkat Kedua" pada November 2017. Program Eruboshi dibuat berdasarkan Undang-Undang tentang Promosi Partisipasi dan Kemajuan Wanita di Tempat Kerja.

Program Eruboshi juga menjadi wujud implementasi dari undang-undang *Act concerning Promotion of Women's Career Activities* yang digunakan Menteri Kesehatan, Perburuhan, dan Kesejahteraan, program sertifikasi Eruboshi adalah program pemberian penghargaan terhadap perusahaan yang telah menciptakan lingkungan kerja yang setara dan produktif bagi para pekerja wanita, dimana pada April 2019 terdapat 815 perusahaan telah tersertifikasi dalam Eruboshi, perusahaan tersebut diantaranya adalah perusahaan komunikasi berita, perusahaan

asuransi, game dan perminyakan. Konami Sports sendiri menjadi salah satu perusahaan yang disertifikasi dan merupakan perusahaan dengan nilai sertifikasi tertinggi di tahun 2019 (KONAMI, 2019).

Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan juga membuat situs *Positive action portal site* yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran tentang target “30% of women in all area of society by 2020” melalui tindakan-tindakan positif, Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan mendefinisikan tindakan positif sebagai menghilangkan batas perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan, termasuk kurangnya perempuan dalam posisi manajerial. Cakupan : Situs ini menyebarkan informasi tentang hukum yang relevan, praktik yang baik contoh oleh perusahaan dan mengumpulkan informasi tentang perusahaan, yang mendaftar untuk “*declaration on advancement of women*”. Hingga Pada Juni tahun 2018, jumlah perusahaan yang mendaftar ke deklarasi, meningkat menjadi 2.112 perusahaan. (G7, 2019).

4.2. Mekanisme Dominan

Mekanisme dominan dalam siklus internalisasi norma adalah kebiasaan dan institusionalisasi, kebiasaan ini diambil dari kebiasaan masyarakat, juga para aktor yang terlibat dalam internalisasi norma. Menyebarkan nilai-nilai dari norma kesetaraan gender memerlukan sebuah mekanisme agar norma dapat terinternalisasi dengan baik, hal tersebut tentunya dapat dilihat dengan kebiasaan masyarakat terhadap norma atau gagasan yang diinternalisasikan, dalam penelitian kali ini adalah Jepang mengupayakan norma atau stereotip kesetaraan

gender melalui kebijakan *womenomics* agar mencapai kesetaraan gender dalam lingkungan masyarakat Jepang (Japantimes, 2014)

Kebiasaan masyarakat Jepang tentu berhubungan dengan sejarah masa lalu negara tersebut, dimana Sinkkink berpendapat bahwa saat *norm cascades* berada di posisi tertinggi, norma lebih mudah diterima secara luas sehingga aktor akan lebih mudah untuk menginternalisasikan suatu norma dalam masyarakat, tahapan *norm cascades* berada pada masa pemerintahan Meiji dimana norma pertama kali di narasikan di Jepang pada saat itu budaya patriarki cukup kental di Jepang. Awal kemunculan pemikiran feminis di Jepang ditandai dengan terbukanya Jepang dengan Dunia internasional pada pemerintahan Meiji (Wulandari, 1992), dimana pemikiran-pemikiran Barat mulai bermunculan seperti feminis, demokrasi, liberal dan lain-lain, keterbukaan Jepang terhadap ilmu pengetahuan dan pemikiran-pemikiran Barat merupakan salah satu taktiknya dalam menyamakan kedudukan negara mereka dengan Barat (Wulandari, 1992).

Di Masa tersebut mulai banyak bermunculan gerakan-gerakan feminisme yang berbicara terkait kesetaraan dan hak, serta mempertanyakan peran mereka sebagai istri dan ibu. Seperti yang kita ketahui konfusianisme yang berjalan selama 2,5 abad membuat ruang gerak para perempuan Jepang menjadi terhambat salah satunya akibat budaya *ryosaikenbo*, budaya tersebut masih berjalan saat Pemerintahan Meiji berkuasa, hal tersebut dibuktikan dengan adanya pemisahan peran antara pria dan wanita melalui institusi pendidikan, yaitu pendidikan ibu atau istri yang bijak melalui nilai *ryosaikenbo*, melalui program tersebut para wanita di Jepang diharapkan dapat berkontribusi kepada pemerintah yang

berkuasa, wanita dituntut untuk bekerja keras dalam mengatur tangga rumah tangga dan mendidik anak dengan baik, akan tetapi akibat adanya kebijakan tersebut justru memunculkan gerakan penolakan dari beberapa wanita di Jepang, dimana mereka merasa hak dan ruang gerak dibatasi oleh pemerintah secara langsung melalui program pendidikan yang ada, gerakan penolakan tersebut dilakukan melalui penolakan para siswi untuk mengikuti kawin kontrak, menolak peranan-peranan istri atau ibu dalam rumah tangga, dan lain-lain (Belarmino, 2017). Ketimpangan gender terus berlangsung hingga memasuki tahun 2000, fokus dalam pembentukan kesetaraan gender bukan lagi berfokus tentang pemenuhan hak-hak politik, dalam hal ini para penggerak feminis lebih berfokus terhadap keadilan dalam bidang ekonomi seperti ketimpangan gaji, pelecehan dalam dunia kerja, kekerasan dalam rumah tangga dan lain-lain lain (Belarmino, 2017). Dapat terlihat bahwa kebiasaan masyarakat dan pemerintah Jepang di masa siklus *norm cascades* berlangsung masih kurang dimana *ryosaikenbo* masih menjadi budaya yang dilakukan Pemerintah Meiji saat itu, dan pada tahun 2000 upaya internalisasi norma kesetaraan gender hanya berfokus pada ekonomi, seperti yang dikatakan Sinkkink sebelumnya bahwa saat *norm cascades* berada di posisi tertinggi, maka norma lebih mudah diterima secara luas sehingga aktor akan lebih mudah untuk menginternalisasikan suatu norma dalam masyarakat.

4.2.2. Kebiasaan

Hingga pada awal tahun 2019 yang lalu, VOA Indonesia melansir para pekerja wanita melakukan gerakan perlawanan yaitu #KuToo atau dalam bahasa Jepang biasa dikenal dengan “*kutsu*”, #KuToo merupakan gerakan perlawanan

yang dilakukan oleh para pekerja wanita yang berisi penolakan dan tuntutan kepada Pemerintah untuk melarang perusahaan mewajibkan pemakaian hak tinggi pada tempat mereka bekerja. Terdapat hampir 20 ribu perempuan yang sudah menandatangani petisi tersebut, isu tersebut telah banyak menyita perhatian media Internasional, penggunaan hak tinggi saat bekerja diketahui banyak merugikan para pekerja wanita, dimana mereka mengeluhkan terbatasnya aktivitas mereka akibat memar dan lecet pada kaki mereka, selain itu para wanita juga mengeluhkan sulit untuk berlari ketika menggunakan hak tinggi, adanya gerakan tersebut memperlihatkan masih berkembangnya diskriminasi gender dalam dunia kerja Jepang, dan adanya aksi menunjukkan kesadaran masyarakat Jepang terhadap hak dalam kesetaraan gender. (VOA, 2019)

Kekerasan terhadap perempuan dalam lingkungan kerja juga cukup tinggi terjadi di Jepang, salah satunya kekerasan seksual, diketahui ada sekitar 282 guru di sekolah Jepang yang melakukan pelanggaran seksual selama tahun ajaran dimulai pada 2018 (Salengke, 2019) Selain itu kasus pelecehan yang dialami oleh salah satu wartawati di Jepang Shiori Ito yang mengalami kekerasan seksual di lingkungan kerja pada tahun 2015, Shiori Ito merupakan simbol bagi gerakan #MeToo di Jepang, di Jepang sendiri wanita jarang sekali melaporkan pelecehan dan serangan seksual, hal tersebut juga diakibatkan stereotip masyarakat yang menganggap pemerkosaan sebagai hal yang tabu, diketahui menurut survei pada tahun 2017, hanya 4% korban pemerkosaan di Jepang yang membuat laporan ke kepolisian, hukuman bagi pelaku kekerasan seksual tergolong ringan yaitu tiga tahun penjara, lebih rendah daripada hukuman untuk perampokan (NEWS, 2019).

