

**STRATEGI JEPANG DALAM MEMERANGI KESENJANGAN GENDER  
MELALUI KEBIJAKAN *WOMENOMICS* PADA MASA  
PEMERINTAHAN *SHINZO ABE* 2013 - 2020**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**DHEBITRA SHAFI VIETASYA**

**NPM 1946071004**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**BANDAR LAMPUNG**

**2025**

## ABSTRAK

# STRATEGI JEPANG DALAM MEMERANGI KESENJANGAN GENDER MELALUI KEBIJAKAN WOMENOMICS PADA MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE 2013 – 2020

Oleh

**DHEBITRA SHAFI VIETASYA**

Latar belakang penelitian ini diawali dengan tingginya kasus - kasus kesenjangan gender di Jepang akibat melekatnya patriarki yang menjadi budaya di negara tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kesenjangan gender di Jepang dan menjelaskan strategi - strategi pemerintah dalam menangani masalah kesenjangan gender melalui kebijakan *Womenomics*.

Penelitian ini menggunakan konsep *Gender Equality* dan teori Feminisme Sosialis untuk meneliti strategi Jepang pada periode *Shinzo Abe* dalam memperjuangkan hak kesetaraan gender di dunia kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, dengan sumber data sekunder yang bersumber dari berbagai data, seperti dari jurnal, buku literatur, internet, laporan resmi dan situs-situs resmi pemerintah Jepang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan *Womenomics* bertujuan untuk mencapai kesetaraan gender di Jepang melalui tiga aspek, yaitu, meningkatkan keseimbangan gender dengan mendukung pengasuhan anak, memastikan hak-hak perempuan di bidang ekonomi dan politik, serta meningkatkan akses terhadap upah dan posisi yang setara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek dukungan pengasuhan anak bagi wanita karier dengan keluarga di Jepang telah menerima dukungan yang baik dari pemerintah. Tetapi, aspek dalam menyetarakan hak perempuan di tempat kerja dalam bidang ekonomi dan politik, serta meningkatkan akses peluang kesetaraan upah dan jabatan kerja antara laki - laki dan perempuan di Jepang tidak terlaksanakan dengan baik.

**Kata Kunci:** *Womenomics*, Kesetaraan Gender, Feminisme Sosialis, Patriarki

## **ABSTRACT**

### **JAPAN'S STRATEGY IN COMBATTING GENDER INEQUALITY THROUGH WOMENOMICS POLICY DURING SHINZO ABE'S GOVERNMENT 2013 – 2020**

**By**

**DHEBITRA SHAFI VIETASYA**

*The background of this research is rooted in the high incidence of gender inequality cases in Japan, due to the ingrained patriarchy that has become part of the country's culture. This study aims to describe gender inequality in Japan and explain the government's strategies in addressing gender inequality through the Womenomics policy. This research utilizes the concept of Gender Equality and the theory of Socialist Feminism to examine Japan's strategies during the Shinzo Abe administration in advocating for gender equality in the workforce. The study adopts a descriptive approach, with secondary data sources sourced from various data, such as from journals, literature books, the internet, official reports and official Japanese government websites.. The results of the study indicate that the Womenomics policy aims to achieve gender equality in Japan through three aspects: promoting gender balance by supporting childcare, ensuring women's rights in the economic and political spheres, and improving access to equal wages and positions. The findings show that the aspect of childcare support for career women with families in Japan has received strong backing from the government. However, the aspects of ensuring women's rights in the workplace within the economic and political sectors, as well as improving access to equal pay and job opportunities between men and women in Japan, have not been effectively implemented.*

**Keywords:** *Womenomics, Gender Equality, Socialist Feminism, Patriarchy*

**STRATEGI JEPANG DALAM MEMERANGI KESENJANGAN GENDER  
MELALUI KEBIJAKAN WOMENOMICS PADA MASA  
PEMERINTAHAN SHINZO ABE 2013 – 2020**

**Oleh  
DHEBITRA SHAFI VIETASYA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA HUBUNGAN INTERNASIONAL**

**Pada**

**Jurusan Hubungan Internasional  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**BANDAR LAMPUNG**

**2025**



Judul Skripsi : **STRATEGI JEPANG DALAM MEMERANGI  
KESENJANGAN GENDER MELALUI  
KEBIJAKAN WOMENOMICS PADA MASA  
PEMERINTAHAN SHINZO ABE 2013 – 2020**

