

**KEBIJAKAN *WOMENOMICS* DI SEKTOR KETENAGAKERJAAN PADA
MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE (2013-2020)**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

Oleh:

ALIFA AINUN LUKUM

18323071

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

2023

**KEBIJAKAN *WOMENOMICS* DI SEKTOR KETENAGAKERJAAN PADA
MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE (2013-2020)**

SKRIPSI

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

Untuk memenuhi sebagian dari syarat guna memperoleh

Derajat Sarjana S1 Hubungan Internasional



Oleh:

ALIFA AINUN LUKUM

18323071

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

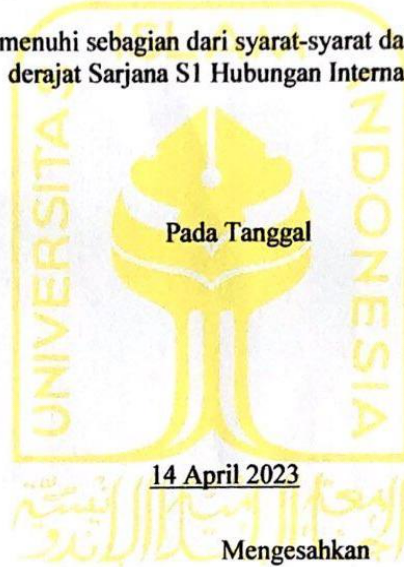
2023

HALAMAN PENGESAHAN

**KEBIJAKAN *WOMENOMICS* DI SEKTOR KETENAGAKERJAAN PADA
MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE (2013-2020)**

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

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



Pada Tanggal

14 April 2023

Mengesahkan

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

Ketua Program Studi



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

Dewan Penguji

- 1 Masitoh Nur Rohma, S.Hub.Int., M.A
- 2 Rizki Dian Nursita., S.IP., M.H.I
- 3 Gustri Eni Putri, S.IP., M.A

Tanda Tangan

Masitoh
Rizki Dian Nursita
Gustri Eni Putri

PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

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

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

Memberikan pernyataan yang tidak benar dianggap sebagai pelanggaran integritas akademik.



DAFTAR ISI

SKRIPSI	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK	IV
DAFTAR ISI.....	V
DAFTAR SINGKATAN	VI
DAFTAR TABEL.....	VII
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	5
1.3 TUJUAN PENELITIAN	5
1.5 TINJAUAN PUSTAKA.....	6
1.6 KERANGKA PEMIKIRAN	11
1.7 ARGUMEN SEMENTARA.....	14
1.8 METODE PENELITIAN.....	15
1.8.1 <i>Jenis Penelitian</i>	<i>15</i>
1.8.2 <i>Subjek dan Objek Penelitian</i>	<i>16</i>
1.8.3 <i>Metode Pengumpulan Data</i>	<i>16</i>
1.8.4 <i>Proses Penelitian.....</i>	<i>17</i>
1.9 SISTEMATIKA PEMBAHASAN	17
BAB 2 KONDISI DOMESTIK DAN KESENJANGAN GENDER DI JEPANG.....	18
2.1 KONDISI DOMESTIK JEPANG DAN TEKANAN INTERNASIONAL	18
2.2 KRISIS DEMOGRAFI DAN KESENJANGAN GENDER DALAM SEKTOR KETENAGAKERJAAN	21
2.3 KEBIJAKAN <i>WOMENOMICS</i>.....	26
BAB 3 ANALISA DIMENSI PENDEKATAN REZIM GENDER DALAM KEBIJAKAN <i>WOMENOMICS</i> DI MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE 2013-2020.....	32
3.1 PEMBAGIAN KERJA.....	33
3.2 KEKUASAAN DAN OTORITAS	37
3.3 HUBUNGAN EMOSIONAL	40
3.4 PEMAHAMAN TENTANG GENDER DAN KESETARAAN GENDER.....	44
BAB 4 PENUTUP.....	47
4.1 KESIMPULAN.....	47
4.2 REKOMENDASI.....	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49

DAFTAR SINGKATAN

AS	: Amerika Serikat
CEDAW	: <i>Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women</i>
EEOL	: <i>Equal Employment Opportunity Law</i>
LDP	: <i>Liberal Party Democratic</i>
LBS	: <i>Labor Force Democratic</i>
OECD	: <i>Organization for Economic Cooperation and Development</i>
PBB	: Persatuan Bangsa-Bangsa
PM	: Perdana Menteri
WEF	: <i>World Economic Forum</i>

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kebijakan *Womenomics*

ABSTRAK

Isu kesenjangan gender masih menjadi permasalahan Jepang hingga saat ini. Kesenjangan gender tersebut secara historis berkaitan dengan adanya pembagian kerja berdasarkan peran gender. Dalam penelitian ini masalah yang diangkat oleh peneliti adalah Implementasi Kebijakan *Womenomics* di Jepang pada masa Pemerintahan Shinzo Abe Pada tahun 2013-2020. Penulis menggunakan pendekatan Gender Rezim dalam menganalisis. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat dinamika dan implementasi dari kebijakan *womenomics* sebagai respon Abe dalam mengajak perempuan untuk masuk ke angkatan kerja. Berdasarkan data ditemukan bahwa setelah kebijakan *Womenomics* dikeluarkan, perempuan yang masuk ke dalam angkatan kerja telah meningkat namun banyak hal yang diabaikan oleh Shinzo Abe seperti, adanya pembagian kerja berdasarkan gender, kekuasaan dan otoritas yang didominasi oleh laki-laki, yang dimana berkontradiksi dengan tujuan awal Abe dalam mengeluarkan Kebijakan *Womenomics*.

Kata Kunci : *Womenomics*, Jepang, Pekerja Tidak Tetap Perempuan, Kesenjangan Gender

ABSTRACT

The issue of gender disparity remains a problem in contemporary Japan. The gender gap has historically been related to the division of labor by gender role. In this study, the issue raised by researchers was the Implementation of the Womenomics Policy in Japan during Shinzo Abe regime in 2013-2020 using the regime's gender approach in analyzing. Therefore, this study aims to see the dynamics and implementation of womenomics policy as Abe's response to increasing women in the workforce. The data found that after womenomics, women who entered the workforce increased but many things were ignored by Abe, such as, the division of labor by gender, power and authority still dominated by men, which was contradicted by Abe's womenomics vision.

Keywords: Womenomics, Japan, Female Non-regular works, Gender Gap.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terlepas dari majunya negara Jepang di kawasan Asia Timur, Jepang merupakan salah satu negara yang tengah menghadapi krisis demografi. Pemerintah Jepang menyatakan bahwa populasi berkurang di tahun 2012 diperkirakan 212.000 yang mencapai rekor terbaru dibandingkan pada tahun 2011 yang berjumlah 200.000 (PTI 2013). Kemudian berdasarkan catatan Kementerian Kesehatan angka kelahiran di Jepang mengalami penurunan pada tahun 2014, dimana hanya terdapat 1.001.000 bayi lahir atau lebih rendah 9.000 dibandingkan pada tahun 2013. Melihat populasi Jepang yang semakin menurun, pemerintah melihat bahwa proporsi orang yang berusia 65 atau lebih diperkirakan akan mencapai 40% dari populasi pada tahun 2060 nanti (BBC 2015).

Sehingga dalam kurun waktu tersebut, Jepang dihadapkan pada masalah yang berhubungan dengan kondisi demografi. Hal tersebut disebabkan karena terjadinya penurunan jumlah angka kelahiran dan pesatnya pertumbuhan populasi lansia secara terus menerus. Penurunan jumlah angka kelahiran tersebut dikenal dengan *Shoushika*. Dalam fenomena ini terjadi peningkatan perempuan yang bekerja berpikir bahwa sulit untuk mengatur jam kerja dan merawat anak mereka nantinya (Karo, et al. 2021). Salah satu faktor yang mempengaruhi ini adalah anak merupakan beban yang terlalu besar bagi perempuan. Hal tersebut berangkat dari kepercayaan umum bahwa secara eksklusif tugas perempuan adalah tinggal di rumah dan membesarkan anak mereka sampai tiga tahun (Ogino 1993).

Penurunan populasi ini kemudian berdampak pada keberlangsungan hidup masyarakat Jepang pada generasi selanjutnya. Adanya penurunan populasi menjadikan Jepang kekurangan tenaga kerja dikarenakan kurangnya usia produktif. Maka dari itu pemerintah berusaha untuk mengajak perempuan untuk berpartisipasi aktif di angkatan kerja untuk mengangkat perekonomian Jepang. Namun kemudian untuk mengajak kembali perempuan, Abe melihat bahwa hal tersebut tidak terlepas adanya kesenjangan gender di Jepang. Berdasarkan laporan dari *The Global Gender Gap Report 2013* yang mengukur dan melacak kesenjangan gender berbasis gender, Jepang masuk ke dalam peringkat ke-105 dari 136 negara, di bawah Kamboja dan di atas Nigeria (The World Economic Forum 2013). Dimana hal tersebut tidak terlepas dari adanya tenaga kerja yang bias gender, Di Jepang sendiri, perempuan hamil atau telah memiliki anak sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Akibatnya 70% perempuan Jepang memilih untuk meninggalkan pekerjaannya mereka setelah melahirkan anak pertama (Haworth and Kelts 2013). Hal ini kemudian membuat Jepang darurat akan tenaga kerja dan diperkirakan oleh *The World Economic Forum's Global Agenda Council* bahwa selama empat dekade ke depan penuaan populasi yang berkembang cepat akan menjadi dampak signifikan yang mempengaruhi dunia, serta berdampak pada bidang-bidang seperti kesehatan masyarakat, kesejahteraan sosial dan ekonomi (World Economic Forum 2016).

Melihat kondisi Jepang tersebut, Abe mengeluarkan terobosan baru dalam periodenya yang kedua, dimana mengumumkan bahwa *Womenomics* akan menjadi kunci dari kebijakan pertumbuhan ekonomi. Maka dari itu pada tahun 2014 mengusulkan untuk mengambil tindakan yakni: meningkatkan tingkat partisipasi

angkatan kerja perempuan dari 68% di tahun 2012 menjadi 73% pada tahun 2020, meningkatkan jumlah tempat penitipan anak sebanyak 400.000 pada tahun 2017, serta meningkatkan proporsi perempuan dalam menduduki posisi kepemimpinan hingga 30% di tahun 2020 (Takeda 2018). Abe juga menyebutkan kebijakan ini dalam pidatonya di PBB dimana ia menyatakan akan membantu perempuan dengan mengimplementasikan *Womenomics* dalam proses pembuatan kebijakannya (Genna 2021).

Womenomics awalnya diciptakan oleh analis investasi GS Jepang, Kathy Matsui yang mengklaim dalam laporannya yang berjudul “*Womenomics: Buy the Female Economy*” menyoroti bahwa jumlah pekerja perempuan dapat memberikan peran penting dalam meningkatkan perekonomian Jepang yang menurun (Goldman Sachs, n.d.). Melihat kondisi Jepang yang mengalami penurunan ekonomi, maka dari Abe mengeluarkan kebijakan *Womenomics* yang bertujuan: 1). Pada tahun 2020, kepemimpinan Abe menargetkan 30% posisi kepemimpinan diisi oleh perempuan dalam di sektor pemerintahan, maupun non-pemerintah seperti perusahaan. 2). Abe juga berusaha untuk menghilangkan daftar tunggu penitipan anak dengan cara meningkatkan jumlah tempat penitipan anak, agar para ibu dapat bekerja tanpa harus mengkhawatirkan anak, 3). Mengajak para laki-laki yang telah berkeluarga untuk aktif dalam mengambil cuti hamil dan mengambil peran dalam keluarga, 4). Menyeimbangkan kerja dan kehidupan dengan mengurangi jam kerja yang panjang dalam budaya perusahaan Jepang (Nagase 2017). Namun beberapa dari kebijakan *Womenomics* ini sudah pernah dilakukan pada pemerintahan sebelum Abe kembali menjadi Perdana Menteri. Contohnya pada tahun 2010, Kementerian Kesehatan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan mengeluarkan *Ikumen*

Project yaitu sebuah kampanye yang mengajak para ayah untuk lebih aktif dalam membesarkan anak (Robson 2018). Dalam menyukseskan kampanye ini, pemerintah membentuk perkumpulan ayah yang peduli akan pengasuhan anak. *Ikumen project* berkembang cepat di Jepang, dengan melihat banyaknya media seperti majalah, drama, buku, dan komik (Muhayaroh 2015).

Namun kemudian dalam menjalankan *Womenomics* Abe tidak sepenuhnya mendapatkan dukungan. Beberapa tahun setelah menjalankan *Womenomics*, Abe justru harus mendapatkan tantangan sekaligus kritik terutama dari kaum perempuan. Meskipun pemerintah telah berupaya untuk menaikkan angka kelahiran dengan meningkatkan jumlah tempat pengasuhan anak melalui kebijakan *Womenomics*. Masalah utamanya adalah pemerintah mengabaikan kualitas dan kondisi kerja. Sejak tahun 1980-an peran perempuan semakin menggeser ke pekerjaan tidak tetap (Gordon 2017). Menurut LBS (*Labour Force Survey*), diantara perempuan yang ditanya mengapa mereka memilih pekerjaan tidak tetap, 27,6% menjawab karena jam kerja yang fleksibel, 16,6% ingin menjaga keseimbangan kehidupan kerja, serta 12,3% menjawab kurangnya jadwal kerja reguler (Inoue, Nishikitani, and Tsurugano 2016).

Banyaknya perempuan dalam posisi tidak tetap membuat isu kesenjangan gender di Jepang masih menjadi hal yang perlu diperbaiki. Menurut WEF (*World Economy Forum*) merilis *The Global Gender Gap Report* menyatakan bahwa Jepang berada di peringkat 114 dalam indeks global kesenjangan gender dari 140 negara terkait pemberdayaan politik dan pendidikan, serta partisipasi dan peluang ekonomi (Sari 2020). Hal ini kemudian menimbulkan kritik dari banyak kaum perempuan terutama para ilmuwan yang melihat bahwa implementasi kebijakan

Womenomics justru membuat perempuan harus bekerja selayaknya laki-laki, namun disisi lain juga harus mengurus keluarganya.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pendekatan rezim gender melihat implementasi kebijakan *womenomics* dalam sektor ketenagakerjaan pada masa pemerintahan Shinzo Abe 2013-2020?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi Kebijakan *Womenomics* sebagai upaya untuk memenuhi kesetaraan gender dalam sektor ketenagakerjaan di Jepang. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi implementasi Kebijakan *Womenomics* dari sudut pandang Gender Rezim.