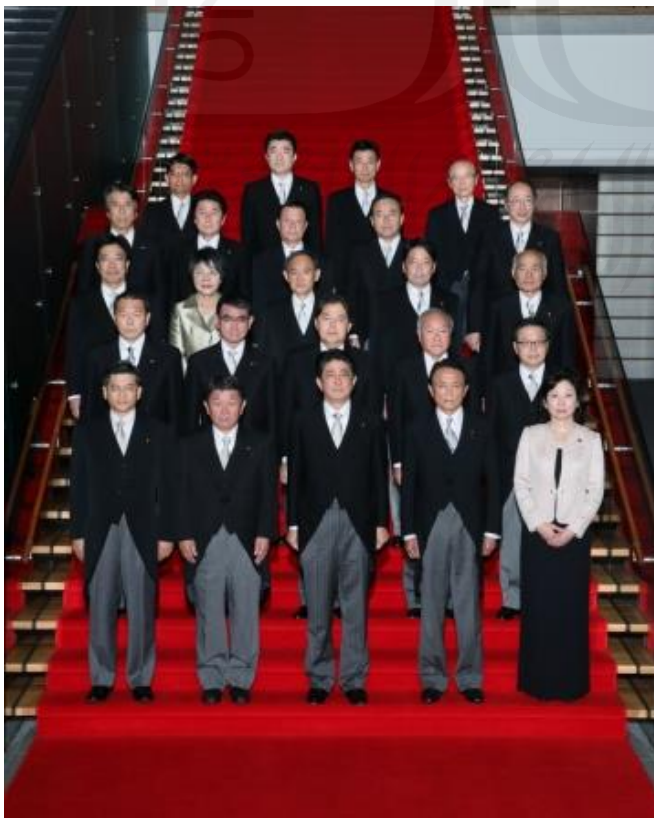
Kebiasaan masyarakat terhadap norma kesetaraan gender masih kurang dimana hal tersebut juga terjadi pada dunia pendidikan, pendidikan sendiri sangat berpengaruh terhadap peningkatan karir wanita, dengan daya saing yang sama seharusnya wanita juga mampu menduduki posisi atau pekerjaan penting dalam masyarakat, akan tetapi diketahui pada tahun 2018 terdapat kasus yang dialami universitas medis di Tokyo yang mana Universitas dengan sengaja tidak menerima atau mengurangi jumlah wanita yang diterima di universitas tersebut yang bertujuan untuk menjaga rasio mahasiswi pada angka 30% (Times, 2018)

Diketahui media sangat berpengaruh dalam membentuk persepsi masyarakat Jepang terkait peran gender. Dalam tahunan ke-4 yang disponsori pemerintah Jepang Pertemuan Tingkat Tinggi untuk Wanita Dunia (WAW), menyoroti isu "Women in Media" diketahui bahwa perempuan hanya mencakup 5% dari posisi manajer di industri media Jepang, akibat dari hal tersebut industri media jarang menyoroti isu kesetaraan gender, industri media perlu mengambil lebih banyak langkah proaktif dalam mempromosikan kesetaraan gender, mengingat besarnya peran media dalam menciptakan stereotip pada masyarakat. (Matsui, 2019):

Selain itu pemerintah Jepang sebagai aktor dalam birokrasinya telah membuat kemajuan dengan membentuk *The Gender Equality Bureau*, akan tetapi kebiasaan kesetaraan gender belum terlihat dari struktur birokrasinya dimana untuk posisi dalam pemerintahan Jepang sendiri masih banyak tertinggal dibanding dengan negara maju lainnya, di tahun sebelumnya diketahui bahwa partisipasi wanita dalam politik masih cukup rendah dalam parlemen nasional

Jepang yaitu sekitar 9,5%, rendahnya jumlah wanita dalam parlemen juga diikuti dengan rendahnya kandidat wanita dalam pemilu di berbagai partai di Jepang sekitar 15% dari 1093 kandidat yang ada pada tahun 2014. Pada akhir 2017 Abe dalam rencana kebijakan *womenomics* ingin meningkatkan jumlah wanita yang berada pada posisi kepemimpinan, akan tetapi diketahui pada kenyataannya menteri wanita pada kabinetnya, hanya dipegang oleh Satsuki Katayama yang merupakan negara yang mengurus urusan kesetaraan gender dan pemberdayaan wanita (Iarsen, 2019).

Selain itu pada tahun 2017 kesenjangan dalam politik juga makin terlihat, dengan adanya fakta bahwa terdapat 2 dari 24 menteri pada Kabinet Abe saat itu, diketahui juga bahwa Abe tidak memiliki satupun penasihat wanita dalam kabinetnya, hal tersebut pun menjadi salah satu alasan Jepang pada tahun 2017 berada di posisi 165 dari 190 negara pada indeks Klasifikasi Wanita di Parlemen Dunia per Maret 2017 (TERZUOLO, 2017).



(TERZUOLO, 2017).

4.2.3. Institusionalisasi

Wujud institusionalisasi norma kesetaraan gender dalam *womenomics* adalah adanya amandemen undang-undang tersebut sangatlah penting dalam implementasi kebijakan *womenomics* sebagai bentuk proses internalisasi norma kesetaraan gender. diketahui pada tahun 2019 terdapat amandemen dalam undang-undang *Act concerning Promotion of Women's Career Activities* dengan mewajibkan perusahaan yang memiliki lebih dari 300 karyawan untuk:

- a. Mengumpulkan juga menganalisis setiap data milik perusahaan terkait gender dan pekerjaan, sebagaimana tertuang dalam peraturan Kementerian Kesehatan, Perburuhan dan Kesejahteraan No. 162 tahun 2015.
- b. Menyusun rencana untuk meningkatkan *Gender Equality* di perusahaan
- c. Transparansi data partisipasi dan progres pekerja wanita di perusahaan

Dalam undang-undang tersebut, kesenjangan upah tidak dijelaskan secara rinci, dan tidak memberikan sanksi mengikat kepada perusahaan yang melakukan kesenjangan upah kepada karyawannya. (G7, 2019).

Beberapa perusahaan yang telah menetapkan target sesuai undang-undang *Act concerning Promotion of Women's Career Activities* (G7, 2019) :

- Perusahaan Accenture: dengan menetapkan target 20% perempuan dalam posisi manajemen pada akhir FY2020.

- Perusahaan Itochu : membuat target lebih dari 10% wanita di "sogo-shoku" dan lebih dari 10% wanita dalam posisi kepemimpinan di 2020.
- Perusahaan Canon: menetapkan target 2% perempuan dalam posisi manajemen pada akhir tahun 2020 dan membuat program mentorship bagi karyawan perempuan.

4.3. Motif

Setiap norma memiliki standarnya masing-masing begitu juga dengan norma kesetaraan gender, menurut sinkkin motif dalam siklus norma internalisasi adalah kesesuaian norma itu sendiri dinilai oleh masyarakat dan komunitas masyarakat. Kesetaraan gender menurut Nelien dan Busakorn adalah kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, yang merujuk pada kesamaan hak, tanggung jawab, kesempatan, perlakuan, dan penilaian bagi kaum lelaki dan perempuan dalam pekerjaan maupun dalam hubungan antara kerja dan kehidupan. Standar dari norma kesetaraan gender itu sendiri adalah kesamaan hak, tanggung jawab, kesempatan, perlakuan, dan penilaian.