Nama Mahasiswa : **Dhebitra Shafa Vietasya**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1946071004

Jurusan : Hubungan Internasional

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



1. Komisi Pembimbing

Prof. Dr. Ari Darmastuti, M.A.  
NIP 196004161986032002

Khairunnisa Simbolon, S.IP., M.A.  
NIP 199209262024092001

2. Ketua Jurusan Hubungan Internasional

Simon Sumanjoyo Hutagalung, S.A.N., M.P.A.  
NIP 198106282005011003



**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

Ketua

: **Prof. Dr. Ari Darmastuti, M.A.**



Sekretaris

: **Khairunnisa Simbolon, S.IP., M.A.**



Penguji Utama

: **Gita Karisma, S.IP., M.Si.**



**2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si**

**NIP. 197608212000032001**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 20 Januari 2025**



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi pembimbing dan penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan sebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandarlampung, 20 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



Dhebitra Shafa Vietasya

1946071004

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Dhebitra Shafa Vietasya, dilahirkan di Bandar Lampung pada 17 Juni 2001, yang merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Parlagutan M. Hutasuhut dan Ibu Evi Indriani. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Penulis memulai pendidikan formal di TK Kartika II – 31 Bandar Lampung, kemudian melanjutkan pendidikan di SDN 1 Langkapura Bandar Lampung. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 26 Bandar Lampung dan SMAN 9 Bandar Lampung.

Pada tahun 2019, penulis diterima sebagai mahasiswa program S-1 di Jurusan Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan akademik maupun non-akademik seperti berpartisipasi dalam kepanitiaan IR Imune pada tahun 2021, mengikuti Himpunan Mahasiswa Jurusan Hubungan Internasional 2022 sebagai wakil ketua *Social Environment* dan organisasi Paduan Suara Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik tahun 2021-2023. Pada tahun 2022, Penulis melakukan kuliah kerja nyata di daerah Sawah Lama, Bandar Lampung. Selama kegiatan KKN, penulis membantu menjalankan program kerja seperti mengajar di sekolah dan sosialisasi mengenai pencegahan COVID-19. Setelah itu, di tahun 2022, penulis melaksanakan kegiatan magang di *The International Criminal Police Organization (INTERPOL)* tepatnya di Divisi Hubungan Internasional bagian Kejahatan Internasional, Penulis ikut serta dalam Operasi *INTERPOL Borders Management Task Force (IBMTF)* dan berkontribusi dalam mengumpulkan informasi terkait pemberantasan Kejahatan Internasional.

## **MOTTO**

"Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan"

(Q.S. As-Syarah, ayat 5)

*"No need to hurry. No need to sparkle. No need to be anybody but oneself"*

(Virginia Woolf, A Room of One's Own / Three Guineas)

## SANCAWACANA

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkah, rahmat serta hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Strategi Jepang Dalam Memerangi Kesenjangan Gender Melalui Kebijakan Womenomics Pada Masa Pemerintahan Shinzo Abe 2013 – 2020*” yang merupakan salah satu syarat penulis untuk memperoleh gelar sarjana Hubungan Internasional di Universitas Lampung. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Simon Sumanjoyo Hutagalung, S.AN., M.PA., sebagai Ketua Jurusan Hubungan Internasional Universitas Lampung.
3. Ibu Prof. Dr. Ari Darmastuti, M.A. sebagai Dosen Pembimbing Utama atas segala bimbingan, masukan, waktu, serta motivasi yang mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi yang lebih baik.
4. Mba Khairunnisa Simbolon, S.IP., M.A. sebagai Dosen Pembimbing Pendamping yang senantiasa sabar dalam mengoreksi skripsi dan memberikan masukan-masukan untuk menyelesaikan skripsi ini dari awal sampai akhir penulisan.
5. Mba Gita Karisma, S.IP., M.Si. sebagai Dosen Pembahas yang telah memberikan ilmu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi yang lebih baik.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Hubungan Internasional Universitas Lampung, yang telah banyak memberi ilmu, waktu, tenaga, dan bantuan kepada penulis dari awal perkuliahan sampai penulisan skripsi.
7. Keluarga penulis, Papa, Mama, Arbitra dan Elrevitra yang telah memberikan doa dan dukungan pada setiap langkah penulis.