1.4 Cakupan penelitian

Dalam penelitian ini penulis mencoba untuk menganalisis bagaimana implementasi kebijakan *Womenomics* di Jepang pada masa Pemerintahan Shinzo. Topik dalam penelitian ini akan berfokus dari tahun 2013 sampai 2020, karena pada tahun tersebut kebijakan *Womenomics* mulai dikeluarkan Shinzo Abe sejak ia kembali menjabat pada tahun 2012. Shinzo Abe mengeluarkan kebijakan *Womenomics* pada tahun 2013 sebagai bagian dari kebijakannya dalam merevitalisasi perekonomian Jepang. Kebijakan ini juga diharapkan dapat membantu perempuan di Jepang untuk dapat aktif di luar domestik, seperti berpartisipasi dalam tenaga kerja agar dapat membantu pertumbuhan ekonomi Jepang (Ogawa 2017).

Dalam Kebijakan *Womenomics* pemerintah memutuskan untuk memasang target 30% posisi kepemimpinan di Jepang diisi oleh perempuan pada tahun 2020. Namun dengan melihat kondisi Jepang yang saat itu tengah mengalami pandemi Covid-19, sehingga sulit untuk mencapai target tersebut maka pemerintah memutuskan menunda target kebijakan *Womenomics* hingga pada tahun 2030. Kemudian di tengah menjalankan kebijakannya, Shinzo Abe dikabarkan mengundurkan diri dari jabatan Perdana Menteri dengan alasan kesehatan yang semakin memburuk, sehingga ia digantikan oleh sekretarisnya yakni Yoshihide Suga (tempo.co 2020). Maka dari itu penulis akan membatasi penelitian ini pada tahun 2020, karena penulis hanya akan memfokuskan kebijakan *Womenomics* pada masa pemerintahan Shinzo Abe.

Di Jepang sendiri posisi perempuan sebagai tenaga kerja masih terdapat kesenjangan gender, yang dimana budaya kerja di Jepang masih mengedepankan laki-laki daripada perempuan. Sebagian besar perempuan yang bekerja di Jepang dikategorikan sebagai pekerja tidak tetap, yang dimana biasanya pekerjaan tidak tetap tidak mendapatkan keuntungan yang sama seperti pekerja tetap. Sehingga hal tersebut membuat Jepang masih mengalami kesenjangan gender, dimana menurut *Global Gender Gap report* yang dirilis oleh *World Economics Forum* pada tahun 2015 Jepang berada di peringkat ke-111 dalam partisipasi perempuan dalam posisi manajemen atau kepemimpinan (Nakamura and Horimoto 2017).

1.5 Tinjauan Pustaka

Upaya Kebijakan *Womenomics* dibuat oleh Perdana Menteri Shinzo Abe yang memberikan peluang bagi wanita agar lebih banyak tampil dalam ranah

publik. Perdana Menteri Shinzo Abe juga mengatakan bahwa wanita adalah sumber daya Jepang yang paling kurang dimanfaatkan, sehingga peran peran perempuan dalam perekonomian Jepang dapat mengangkat perekonomian Jepang (Klein 2014). Namun meskipun kebijakan *Womenomics* ini mendorong wanita untuk bekerja dalam ranah publik, kebijakan ini masih dianggap kurang memberikan hak kepada wanita dalam bekerja. Slogan dari Shinzo Abe “*women can shine*” kemudian mulai dipertanyakan implementasi dari para ilmuwan feminis, karena kebijakan Abe yang terkesan mengabaikan kondisi perempuan dalam ketenagakerjaan sehingga membuat mayoritas perempuan lebih memilih dalam posisi pekerjaan tidak tetap.

Dalam Jurnal Penelitian Schieder yang berjudul ‘*Womenomics vs Women: Neoliberal Co-optation of Feminism in Japan*’ membahas mengenai bagaimana kebijakan *Womenomics* di bawah kepemimpinan Perdana Menteri Shinzo Abe yang mengajak perempuan untuk masuk ke dalam angkatan kerja sehingga perempuan dapat mengasah potensi mereka di luar domestik. Artikel maupun media publikasi ekonomi lainnya banyak memperkirakan bahwa peningkatan partisipasi perempuan dalam Angkatan kerja Jepang dapat memberikan kontribusi pada kekuatan ekonomi nasional Jepang. Dalam pidatonya pada 26 September 2013, Abe berbicara dalam pidatonya di Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa mengenai tujuannya menciptakan *Womenomics* adalah agar semua perempuan di Jepang dapat bersinar. Namun kemudian meskipun kebijakan ini dilihat sebagai tawaran kebebasan bagi perempuan, kebijakan ini lebih banyak berfokus pada ekonomi nasional, dan bukan pada kehidupan serta tanggungan bagi perempuan itu sendiri. Dalam penelitian ini, Schieder menemukan bahwa kebijakan *Womenomics* justru memanfaatkan tenaga

kerja perempuan untuk mendukung marketisasi dari neoliberal. Sehingga Schieder mengatakan bahwa neoliberal lebih mengutamakan kebutuhan dari “iklim bisnis yang baik” daripada “kebutuhan kesejahteraan penduduk”.

Maka dari itu *Womenomics* justru dilihat mengabaikan aspek dari tenaga kerja, yakni kepedulian terhadap kondisi tenaga kerja, terutama pada perempuan. Contohnya seperti merawat anak dan keluarga yang membuat perempuan yang telah masuk ke dalam tenaga kerja memiliki beban ganda. Sehingga menurut Schieder, terlepas dari kebijakan *Womenomics* Abe Jepang masih belum terlepas dari kesenjangan gender. Hal ini berdasarkan laporan dari Kementerian Dalam Negeri, dimana 12,47 juta dari 18,13 juta pegawai tidak tetap pada tahun 2012 adalah perempuan. Artinya peran perempuan masih mengalami diskriminasi di lingkungan kerja. Namun dalam penelitian ini, Schieder belum menjelaskan secara detail mengenai apa itu pekerjaan tidak tetap dan bagaimana perempuan paling banyak menempati posisi tersebut (Schieder 2014).

Kemudian dalam jurnal Penelitian ‘*Japan’s Womenomics Diplomacy: Fighting Stigma and Constructing ODA Leadership on Gender Equality*’ membahas tentang mengapa pemerintah Jepang yang terkenal sangat konservatif mengeluarkan kebijakan *Womenomics* yang dikenal sebagai kebijakan yang pro kesetaraan gender. Pada tahun 2013, Perdana Menteri Shinzo berbicara di hadapan Majelis Umum PBB dengan menjanjikan \$3 Miliar untuk dukungan selama tiga tahun bagi perempuan di negara berkembang maupun negeri yang tengah mengalami konflik. Dalam penelitian ini mengatakan bahwa, melalui diplomasi *Womenomics* Kementerian Luar Negeri Jepang berupaya membangun citra Jepang sebagai pemimpin dalam kesetaraan gender dan hak-hak perempuan

sebagai tanggapan Jepang terhadap stigma “*comfort women*” di masa perang serta peringkat rendah terkait indeks internasional kesetaraan gender.

Nishi Nippon Shimbun mengutip wakil sekretaris kabinet Abe, Seko Hiroshige, yang mengatakan bahwa media barat telah memberikan gambaran yang keliru terkait masa lalu Jepang. Maka dari itu Coleman dalam penelitian ini menemukan bahwa AS merupakan mitra utama Jepang dalam melakukan diplomasi *Womenomics*, yang dimana Jepang mulai memberikan banyak bantuan kemanusiaan melalui program ODA. Namun Coleman hanya menjelaskan *Womenomics* sebagai upaya Jepang dalam memperbaiki stigma ‘*comfort women*’ dalam ranah internasional, dan tidak membahas mengenai bagaimana sistem politik Jepang berpengaruh sangat penting dalam pengambilan kebijakan *Womenomics* (Coleman, 2017).

Dalam Jurnal Penelitian ‘*Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an area of precarity?*’ menjelaskan bahwa *Womenomics* merupakan sebuah upaya yang mengadvokasi pemberdayaan perempuan, dengan alasan bahwa perempuan berpotensi memiliki akses dalam menghasilkan manfaat ekonomi dan kemajuan sosial. Secara teori *Womenomics* adalah kebijakan yang layak di Jepang, namun Macnaughtan berpendapat bahwa bagaimanapun norma maupun praktik gender dalam masyarakat Jepang menjadi faktor penghalang yang kuat dalam merealisasikannya.

Dalam penelitiannya Macnaughtan melihat bahwa kebijakan *Womenomics* yang dikeluarkan Abe masih memiliki kelemahan dikarenakan adanya konteks historis dalam bias gender. Misalnya seperti pada tahun-tahun awal pascaperang, laki-laki diharapkan sebagai pencari nafkah sementara perempuan diminta untuk

mengasuh anak. Namun ketika Perdana Menteri Abe mengeluarkan kebijakan *Womenomics*, perempuan didorong untuk bekerja selama beberapa tahun sebagai pekerja tetap sebelum mereka menikah. Kemudian perempuan kembali bekerja lagi setelah beberapa tahun mengasuh anak sebagai pekerja tidak tetap. Hasilnya sistem pekerjaan yang bias gender masih terbilang tinggi di Jepang. Maka dari itu Macnaughtan melihat bahwa ketenagakerjaan Jepang perlu merangkul keragaman serta fleksibilitas terhadap kondisi para pekerjanya. Namun Macnaughtan belum menjelaskan terkait bagaimana proses pengambilan kebijakan *Womenomics* sendiri juga terdapat adanya bias gender dimana adanya dominasi salah satu gender yang menyebabkan *Womenomics* masih belum maksimal (Macnaughtan, 2015).

Penelitian lain yang dilakukan sari dalam Jurnal ‘Ketidaksetaraan Gender sebagai Bentuk kekerasan Terhadap Perempuan di Jepang’ membahas tentang bentuk ketimpangan gender terhadap perempuan (Sari, 2020). Dari penelitian tersebut melihat bahwa ketimpangan struktur sosial yang didominasi oleh laki-laki, khususnya dalam ketimpangan representasi perempuan dalam politik. Secara kuantitas kebijakan *Womenomics* dapat meningkatkan partisipasi perempuan untuk bekerja. Namun Sari tidak menjelaskan mengenai bagaimana kemudian *Womenomics* dilihat dalam kerangka sistem politik yang mana sangat penting untuk mengetahui bagaimana kemudian kritik mengenai *Womenomics* ini diinput ke dalam sistem politik Jepang sehingga dengan melihat ke dalam sistem tersebut bagaimana kemudian upaya pemerintah dalam memperbaiki kebijakan tersebut.

Dalam Jurnal ‘*Womenomics, ‘Equality’ and Abe’s Neo-liberal Strategy to Make Japanese Women Shine*’ membahas keraguan Emma Dalton tentang ungkapan banyak orang yang mengatakan bahwa kebijakan *Womenomics* memiliki

manfaat terhadap perempuan (DALTON, 2017). Hasilnya bahwa statistik menunjukkan, dalam hal pemberdayaan ekonomi perempuan Jepang menghadapi perjuangan yang berat. Meskipun secara permukaan kebijakan *Womenomics* berpotensi menguntungkan perempuan karena perempuan diberikan peluang kerja yang besar, namun adanya tradisi di Jepang yang dimana jika terkait soal pembuatan kebijakan, laki-laki yang memutuskan. Namun Dalton tidak menjelaskan secara detail mengenai bagaimana kemudian pemerintah merespon kritik terkait kebijakan *Womenomics* dan memasukkan kritik tersebut ke dalam sistem politik Jepang.

Berdasarkan beberapa referensi di atas, penelitian ini akan melakukan analisis yang berbeda, dimana penulis akan mengkaji kebijakan *Womenomics* dari tahun 2013 sampai tahun 2020 dengan melihat tantangan apa saja yang menghambat *Womenomics* dengan melihat dari dinamika politik di Jepang hingga kondisi sosial demografi Jepang yang sangat berpengaruh dalam implementasi *Womenomics* di Jepang. Selain itu penelitian ini akan melihat bagaimana respon dari pemerintah terhadap kritikan masyarakat terkait *Womenomics* yang dinilai gagal dalam sepenuhnya mengajak perempuan untuk kembali bekerja di tahun 2013 hingga 2020.

1.6 Kerangka Pemikiran

Gender Regime by Toni Schofield & Susan Goodwin

Istilah '*gender regime*' digunakan setidaknya dalam dua literatur sosiologis yang berbeda. Pertama istilah tersebut telah digunakan oleh penulis seperti Joan Acker (1994, 2006, 2009) atau Rawyn Connell (2006) untuk menggambarkan institusionalisasi ketidaksetaraan gender dalam pengaturan organisasi, khususnya

di lingkungan kerja. Dengan demikian, pendekatan ini menyediakan pengetahuan mengenai mekanisme hierarki dan ketidaksetaraan gender dalam berbagai jenis organisasi.