Dalam Undang-Undang *Basic Act for Gender Equal Society* (UU No. 78 Tahun 1999) Pasal 4 menyatakan bahwa “sistem atau praktik sosial dapat menjadi faktor-faktor yang menghambat Pembentukan Masyarakat Setara Gender” hal tersebut akibat adanya pembagian peran berdasarkan jenis kelamin yang memiliki efek bias tentang pemilihan kegiatan sosial laki-laki dan perempuan, pertimbangan harus diberikan bahwa sistem dan praktik sosial memiliki dampak yang senetral mungkin terhadap hal ini pilihan kegiatan sosial.” (G7, 2019).

Dalam kasus ini Jepang menggunakan *womenomics* yang berusaha menciptakan reformasi struktural agar mewujudkan “*a society in which women shine*” dengan target *Abenomics’ Womenomics goals* yang dirilis oleh pemerintah Abe pada tahun 2014 (Matsui, 2019):

1. Meningkatkan angka partisipasi tenaga kerja wanita 77% pada tahun 2020
2. Normalisasi “kurva-M” dengan menaikkan persentase wanita yang kembali bekerja setelah melahirkan hingga 55% pada 2020
3. Menargetkan 30% wanita dalam posisi kepemimpinan di Jepang masyarakat pada tahun 2020
4. Meningkatkan persentase ayah yang mengambil cuti hingga 13% pada tahun 2020

Sehubungan dengan agenda tersebut, pemerintah menambahkan tujuan kebijakan lainnya, antara lain:

- o Meningkatkan manfaat cuti
- o Meningkatkan transparansi kesetaraan gender dalam dunia kerja.
- o Reformasi gaya kerja

Usaha-usaha terus dilakukan di tahun 2018 dan 2019 untuk mewujudkan misi pada tahun 2020.

4.3.1. Kesesuaian

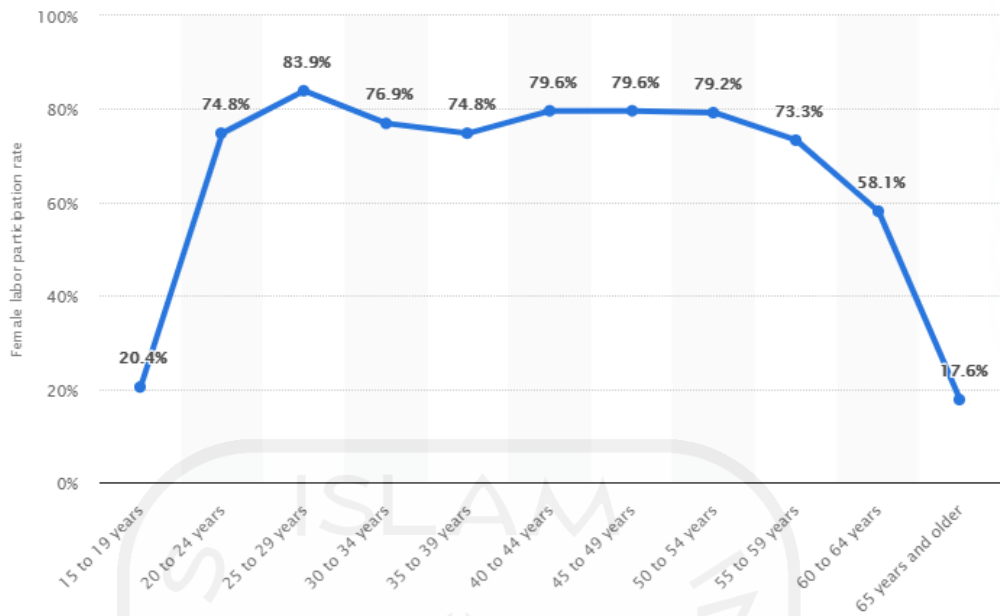
Kebijakan Shinzo Abe memformulasikan kebijakan *womenomics* sebagai kebijakan yang responsif terhadap gender memiliki tujuan untuk pengupayaan

keadilan dan kesetaraan gender dalam dunia kerja seperti memberikan kenyamanan, memberikan kesempatan, mempromosikan wanita dalam posisi *leader* dan kesetaraan Upah pada pekerja, hal tersebut tentu sangat sesuai dengan slogan pada kebijakan ini yaitu “*Create society where woman shine*”. Program kebijakan *womenomics* sendiri telah dirumuskan dalam undang-undang dalam *act promotion of Women’s Career Activities (PWCA)* dan telah disetujui oleh National Diet (Shella, 2018).

Adapun beberapa hal kebijakan yang dilakukan pemerintah atas pengimplementasian kebijakan *womenomics*, salah satunya adalah memberikan fasilitas untuk para pekerja berupa fasilitas penitipan anak dan *after school daycare* dan juga memberikan keuntungan bagi para pekerja saat cuti merawat anak, selain itu untuk memaksimalkan kebijakan pemerintah juga bekerjasama dengan pihak perusahaan swasta untuk mempromosikan ketenagakerjaan wanita melalui pemberian akses yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam bekerja, pemerintah juga melakukan pengawasan terhadap perusahaan melalui laporan dimana perusahaan akan memberikan transparansi data terkait sejauh mana performa yang telah dilakukan untuk meningkatkan pekerja wanita (Triana, 2019). Selain dalam bidang ekonomi pemerintah juga mempromosikan pemerintah untuk turut ikut ambil peran dalam pemerintahan, hal tersebut diwujudkan dengan direkrutnya Yuko Obuchi, Midori Matsushima, Fumio Kishida, dan Taro Aso dalam kursi pemerintahan Jepang dalam upaya mewujudkan wanita dalam posisi kepemimpinan (Triana, 2019).

Sebagai salah satu negara yang menerapkan pemanfaatan tenaga kerja dalam perekonomian, Jepang juga perlu melihat negara-negara yang menggunakan taktik yang sama seperti China, menurut Rui Matsukawa, seorang legislator dan anggota Partai Demokrat Liberal Abe berpendapat bahwa dengan adanya peningkatan produktivitas wanita akan membuat para pekerja wanita memiliki keterampilan yang lebih dalam bekerja dan keterampilan tersebut juga akan berpengaruh terhadap pendapatan mereka, ketika pendapatan mereka bertambah wanita tidak lagi dihadapkan pada pilihan untuk melajang atau menikah, para pekerja wanita dapat menjalankan kehidupannya secara mandiri dengan pendapatan yang cukup, menurut Rui Matsukawa. Melihat dari pendapatnya tersebut keadilan gender dalam ekonomi diukur dari kesetaraan Upah (Larmer, 2018).

Pada tahun 2018 hingga akhir tahun 2019 diketahui tingkat pekerja di Jepang mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja wanita sebesar 51,8% (Yamaguchi, 2019). Dimana menurut hasil survey dari statistika juga menunjukkan bahwa persentase paling tinggi disumbangkan oleh wanita yang berumur 25-29 tahun, pada usia tersebut diketahui beberapa diantaranya merupakan wanita yang telah menikah.



(Statista, 2021)

Melalui persentase tersebut membuktikan bahwa tingkat pekerja wanita di Jepang lebih tinggi daripada populasi wanita pekerja yang di Amerika Serikat, melihat pencapaian tersebut terdapat fakta lain yang menunjukkan bahwa jumlah posisi tinggi seperti managerial masih rendah di tahun tersebut, dan wanita yang sudah berkeluarga turut dibebani dengan pekerjaan rumah (larsen, 2019).

Kesenjangan upah dalam dunia kerja masih kerap terjadi, laporan yang dirilis oleh OECD menunjukkan bahwa jumlah persentase kesenjangan upah cukup besar sekitar 24.5%, diketahui bahwa adanya kesenjangan yang terjadi pada 2018 akibat adanya sistem kepegawaian yang membagi dua kategori yaitu reguler dan non reguler, pekerja non reguler cenderung berupah rendah, pekerja non reguler didominasi oleh kaum wanita (Yamaguchi, 2019).