8. Teman terdekat Laura Monica, yang telah membantu banyak dalam memberikan dukungan emosional.
9. Sepupu dari keluarga besar Hutasuhut yaitu Putri Arafaisyah dan Reyhana Salsabila yang selalu mendukung dan menyemangati penulis.
10. Teman-teman penulis, Syaifa Nanda, Haura Dzikra, Ferizka Metrisia Nafisa Rabbani, yang selama ini telah menemani, berjuang dan bersuka cita bersama tawa dan canda.
11. Teman-teman seperjuangan di Jurusan Hubungan Internasional Angkatan 2019 khususnya Siti Farikah, Evlyn Firstania, Dina Eriana, Farras Nabilla, Dinda Gita, yang selalu membantu dan memberikan motivasi terbaik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Diri saya sendiri, yang telah berjuang dalam menyelesaikan berbagai tahapan untuk menyelesaikan studi di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 20 Januari 2025

Dhebitra Shafa Vietasya  
NPM 1946071004

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Penelitian Terdahulu .....	11
1.3. Rumusan Masalah.....	14
1.4. Tujuan Penelitian .....	14
1.5. Manfaat Penelitian .....	14
1.6. Batasan Masalah .....	14
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>15</b>
2.1. Landasan Konsep dan Teori.....	15
2.1.1. <i>Gender Equality</i> .....	15
2.1.2. <i>Feminism Socialist</i> .....	17
2.2. Kerangka Pemikiran .....	20
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>22</b>
3.1. Tipe Penelitian.....	22
3.2. Fokus Penelitian .....	23
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	24
3.4. Analisis Data .....	25
3.5. Teknik Analisis Data .....	26



<b>IV. PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
4.1. Kebijakan <i>Womenomics</i> .....	29
4.2. Hasil Dan Pembahasan .....	32
4.2.1. Dukungan Pengasuhan Anak Dalam Memperjuangkan Keseimbangan Gender dalam Angkatan Kerja .....	32
4.2.2. Menyetarakan Hak Perempuan di Tempat Kerja .....	44
4.2.3. Meningkatkan Akses Peluang Kesetaraan Upah dan Jabatan Kerja antara Laki-Laki dan Perempuan .....	70
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
5.1. Kesimpulan.....	84
5.2. Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 1. 1</b> Kesenjangan gender Jepang pada tahun 2013 berdasarkan nilai skor partisipasi gender .....	6
<b>Gambar 1. 2</b> Kesenjangan gender Jepang pada tahun 2020 berdasarkan nilai skor partisipasi gender .....	8
<b>Gambar 2. 1</b> Bagan Kerangka Pemikiran Penelitian .....	21
<b>Gambar 4. 1</b> Kesenjangan Pekerja Jepang antara Perempuan dan Laki-laki .....	31
<b>Gambar 4. 2</b> Data Pengambilan Cuti Laki-Laki dan Perempuan .....	49
<b>Gambar 4. 3</b> Posisi Perempuan dalam Kepemimpinan Politik di Jepang tahun 2016-2022 .....	49
<b>Gambar 4. 4</b> Data Karyawan Reguler Tingkat Manager .....	55
<b>Gambar 4. 5</b> Data Karyawan Reguler Tingkat Eksekutif .....	57
<b>Gambar 4. 6</b> Data Staf Birokrasi .....	59
<b>Gambar 4. 7</b> Data Staf Birokrasi .....	59
<b>Gambar 4. 8</b> Peningkatan Tenaga Kerja Perempuan Usia 25-54 Tahun di Jepang .....	70
<b>Gambar 4. 9</b> Ketidakseimbangan Gender di Negara-Negara OECD .....	78
<b>Gambar 4. 10</b> Kesenjangan Upah di Jepang .....	78
<b>Gambar 4. 11</b> Ketidakseimbangan Upah Gender di Jepang berdasarkan Posisi ..	82
<b>Gambar 4. 12</b> Peningkatan Tenaga Kerja Perempuan di Jepang tahun 2001-2021 .....	82