Dalam topik ini penulis menggunakan pendekatan Rezim Gender yang dikembangkan oleh Toni Schofield dan Susan Goodwin. Dalam pendekatan tersebut Schofield dan Goodwin menemukan bahwa dinamika gender dalam pembuatan sebuah kebijakan tidak dimainkan dengan cara yang seragam dan digeneralisasikan sehingga kemudian menghambat peluang dalam resistansi dan perubahan. Pendekatan studi politik gender dalam pembuatan kebijakan publik ini mengadopsi pendekatan sosiologis dikarenakan dinamika institusi politik dimainkan melalui hubungan dan praktik sosial yang membentuknya. Maka dari itu pendekatan ini menerapkan model rezim gender sebagai alat analisis data yang terdiri dari tiga pola yaitu Rezim Hegemoni Maskulin, Rezim Kehadiran Feminis dan Reaksi Maskulinis, dan Rezim Pengarusutamaan Gender Feminis. Dalam setiap model rezim gender kemudian diatur dalam empat dimensi yakni: pembagian kerja gender, hubungan kekuasaan dan otoritas, hubungan emosional, serta representasi dan pemahaman gender. Penulis akan menggunakan pola Rezim Kehadiran Feminis dan Reaksi Maskulinis karena pada rezim Shinzo Abe yang kedua mulai menunjukkan adanya kehadiran feminisasi. Hal tersebut ditunjukkan ketika Jepang tengah dilanda krisis demografi yang menyebabkan Jepang krisis tenaga kerja (BBC 2018). Abe mengumumkan niatnya untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan menjadi setidaknya 30% di semua sektor pemerintahan dan politik. Hal ini berdasarkan laporan *The Global Gender Gap Report* menyatakan bahwa Jepang berada di peringkat 114 dalam indeks global

kesenjangan gender dari 140 negara terkait pemberdayaan politik dan pendidikan, serta partisipasi dan peluang ekonomi (Sari 2020). Maka dari itu, tindakan Abe yang memasukan isu perempuan ke dalam kebijakannya dapat dilihat menjadi reaksi maskulinis dalam menghadapi kehadiran feminisasi. Maka dari itu untuk melihat dinamika gender dalam sebuah rezim, terdapat empat dimensi yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Dimensi pertama yakni pembagian kerja terdapat keseimbangan kasar antara laki-laki dan perempuan ditemukan di keduanya. Namun perempuan berbasis agensi lebih terkonsentrasi di posisi yang lebih rendah sementara sebagian besar laki-laki dipekerjakan di posisi manajemen atau eksekutif senior dan hanya satu perempuan yang bekerja menduduki posisi eksekutif senior).
2. Kekuasaan dan otoritas didominasi oleh laki-laki dalam menjalankan kekuasaan dan otoritas dan sementara peran perempuan diabaikan dan dikesampingkan dan tidak dianggap sebagai prioritas. Dimana situasi ini, pemangku kepentingan berbasis masyarakat didominasi oleh laki-laki, sehingga dalam proses pembuatan kebijakan dipenuhi oleh kebutuhan laki-laki.
3. Kemudian dalam hubungan emosional, para wanita menjalin relasi hubungan yang kuat dalam menghadapi apa yang mereka rasakan dalam proses maskulin yang agresif di dalam sebuah rezim. Sementara itu pria yang terlibat mendukung dalam memajukan pendekatan mereka dalam mencapai kepentingan mereka.

4. Kemudian dalam pemahaman tentang gender dan kesetaraan gender yaitu tentang bagaimana dalam pembuatan kebijakan gender baik laki-laki maupun perempuan memiliki pemahaman yang sama mengenai gender dan kesetaraan gender. Maka dari itu ini mengatakan dalam membuat kebijakan gender harus menggunakan pendekatan “pasangan merpati” yang dimana baik laki-laki dan perempuan memiliki suara yang sama, sehingga keduanya memiliki solusi yang sama (Toni Schofield 2005).

Dengan demikian, pendekatan Rezim Gender yang dicetuskan oleh Connell dan dikembangkan oleh Schofield dan Goodwin bertujuan untuk mengidentifikasi dinamika gender dalam organisasi, khususnya dalam hal ini adalah rezim. Pendekatan ini mengidentifikasi berbagai rezim gender yang berlaku dalam pembuatan kebijakan. Sehingga dalam Schofield dan Goodwin pendekatan tersebut dapat diadopsi oleh para peneliti untuk menganalisis dan mengidentifikasi dinamika gender di rezim lain dengan menggunakan empat model gender (Johanna A. Adriaanse 2013). Dengan demikian pendekatan semacam ini digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis konfigurasi atau pola gender tertentu dari proses pembuat kebijakan dalam organisasi sektor publik yang mempromosikan atau menghalangi aksi politik yang menuju kesetaraan gender (Toni Schofield 2005).

1.7 Argumen Sementara

Dalam penelitian ini, penulis berargumen sementara terkait Kebijakan *Womenomics* dalam Sektor Ketenagakerjaan Pada Masa Pemerintahan ShinzomAbe (2013-2020) Melalui Pendekatan Rezim Gender. Penulis melihat

bahwa kebijakan *Womenomics* yang dikeluarkan di bawah rezim Shinzo Abe tidak seragam dalam hal dinamika gender. Hal tersebut digambarkan dalam empat dimensi. Dalam dimensi pertama yaitu pembagian kerja, implementasi dari kebijakan *Womenomics* justru meningkatkan adanya pembagian kerja berdasarkan gender, di mana mayoritas perempuan berada di posisi pekerja tidak tetap. Dimensi kedua yaitu kekuasaan dan otoritas, terdapat otoritas atau wewenang dalam menjalankan kebijakan berbasis gender yang mana Abe memanfaatkan perempuan di kabinetnya dalam mencapai ambisinya untuk meningkatkan ekonomi Jepang serta mengangkat peringkat Jepang dalam laporan kesetaraan gender.

Selanjutnya pada dimensi hubungan emosional, kebijakan *Womenomics* ini melahirkan adanya implikasi kepada masyarakat, contohnya seperti perempuan lebih sering mendapatkan peran ganda dibandingkan laki-laki yang hanya menjadi pencari nafkah. Adanya stigma tersebut menjadi hambatan Jepang dalam menjalankan kebijakan *Womenomics*. Dimensi terakhir yaitu pemahaman gender dan kesetaraan gender, yang mana dimensi ini berkaitan dengan pada dimensi sebelumnya yaitu hubungan emosional. Dalam dimensi ini melihat bahwa norma dan budaya Jepang berperan dalam bagaimana sebuah rezim memandang mengenai kesetaraan gender.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kualitatif, yaitu metode penelitian yang bersifat deskriptif dimana pada umumnya dipakai dalam fenomenologi sosial dengan menganalisis data-data yang

sudah ada, sehingga dari data tersebut akan dijabarkan sehingga mencapai pada kesimpulan (Yuliani, 2018). Maka dari itu metode penelitian ini tepat untuk digunakan dalam riset ini. Dalam penelitian ini data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari laporan resmi pemerintah seperti Kedutaan Besar Jepang di Indonesia, IMF, Kementerian Tenaga Kerja dan Kesejahteraan. Untuk sumber sekunder diperoleh dari literatur seperti Artikel, Jurnal, Buku dan sumber berita yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan.

1.8.2 Subjek dan Objek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah rezim Shinzo Abe sebagai pembuat Kebijakan *Womenomics* yang berupaya dalam memberdayakan dan mengajak perempuan Jepang untuk memasuki angkatan kerja. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah Kebijakan *Womenomics* yang dikeluarkan oleh Shinzo Abe sebagai bentuk upaya dalam memberdayakan dan mengajak perempuan Jepang untuk memasuki angkatan kerja.

1.8.3 Metode Pengumpulan Data

Terdapat beberapa langkah dalam menganalisis data, yaitu pertama dengan mengumpulkan data-data yang valid agar memiliki argumen yang kuat. Kedua yaitu menyajikan data dalam bentuk uraian dan hubungan antar kategori agar memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan pemahaman dari data-data. Ketiga adalah dengan menarik kesimpulan dari hasil analisis tersebut.

1.8.4 Proses Penelitian

Dalam proses penelitian, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, yakni peneliti mencoba menjelaskan secara umum dengan melihat masalah dari data yang jelas dan faktual berdasarkan riset penelitian yang digunakan

1.9 Sistematika Pembahasan

Bab 1 berisi latar belakang penelitian: menjelaskan gambaran secara umum mengenai Kebijakan *Womenomics*, bagaimana krisis demografi dan kesenjangan gender berpengaruh dalam ekonomi dan sosial di Jepang; rumusan permasalahan; tujuan penelitian; cakupan penelitian; kajian Pustaka; landasan teori; metode penelitian; dan sistematika pembahasan

Bab 2 berisikan mengenai konteks penelitian, yaitu sejarah mengenai krisis demografi yang merupakan penyebab dari adanya kesenjangan gender yang terjadi di Jepang, serta gambaran secara umum mengenai bagaimana Abe mengadopsi Kebijakan *Womenomics* sebagai respon dalam menghadapi isu kesenjangan gender di Jepang.

Bab 3 berisikan mengenai analisis studi kasus Implementeasi Kesetaraan Gender dalam Kebijakan *Womenomics* dengan menggunakan pendekatan Rezim Gender oleh Toni Schofield dan Susan Goodwin.

Bab 4 berisikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian Kebijakan *Womenomics* dalam Sektor Ketenagakerjaan Pada Masa Pemerintahan ShinzomAbe (2013-2020) Melalui Pendekatan Rezim Gender

BAB 2

KONDISI DOMESTIK DAN KESENJANGAN GENDER DI JEPANG

2.1 Kondisi Domestik Jepang dan Tekanan Internasional

Setelah menyatakan diri kalah di Perang Dunia II, Jepang mengalami kerugian yang besar seperti kerugian ekonomi hingga hilangnya nyawa. Jepang harus mengalami inflasi yang tinggi hingga lebih dari 100% sehingga terjadinya kelangkaan akan produk konsumsi. Maka dari itu pemerintah mulai melakukan pengawasan langsung terhadap aktivitas produksi, memantau stabilitas harga, serta memberi subsidi untuk menggerakkan sektor (Mulyana, Mulyana and Yulifar 2017). Di tahun 1950an hingga 1970an Jepang menggunakan bentuk diplomasi ekonomi yang secara resmi dikeluarkan oleh PM Yoshida. Tujuan dari kebijakan tersebut adalah memfokuskan Jepang pada perbaikan ekonomi yang hancur setelah Perang Dunia II dan menyerahkan urusan pertahanan militer kepada AS, karena sejak saat itu Jepang berada di bawah perlindungan payung militer (Purbantina 2013).

Masuk pada awal 2008, pertumbuhan ekonomi Jepang bergerak lambat dikarenakan adanya krisis keuangan. Krisis Keuangan pada tahun 2008-2009 pada awalnya krisis ekonomi AS yang dipicu oleh kredit macet di sektor properti AS (CNBC Indonesia 2022). Krisis ini kemudian berdampak pada negara-negara yang mengekspor yang mengandalkan ekspor mereka ke pasar AS dan Eropa, yang salah satunya adalah Jepang. Tercatat pada tahun 2008 hingga 2009 ekspor Jepang mengalami penurunan sebesar 33,1%. Begitu pula dengan impor tercatat dari tahun 2008 hingga 2009 menurun sebesar 34,7. Sementara itu di waktu yang sama, Jepang mengalami masalah ketenagakerjaan, dimana tercatat tingkat pengangguran di

bulan desember sebesar 4,4% mengalami peningkatan di tahun 2009 menjadi 5,2% (Abas 2018).

Melihat kondisi mengalami permasalahan ekonomi yang terjadi di Jepang, Shinzo Abe terpilih kedua kalinya sebagai PM melakukan terobosan baru dengan mengeluarkan sebuah kebijakan ekonomi yang disebut dengan *Abenomics*. Dalam kebijakan ini Abe berfokus pada 3 hal, yaitu:

1. Stimulus moneter, dilakukan melalui peningkatan jumlah uang yang beredar dan pengurangan tingkat bunga. Kebijakan ini melibatkan *Bank of Japan* untuk mencetak ¥60-70 triliun serta menurunkan suku bunga agar menghasilkan tekanan inflasi.
2. Stimulus fiskal, dimana pemerintah Jepang lebih banyak menghabiskan lebih banyak pembelanjaan negara khususnya pada sektor kesejahteraan, pekerjaan umum seperti pembangunan infrastruktur, untuk meningkatkan ekonomi Jepang.
3. Reformasi struktural, melakukan reformasi seperti *agriculture*, pekerja perempuan (*Womenomics*), *Cool Japan*, dan lain-lain.

Dalam pidatonya pada Majelis Umum PBB pada 26 Desember 2013, ia mengusulkan *Womenomics* sebagai kunci dalam memulihkan ekonomi Jepang. Ia berjanji bahwa akan menciptakan lingkungan dimana perempuan merasa aman dan kembali aktif berpartisipasi di angkatan kerja (Abas 2018). Dapat dilihat bahwa Abe memanfaatkan kesempatan tersebut untuk mempromosikan rencananya dalam memberdayakan perempuan. Hal yang menekan Abe dalam menjalankan “*Womenomics*” disebut sebagai *gaiatsu* atau yang disebut tekanan internasional. Forum internasional telah menekan Jepang terkait perlakuan

diskriminatif terhadap perempuan yang dijadikan sebagai alat politik yang “memuaskan” bagi tentara Jepang selama masa pendudukan. Hal tersebut membuat Jepang memiliki citra buruk di mata dunia internasional terkait isu hak-hak (Hasunuma, 2015). Tekanan semakin dialami Jepang dimana pemerintah Jepang menerima kritik dari komite CEDAW PBB. Melalui dokumen sesi ke 44 *working group* yang mengusung tema *Gender Discrimination and Women Rights* pada tahun 2009, CEDAW mengatakan bahwa terdapat kesenjangan gender yang tinggi antara kaum perempuan dan laki-laki di Jepang. Kritik tersebut berbunyi:

“.... That no temporary special measures are in place to accelerate de facto between men and women to improve the enjoyment by women of their rights in the State party, in particular, with regard to women in the workplace and the participation of women in political and public life”

Kritikan tersebut ditujukan pada pemerintah Jepang bahwa tidak ada langkah-langkah yang konkrit untuk mempercepat tercapainya kesetaraan gender serta meningkatkan hak-hak bagi perempuan, khususnya berkaitan dengan perempuan di tempat kerja, kehidupan publik, serta politik. Komite meminta pemerintah Jepang untuk merealisasikan kesetaraan gender sebagai fokus dalam mengatasi diskriminasi terhadap perempuan dibidang pekerjaan dan upah kerja (Rudiono, Havidz and Prakoso 2022).