Ditahun yang sama pada 2018, Kementrian Komunikasi Dalam Negeri Jepang juga mengungkapkan terdapat 56,1% wanita bekerja pada posisi rendah

dan bekerja paruh waktu (*parttime*) (larsen, 2019), dalam artikelnya New York Times 2015 mengklaim fakta bahwa wanita Jepang yang bekerja paruh waktu *full job* jarang mendapatkan promosi naik ke posisi manager ataupun posisi tinggi lainnya (Soble, 2015), fakta lain di 2018 juga menunjukkan bahwa dari 7,8% perusahaan yang ada di Jepang, hanya 5% wanita yang berada di posisi kepemimpinan dalam perusahaan (CEO, direktur pelaksana, *chairs*) (larsen, 2019). Survey lain juga menunjukkan fakta yang sama dimana Reuters telah melakukan survei perusahaan di tahun yang sama, menunjukkan bahwa hanya sepersepuluh persen perusahaan bisnis Jepang yang menempatkan wanita pada posisi manager (larsen, 2019).

Dalam usaha meningkatkan posisi kepemimpinan pada wanita, Laporan Inter-Parliamentary Union juga menyebutkan bahwa pada tahun 2018 Jepang masih berada di posisi yang sama yaitu 165 dari 193 negara yang ada di Women in Parliament, di tahun sebelumnya sekitar 10,2% anggota DPR Jepang adalah perempuan. Hingga di tahun 2019 menurut laporan pada Majelis rendahnya terdapat 5,3%, 25 persen untuk wanita dalam parlemen, 0,9 persen walikota dan walikota desa dan 21 persen pada posisi menteri, dan Jepang adalah salah satu negara maju dengan persentase terendah diantara negara-negara maju lainnya (Nippon.com, 2019), laporan lain juga menyebutkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir negara-negara memiliki kenaikan dalam proporsi anggota perempuan di parlemen nasional di seluruh dunia, dari 11,3% pada tahun 1995 menjadi 24,3% pada Januari 2019, namun Jepang masih tetap di bawah level tahun 1995 yaitu 20,7% anggota parlemen pada akhir tahun 2019. 20,7 % tersebut dapat dirincikan menjadi sebagian berikut

Party Grouping	Lawmakers	Female Lawmakers	Ratio
Liberal Democratic Party and affiliated independents	125	19	15.2%
Democratic Party for the People and affiliated independents	28	7	25.0%
Constitutional Democratic Party of Japan and affiliated independents	27	7	25.9%
Kōmeitō	25	5	20.0%
Japan Restoration Party and Party of Hope	15	4	26.7%
Japanese Communist Party	14	5	35.7%
Independents Club	2	2	100.0%
Okinawa Whirlwind	2	1	50.0%
Other independents	3	0	0.0%
Total	241	50	20.7%

(Nippon.com, 2019).

Rendahnya jumlah partisipasi dalam politik juga berpengaruh terhadap turunnya peringkat Jepang dalam The Global Gender Gap Report menjadi 144 (Nippon.com, 2019). Posisi wanita dalam politik dan parlemen sangatlah penting, karenanya kebijakan pun akan lebih memperhitungkan kesejahteraan wanita melalui perspektif wanita itu sendiri, dan kebijakan berbasis gender pun dapat lebih tepat sasaran selain itu menurut laporan WEF rendahnya partisipasi wanita dalam politik juga berpengaruh terhadap lesunya ekonomi dunia, Jepang sendiri perlu melihat negara-negara tetangganya yang terus memiliki progres dalam kesetaraan gender, seperti Cina dan Korea, kedua negara tersebut juga memiliki

sejarah konfusianisme yang kuat seperti Jepang, Jepang sendiri berada di posisi 144 sedangkan Korea berada di posisi 108 dan diikuti Cina yang berada di posisi 106 (OSAKI, 2019).

Pada tahun 2019 Klub 30% dibentuk di Jepang, Klub 30% sendiri merupakan klub asal Inggris yang didirikan pada tahun 2010 dengan tujuan mencapai minimal 30% representasi perempuan di dewan perusahaan FTSE100. Organisasi tersebut berhasil di Inggris dan menginspirasi Jepang untuk membuat organisasi tersebut di Jepang. Pada saat peluncuran klub 30% di Jepang terdapat dukungan dari 30 anggota untuk membentuk “grup investor. Tujuan dari klub 30% adalah:

- 1) meningkatkan kesadaran di antara para pemimpin bisnis tentang manfaat keragaman gender
- 2) menginspirasi perdebatan dan diskusi
- 3) mendukung inisiatif untuk membangun jalur perempuan dalam eksekutif dan peran non-eksekutif. (CLUB, 2019)

Goldman Sachs sebagai salah satu perusahaan yang berada di Jepang, selama beberapa tahun telah membuat laporan penelitian berupa *portfolio strategy research womenomic*. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Jepang mesti menghilangkan mitos-mitos dalam masyarakat terkait kesetaraan gender yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kebijakan *Womenomic*, Goldman Sachs berpendapat bahwa penghalang dari adanya keberagaman gender adalah

masyarakat itu sendiri, dua mitos yang menghambat karir wanita Jepang menurut Goldman adalah:

- (a) Wanita Jepang cenderung berhenti bekerja setelah memulai sebuah keluarga
- (b) meningkatkan partisipasi tenaga kerja wanita akan mendorong rendahnya angka kelahiran Jepang (Matsui, 2019).

Selain itu Goldman juga memberikan saran terkait kebijakan *womenomics* bagi pemerintah diantaranya adalah kontrak kerja yang lebih fleksibel, kesenjangan upah berdasarkan gender pengungkapan, reformasi pajak, kuota gender parlemen, promosi perempuan kewirausahaan, dan aturan imigrasi yang lebih longgar Untuk perusahaan, pemimpin seharusnya secara proaktif mengelola karir wanita, mempromosikan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, shift untuk evaluasi berbasis kinerja, menetapkan target keragaman gender, dan melibatkan laki-laki juara keragaman. (Matsui, 2019).

Goldman berpendapat bahwa Jepang telah mengalami berbagai kemajuan dalam kebijakan *womenomics* sejak laporan pada tahun 1999, Goldman mengklaim bahwa Jepang kini menduduki rekor partisipasi tenaga kerja wanita sebesar (71%) yang melampaui AS dan Eropa, akan tetapi kebijakan ini masih memiliki banyak kekurangan diantaranya adalah masih kurangnya posisi kepemimpinan bagi perempuan, adanya kesenjangan upah berdasarkan gender, kontrak kerja yang tidak fleksibel, kapasitas pengasuhan yang tidak memadai, dan bias yang tidak disadari, dalam hal ini terlihat pemerintah hanya berfokus terhadap kuantitas bukan kesejahteraan bagi para pekerja itu sendiri (Matsui, 2019)

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Selama bertahun-tahun Jepang telah berupaya menciptakan “*Create society where woman shine*” melalui kebijakan ramah gender menjadin solusi dari krisis ekonomi Jepang akibat krisis demografi, kebijakan tersebut memanfaatkan wanita untuk berpartisipasi dalam dunia kerja, hal tersebut tentu untuk menyeimbangkan kurva angka produktif bekerja di Jepang.

Abenomics (アベノミクス Abenomikusu) memiliki tujuan dalam kebijakan, tujuan tersebut dirangkum menjadi tiga hal atau dalam kebijakan disebut *three arrows*, tujuan tersebut adalah stimulus fiskal besar-besaran, kemudahan moneter, dan reformasi struktural. *Womenomics* masuk dalam tujuan reformasi structural. Seperti yang kita ketahui Jepang merupakan negara dengan sistem patriarki yang cukup kental akibat dari kepercayaan konfusianisme pada masa pemerintahan Meiji yang mengatur adanya pemisahan peran antar gender yang disebut *ryosaikenbo*, maka dari itu *womenomics* sebagai alat reformasi struktural berupaya untuk menginternalisasikan norma kesetaraan gender dalam kebijakannya. Akan tetapi tentu dalam prosesnya Jepang melalui banyak hambatan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui penggunaan konsep tahapan internalisasi norma dalam siklus norma dari Finnemore dan Sikkink, dalam tahapan tersebut memiliki tiga sub variabel utama, yaitu aktor, mekanisme dominan, dan motif. Penulis mendapatkan temuan untuk menjawab rumusan

masalah mengenai “Bagaimana proses penerapan stage of norms dalam implementasi norma kesetaraan gender di masa pemerintahan Shinzo Abe pada tahun 2018-2019?”