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 4.1</b> Proyeksi Penurunan Angka Kelahiran Anak di Jepang (1960-2060)...	34
<b>Tabel 4.2</b> Indikator Keberhasilan Penerapan Kebijakan dalam Lembaga Kepemerintahan Nasional .....	42
<b>Tabel 4.3</b> Keikutsertaan Perempuan di Ranah Politik Jepang .....	48
<b>Tabel 4.4</b> Jumlah Perempuan di dalam Kabinet <i>Shinzo Abe</i> .....	62

## DAFTAR SINGKATAN

1. CEDAW : *Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*
2. G7 : *The Group of Seven*
3. GDP : *Gross domestic product*
4. GGG : *Global Gender Gap*
5. LDP : *Partai Demokrat Liberal*
6. LSM : *Lembaga Swadaya Masyarakat*
7. MHLW : *Ministry of Health, Labour and Welfare*
8. OECD : *The Organisation for Economic Co-operation and Development*
9. SGDS : *Sustainable Development Goals*
10. UN : *United Nation*
11. UNICEF : *United Nations Children's Fund*
12. WAW : *World Assembly for Women*
13. WEF : *World Economic Forum*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kesenjangan gender di Jepang merupakan salah satu masalah terbesar yang ada di antara negara – negara maju dengan tingkat kesetaraan gender yang rendah. Jepang sering kali tertinggal dalam hal kesetaraan gender di balik kekuatannya sebagai negara maju. Berdasarkan data terbaru dari Nippon.com, pada tahun 2023 Jepang berada di peringkat 125 dari 146 negara yang tercakup dalam indeks GGG (*Global Gender Gap*) dari WEF (*World Economic Forum*) dengan kesenjangan gender rata-rata sebesar 22% dibandingkan rata-rata OECD (*The Organisation for Economic Co-operation and Development*) sebesar 12%, serta menempatkan negara ini jauh di belakang negara - negara G7 lainnya. Pemeringkatan ini didasarkan pada beberapa indikator, termasuk partisipasi dan peluang ekonomi, pencapaian pendidikan, pemberdayaan politik, serta kesehatan dan kelangsungan hidup. Rendahnya peringkat Jepang mencerminkan adanya kesenjangan gender yang signifikan di bidang-bidang tersebut, seperti adanya kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki, kurangnya representasi perempuan di bidang ekonomi juga politik, serta budaya patriarki yang kuat (Nippon, 2023).

Menurut data dari Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Sosial Jepang, salah satu alasan utama buruknya peringkat Jepang dalam kesetaraan gender adalah masih adanya praktik segregasi gender di pasar tenaga kerja. Perempuan sering kali hanya ditempatkan pada pekerjaan dengan gaji rendah di bidang tenaga kerja, politik dan industri seperti ritel, perhotelan, serta layanan Kesehatan. Sementara laki - laki mengisi posisi dengan gaji lebih tinggi di bidang manajemen dan profesi dengan keterampilan yang tinggi. Akibatnya, pendapatan perempuan jauh lebih

rendah dibandingkan laki-laki, dan kesenjangan upah ini terus terjadi seiring berjalannya waktu (Ministry of Health, 2020). Selain itu dalam bidang politik, di tahun 2023 Jepang hanya memiliki 8% dewan direksi di Jepang yang terdiri dari setidaknya 30% perempuan, dibandingkan dengan 100% di Perancis, 88% di Inggris, dan 58% di AS (Masaru Okubo, 2023). Hal ini merupakan isu yang penting karena kesetaraan gender merupakan indikator penting dari kemajuan dan pembangunan sosial suatu masyarakat. Selain itu, hal ini juga dapat berdampak pada peluang ekonomi, keterwakilan politik, dan kualitas hidup perempuan secara keseluruhan.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kesenjangan gender di Jepang adalah struktur sosial patriarki yang mengakar yang secara sistematis merugikan perempuan dalam masyarakat Jepang. Meskipun Jepang telah mencapai beberapa kemajuan dalam mendorong kesetaraan gender dalam beberapa tahun terakhir, upaya yang dilakukan masih lambat dan tidak cukup untuk mengatasi akar penyebab ketidakadilan, sehingga menyebabkan kesenjangan gender yang terus berlanjut dalam sistem ekonomi, politik, dan sosial Jepang, serta norma dan sikap budaya. Dalam budaya patriarki di Jepang, terdapat istilah *Yakuwari Buntan Ishiki*, yang merupakan pembagian peran perempuan sebagai ibu dalam mengurus rumah tangga dan mengasuh anak, sedangkan laki-laki adalah sosok yang dapat bekerja di luar rumah dan mengatur karier. Berbeda dengan perempuan, laki – laki dianggap lebih cocok untuk mengabdikan pada pekerjaan, karena memiliki sifat yang kuat, jantan, dan rasional (Sari, 2020). Selain itu, terdapat istilah lain dalam kaitan patriarki di Jepang yang diperkenalkan dari zaman Meiji, istilah tersebut dikenal sebagai *Ryosaikenbo*, istilah tersebut memiliki arti "Istri dan Ibu yang Baik". Gagasan tersebut bertujuan untuk mempromosikan peran perempuan dalam menikah, membesarkan anak dan mengatur rumah tangga (Sari, 2020). Oleh karena itu, budaya patriarki merupakan penghambat dalam mencapai kesetaraan gender di Jepang, karena hal tersebut membatasi peran perempuan yang dapat berakibatkan perempuan mengalami pengekangan dan diskriminasi. Selain itu, Ketidakseimbangan antara peran laki - laki dan perempuan ini juga merupakan salah satu hambatan struktural yang menghalangi individu untuk memiliki akses