2.2 Krisis Demografi dan Kesenjangan Gender dalam Sektor Ketenagakerjaan

Sedikitnya partisipasi perempuan menjadi bukti bahwa rendahnya peringkat Jepang pada laporan indeks kesenjangan gender global yang dikeluarkan oleh *World Economic Forum*. Berdasarkan laporan yang dikeluarkan oleh WEF, Jepang berada di peringkat 101 dari 145 negara (nippon.com 2016). Hal ini dibuktikan berdasarkan survei *Onna no Tenshoku type*, 54,5% pekerja wanita menemukan diri mereka berada pada posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan pria (The Mainichi 2023). Di Jepang sektor yang paling rentan terhadap kesenjangan gender adalah sektor ketenagakerjaan. Di balik sukses dan majunya industri ekonomi Jepang, kesenjangan tenaga kerajaan di Jepang merupakan salah satu tertinggi di dunia (Kyodo 2022). Salah satu contoh adalah kesenjangan dalam memberikan upah, dimana upah yang diterima oleh perempuan merupakan setengah dari upah yang diterima oleh laki-laki. Beberapa perusahaan Jepang menawarkan upah tinggi masih di dominasi oleh laki-laki (Eunmi Mun 2018). Bukan hanya itu beberapa perusahaan Jepang didominasi oleh laki-laki sebagai pegawai tetap, sedangkan sebagian besar pegawai perempuan adalah pekerja paruh waktu (Keiko Aiba 2001). Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya kualitas pendidikan dan pengalaman, bahkan diskriminasi perempuan di lingkungan kerja, terlebih bagi perempuan yang sudah menikah (Chang 2004). Selain itu perusahaan Jepang memberikan upah sesuai dengan produktivitas yang dimiliki oleh setiap karyawan (Kawaguchi 2007). Hal ini berpengaruh terhadap perempuan yang telah menikah, yang memiliki tanggung jawab rumah tangga yang mempengaruhi kurangnya produktivitas kerja, terlebih Jepang terkenal dengan jam kerja yang sangat tinggi akan sulit bagi wanita yang menikah untuk membagi waktu mereka (Becker 1985). Perempuan yang

menikah dan memiliki tanggung jawab rumah tangga akan berdampak pada produktivitas di tempat kerja, sehingga upah yang diterimanya akan lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki.

Faktor lain yang paling berpengaruh adalah sistem dalam perusahaan Jepang yang menerapkan sistem tenaga kerja seumur hidup (Ono 2010). Pada sistem ini perusahaan akan berinvestasi dengan melakukan pelatihan kepada karyawan, dengan harapan peningkatan keterampilan sehingga karyawan tersebut menetap di perusahaan hingga masa pensiun (James R. Lincoln 1985). Oleh karena itu sistem ini bertujuan untuk pembentukan dan meningkatkan kemampuan karyawan, namun dilain sisi harus bersedia untuk berkomitmen setia terhadap perusahaan. Akan tetapi sistem ini kurang diminati oleh pekerja perempuan, karena perempuan cenderung memilih pekerjaan tidak tetap sehingga tingkat berhenti lebih tinggi daripada pria (Mary C. Brinton 2016). Alasan tersebut menyebabkan beberapa perusahaan Jepang lebih memilih merekrut karyawan laki-laki daripada perempuan. Meskipun pemerintah Jepang telah mengeluarkan hukum untuk menyetarakan gender dalam ketenagakerjaan, namun dalam pelaksanaannya ada perbedaan yang besar antara realitas dunia kerja dan cita-cita hukum yang diharapkan dengan kesetaraan gender (Penketh 2008). Sehingga pemerintah Jepang memiliki tekanan oleh masyarakat dalam memperbaiki dan meningkatkan kesetaraan gender.

Di sisi lain, Jepang tengah mengalami krisis demografi, dimana Jepang mengalami penurunan angka kelahiran setiap tahunnya. Hal ini menyebabkan kekhawatiran bagi pemerintah Jepang, karena yang menyebabkan menurunnya tingkat populasi Jepang. Terlebih pemerintah Jepang memperkirakan bahwa

populasi Jepang akan didominasi lanjut usia yang berusia 65 tahun pada tahun 2060 (BBC 2012).

Menurunnya jumlah populasi Jepang tidak terlepas oleh sebagian besar masyarakat Jepang memilih untuk tidak menikah dan memiliki anak, yang menyebabkan menurunnya angka pernikahan dan kelahiran. Hal tersebut disebabkan oleh beban yang ditanggung dalam kehidupan pernikahan, mulai dari biaya kehidupan yang mahal dan kurangnya waktu bersama keluarga karena padatnya jam kerja Jepang. Tidak hanya itu, Jepang memiliki budaya patriarki yang masih kuat, bagi laki-laki persepsi sebagai pencari nafkah dan perempuan mengelola pekerjaan rumah tangga dan mengurus anak. Persepsi tersebut tentu merugikan bagi kedua belah pihak, beban tanggung jawab ekonomi oleh laki-laki dan tanggung jawab ganda oleh perempuan. Namun jika dilihat hal tersebut sedikit menyulitkan untuk perempuan, yang dihadapkan antara karier dan pekerjaan rumah tangga, karena di Jepang kontribusi laki-laki dalam rumah tangga masih rendah (Tsuya 2022). Perempuan merasa semakin tidak memiliki minat untuk memiliki anak karena hal itu menghalangi mereka dari karier atau peluang hidup mereka yang berdampak pada menurunnya angka kelahiran, atau dikenal dengan fenomena *Shoushika*. Fenomena *Shoushika* merupakan situasi jumlah kelahiran mengalami penurunan di bawah tingkat yang dibutuhkan secara terus menerus. Seiring berjalannya waktu fenomena *Shoushika* semakin meningkat seiring bertambahnya perempuan yang bekerja dan memiliki anak di saat yang bersamaan, sehingga mereka merasa sulit untuk mengatur anak yang akibatnya para perempuan menunda untuk memiliki anak atau berkeluarga. Akibatnya pertumbuhan bayi di Jepang mengalami penurunan yang berdampak pada berkurangnya generasi penerus (Br

Karo et al. 2021). Menurut *White Paper* yang dirilis oleh pemerintah Jepang menyatakan bahwa pada tahun 2013 angka kelahiran berjumlah 1.029.816 menurun menjadi sebesar 7.415 (Cabinet Office, Government of Japan 2015). Salah satu faktor hal ini adalah bahwa anak merupakan beban yang terlalu besar bagi perempuan, yang mana di Jepang kebanyakan orang masih berpikir bahwa mengasuh anak secara eksklusif merupakan tanggung jawab perempuan. Sudah menjadi kepercayaan umum bahwa wanita tinggal di rumah dan membesarkan anak-anak mereka sampai berusia tiga tahun (Ogino 1993). Sebagian besar masyarakat Jepang dikenal sebagai masyarakat yang Chauvinistik laki-laki, dimana memiliki kesetiaan atau ketaatan yang berlebihan terhadap laki-laki (Lee 2018). Sehingga memperlakukan laki-laki dan perempuan secara berbeda dalam kehidupan sosial, ekonomi dan politik. Kehidupan masyarakat Jepang sampai saat ini masih berada di bawah pengaruh norma tata krama leluhur, yang menegaskan hubungan yang selaras melalui struktur hierarkis yang ketaatan pada atasan dan dominasi laki-laki atas perempuan (Sugihara Y. 2002)

Perlu diketahui bahwa sebelum adanya kebijakan *Womenomics*, Undang-Undang terkait ketenagakerjaan, Jepang telah mengeluarkan Undang-Undang terkait kesetaraan gender, salah satunya yaitu *Equal Employment Opportunity Law* (EEOL) yang mulai diundangkan pada 1985, dan mulai berlaku pada 1 April 1986. EEOL merupakan upaya pemerintah Jepang dalam mencegah diskriminasi gender di tempat kerja pada lima tahapan, yaitu: (1) Perekrutan, (2) Penugasan dan promosi pekerjaan, (3) Pendidikan dan pelatihan, (4) Tunjangan pekerja, (5) Usia wajib pensiun, pensiun, serta pemberhentian. Pemberi kerja berkewajiban untuk berusaha dalam memberikan kesempatan yang setara baik laki-laki maupun

perempuan dalam menerima rekrutmen, mempekerjakan, penugasan, dan promosi (Starich 2007). Hal ini berarti pemberi kerja hanya dihibau untuk “berusaha” untuk memperlakukan laki-laki setara dengan perempuan dalam Pasal 7 dan 8. Sejak adanya undang-undang ini tenaga kerja perempuan di Jepang terus meningkat, dimana sejak 1986 hingga 2012 tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan meningkat dari 53,1 menjadi 60,7% kemudian sejak kebijakan *womenomics* dilaksanakan pada tahun 2016 meningkat menjadi 66% (Dalton and RMIT 2018). Namun demikian Undang-Undang disebut belum cukup dalam mencapai kesetaraan gender di tempat kerja karena tidak terdapat hukuman yang jelas ditunjukkan, sehingga perusahaan-perusahaan yang tidak menerapkan Undang-Undang tersebut tidak mendapatkan sanksi di bawah EEOL (Liu and Boyle 2001).

Meskipun Undang-Undang EEOL dinilai tidak bisa diharapkan untuk membantu perempuan yang telah memilih untuk meninggalkan angkatan tenaga kerja karena mengasuh anak, namun undang-undang tersebut masih dapat membantu bagi lulusan sekolah baru yang ingin memasuki dunia kerja. Dalam Undang-Undang EEOL perusahaan harus menawarkan kesempatan yang sama kepada kelompok baru yang memasuki pasar kerja bagi perempuan yang memenuhi syarat dalam rekrutmen, penugasan kerja, pelatihan, dan promosi. Selain itu perempuan juga dilindungi dari pemecatan dari pernikahan dan kehamilan, serta dijamin hingga 10 minggu sebelum melahirkan dan 8 minggu setelah melahirkan (Edwards 1988). Meskipun demikian, EEOL masih dinilai belum memberikan kesempatan kerja yang setara bagi perempuan. EEOL sendiri telah melalui revisi besar pada tahun 1997 dan 2006/2007. Revisi EEOL pada tahun 1997 berfokus

dalam menargetkan diskriminasi di semua tahap pekerjaan seperti perekrutan, penempatan kerja, dan promosi. Selanjutnya revisi kedua EEOL pada tahun 2006/2007 mengharuskan pengusaha untuk mengambil tindakan terhadap pelecehan seksual (Assmann 2014). Dengan demikian upaya tersebut dapat menandakan bahwa pemerintah Jepang mengakui bahwa kesenjangan gender masih terjadi di Jepang.

2.3 Kebijakan *Womenomics*

Womenomics awalnya merupakan sebuah strategi yang diciptakan oleh Kathy Matsui pada tahun 1999, yakni sebuah strategi ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan ekonomi dengan menarik lebih banyak perempuan di Jepang untuk bekerja (Genna 2021). Kemudian Perdana Menteri Shinzo Abe mengadopsi rekomendasi strategi tersebut ke dalam agenda politiknya yakni “*Abenomics*”. Shinzo Abe yang kembali menjabat sebagai Perdana Menteri pada tahun 2012 berjanji untuk membantu para perempuan terutama yang telah memiliki anak untuk bisa kembali bekerja dengan membuat strategi *Womenomics*. Hal tidak terlepas dari adanya tekanan internasional yakni berupa laporan mengenai kesetaraan gender. Salah satunya yaitu adanya laporan *World Economic Forum’s Global Gender Gap* 2013 Jepang menempati peringkat ke-105 dari 135 negara dalam kesenjangan gender, seperti partisipasi angkatan kerja dan kompensasi (Avery and Nelson 2014).

Kebijakan *Womenomics* Abe dimulai sebagai bagian dari “*Abenomics*” yang dimulai setelah pemilihannya kembali pada tahun 2012. Pada tahun 2013 Abe memperkenalkan Strategi Revitalisasi Jepang. Strategi ini tersebut terdiri dari “Tiga Panah” yang terdiri dari kebijakan moneter, kebijakan fiskal, dan strategi

pertumbuhan untuk merangsang investasi swasta (*Japan External Trade Organization* 2014). Panah ketiga menjadi elemen terpenting dari kebijakan *Womenomics*, dimana terdapat prinsip-prinsip dasar yang meliputi promosi investasi dan pemanfaatan sumber daya manusia. Sehubungan dengan pemanfaatan potensi sumber daya manusia, maka dari itu strategi ini difokuskan pada perempuan sehingga dapat berkontribusi terhadap perekonomian Jepang. Dalam menjalankan kebijakan *Womenomics*, Shinzo Abe menargetkan sebanyak 30% partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan, seperti manajemen atau eksekutif dalam organisasi maupun perusahaan (REUTERS 2020). Sehingga hal ini menandakan Jepang mendukung perempuan agar mendapatkan posisi kepemimpinan. Maka dari itu dalam mendukung kebijakan *Womenomics* ini, pemerintah Jepang bekerja sama dengan Kementerian Ekonomi, Perdagangan, dan Industri; dan Biro Kesenjangan Gender (Nofrelia and Aminah 2022). Kementerian dan Biro ini kemudian berperan dalam mengusulkan kebijakan, mempromosikan perempuan dalam ketenagakerjaan, serta menangani masalah yang berkaitan dengan kesenjangan gender. Agar membuat kebijakan *Womenomics* berjalan maka pada tahun 2015 pemerintah Jepang berencana mengesahkan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* yang terdiri dari 34 pasal (Law No. 64 September 2015) dan kebijakan ini mulai diberlakukan pada 1 April 2016. Undang-Undang ini menargetkan kepada pemerintah pusat, pemerintah daerah, serta perusahaan swasta yang lebih besar (lebih dari 301 karyawan) (Goto 2016).

Terdapat dua upaya dalam menyukseskan kebijakan *Womenomics*. yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Kebijakan *Womenomics*

No.	Target	Upaya Baru yang akan diimplementasikan
1.	Memberi akses kepada perempuan yang telah berkeluarga (menikah) dan memiliki anak agar mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif	Meningkatkan layanan penitipan anak setelah pulang sekolah
		Menambah jumlah tenaga kerja guru bagi anak-anak
2.	Memberi akses kepada perempuan sehingga memperoleh kemajuan karir di lingkungan kerja	Mempromosikan perempuan pada posisi kepemimpinan
		Mereformasi sistem pajak dan jaminan sosial bagi pasangan suami

Sumber: (Nofrelia and Aminah 2022)

Dengan adanya program ini sangat berkaitan dengan gambaran umum perempuan yang telah berkeluarga. Hal tersebut disebabkan karena pada umumnya perempuan telah menikah mengalami dua fokus yaitu menjadi ibu rumah tangga sepenuhnya atau bekerja namun dalam posisi tidak tetap (Nagamatsu, 2021).