”.

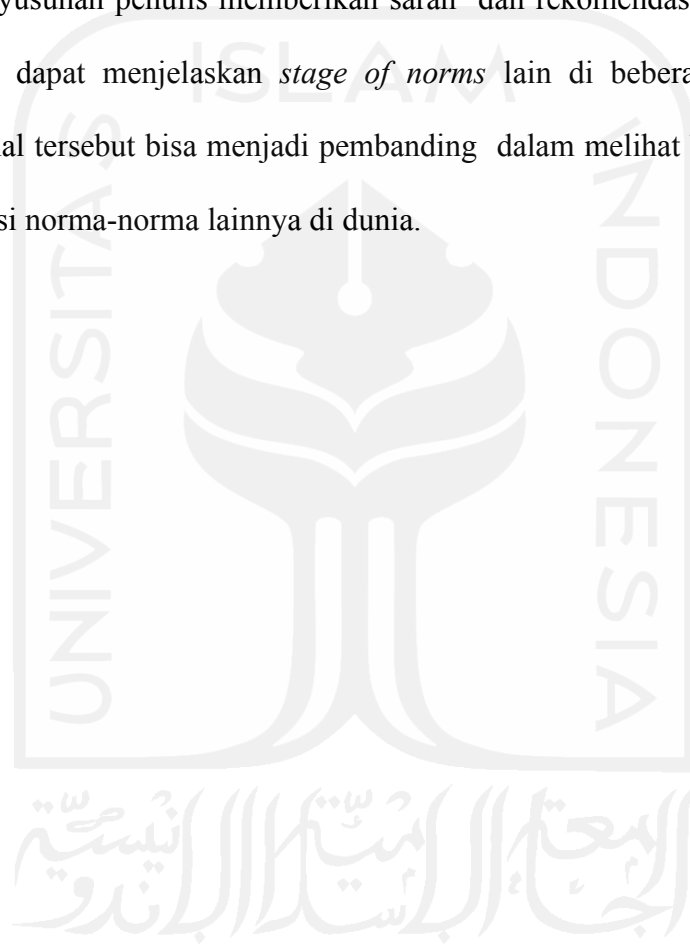
	Norm Emergence	Norm cascade	Norm Internalization
Aktor	<ul style="list-style-type: none"> Commission On The Status Of Women (CSW) berasal dari empat orang perempuan yaitu, Minerva Bernardino (Republic Dominika), Virginia Gildersleeve (United States), Bertha Lutz (Brazil) dan Wu Yi-Fang (China), 	<ul style="list-style-type: none"> Jepang sendiri telah bergabung dengan UN WOMEN dan telah turut ikut dalam berbagai proyek di dalamnya UN WOMEN sendiri dibentuk pada tahun 2010, pembentukan UN Women merupakan bentuk dari bagian agenda reformasi PBB untuk menangani isu kesetaraan gender agar menjadi lebih eksklusif. 	<ul style="list-style-type: none"> Hukum : <i>Act concerning Promotion of Women's Career Activities</i> (Law No. 64 of 4 September 2015) Profesi : Profesi yang berpengaruh adalah Kementerian, Tenaga Kerja (厚生労働省 Kōsei-rōdō-shō) Birokrasi : <i>The Gender Equality Bureau</i> yang berperan membuat laporan "<i>White Paper</i>" dan proyek-proyek dalam mendukung program

<p>Mekanisme Domina n</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Commission on the Status of Women yang merupakan bagian dari PBB terus berusaha mendorong PBB untuk memperluas bantuan teknis dalam kemajuan perempuan, hal ini juga dimaksudkan sebagai promosi norma terhadap negara yang masih menerapkan sistem patriarki dalam negaranya 	<ul style="list-style-type: none"> • Melalui pembentukan CEDAW mempermudah PBB dalam mensosialisasikan norma kesetaraan gender dalam masyarakat negara, dengan mensosialisasikan kepada negara anggota PBB maka harapannya hal tersebut akan berampak terhadap penanggulangan dari masalah diskriminasi gender 	<ul style="list-style-type: none"> • Kebiasaan : Membiasakan partisipasi perempuan dalam ranah publik. Akan tetapi kekerasan terhadap perempuan dalam lingkungan kerja masih banyak terjadi di Jepang dan media yang sangat berpengaruh dalam membentuk persepsi masyarakat Jepang jarang menyoroti isu kesetaraan gender. • Institusionalisasi : pada tahun 2019 terdapat amandemen dalam undang-undang <i>Act concerning Promotion of Women's Career Activities</i>
<p>Motif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Commission on the Status of Women memiliki visi yang 	<ul style="list-style-type: none"> • , semakin besar jumlah anggota yang dimiliki PBB maka 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian : menyesuaikan dengan standar norma yang

	<p>sejalan dengan tugas yang mereka jalani yaitu terwujudnya pelembagaan pengarusutamaan gender di lembaga-lembaga di seluruh bidang, lalu dalam misi Commission on the Status of Women akan menggambarkan hal-hal yang harus dilaksanakan yaitu peningkatan kesadaran dan komitmen para pengambil keputusan dalam merumuskan kebijakan dan juga dalam pembangunan</p>	<p>semakin besar pula kekuatan PBB untuk melegitimasi untuk menginternalisasikan norma kesetaraan gender keseluruhan Dunia, dibentuknya konvensi di PBB juga telah membantu menyebarluaskan norma kesetaraan gender</p>	<p>diinternalisasikan yaitu norma kesetaraan gender dan penilaian dari masyarakat dan komunitas masyarakat</p>
--	--	---	--

4.2 Saran dan Rekomendasi

Dari hasil kesimpulan yang telah dipaparkan oleh penulis, dalam penelitian kali ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan, dimana diantaranya adalah keterbatasan penelitian yang menyebabkan diskusi penelitian hanya berfokus pada Jepang. Atas kekurangan dalam penyusunan penulis memberikan saran dan rekomendasi untuk penelitian berikutnya dapat menjelaskan *stage of norms* lain di beberapa wilayah Asia sehingga hal tersebut bisa menjadi pembanding dalam melihat bagaimana proses internalisasi norma-norma lainnya di dunia.



DAFTAR PUSTAKA

- (n.d.). Retrieved from Maruha Nichiro: https://www.maruhanichiro.com/sustainability/external_assessment.html
- Anya. (2020, desember 9). *Dua Dekade Berlalu, Jepang Baru Mengurus Kesetaraan Gender pada PBB*. Retrieved april 4, 2021, from Japanese station: <https://japanesestation.com/news/buzz-from-japan/dua-dekade-berlalu-jepang-baru-mengurus-kesetaraan-gender-pada-pbb>
- ASEAN Organization. (2016, October 3). *Regional Comprehensive Economic Partnership*. Retrieved from ASSOCIATION OF SOUTHEAST ASIA NATION: https://asean.org/?static_post=rcep-regional-comprehensive-economic-partnership
- Atmeiti, W. (2013). KESETARAAN GENDER DI JEPANG . *Skripsi*.
- Belarmino, M. (2017). Japanese Women and Critical Feminism: A Qualitative Study. *Social Science Review Volume 3, Issue 1*.
- Burchil, S. (2005). *Theory of International Relations*. Houndmills: MACMILLAN.
- Capling, A. (2008). *Twenty Years Australia Engagement with Asia*. Australia: The Pacific Review.
- Church, P. (2009). *History of Southeast Asia*. Singapore: John Willey & Sons (Asia) Pte Ltd.
- CLUB, 3. (2019, April 30). *30% CLUB JAPAN LAUNCHING 01 MAY, 2019*. Retrieved Maret 16, 2021, from 30% CLUB : <https://30percentclub.org/press-releases/view/30-club-japan-to-launch-on-may-1-2019>
- Curry, J. m. (2015, september 30). *The Guardian*. Retrieved November 15, 2019, from Japanese politician in sexism row after call for women to have more babies: <https://www.theguardian.com/world/2015/sep/30/japanese-politician-yoshihide-suga-in-sexism-row-after-call-for-women-to-have-more-babies>
- G7, W. E. (2019). Policies, initiatives and tools to promote women's economic empowerment in the world of work in Japan.
- GANTUYA, T. (2020). Japan's Womenomics: a Public Policy Experiment in Fast-tracking Diversity. *Promethos Capital*.
- Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2016). *Structure of Gender Equality Bureau, Cabinet Office*. Retrieved Februari 28, 2021, from Gender Equality Bureau Cabinet Office.: https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/prom/structure.html
- Haris, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hisazaku, K. (2012, January 30). *"The Japanese Economy Amid Aging and Declining Population and Fiscal Deficits"* *Japan Policy Forum*. Retrieved 9 17, 2019, from

- Japan Policy Forum:
<https://www.japanpolicyforum.jp/economy/pt20120130124136.html>
- Ismanto, I. (2010). Perubahan Ekonomi Global dan Tantangan bagi Indonesia. *Tantangan ekonomi untuk Indonesia*.
- JANNAH, L. M. (2018). UPAYA BANGLADESH MAHILA PARISHAD (BMP) DALAM TUNTUTAN KESETARAAN GENDER DI BANGLADESH. *Thesis*.
- Japantimes. (2014, Juli 19). *Ingrained ideas on gender roles*. Retrieved Maret 15, 2021, from Japantimes.co:
<https://www.japantimes.co.jp/opinion/2014/07/19/editorials/ingrained-ideas-gender-roles/#.W3r1ZegzbiU>
- Kathy Matsui, H. S. (2014). Japan: Portfolio Strategy Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk . New Year: Goldman Sachs Global Investment Research .
- Kementrian Perdagangan Indonesia. (2018, May 30). *ASEAN-China Free Trade Agreement*. Retrieved from Kementrian Perdagangan Indonesia:
<http://ditjenppi.kemendag.go.id/index.php/asean/asean-1-fta/asean-china>
- KONAMI. (2019, September 17). *Konami Sports Certified as Outstanding Company Based on Act to Promote Women's Participation Receives Highest Certification "Eruboshi" Symbol from Minister of Health, Labor and Welfare*. Retrieved Februari 22, 2021, from Konami Employees:
https://www.konami.com/socialsupport/en/staff/eruboshi_sports.html
- Kristen Schultz Lee, P. A. (2010). Separate Spheres or Increasing Equality? Changing. *Journal of Marriage and Family* 72 (February 2010): 184 – 201
 DOI:10.1111/j.1741-3737.2009.00691.
- Lagarde, C. (2014, September 12). *The Economic Power of Women's Empowerment, Keynote Speech By Christine Lagarde, Managing Director, International Monetary Fund*. Retrieved November 14, 2019, from International monetary fund: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>
- Laporan Triwulan BAPPENAS. (2013). *Perkembangan Ekonomi Indonesia*. Indonesia: Kementrian Perencanaan Pembangunan Nasional / BAPPENAS.
- Larmer, B. (2018, oktober 17). *Why Does Japan Make It So Hard for Working Women to Succeed?* Retrieved februari 4, 2021, from The new york time magazine:
<https://www.nytimes.com/2018/10/17/magazine/why-does-japan-make-it-so-hard-for-working-women-to-succeed.html>
- larsen, B. (2019, mei 21). *Where Does Japan Stand In Its Approach To Women Rights in 2019?* Retrieved Februari 4, 2021, from savvy tokyo:
<https://savvytokyo.com/where-does-japan-stand-in-its-approach-to-women-rights/>
- Leung. (2011). EMERGING SCHOLARS SECTION Motherhood and entrepreneurship: gender role identity as a resource. *International Journal of Gender and Entrepreneurship* Vol. 3 No. 3.

- Lyke, B. (2016). *Does Trade Openness Matter for Economics Growth in CEE Countries?* Muenchen: Deakin University.
- Macnaughtan. (2015). Womenomics for Japan. *The Asia-Pacific Journal*, Vol. 13, Issue 12, No. 1.
- Matsui, K. (2019). *WOMENOMICS 5.0*. Jepang: The Goldman Sachs Group, Inc.
- MIZHARI, A. S. (2018). ANALISIS INTERNALISASI NORMA KESETARAAN GENDER PERIODE 1990-2017 DI JEPANG. *SKRIPSI*.
- Nelson. (2014). "Womenomics" in Japan: In Brief . Congressional Research Service.
- NEWS, B. (2019, Desember 19). *Pelecehan seksual di Jepang: Wartawati menangkan kasus pemerkosaan dengan ganti rugi Rp420 juta*. Retrieved Maret 17, 2021, from BBC NEWS: <https://www.bbc.com/indonesia/dunia-50837514>
- Nippon.com. (2019, Maret 18). *Gender Imbalance: Japan's Political Representation by Women Lowest in G20*. Retrieved Februari 6, 2021, from Nippon.com Japan Ranked: <https://www.nippon.com/en/japan-data/h00409/gender-imbalance-japan%E2%80%99s-political-representation-by-women-lowest-in-g20.html>
- Nocedo, A. M. (2014). "The "Good Wife and Wise Mother" Pattern: Gender Differences in Today's Japanese Society.". *Crítica Contemporánea. Revista de Teoría Política*, N°2 Nov. 2012 - ISSN 1688-7840, 159.
- Office, T. G. (2016). *Female leader development project "Toward the achievement of the Cabinet decision target for the appointment of female officers" 10% in 2020 General Affairs Division, Gender Equality Bureau, Cabinet Office*. Retrieved Maret 1, 2021, from The Gender Equality Bureau of the Cabinet Office: https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2018/201901/201901_02.html
- Organization, I. L. (n.d.). *Japan > Equality of opportunity and treatment*. Retrieved Februari 2, 2021, from International Labor Organization: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=102960&p_classification=05
- OSAKI, T. (2019, Desember 17). *From bad to worse: Japan slides 11 places to 121st in global gender equality ranking*. Retrieved Februari 6, 2021, from The Japan Times: <https://www.japantimes.co.jp/news/2019/12/17/national/social-issues/japan-121st-global-gender-equality-ranking/>
- Policy, F. (n.d.). *The Results Are In—Womenomics Is Working*. Retrieved Februari 4, 2021, from FP: <https://foreignpolicy.com/sponsored/japanus/896258-2/>
- Sadiaa M., J. R. (2014). *The Oxford Handbook of The International Relations of Asia*. London: Oxford University Press.
- Salengke, H. H. (2019, Desember 25). *Rekor, 282 Guru di Jepang Dihukum karena Pelecehan Seksual*. Retrieved Maret 17, 2021, from Media Indonesia: <https://mediaindonesia.com/internasional/279790/rekor-282-guru-di-jepang-dihukum-karena-pelecehan-seksual>
- Santoso. (2019, Januari 27). *Jelajahi Era 5.0, Jepang Sudah Lama Tinggalkan Industri 4.0*. Retrieved November 15, 2019, from Sindo news.com:

<https://autotekno.sindonews.com/read/1374004/207/jelajahi-era-50-jepang-sudah-lama-tinggalkan-industri-40-1548594777>