Dalam kebijakan ini pemerintah memberikan regulasi berupa pedoman (*Guideline*) yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja di lingkungan kerja perusahaan. Langkah pertama yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu mengumpulkan dan menganalisis data terkait isu-isu gender dan tenaga kerja, seperti; jumlah tenaga kerja perempuan yang baru direkrut dan menjadi pekerja penuh waktu (*Full-time employees*), jumlah tenaga kerja perempuan yang berada di posisi manajerial, perbandingan rata-rata tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan di perusahaan, adanya penambahan jam

pelayanan diluar jam kerja, dan data lain yang terkait dengan gender. Kemudian pada langkah kedua, data tersebut akan digunakan dalam menganalisis keadaan di lingkungan kerja agar perusahaan dapat meningkatkan partisipasi serta kemajuan perempuan di tempat kerja. Kemudian di langkah terakhir, dari hasil data dan analisis tersebut perusahaan wajib mengunggah dan mengirimkan ke website publik guna memenuhi transparansi dan memberikan kemudahan kepada perempuan dalam menemukan perusahaan yang ramah lingkungan kerja dan telah mendapatkan sertifikasi *Eruboshi*. Sertifikat *Eruboshi* merupakan sertifikat yang diberikan oleh Menteri Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan kepada perusahaan-perusahaan yang menerapkan kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*. Dalam memenuhi syarat dari Sertifikat *Eruboshi* terdapat tiga kategori jumlah pencapaian yaitu; Tahap Pertama, Tahap Kedua, dan Tahap Ketiga. Perusahaan yang telah mencapai tahap ketiga akan diberikan sertifikat *Eruboshi Platinum* karena dinilai telah memberikan hasil laporan dengan pencapaian dengan sangat baik dalam hal promosi partisipasi aktif perempuan (Subekti, Anggraini, and Daniah 2021).

Dalam memajukan *womenomics*, pemerintah membuat target dan mengajukan kebijakan yang membantu perempuan untuk dapat terus bertahan di tempat kerja serta mempromosikan kesetaraan gender, yaitu dengan meningkatkan ketersediaan tempat penitipan anak (*daycare*) dan penitipan anak sepulang sekolah (*after-school care*). Dengan strategi “*zero childcare*” ini pemerintah Jepang meningkatkan kapasitas pengasuhan anak hingga 400.00 anak pada tahun 2017. Maka dari itu pemerintah mengusulkan untuk membuka lebih banyak pusat penitipan anak dengan memanfaatkan sistem sewa dan tanah milik pemerintah,

mempekerjakan pekerja baru di penitipan anak, membantu mencari pusat pengasuhan anak yang tidak terdaftar serta mendukung pusat penitipan anak di tempat bisnis.

Dalam hal ini, implementasi kesetaraan gender dalam kebijakan *Womenomics* pada masa pemerintahan Shinzo Abe, yaitu dengan memperluas manfaat dari cuti penitipan anak bagi laki-laki maupun perempuan sehingga bagi pekerja yang memiliki anak mendapatkan waktu untuk merawat anak. Hal ini berdasarkan *Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members* yang diberlakukan pada tahun 1991, pada artikel 5 yang menyebutkan bahwa ibu maupun ayah memiliki hak untuk mengambil cuti selama satu tahun menjelang kelahiran anak (Ministry of Justice, Japan 2019).

Jepang merupakan salah satu negara yang memiliki budaya dengan jam kerja yang berlebihan. Dalam laporan *white paper* mengenai waktu kerja di Jepang, 22,7% perusahaan yang disurvei antara desember 2015 dan Januari 2016 mengatakan beberapa dari karyawan mereka melakukan lembur lebih dari 80 jam setiap bulan (McCurry 2016). Salah satu dari penyebabnya adalah para pekerja memilih tidak mengambil cuti karena akan berdampak pada upah, maka dari itu pemerintah mengeluarkan *Employment Insurance Law* pada April 1995 dimana karyawan diberi tunjangan sebesar 25% dari pra kelahiran dari *Employment Insurance*. Tunjangan yang dibayarkan selama cuti tersebut menjadi 40% dimana 30% dari upah pra-kelahiran dibayarkan setiap bulan selama cuti, dan 10% lainnya dibayarkan 6 bulan setelah kembali bekerja (Chitose 2004). Sehingga sebagai bagian dari kebijakan *Womenomics*, Abe mulai mengefektifkan memperluas

manfaat cuti penitipan anak dengan meningkatkan upah kepada orang tua baru menjadi 67% dari upah mereka selama enam bulan pertama cuti. Kebijakan ini juga sekaligus mendorong ayah untuk mengambil cuti pengasuhan anak (Avery and Nelson 2014). Hal tersebut sebagai upaya Abe untuk mengajak tidak hanya ibu namun juga para Ayah untuk mengambil cuti agar memiliki waktu bersama keluarga.

BAB 3

ANALISA DIMENSI PENDEKATAN REZIM GENDER DALAM

KEBIJAKAN *WOMENOMICS* DI MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE

2013-2020

Meskipun perempuan di Jepang telah diakui memiliki hak yang sama dengan laki-laki pasca Perang Dunia II, posisi perempuan masih belum setara hingga saat ini. Shinzo Abe yang kembali menduduki posisi sebagai Perdana Menteri, merespons hal tersebut dengan mengeluarkan kebijakan *Womenomics*. Kebijakan *Womenomics* merupakan kebijakan Shinzo Abe bertujuan untuk mempromosikan perempuan untuk masuk ke dalam angkatan kerja, terutama untuk meningkatkan perekonomian serta menutupi penurunan populasi di Jepang yang diproyeksikan akan menyusut pada tahun 2060. Maka dari itu, dengan slogan “*all women can shine*” kebijakan *Womenomics* menargetkan perempuan untuk mengisi ke dalam manajemen dengan menghilangkan daftar tunggu yang panjang dalam program penitipan anak serta menekan perusahaan besar untuk memiliki setidaknya satu perempuan dalam posisi eksekutif.

Di bawah rezim Abe, partisipasi perempuan telah meningkat, namun kesetaraan gender di Jepang masih menjadi permasalahan. Contohnya pada lingkungan kerja, dimana peran perempuan cenderung rendah dikarenakan adanya hierarki, dimana perempuan cenderung berada pada posisi *non-regular* atau tidak tetap. Adanya hierarki di lingkungan kerja tersebut, menempatkan Jepang pada peringkat 111 dari 144 negara dalam indeks kesenjangan gender global pada tahun 2017. Oleh karena itu pada bab ini akan menganalisis kebijakan *Womenomics* dengan menggunakan pendekatan Rezim Gender oleh Toni Schofield dan Susan

Goodwin. Dalam pendekatan Rezim Gender penulis memilih pola Rezim Kehadiran Feminis dan Reaksi Maskulinis yang terdiri dari empat dimensi, yakni pembagian kerja, kekuasaan dan otoritas, hubungan emosional, serta pemahaman tentang gender dan kesetaraan gender.

3.1 Pembagian Kerja

Dalam pola Rezim Kehadiran Feminis dan Reaksi Maskulinis, pembagian kerja melihat adanya keseimbangan yang kasar antara laki-laki dan perempuan, namun perempuan dalam rezim berada di posisi yang lebih rendah sementara sebagian besar laki-laki dipekerjakan di posisi manajemen atau eksekutif. Dan hanya satu perempuan yang berada di posisi eksekutif senior (Schofield and Goodwin 2005). Salah satu rencana Abe adalah dengan melakukan reformasi struktural dengan mengajak lebih banyak perempuan Jepang untuk bergabung dalam angkatan kerja, untuk tetap bekerja setelah memiliki anak, serta untuk naik lebih tinggi di tangga karier. Dengan populasi Jepang yang menua dan tenaga kerja yang menyusut, pada tahun 2012 Perdana Menteri Shinzo Abe menyatakan tujuannya dengan mengisi 30% perempuan dalam posisi kepemimpinan di Jepang pada tahun 2020. Maka dari itu Abe mengeluarkan kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* sebagai bagian dari kebijakan *Womenomics*. Berdasarkan database dari Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan kebijakan pada tahun 2020 pemerintah berhasil menarik 1.395 perusahaan di Jepang dengan total perusahaan kecil menengah berjumlah 261 dan perusahaan besar berjumlah 1.132 dalam menerapkan kebijakan (Subekti, Anggraini, and Daniah 2021).

Dalam meningkatkan persentase partisipasi tenaga kerja perempuan, Shinzo Abe mengeluarkan kebijakan *Womenomics*, yang didalamnya terdapat *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*. Kebijakan ini bertujuan untuk mendorong perusahaan untuk menganalisis data dan mengumpulkan data tersebut untuk dijadikan acuan dalam membuat rencana aksi dalam mempromosikan perempuan di tempat kerja. Seperti yang diketahui bahwa kebijakan ini memberikan regulasi dengan memberikan pedoman (*guideline*) dari pemerintah Jepang sehingga perusahaan dapat menerapkan kebijakan perusahaan dalam meningkatkan jumlah tenaga kerja. Penerapan kebijakan ini disambut baik oleh perempuan di Jepang, dimana tingkat pekerja perempuan di Jepang telah meningkat secara signifikan sejak tahun 2012 hingga 64,7% pada tahun 2015, yang dimana angka tersebut di atas rata-rata OECD yaitu sebesar 58,5% (The Secretary-General of the OECD, 2017). Dengan meningkatnya jumlah perempuan yang bekerja di Jepang ini menunjukkan cukup banyak perempuan Jepang yang ini menjadi wanita karir.

Namun kemudian kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* tidak cukup besar memberikan jaminan kondisi dan kualitas pada perempuan. Meskipun dalam kebijakan tersebut mewajibkan perusahaan untuk membuat rencana aksi untuk pengembangan perempuan di posisi manajemen dan mengungkapkan kepada publik secara terbuka terkait kemajuannya, hal tersebut tidak sesuai di lapangan. Penerapan kebijakan *Womenomics* dalam meningkatkan partisipasi perempuan untuk bekerja ini, pada kenyataannya diisi oleh posisi kerja dengan upah yang rendah, seperti pekerjaan paruh waktu. Contohnya perusahaan besar seperti Toyota Motor Corp, hanya 4%

perempuan yang berada di posisi manajemen, bahkan berdasarkan data OECD tahun 2017 menemukan bahwa perempuan dibayar 24,5% lebih rendah dari pada laki-laki (Oda and Reynolds 2018). Hal tersebut dikarenakan perusahaan memilih pekerja tidak tetap karena fleksibilitasnya atau dengan kata lain perusahaan hanya membutuhkan lebih banyak pekerja jika terjadi permintaan yang memuncak (Dooley 2021). Kementerian tenaga kerja Jepang berjanji akan membayar perusahaan untuk mempromosikan perempuan di posisi senior. Namun pada tahun 2015 tidak ada perusahaan yang menerima tawaran tersebut, salah satunya kepala eksekutif Nissan Carlos Ghosn yang mengatakan bahwa 10% dari pekerjaan teratas diisi oleh perempuan akhir Maret 2017 merupakan tujuan yang lebih realistis bagi perusahaannya. Sementara itu pada sekitar Juni hingga Agustus, posisi perempuan hanya menempati 3,1% dari kursi dewan di antara 30 perusahaan terbesar di Jepang (Mollman 2015). Hal ini menandakan bahwa Jepang masih belum terlepas dari pekerja perempuan masih berada berada di posisi tidak tetap.

Pekerja tidak tetap di Jepang memiliki upah yang rendah yang hampir seragam, terlepas dari usia dan jenis kelamin dibandingkan dengan pekerja tetap, upah mereka bisa meningkat seiring dengan bertambahnya usia mereka hingga pekerja tersebut mencapai usia kurang lebih 50 tahun. Pekerja tetap juga dipekerjakan untuk jangka waktu yang tidak terbatas tanpa kewajiban pekerjaan tertentu serta sangat dilindungi dari pemecatan dan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu pekerja tidak tetap umumnya dianggap sebagai karyawan yang dipekerjakan langsung oleh atasannya tanpa adanya masa kerja yang ditentukan. Dengan kata lain waktu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tidak tetap dapat dikatakan kurang jelas karena mereka di waktu tertentu mereka ditentukan (Asao

2011). Hal ini terjadi di tahun 2017 dimana 50% dari 28 juta perempuan yang berada di angkatan kerja berada di posisi karyawan “tidak tetap” dengan sedikitnya tunjangan, upah yang lebih rendah, serta jam kerja yang lebih pendek daripada karyawan “biasa” atau permanen yang dimana berbanding terbalik dengan 16,7% dari 35 juta pekerja laki-laki (Crawford 2021).

Banyaknya perempuan yang berada di posisi tidak tetap tidak terlepas dari adanya jam kerja yang panjang di Jepang yang membuat perempuan yang sangat membutuhkan fleksibilitas atau jam kerja yang lebih pendek untuk melahirkan dan membesarkan anak masih berada dalam posisi yang kurang menguntungkan untuk meningkatkan personanya dalam tangga perusahaan. Perempuan yang memilih untuk bekerja dan telah memiliki anak mendapatkan tantangan dalam menemukan tempat pengasuhan yang memadai dan memiliki jam kerja yang fleksibel. Pekerjaan dalam mengasuh anak menjadi permasalahan di Jepang karena budaya perusahaan Jepang yang sangat menghargai jam kerja yang panjang serta senioritas merupakan norma yang dijunjung tinggi. Berdasarkan laporan *white paper* pemerintah Jepang, dari perusahaan yang disurvei hampir 11% mengatakan bahwa staf yang bekerja tetap dalam sebulan setidaknya bekerja selama 80 jam lembur dan hampir 12% mengatakan bahwa perusahaan mereka memiliki staff yang bekerja lebih dari 100 jam dalam sebulan (Lewis 2016). Dengan demikian kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* masih belum kuat dalam mengubah mengenai bagaimana perspektif masyarakat terhadap stereotipe perempuan dari ide dimana perempuan yang diberikan kesempatan untuk bekerja mendapatkan kesempatan berada di posisi manajemen.

3.2 Kekuasaan dan Otoritas

Berdasarkan pendekatan Model Rezim Schofield dan Goodwin, dalam sebuah sistem kekuasaan dan otoritas didominasi oleh laki-laki, dimana pemangku kebijakan yang didominasi oleh laki-laki melakukan tekanan politik kepada pembuat kebijakan untuk memenuhi kepentingan laki-laki. Sementara itu posisi perempuan dalam proses pembuatan kebijakan seringkali dikesampingkan dan selalu berada di daftar terakhir dalam agenda (Schofield and Goodwin 2005).

Pada tahun 2014 Abe telah mengumumkan niatnya untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan menjadi setidaknya 30% di semua sektor pemerintahan dan politik bisnis (Abe 2014). Dengan demikian dapat dilihat bahwa adanya target untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam politik. Namun menyerukan target dan memenuhi janjinya merupakan dua masalah yang terpisah. Dengan melihat ini pada tahun 2018 Jepang meloloskan Rancangan Undang-Undang yang mempromosikan kesetaraan gender dalam politik melalui pencalonan kandidat pria dan wanita yang setara. Dalam RUU tersebut menggaris bawahi bahwa tanggung jawab pemerintah pusat dan daerah untuk “berusaha” untuk membuat jumlah calon laki-laki dan perempuan sederajat mungkin. Hal ini berarti partai tidak dihukum atau mendapatkan sanksi jika mereka gagal mendapatkan jumlah kandidat yang setara (Tsuitusi 2018). Sehingga RUU tersebut tidak lebih dari janji lisan tanpa kekuatan mengikat.

Namun demikian, bahkan ketika politisi perempuan yang terpilih terutama dari LDP, peran mereka masih kurang progresif. Koike Yuriko yang merupakan gubernur perempuan pertama di Tokyo pada Juli 2016. Sebelum menjabat sebagai gubernur Tokyo, ia merupakan politisi LDP yang kemudian membentuk partai politik *Kibo no Tō* yang berkomitmen dalam menyelesaikan masalah kurangnya

layanan pengasuhan anak. Seperti yang telah diketahui bahwa kurangnya layanan pengasuhan anak di Jepang masih menjadi permasalahan dikarenakan berdampak buruk bagi keluarga pekerja, dan terutama bagi perempuan yang harus mengurus anak (Nikkei Asia 2016). Namun sayangnya Koike tidak menunjukkan kepeduliannya terhadap para pekerja pengasuhan anak. Seperti yang diketahui bahwa sektor penitipan anak di Jepang menghadapi kekurangan tenaga kerja yang akut, karena perguruan tinggi yang melatih mereka tidak mampu menarik cukup banyak siswa, serta banyak yang meninggalkan pekerjaan di industri tersebut dalam waktu singkat. Penyebabnya adalah upah rendah bagi guru serta beban kerja mereka, dimana menurut survei tahun 2019 oleh Kementerian Kesejahteraan, gaji tahunan rata-rata penitipan anak dengan usia rata-rata 36,7 tahun adalah 3,63 juta yen, dibandingkan dengan rata-rata 5 juta yen untuk semua pekerjaan dengan usia rata-rata 43,1 tahun (The Japan Times 2022).

Seiko Noda yang merupakan Kementerian Pemberdayaan Perempuan. Selama menjabat ia menawarkan kuliah dan seminar bagi perempuan di Tokyo dan di daerah lainnya, dengan tujuan untuk memberikan pelatihan dan bimbingan kepada perempuan yang bertujuan untuk menjadi politisi (nippon.com 2020). Namun di sisi lain, Noda masih belum memainkan peran dalam membentuk kebijakan yang mempengaruhi kondisi kerja untuk beberapa ratus ribu pegawai sipil non-reguler yang diperlakukan dengan buruk (Weathers 2018). Tomomi Inada, Menteri Pertahanan Jepang yang dipilih oleh Abe sendiri dan merupakan sekutu dekat dengan Perdana Menteri Shinzo Abe. Inada merupakan mantan pengacara yang terkenal menyangkal mengenai Pembantuan Nanjung yang

menewaskan 300.000 orang Cina oleh Pasukan Jepang selama Perang Dunia Kedua.

Baik Koike, Inada, maupun Noda tidak mewakili mayoritas wanita. Keputusan Abe dalam mengangkat perempuan dalam kabinetnya mencerminkan keinginannya untuk memenangkan perhatian publik. Dapat dilihat bagaimana Abe memanfaatkan anggota perempuan, alih-alih sebagai perwakilan perempuan dalam kebijakan *Womenomics*, Abe justru memanfaatkan posisi perempuan tersebut dalam mencapai agenda politiknya dalam mereformasi konstitusi Jepang. Misalnya diantara ketiga perempuan tersebut, Inada dikenal memiliki ideologis yang sama dengan Abe yaitu merevisi konstitusi 1947 yakni pasal yang singkatnya melarang Jepang untuk mempunyai kekuatan militer. Pada tahun 2017 Inada mengaku pernah terlibat dalam skandal terkait perusahaan pendidikan Moritomo Gakuen yang merupakan organisasi kontroversial yang terkenal dengan prinsip-prinsip konservatif dan nasionalisnya (BBC 2018). Namun alih-alih mengeluarkan Inada dari kabinetnya, Abe justru membela Inada dengan mengatakan dia yakin Menteri Pertahanan akan melakukan penyelidikan menyeluruh atas masalah tersebut. Namun hingga saat ini penyelidikan tersebut tidak menampakan hasil (The Mainichi 2017). Selain itu, jika dilihat dalam konteks internasional, dalam beberapa tahun terakhir pemerintah Jepang menghadapi kritik internasional atas tanggapan tentang isu wanita penghibur selama Perang Asia-Pasifik. Setelah tiga minggu setelah Perjanjian tentang wanita penghibur antara Jepang dan Korea, Abe mengatakan kepada Majelis Nasional bahwa, “Tidak ada dokumen yang ditemukan bahwa wanita penghibur dibawa pergi secara paksa” yang dimana pernyataan ini secara langsung menantang tujuan dalam perjanjian Jepang-Korea Selatan dalam

memulihkan kehormatan dan martabat serta menyembuhkan psikologis” (Hosaka 2021). Tidak hanya itu, tekanan internasional juga meningkat dengan adanya laporan dan peringkat kesenjangan gender global tahunan oleh OECD, PBB, *Inter-Parliamentary Union*, *World Economic Forum* yang merupakan mekanisme internasional untuk pengawasan, penilaian, dan mendokumentasi kemajuan negara, termasuk Jepang (Hasunuma 2017). Dengan melihat tekanan internasional masuk akal bagi Abe menargetkan persentase perempuan dalam posisi kepemimpinan karena secara langsung dapat mempengaruhi posisi Jepang di peringkat global. Selain itu, Abe perempuan yang diangkat oleh Abe ke dalam kabinetnya terbilang singkat karena mengundurkan diri di tengah skandal (Financial Times 2018). Hal ini kemudian mencerminkan bahwa Abe memanfaatkan perempuan dalam kabinetnya untuk menunjukkan kepada publik bahwa pemerintah peduli dengan perempuan, namun pada kenyataannya pemerintah Abe terkesan mengabaikan kondisi dan kualitas perempuan.

3.3 Hubungan Emosional

Hubungan emosional juga ditemukan di tempat kerja, di mana adanya keterikatan dan pertentangan antara dua paham yang berlawanan di antara orang-orang dan kelompok yang diatur berdasarkan garis gender. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya norma dan ekspektasi dalam peran gender. Dalam hubungan emosional menampilkan bahwa adanya solidaritas hingga permusuhan atau pelecehan antara laki-laki dan perempuan. Dalam dimensi ini perempuan membangun jejaring dan saling berbagi keresahan mereka terhadap posisi mereka yang sering dikesampingkan.

Dalam dimensi hubungan emosional, ditemukan mulai banyak perempuan yang menyalurkan rasa frustrasi mereka baik dalam politik, maupun di angkatan kerja. Klub Wanita Marah atau yang dikenal *Angry Women's Club*, merupakan sebuah forum dimana orang-orang ingin mengubah “politik stereotipe pria paruh baya yang kurangnya simpatik pada kelompok rentan seperti perempuan. Berdasarkan hasil wawancara Komatsu, perempuan yang berada di forum tersebut mereka mendapatkan energi kolektif yang mampu mencapai perubahan sosial global (Kayoko 2017). Contohnya pada tahun 2014, Yamada Yuko yang merupakan salah satu dari anggota dewan di kota Koshigaya menghadiri forum tersebut. Setahun kemudian ia mencalonkan diri selama pemilihan lokal nasional di Koshigoya dan memperoleh suara terbesar di tahun 2019 karena didukung oleh jaringan ibu yang kuat (Kambayashi 2022).

Selain itu, para perempuan Jepang mengorganisir demonstrasi bulanan yang dikenal sebagai “*Flower Demo*” yang melawan kekerasan seksual. Pada tanggal 11 setiap bulan sejak April 2019, kelompok korban dan pendukung kekerasan seksual berkumpul di seluruh Jepang di ruang publik untuk memprotes terkait pembebasan yang tidak adil atas kejahatan seksual dan mengupayakan perubahan hukum (Kyodo News 2020). Berdasarkan survei yang dirilis oleh *Japanese Trade Union Confederation* di tahun 2015 mengatakan bahwa satu dari lima (20,9%) perempuan di Jepang pernah mengalami *maternity harassment*. Dari total tersebut 9,8% mengatakan bahwa mereka dilecehkan secara verbal, 7,8% dilaporkan dipecat dari pekerjaan serta kontrak kerja mereka tidak diperpanjang. Sementara 3,3% lainnya mengatakan pangkat mereka diturunkan atau penugasan pekerjaan mereka diubah (Kameda 2015). Berdasarkan data dari nippon.com mayoritas di antara korban

pelecehan adalah 64% hamil, kemudian diikuti oleh 16% yang telah kembali ke tempat kerja setelah melahirkan, serta 13% yang sedang cuti melahirkan atau mengasuh anak. Jenis pelecehan yang paling umum ditujukan kepada ibu hamil berupa anjuran agar mereka berhenti dari pekerjaannya atau bahkan ancaman langsung seperti pemecatan atau pemutusan kontrak. Bagi perempuan yang sedang cuti hamil atau mengasuh anak, menerima komentar seperti “tidak tempat untukmu” atau “tidak ada tempat untuk kembali” dan kemudian tunjangan mereka diturunkan bahkan sebelum mereka kembali ke tempat kerja. Dan untuk perempuan yang kembali bekerja setelah melahirkan, paling sering menerima perlakuan tidak adil seperti pemotongan gaji atau penurunan pangkat (nippon.com 2020). Sebagai upaya dalam memberikan ruang pengaduan bagi perempuan, pemerintah membuka konsultasi dengan Departemen Lingkungan Ketenagakerjaan dan Kesetaraan di biro tenaga kerja prefektur setempat. Perempuan atau siapa saja yang mengalami pelecehan seksual dan tidak mendapatkan tanggapan setelah berkonsultasi dengan perusahaan, dapat menghubungi melalui *website* yang disediakan oleh Kementerian Kesehatan, Perburuhan dan Kesejahteraan (Ministry of Health, Labour and Welfare n.d.).

Berbicara mengenai pelecehan seksual di tempat kerja ini tidak terlepas dari budaya kerja Jepang di mana dalam praktiknya, ini biasanya berarti jam kerja yang panjang, dan kemudian diikuti dengan minum alkohol hingga larut malam bersama rekan kerja sebagai bentuk intimasi dengan rekan kerja. Kebiasaan-kebiasaan ini telah bertahan lama di antara tenaga kerja di antara laki-laki sehingga mereka tidak dinilai memiliki waktu untuk mengasuh anak. Ditambah sebagian besar kantor di Jepang tidak menawarkan jam kerja yang fleksibel yang memungkinkan para orang

tua untuk memenuhi tuntutan mengasuh anak (Chanlett-Avery and Nelson 2014). Sehingga hal ini memperkuat bahwa peran laki-laki adalah sebagai pencari nafkah sementara perempuan berperan sebagai pengasuh. Meskipun Jepang telah mengesahkan Undang-Undang Cuti Perawatan Anak dan Perawatan Anak yang mewajibkan pemberi kerja mengenai hak pekerja untuk cuti dan mengasuh anak, termasuk untuk ayah, namun tampaknya Undang-Undang tersebut tidak dimanfaatkan oleh para pekerja. Bahkan ketika Menteri Tenaga Kerja Yasushia Shiozaki telah mendorong staf kementerian untuk mengambil cuti melahirkan sejak 2015, namun hal tersebut masih belum cukup mengajak para ayah untuk mengambil cuti (Nikkei Asia 2017). Pemerintah Abe bahkan memperluas manfaat cuti pengasuhan anak dengan meningkatkan pembayaran kepada orang tua baru dari 50% menjadi 67% dari gaji mereka selama enam bulan pertama cuti melahirkan serta mendorong agar ayah mengambil cuti mengasuh anak. Namun kemudian berdasarkan survei pemerintah yang dilakukan pada tahun 2020 menemukan bahwa kurang dari 13% responden laki-laki menggunakan hak untuk mengambil cuti melahirkan, dibandingkan dengan 82% perempuan (The Diplomat 2022).