- Saputra, A. (2016). WOMENOMICS SEBAGAI MEKANISME PENINGKATAN PERAN PEREMPUAN DI JEPANG: Studi Kasus Kebijakan Pro-Gender di Era Pemerintahan Shinzo Abe Periode Ke-2. *Jurnalhiuns*.
- Shella, H. (2018). KEBIJAKAN WOMENOMICS: STRATEGI REFORMASI STRUKTURAL EKONOMI DAN PEMULIHAN KRISIS DEMOGRAFI JEPANG SEBAGAI RESPON TERHADAP KRITIK IMF. *Thesis*.
- Shiratsuka, S. (2003, October 27). *The asset price bubble in Japan in the 1980s: lessons for financial and macroeconomic stability*. Retrieved November 15, 2019, from BIS: <https://www.bis.org/publ/bppdf/bispap21e.pdf>
- Sikkink, M. F. (1998). *International Norm Dynamics and Political Change*. *International Organization*. Autumn: 896.
- Soble, J. (2015, Januari 1). *To Rescue Economy, Japan Turns to Supermom*. Retrieved Februari 5, 2021, from New York Times: <https://www.nytimes.com/2015/01/02/business/international/in-economic-revival-effort-japan-turns-to-its-women.html>
- Statista. (2021). *Female labor participation rate in Japan 2018, by age group*. Retrieved februari 4, 2021, from Statista Economy: <https://www.statista.com/statistics/796802/japan-female-labor-participation-by-age-group/>
- Suharto. (1991). *Tanya Jawab Sosologi*. Rineka Cipta.
- TERZUOLO, C. (2017, November 22). *A Look At Prime Minister Shinzo Abe's Womenomics 5 Years OnJapan's Gender Gap Is Still A Major Pressing Issue*. Retrieved Februari 6, 2021, from SavvyTokyo: <https://savvytokyo.com/look-prime-minister-shinzo-abes-womenomics-5-years/>
- Times, T. J. (2018, Agustus 02). *tokyo Medical University discriminated against female applicants by lowering entrance exam scores: sources*. Retrieved Maret 16, 2021, from The Japan Times: https://www.japantimes.co.jp/news/2018/08/02/national/tokyo-medical-university-discriminated-female-applicants-lowering-entrance-exam-scores-sources/#.W6lbA_ZoTIW
- Triana, P. A. (2019). *omenomics: Strategi Proteksi Ekonomi Jepang di Masa Pemerintahan Shinzo Abe melalui Peningkatan Partisipasi Pekerja Perempuan di Jepang*. *thesis*.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2016, februari 10). *Japan's record on women's rights to face review by UN Committee*. Retrieved from United Nations Human Rights Office of the High Commissioner: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?LangID=E&NewsID=17028>
- VOA. (2019, Juni 05). *VOA Indonesia*. Retrieved Maret 15, 2021, from KuToo: Perempuan Jepang Tolak Sepatu Hak Tinggi:

<https://www.voaindonesia.com/a/kutoo-perempuan-jepang-tolak-sepatu-hak-tinggi/4946427.html>

- Wang, V. W.-C. (2006). China Economic Statecraft Toward Southeast Asia Free Trade Agreement and "Peacefull Rise". *American Journal of Chinese Studies*, 5-34.
- WOMEN, U. (2019). *UN WOMEN ANNUAL REPORT 2018-2019*. Retrieved Februari 23, 2021, from UN WOMEN: <https://annualreport.unwomen.org/en/2019>
- Wulandari, E. (1992). Laporan Penelitian Perubahan Kedudukan dan Peranan Wanita.
- Yamaguchi. (2019, maret). *International monetary fund*. Retrieved Februari 3, 2021, from Japan's Gender Gap: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/gender-equality-in-japan-yamaguchi.html>
- (n.d.). Retrieved from Maruha Nichiro: https://www.maruhanichiro.com/sustainability/external_assessment.html
- Anya. (2020, desember 9). *Dua Dekade Berlalu, Jepang Baru Mengurus Kesetaraan Gender pada PBB*. Retrieved april 4, 2021, from Japanese station: <https://japanesestation.com/news/buzz-from-japan/dua-dekade-berlalu-jepang-baru-mengurus-kesetaraan-gender-pada-pbb>
- ASEAN Organization. (2016, October 3). *Regional Comperhensive Economic Partnership*. Retrieved from ASSOCIATION OF SOUTHEAST ASIA NATION: https://asean.org/?static_post=rcep-regional-comprehensive-economic-partnership
- Atmeiti, W. (2013). KESETARAAN GENDER DI JEPANG . *Skripsi*.
- Belarmino, M. (2017). Japanese Women and Critical Feminism: A Qualitative Study. *Social Science Review Volume 3, Issue 1*.
- Burchil, S. (2005). *Theory of International Relations*. Houndmills: MACMILLAN.
- Capling, A. (2008). *Twenty Years Australia Engagement with Asia*. Australia: The Pacific Review.
- Church, P. (2009). *History of Southeast Asia*. Singapore: John Willey & Sons (Asia) Pte Ltd.
- CLUB, 3. (2019, April 30). *30% CLUB JAPAN LAUNCHING 01 MAY, 2019*. Retrieved Maret 16, 2021, from 30% CLUB : <https://30percentclub.org/press-releases/view/30-club-japan-to-launch-on-may-1-2019>
- Curry, J. m. (2015, september 30). *The Guardian*. Retrieved November 15, 2019, from Japanese politician in sexism row after call for women to have more babies: <https://www.theguardian.com/world/2015/sep/30/japanese-politician-yoshihide-suga-in-sexism-row-after-call-for-women-to-have-more-babies>
- G7, W. E. (2019). Policies, initiatives and tools to promote women's economic empowerment in the world of work in Japan.

- GANTUYA, T. (2020). Japan's Womenomics: a Public Policy Experiment in Fast-tracking Diversity. *Promethos Capital*.
- Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2016). *Structure of Gender Equality Bureau, Cabinet Office*. Retrieved Februari 28, 2021, from Gender Equality Bureau Cabinet Office.:
https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/prom/structure.html
- Haris, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hisazaku, K. (2012, January 30). "The Japanese Economy Amid Aging and Declining Population and Fiscal Deficits" *Japan Policy Forum*. Retrieved 9 17, 2019, from Japan Policy Forum:
<https://www.japanpolicyforum.jp/economy/pt20120130124136.html>
- Ismanto, I. (2010). Perubahan Ekonomi Global dan Tantangan bagi Indonesia. *Tantangan ekonomi untuk Indonesia*.
- JANNAH, L. M. (2018). UPAYA BANGLADESH MAHILA PARISHAD (BMP) DALAM TUNTUTAN KESETARAAN GENDER DI BANGLADESH. *Thesis*.
- Japantimes. (2014, Juli 19). *Ingrained ideas on gender roles*. Retrieved Maret 15, 2021, from Japantimes.co:
<https://www.japantimes.co.jp/opinion/2014/07/19/editorials/ingrained-ideas-gender-roles/#.W3r1ZegzBIU>
- Kathy Matsui, H. S. (2014). Japan: Portfolio Strategy Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk . New Year: Goldman Sachs Global Investment Research .
- Kementrian Perdagangan Indonesia. (2018, May 30). *ASEAN-China Free Trade Agreement*. Retrieved from Kementrian Perdagangan Indonesia:
<http://ditjenppi.kemendag.go.id/index.php/asean/asean-1-fta/asean-china>
- KONAMI. (2019, September 17). *Konami Sports Certified as Outstanding Company Based on Act to Promote Women's Participation Receives Highest Certification "Eruboshi" Symbol from Minister of Health, Labor and Welfare*. Retrieved Februari 22, 2021, from Konami Employees:
https://www.konami.com/socialsupport/en/staff/eruboshi_sports.html
- Kristen Schultz Lee, P. A. (2010). Separate Spheres or Increasing Equality? Changing. *Journal of Marriage and Family* 72 (February 2010): 184 – 201
 DOI:10.1111/j.1741-3737.2009.00691.
- Lagarde, C. (2014, September 12). *The Economic Power of Women's Empowerment, Keynote Speech By Christine Lagarde, Managing Director, International Monetary Fund*. Retrieved November 14, 2019, from International monetary fund: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>
- Laporan Triwulan BAPPENAS. (2013). *Perkembangan Ekonomi Indonesia*. Indonesia: Kementrian Perencanaan Pembangunan Nasional / BAPPENAS.
- Larmer, B. (2018, oktober 17). *Why Does Japan Make It So Hard for Working Women to Succeed?* Retrieved februari 4, 2021, from The new york time magazine:

<https://www.nytimes.com/2018/10/17/magazine/why-does-japan-make-it-so-hard-for-working-women-to-succeed.html>

- larsen, B. (2019, mei 21). *Where Does Japan Stand In Its Approach To Women Rights in 2019?* Retrieved Februari 4, 2021, from savvy tokyo:
<https://savvytokyo.com/where-does-japan-stand-in-its-approach-to-women-rights/>
- Leung. (2011). EMERGING SCHOLARS SECTION Motherhood and entrepreneurship: gender role identity as a resource. *International Journal of Gender and Entrepreneurship Vol. 3 No. 3.*
- Lyke, B. (2016). *Does Trade Openness Matter for Economics Growth in CEE Countries?* Muenchen: Deakin University.
- Macnaughtan. (2015). Womenomics for Japan. *The Asia-Pacific Journal, Vol. 13, Issue 12, No. 1.*
- Matsui, K. (2019). *WOMENOMICS 5.0*. Jepang: The Goldman Sachs Group, Inc.
- MIZHARI, A. S. (2018). ANALISIS INTERNALISASI NORMA KESETARAAN GENDER PERIODE 1990-2017 DI JEPANG. *SKRIPSI.*
- Nelson. (2014). "Womenomics" in Japan: In Brief . Congressional Research Service.
- NEWS, B. (2019, Desember 19). *Pelecehan seksual di Jepang: Wartawati menangkan kasus pemerkosaan dengan ganti rugi Rp420 juta*. Retrieved Maret 17, 2021, from BBC NEWS: <https://www.bbc.com/indonesia/dunia-50837514>
- Nippon.com. (2019, Maret 18). *Gender Imbalance: Japan's Political Representation by Women Lowest in G20*. Retrieved Februari 6, 2021, from Nippon.com Japan Ranked: <https://www.nippon.com/en/japan-data/h00409/gender-imbalance-japan%E2%80%99s-political-representation-by-women-lowest-in-g20.html>
- Nocedo, A. M. (2014). "The "Good Wife and Wise Mother" Pattern: Gender Differences in Today's Japanese Society.". *Crítica Contemporánea. Revista de Teoría Política, N°2 Nov. 2012 - ISSN 1688-7840*, 159.
- Office, T. G. (2016). *Female leader development project "Toward the achievement of the Cabinet decision target for the appointment of female officers" 10% in 2020* General Affairs Division, Gender Equality Bureau, Cabinet Office. Retrieved Maret 1, 2021, from The Gender Equality Bureau of the Cabinet Office: https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2018/201901/201901_02.html
- Organization, I. L. (n.d.). *Japan > Equality of opportunity and treatment*. Retrieved Februari 2, 2021, from International Labor Organization: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=102960&p_classification=05
- OSAKI, T. (2019, Desember 17). *From bad to worse: Japan slides 11 places to 121st in global gender equality ranking*. Retrieved Februari 6, 2021, from The japan times: <https://www.japantimes.co.jp/news/2019/12/17/national/social-issues/japan-121st-global-gender-equality-ranking/>

- Policy, F. (n.d.). *The Results Are In—Womenomics Is Working*. Retrieved Februari 4, 2021, from FP: <https://foreignpolicy.com/sponsored/japanus/896258-2/>
- Sadiaa M., J. R. (2014). *The Oxford Handbook of The International Relations of Asia*. London: Oxford University Press.
- Salengke, H. H. (2019, Desember 25). *Rekor, 282 Guru di Jepang Dihukum karena Pelecehan Seksual*. Retrieved Maret 17, 2021, from Media Indonesia: <https://mediaindonesia.com/internasional/279790/rekor-282-guru-di-jepang-dihukum-karena-pelecehan-seksual>
- Santoso. (2019, Januari 27). *Jelajahi Era 5.0, Jepang Sudah Lama Tinggalkan Industri 4.0*. Retrieved November 15, 2019, from Sindo news.com: <https://autotekno.sindonews.com/read/1374004/207/jelajahi-era-50-jepang-sudah-lama-tinggalkan-industri-40-1548594777>
- Saputra, A. (2016). WOMENOMICS SEBAGAI MEKANISME PENINGKATAN PERAN PEREMPUAN DI JEPANG: Studi Kasus Kebijakan Pro-Gender di Era Pemerintahan Shinzo Abe Periode Ke-2. *Jurnalhiuns*.
- Shella, H. (2018). KEBIJAKAN WOMENOMICS: STRATEGI REFORMASI STRUKTURAL EKONOMI DAN PEMULIHAN KRISIS DEMOGRAFI JEPANG SEBAGAI RESPON TERHADAP KRITIK IMF. *Thesis*.
- Shiratsuka, S. (2003, October 27). *The asset price bubble in Japan in the 1980s: lessons for financial and macroeconomic stability*. Retrieved November 15, 2019, from BIS: <https://www.bis.org/publ/bppdf/bispap21e.pdf>
- Sikkink, M. F. (1998). *International Norm Dynamics and Political Change*. *International Organization*. Autumn: 896.
- Soble, J. (2015, Januari 1). *To Rescue Economy, Japan Turns to Supermom*. Retrieved Februari 5, 2021, from New York Times: <https://www.nytimes.com/2015/01/02/business/international/in-economic-revival-effort-japan-turns-to-its-women.html>
- Statista. (2021). *Female labor participation rate in Japan 2018, by age group*. Retrieved februari 4, 2021, from Statista Economy: <https://www.statista.com/statistics/796802/japan-female-labor-participation-by-age-group/>
- Suharto. (1991). Tanya Jawab Sosologi. *Rineka Cipta*.
- TERZUOLO, C. (2017, November 22). *A Look At Prime Minister Shinzo Abe's Womenomics 5 Years On Japan's Gender Gap Is Still A Major Pressing Issue*. Retrieved Februari 6, 2021, from SavvyTokyo: <https://savvytokyo.com/look-prime-minister-shinzo-abes-womenomics-5-years/>
- Times, T. J. (2018, Agustus 02). *tokyo Medical University discriminated against female applicants by lowering entrance exam scores: sources*. Retrieved Maret 16, 2021, from The Japan Times: https://www.japantimes.co.jp/news/2018/08/02/national/tokyo-medical-university-discriminated-female-applicants-lowering-entrance-exam-scores-sources/#.W6lbA_ZoTIW

- Triana, P. A. (2019). *omenomics: Strategi Proteksi Ekonomi Jepang di Masa Pemerintahan Shinzo Abe melalui Peningkatan Partisipasi Pekerja Perempuan di Jepang. thesis.*
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2016, februari 10). *Japan's record on women's rights to face review by UN Committee.* Retrieved from United Nations Human Rights Office of the High Commissioner: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?LangID=E&NewsID=17028>
- VOA. (2019, Juni 05). *VOA Indonesia.* Retrieved Maret 15, 2021, from KuToo: Perempuan Jepang Tolak Sepatu Hak Tinggi: <https://www.voaindonesia.com/a/kutoo-perempuan-jepang-tolak-sepatu-hak-tinggi/4946427.html>
- Wang, V. W.-C. (2006). China Economic Statecraft Toward Southeast Asia Free Trade Agreement and "Peacefull Rise". *American Journal of Chinese Studies*, 5-34.
- WOMEN, U. (2019). *UN WOMEN ANNUAL REPORT 2018-2019.* Retrieved Februari 23, 2021, from UN WOMEN: <https://annualreport.unwomen.org/en/2019>
- Wulandari, E. (1992). Laporan Penelitian Perubahan Kedudukan dan Peranan Wanita.
- Yamaguchi. (2019, maret). *International monetary fund.* Retrieved Februari 3, 2021, from Japan's Gender Gap: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/gender-equality-in-japan-yamaguchi.html>