Di sisi lain, layanan tempat pengasuhan anak di Jepang masih belum membaik. Pada bulan Februari 2016, sebuah blog anonim menarik perhatian masyarakat Jepang dengan postingan yang mengatakan bahwa penulis anonim tersebut tidak bisa mendapatkan tempat penitipan anak. Postingan tersebut memicu protes akan kekurangan tempat penitipan anak di antara orang tua yang bekerja di depan gedung Diet di Tokyo (BBC 2016). Pada tahun 2019 setidaknya ada 20.000 bayi dan balita berada dalam daftar tunggu untuk tempat penitipan anak publik di Jepang (Rich, 2019). Hal menandakan bahwa tempat pengasuhan anak di Jepang

sangat sulit dan kompetitif karena selain kurangnya tenaga kerja, tempat penitipan anak juga sering mendapatkan diskriminasi dimana pekerja penitipan anak selain jam upah yang rendah dan jam kerja yang panjang, mereka tidak jarang ditekan atau dipaksa mengundurkan diri dari pekerjaannya karena memiliki anak. Tidak hanya itu, menurut Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan pekerja lebih dari 20% pekerja yang mengeluh akan atasan mereka karena atau menyuruh perempuan mengundurkan diri karena mereka telah menikah atau hamil bahkan melahirkan yang kemudian hal tersebut menjadi salah satu penyebab tempat penitipan di Jepang kurang akan tenaga kerja. Diskriminasi tersebut tidak hanya terjadi di tempat penitipan anak, namun juga terjadi sektor-sektor perusahaan yang mana berdasarkan laporan dari Kazuya Takemura—merupakan seorang pengacara yang membantu seorang pramugari *Japan Airlines* yang menggugat maskapai karena memaksanya untuk mengambil cuti yang tidak dibayar— mengatakan bahwa di Jepang sangat sulit untuk melawan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini membuktikan bahwa ketika seorang perempuan hamil dan melahirkan dan kembali bekerja, perempuan dilihat kinerja mereka tidak sama seperti saat lajang atau bahkan seperti pekerja pria (Rich 2019).

3.4 Pemahaman Tentang Gender dan Kesetaraan Gender

Dimensi keempat dari rezim gender adalah pemahaman mengenai gender dan kesetaraan gender, dimana dalam dimensi ini melihat abhwa dalam membuat kebijakan gender, baik laki-laki maupun perempuan memiliki suara yang sama sehingga keduanya memiliki solusi yang sama (Toni Schofield 2005).

Sebuah survei nasional yang dilakukan oleh *National Institue of Population and Social Security Research* menunjukkan bahwa istri Jepang menghabiskan waktu

yang jauh lebih lama untuk pekerjaan rumah dibandingkan laki-laki. Dalam data tersebut menunjukkan bahwa di tahun 2019 istri menghabiskan waktu 4 jam 23 menit dalam melakukan pekerjaan rumah. Sementara suami menghabiskan rata-rata 37 menit dalam pekerjaan rumah. Bahkan pada hari libur, dibandingkan suami yang menghabiskan 1 jam 6 menit untuk pekerjaan rumah, istri menghabiskan empat kali lipatnya dengan 4 jam 44 menit (nippon.com 2019). Bahkan setelah Shinzo Abe menaikkan tunjangan cuti pengasuhan anak ditingkatkan dari 50% menjadi 67% dari gaji orang tua untuk enam bulan pertama cuti, dan 50% setelahnya hingga satu tahun, sehingga membuat Jepang menjadi memiliki cuti terlama untuk ayah di dunia berdasarkan laporan UNICEF tahun 2019 (nippon.com 2019). Namun hingga saat ini hanya sedikit ayah mengambil cuti tersebut. Sebuah studi yang dilakukan oleh pemerintah Jepang pada tahun 2017 menemukan bahwa 35% ayah baru yang ingin mengambil cuti melahirkan berakhir tidak mengambil cuti dikarenakan takut akan berpengaruh pada status dan promosi (Crawford 2021)

Dalam dimensi ini, pemerintah berupaya memberikan solusi bagi perempuan dalam mencapai kesetaraan gender di tempat kerja. Meskipun tidak banyak, beberapa ayah Jepang mulai merasa berhak untuk mengambil cuti melahirkan di tempat kerja mereka. Pada tahun 2019 Menteri Lingkungan Hidup, Shinjirō Koizumi yang mengambil cuti hamil selama dua minggu yang mana ia merupakan menteri kabinet Jepang pertama yang secara terbuka berkomitmen untuk mengambil cuti melahirkan (The Guardian 2020). Beberapa hari setelah Koizumi menyatakan akan mengambil cuti melahirkan, dua orang pria di Jepang yang mengambil cuti untuk merawat bayi yang baru lahir menuntut majikan mereka dikarenakan perusahaan mereka menghukum mereka dengan menurunkan pangkat

dan pemotongan gaji setelah mereka kembali dari cuti (Rich 2019). Berdasarkan *Japan Times*, mayoritas pria Jepang menyetujui cuti melahirkan, namun banyak ayah baru yang takut untuk berhenti bekerja karena mereka berpikir bahwa laki-laki secara umum berpikir tidak baik mengenai laki-laki yang mengambil cuti (The Japan Times 2017). Maka dari itu dengan adanya para ayah yang mulai mengambil cuti melahirkan mulai memberikan harapan bagi Jepang dalam mencapai pemahaman kesetaraan gender.

Sejak 2010, Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan telah mengeluarkan kampanye yang mengajak para ayah untuk mengambil cuti melahirkan. Kampanye tersebut dikenal dengan istilah *Ikumen* dimana pemerintah menggunakan seorang ayah yang bernama Sam yang sedang menggendong anak kecul dengan wajah gembira disebuah koran yang diterbitkan oleh *Asahi Shinbun*. Dalam menyukseskan kampanye ini, pemerintah membentuk perkumpulan ayah yang peduli akan pengasuhan anak. *Ikumen project* berkembang cepat di Jepang, dengan melihat banyaknya media seperti majalah, drama, buku, dan komik (Muhayaroh 2015). Selanjutnya pada tahun 2015 pemerintah juga ikut terlibat dengan program *Ikuboss* yang dicetuskan oleh *NPO Fathering Japan* yang merupakan upaya lanjutan untuk memberikan dukungan penuh sekaligus memberikan fasilitas kepada organisasi tersebut dalam mempromosikan kesetaraan gender melalui pengambilan cuti mengasuh anak. Sehingga dalam program ini berfokus pada perusahaan-perusahaan untuk memberikan akses kemudahan bagi para karyawan laki-laki yang kesulitan dalam mengambil cuti pengasuhan anak.

BAB 4

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Diresmikannya kebijakan *Womenomics* menandakan bahwa pemerintah Jepang mengakui bahwa kesenjangan gender masih terjadi di Jepang. Dalam penelitian ini melihat pada dimensi pertama, pembagian kerja, terdapat pembagian kerja berdasarkan gender, dimana mayoritas laki-laki dipekerjakan di posisi manajemen atau eksekutif sementara mayoritas perempuan yang memiliki anak berada dalam posisi pekerjaan tidak tetap dikarenakan jam kerja Jepang yang panjang. Dalam dimensi kekuasaan dan otoritas, Abe memanfaatkan anggota perempuan, alih-alih sebagai perwakilan perempuan dalam kebijakan *Womenomics*, Abe justru memanfaatkan posisi perempuan tersebut dalam mencapai agenda politiknya dalam mereformasi konstitusi Jepang. Selanjutnya dalam hubungan emosional, perempuan membangun jejaring atau forum seperti *Angry Women's Club* merupakan bentuk mereka dalam mengeluarkan keresahan terhadap dominasi laki-laki di tempat kerja dan posisi perempuan yang sering dikesmpaingkan. Terakhir, dimensi pemahaman mengenai gender dan kesetaraan gender, pemerintah mulai mengeluarkan kampanye seperti *Ikumen*, membuka forum pengaduan pelecehan. Selain itu adanya tindakan Menteri Lingkungan Hidup dalam mengambil cuti mengasuh anak menandakan bahwa Jepang mulai memperhatikan kesenjangan gender di sektor ketenagakerjaan.

4.2 Rekomendasi

Dalam penelitian yang membahas Kebijakan *Womenomics* dalam Sektor Ketenagakerjaan Pada Masa Pemerintahan Shinzo Abe (2013-2020) Melalui Pendekatan Rezim Gender masih memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian yang dilakukan oleh penulis masih bersifat meluas dan hanya berfokus dari 2013 hingga pada tahun 2020. Maka dari itu tidak menutup kemungkinan bahwa topik yang dibahas seiring berjalannya waktu akan mengalami perkembangan, terutama setelah Shinzo Abe sudah tidak menjabat menjadi Perdana Menteri. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan kemungkinan adanya penelitian yang akan membahas dengan lebih spesifik, dan menggunakan konsep dan pendekatan yang baru, serta sesuai dengan perkembangan waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Adi. 2018. "ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ABENOMICS DI JEPANG TAHUN 2012-2017." *eJournal Ilmu Hubungan Internasional* 444-450.
- Assmann, Stephanie. 2014. "Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited 日本における男女平等 雇用機会均等法再考." *The Asia-Pacific Journal | Japan Focus* 12 (45): 6.
- Avery, Emma Chanlett, and Rebecca M Nelson. 2014. "'Womenomics' in Japan: In Brief." Congressional Research Service, Agustus. 5.
- BBC. 2014. "Japan ministers Yuko Obuchi and Midori Matsushima quit." *BBC*. October 20. Accessed October 4, 2022. <https://www.bbc.com/news/world-asia-29684631>.
- BBC. 2015. "Angka kelahiran di Jepang capai titik terendah." *BBC*. January 2. Accessed December 7, 2022. https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2015/01/150102_majalah_jepang_kelahiran.
- BBC. 2016. "Blog post stirs Japanese anger over child care." *BBC*. March 8. Accessed January 27, 2023. <https://www.bbc.com/news/blogs-news-from-elsewhere-35754948>.
- BBC. 2018. "Reality Check: Has Shinzo Abe's 'womenomics' worked in Japan?" *BBC*. February 17. Accessed August 21, 2022. <https://www.bbc.com/news/world-asia-42993519>.
- BBC. 2018. *Populasi penduduk semakin tua, Jepang darurat tenaga kerja*. 26 Desember. Diakses April 13, 2023. <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-46650491>.
- BBC. *Japan population to shrink by one-third by 2060*. 30 Januari 2012. <https://www.bbc.com/news/world-asia-16787538> (diakses Desember 23, 2022).
- Becker, Gary S. "Human capital, effort, and the sexual division of labor." *Journal of labor economics*, 3(1, Part 2), 1985: S33-S58.
- Cabinet Office, Government of Japan. 2015. "A 2015 Declining Birthrate White Paper." *Cabinet Office*. Accessed August 10, 2022. https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/english/w-2015/pdf/part1_1-1.pdf.
- Cabinet Public Affairs Office. 2017. "Speech by Prime Minister Shinzo Abe at the World Assembly for Women (WAW! 2017) (Speeches and Statements by the Prime Minister) | Prime Minister of Japan and His Cabinet." *Prime Minister's Office of Japan*. November 3. Accessed January 24, 2023. https://japan.kantei.go.jp/98_abe/statement/201711/01WAW.html.
- Chang, Mariko Lin. "Growing pains: cross-national variation in sex segregation in sixteen developing countries." *American Sociological Review*, 69(1), 2004: 114-137.

- Chitose, Yoshimi. 2004. "Policies Targeted to Families with Children Policy Responses to Declining Fertility." In *Child Related Policies in Japan*. Tokyo: National Institute of Population and Social Security Research.
- CNBC Indonesia. 2022. *Dunia di Bibir Jurang Resesi, Lebih Ngeri dari 1998 & 2008?* 1 Oktober. Diakses April 13, 2023. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221001090436-4-376432/dunia-di-bibir-jurang-resesi-lebih-neri-dari-1998-2008>.
- Coleman, Liv. 2016. "Will Japan "Lean In" to Gender Equality?" *U.S-Japan Women's Journal* (49): 13.
- Dalton, Emma, and RMIT. 2018. "Is womenomics improving Japanese working women's lives?" *East Asia Forum*. September 28. Accessed October 27, 2022. <https://www.eastasiaforum.org/2018/09/28/is-womenomics-improving-japanese-working-womens-lives/>.
- Diet (Speeches and Statements by Prime Minister) | Prime Minister of Japan and His Cabinet." *Prime Minister's Office of Japan*. September 29. Accessed March 6, 2023. https://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201409/policyspch.html
- Dooley, Ben. 2021. "A Job for Life, or Not? A Class Divide Deepens in Japan (Published 2020)." *The New York Times*. May 18. Accessed January 23, 2023. <https://www.nytimes.com/2020/11/27/business/japan-workers.html>.
- Edwards, Linda N. 1988. "EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY IN JAPAN." *ILR Review* 41 (2): 247-248.
- Embassy of Japan in Indonesia. n.d. "Keluarga Kekaisaran." *Embassy of Japan in Indonesia*. Accessed August 22, 2022. https://www.id.emb-japan.go.jp/expljp_11.html.
- Eto, Mikiko. 2010. "Women and Representation in Japan." *International Feminist Journal of Politics* 12 (2): 177-178.
- Eunmi Mun, Jiwook Jung. "Change above the Glass Ceiling: Corporate Social Responsibility and Gender Diversity in Japanese Firms." *Administrative Science Quarterly*, 63(2), 2018: 409-440.
- Genna, Giulia. 2021. "Womenomics in Japan: Between Economic Miracle and Egalitarian Failure." LSE INTERNATIONAL DEVELOPMENT REVIEW.
- Goff, sabel Boni-Le, Nicky Le Feuvre, Gregoire Mallard, and Eléonore Lépinard. 2019. "Do Gender Regimes Matter?" In *Gender, Age and Inequality in the Professions*, 114-133. London: Routledge.
- Goldman Sachs. n.d. "'Womenomics' Reveals The Power of the Purse in Japan." *Goldman Sachs*. Accessed August 19, 2022. <https://www.goldmansachs.com/our-firm/history/moments/1999-womenomics.html>.
- Gordon, Andrew. 2017. "New and Enduring Dual Structures of Employment in Japan: The Rise of Non-Regular Labor, 1980s–2010s." *Social Science Japan Journal* 20 (1): 9.
- Goto, Hiroko. 2016. "Will Prime Minister Abe 's Womenomics Break Glass Ceilings in Japan." *Hasting International and Comparative Law Review* 39 (2): 451.

- Hasunuma, Linda. 2017. *Political Targets: Womenomics as an Economic and Foreign Relations Strategy*. IFRI Center for Asian Studies. Accessed July 17, 2022.
- Haworth, Abigail, and Roland Kelts. 2013. "Why have young people in Japan stopped having sex?" *The Guardian*. October 20. Accessed December 10, 2022. <https://www.theguardian.com/world/2013/oct/20/young-people-japan-stopped-having-sex>.
- Inoue, Mariko, Mariko Nishikitani, and Shinobu Tsurugano. 2016. "Female non-regular workers in Japan: their current status and health." *Industrial Health* 54 (6): 522.
- James R. Lincoln, Arne L. Kalleberg. "Work organization and workforce commitment: A study of plants and employees in the U.S. and Japan." *American Sociological Review*, 1985: 738-760.
- Japan External Trade Organization. 2014. "Japan Economic Trends 3." Japan External Trade Organization. Accessed September 23, 2022. <https://www.slideshare.net/AsiaMatters/japanese-economictrends-aug-2014>.
- Kambayashi, Takehiko. 2022. *How women are banding together to change Japanese politics*. 23 Agustus. Diakses April 13, 2023. <https://www.csmonitor.com/World/Asia-Pacific/2022/0823/How-women-are-banding-together-to-change-Japanese-politics>.
- Kameda, Masaaki. 2015. "20% of working women in Japan have experienced 'maternity harassment': survey." *The Japan Times*. February 25. Accessed December 4, 2022. <https://www.japantimes.co.jp/news/2015/02/25/national/20-of-working-women-in-japan-have-experienced-maternity-harassment-survey/>.
- Karo, Mayang Terpulina Br, Ihsan Hikmatullah, Maudyta Dwi Puteri, Qotrun Nada Aulia, dan Nur Safa Shafira. 2021. "Fenomena Shoushika: Analisis Kebijakan Pemerintah Jepang Pada Era Kepemimpinan Shinzo Abe." *Jurnal Transborders* 96-97.
- Kawaguchi, Daiji. "A market test for sex discrimination: Evidence from Japanese firm-level panel data." *International Journal of Industrial Organization*, 25(3), 2007: 441-460.
- Kayoko, Komatsu. 2017. "Spirituality and Women in Japan." *Japanese Journal of Religious Studies* 136.
- Keiko Aiba, Amy S. Wharton. "Job-level sex composition and the sex pay gap in a large Japanese firm." *Sociological Perspectives*, 44(1), 2001: 67-87.
- Klein, Matthew C. 2014. "Abenomics is working for Japanese women." *Financial Times*. August 4. Accessed December 13, 2022. <https://www.ft.com/content/787b959e-aeeb-3a4f-b9e9-383ea1da2122>.
- Kyodo News. 2020. "*Flower Demo*" fighting sexual violence in Japan. 5 Maret . Diakses April 13, 2023. <https://english.kyodonews.net/news/2020/03/de1a32818b0e-feature-flower-demo-fighting-sexual-violence-in-japan.html>.
- Kyodo. *Japan stuck at bottom of gender gap rankings, worst among G7 countries and in region*. 13 Juli 2022. <https://www.scmp.com/news/asia/east-asia/article/3185179/japan-stuck-bottom-gender-gap-rankings-worst-among-g7-countries> (diakses Januari 6, 2023).

- Lee, Jackie F.K. "Gender representation in Japanese EFL textbooks – a corpus study." *Gender and Education*, 30(3), 2018: 379-395.
- Lewis, Leo. 2016. "Japanese still suffer 'death by overwork' as long hours persist." *Financial Times*. October 8. Accessed August 4, 2022. <https://www.ft.com/content/0cd29210-8dd1-11e6-a72e-b428cb934b78>.
- Lim, So-Jung, and James M Raymo. 2014. "Nonstandard Work and Educational Differentials in Married Women's Employment in Japan Patterns of Continuity and Change." *International Journal of Sociology* 44 (3): 87.
- Liu, Dongxiao, and Elizabeth Heger Boyle. 2001. "Making the Case: The Women's Convention and Equal Employment Opportunity in Japan." *International Journal of Comparative Sociology* 42 (4): 393.
- Macnaughtan, Helen. 2015. "Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity? 日本にとってのウーマノミクス 安倍政権、雇用政策のジェンダー化はプレカリアートの時代に実現可能か." *The Asia-Pacific Journal | Japan Focus* 13 (1): 10.
- Mary C. Brinton, Eunmi Mun. "Between state and family: Managers' implementation and evaluation of parental leave policies in Japan." *Socio-Economic Review*, 14(2), 2016: 257-281.
- matahara net. n.d. "WHAT IS "MATAHARA" | Matahara Net | English Top." マタハラNet. Accessed December 4, 2022. <https://mataharanet.org/en/what-is-matahara/>.
- Matsui, Kathy. 2017. "Womenomics: Japan's Hidden Asset." *JAPAN SPOTLIGHT* 17.
- McCurry, Justin. 2016. "Death from overwork: Japan's 'karoshi' culture blamed for young man's heart failure." *The Guardian*. October 18. Accessed October 11, 2022. <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/18/death-from-overwork-japans-karoshi-culture-blamed-young-mans-heart-failure>.
- Ministry of Health, Labour and Welfare. t.thn. 職場におけるハラスメントの防止のために (セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント) . Diakses April 13, 2023. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html.
- Ministry of Justice, Japan. 2019. "Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members - English." *Japanese Law Translation*. April 16. Accessed October 9, 2022. https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3543/en#je_ch3at1.
- Mollman, Steve. 2015. "Japan cut its target for women in leadership positions from 30% to 7%." *Quartz*. December 6. Accessed August 28, 2022. <https://qz.com/567026/japan-cut-its-target-for-women-in-leadership-positions-from-30-to-7/>.
- Muhayaroh, Iis. 2015. "FENOMENA IKUMEN SEBAGAI SALAH SATU PERUBAHAN PERAN DAN IDENTITAS AYAH DALAM

- MASYARAKAT JEPANG MODERN." *Jurnal LINGUA CULTURA* 9 (2): 102.
- Mulyana, Gianjar Setia, Agus Mulyana, dan Leli Yulifar. 2017. "KAISAR AMERIKA DI NEGERI SAKURA : PERANAN DOUGLAS MACARTHUR DALAM REKONSTRUKSI JEPANG PASCA PERANG DUNIA II." *FACTUM* 222.
- Nagamatsu, Namie. 2021. "Japanese labor studies: Women and non-standard workers." *International Sociology Reviews* 36 (2): 5.
- Nagase, Nobuko. 2017. "Has Abe's Womanomics Worked?" *Asian Economic Policy Review* 13 (68): 69.
- Nakamura, Yoshie Tomozumi, and Mayuko Horimoto. 2017. "Women's Leadership in Japan." In *Current Perspectives on Asian Women in Leadership*, 72. Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Nikkei Asia. 2019. "Job-hunting apps expose Japanese women to sexual harassment." *Nikkei Asia*. May 13. Accessed November 12, 2022. <https://asia.nikkei.com/Spotlight/Society/Job-hunting-apps-expose-Japanese-women-to-sexual-harassment>.
- Nikkei. 2017. "Men in their 40s most in danger of death from overwork: report." *Nikkei Asia*. October 6. Accessed October 11, 2022. <https://asia.nikkei.com/Politics/Men-in-their-40s-most-in-danger-of-death-from-overwork-report>.
- nippon.com. 2016. *Japan's Gender Imbalance*. 15 Januari. Diakses April 13, 2023. <https://www.nippon.com/en/features/h00131/>.
- Nippon.com. 2019. "Gender Imbalance: Japan's Political Representation by Women Lowest in G20." *nippon.com*. March 8. Accessed November 27, 2022. <https://www.nippon.com/en/japan-data/h00409/>.
- Nofrelia, Eldwita, and Shobichatul Aminah. 2022. "Isu Kesenjangan Gender Pasca Abenomics: Perkembangan Jumlah Pekerja." *Jurnal Hawa: Studi Pengarus Utamaan Gender dan Anak* 4 (2): 134.
- Oda, Shoko, and Isabel Reynolds. 2018. "What Does Japan Mean by Womenomics?" *Bloomberg.com*. September 19. Accessed January 23, 2023. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-09-19/what-is-womenomics-and-is-it-working-for-japan-quicktake#xj4y7vzkg>.
- Ogawa, Naoko. 2017. "Five Years On, Where Does Abe's 'Womenomics' Stand?" *Journal of International Affairs*. July 30. Accessed December 12, 2022. <https://jia.sipa.columbia.edu/online-articles/five-years-where-does-abe%E2%80%99s-%E2%80%98womenomics%E2%80%99-stand>.
- Ogino, Miho. 1993. "Japanese women and the decline of the birth rate." *An International Journal on Sexual Reproductive Health and Rights* 1 (1): 80-81.
- Ono, Hiroshi. "Lifetime employment in Japan: Concepts and measurements." *Journal of the Japanese and international economies*, 24(1), 2010: 1-27.
- Oscar Boyd, Alex K.T. Martin. *Japan is losing people, but is it all bad?* 27 April 2022. <https://www.japantimes.co.jp/podcast/japan-falling-population/> (diakses Desember 23, 2022).
- Penketh, Anne. *Japan's concrete ceiling*. 7 Maret 2008. <https://www.independent.co.uk/news/world/asia/japan-s-concrete-ceiling-792779.html> (diakses Januari 6, 2023).

- PTI. 2013. "Japan's population in 2012 marks record decline - The Hindu BusinessLine." *The Hindu Business Line*. January 1. Accessed December 7, 2022. <https://www.thehindubusinessline.com/news/world/japans-population-in-2012-marks-record-decline/article23092070.ece#>.
- Purbantina, Adiasri Putri. 2013. "Dari Yoshida Doctrine ke Fukuda Doctrine: Politik Luar Negeri Jepang di Asia Tenggara Pasca-Perang Dunia II." *Global & Policy* 39-45.
- REUTERS. 2020. "Japan delaying effort to increase number of female leaders by up to a decade." *New York Post*. June 30. Accessed January 26, 2023. <https://nypost.com/2020/06/30/japan-to-delay-womenomics-target-for-female-leaders-by-up-to-a-decade-media/>.
- Reynolds, Isabel. 2017. "Japan's Defense Minister Inada Resigns Over Military Cover-Up." *Bloomberg.com*. July 27. Accessed November 25, 2022. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-07-27/japan-s-defense-minister-to-resign-over-cover-up-nhk-reports>.
- Rich, Motoko. 2019. "Japan Desperately Needs More Day Care Workers. New Mothers Need Not Apply. (Published 2019)." *The New York Times*. June 9. Accessed August 25, 2022. <https://www.nytimes.com/2019/06/09/world/asia/japan-day-care.html>.
- Robson, David. 2018. "Ikumen: Cara para 'ayah ganteng' di Jepang mengubah peran orang tua." *BBC*. December 15. Accessed August 20, 2022. <https://www.bbc.com/indonesia/vert-fut-46548887>.
- Rudiono, Havidz, dan Ageng Prakoso. 2022. "Fathering Japan : Strategi Jepang Dalam Mencapai Kesetaraan Gender Sebagai Respon Terhadap Kritik PBB." *Jurnal Perempuan dan Anak* 12-17.
- Schofield, Toni, and Susan Goodwin. 2005. "Gender Politics and Public Policy Making: Prospects for Advancing Gender Equality." *Policy and Society* 24 (4): 10.
- Starich, Megan L. 2007. "THE 2006 REVISIONS TO JAPAN'S EQUAL OPPORTUNITY EMPLOYMENT LAW: A NARROW APPROACH TO A PERVASIVE PROBLEM." *Pacific Rim Law & Policy Journal Association* 16 (2): 557.
- Subekti, Salshabila Anggrahini, Yayuk Anggraini, and Rahmah Daniah. 2021. "Kebijakan Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace terhadap Pemberdayaan Perempuan di Jepang." *INTERDEPENDENCE JOURNAL OF INTERNATIONAL STUDIES* 2 (2): 74.
- Sugihara Y., Katsurada E. "Gender role development in Japanese culture: Diminishing gender role differences in a contemporary society." *Sex roles*, 47(9), 2002: 443-452.
- Takeda, Hiroko. 2018. "Between Reproduction and Production: Womenomics and the Japanese Government's Approach to Women and Gender Policies1." *Stude Gender* (21): 50.
- tempo.co. 2020. "Jepang Tunda Target 'Womenomics' Selama 10 Tahun." *Dunia Tempo.co*. June 30. Accessed December 12, 2022. <https://dunia.tempo.co/read/1359563/jepang-tunda-target-womenomics-selama-10-tahun>.

- The Guardian. 2020. "Koizumi is first of Japan's top ministers to take paternity leave." *The Guardian*. January 15. Accessed March 1, 2023. <https://www.theguardian.com/world/2020/jan/15/japan-environment-minister-to-take-two-weeks-paternity-leave>.
- The Japan Times. 2017. "'Pluralistic ignorance': Why dads in Japan don't take paternity leave." *The Japan Times*. September 22. Accessed March 1, 2023. <https://www.japantimes.co.jp/news/2017/09/22/national/pluralistic-ignorance-study-finds-japanese-men-favor-paternity-leave-wrongly-believe-male-peers-dont/>.
- The Mainichi. 2023. *32% of women considered career change due to gender disparity in Japan: survey*. 7 Maret. Diakses April 13, 2023. <https://mainichi.jp/english/articles/20230306/p2a/00m/0na/016000c>.
- The World Economic Forum. 2013. "The Global Gender Gap Report 2013." Accessed Agustus 10, 2022. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf.
- Tsuya, Noriko. n.d. "The Impacts of Population Decline in Japan: Demographic Prospects and Policy Implications." Suntory Foundation Research Project. 1.
- Tsuya, Noriko. *Will Japan's population shrink or swim?* 26 Oktober 2022. <https://www.eastasiaforum.org/2022/10/26/will-japans-population-shrink-or-swim/#:~:text=Japan's%20rapid%20population%20shrinkage%20is,woma n%20in%20the%20early%202000s>. (diakses Desember 24, 2022).
- World Economic Forum. 2016. "Japan's population is shrinking: What does it mean for the economy?" *The World Economic Forum*. February 26. Accessed August 18, 2022. <https://www.weforum.org/agenda/2016/02/japans-population-is-shrinking-what-does-it-mean-for-the-economy/>.
- Worldometer. "Japan Population (2022)." *Worldometer*. Accessed August 2, 2022. <https://www.worldometers.info/world-population/japan-population/>.