yang sama terhadap kesempatan dalam masyarakat, dengan adanya aspek sejarah dan budaya yang kental di Jepang dapat membuat perempuan tunduk pada dominasi patriarki.

Ketidakadilan gender di Jepang menjadi perhatian dan keprihatinan internasional karena bersinggungan dengan diskusi global tentang hak asasi manusia, pembangunan ekonomi, dan kemajuan sosial. Kinerja Jepang dalam pemeringkatan kesetaraan gender global seperti pada laporan GGG oleh WEF yang mendapat perhatian besar di kancah internasional. Pemeringkatan tersebut berisi perbandingan negara - negara berdasarkan indikator yang berkaitan dengan partisipasi ekonomi, pencapaian pendidikan, kesehatan dan pemberdayaan politik. Kinerja Jepang dalam pemeringkatan kesetaraan gender global WEF menjadi perhatian internasional karena Jepang adalah salah satu ekonomi terbesar hingga negara maju di dunia, tapi mereka menduduki posisi yang rendah dalam hal kesetaraan gender global. Menurut WEF, kesenjangan gender di Jepang masih tergolong tinggi di antara negara-negara dengan ekonomi terbesar di dunia. Hal ini terutama disebabkan oleh praktik pembagian peran gender yang kuat dan kesenjangan upah yang besar antara laki-laki dan perempuan (Schwab K., 2019).

Ketidakadilan gender di Jepang juga dapat menimbulkan dampak ekonomi di luar negeri. Sebagai salah satu negara dengan perekonomian terbesar di dunia, pendekatan Jepang terhadap kesetaraan gender di tempat kerja dapat mempengaruhi praktik bisnis internasional dan hubungan perdagangan. Perusahaan yang beroperasi secara global dapat mempertimbangkan rekam jejak suatu negara dalam hal kesetaraan gender ketika mengambil keputusan politik dan bisnis. Kesetaraan gender sering kali digambarkan sebagai isu hak asasi manusia, organisasi dan aktivis hak asasi manusia internasional kemungkinan besar akan menyoroiti contoh-contoh diskriminasi atau ketidaksetaraan berbasis gender di Jepang serta mendorong pemerintah untuk mengatasi masalah ini sesuai dengan standar hak asasi manusia internasional. Seperti banyak negara lainnya, Jepang berkomitmen untuk mencapai SDGs (*Sustainable Development Goals*) PBB. Tujuan 5 pada SDGs berfokus secara khusus pada pencapaian kesetaraan gender dan

pemberdayaan seluruh perempuan serta anak perempuan. Kemajuan menuju tujuan ini dipantau dan didiskusikan di tingkat internasional, ketika angkatan kerja global semakin saling terhubung, peran perempuan dalam mendorong inovasi dan pertumbuhan ekonomi semakin dihargai, karena keberagaman dan inklusi gender dipandang sebagai faktor penting dalam menumbuhkan kreativitas dan daya saing di pasar global (United Nation, 2020).

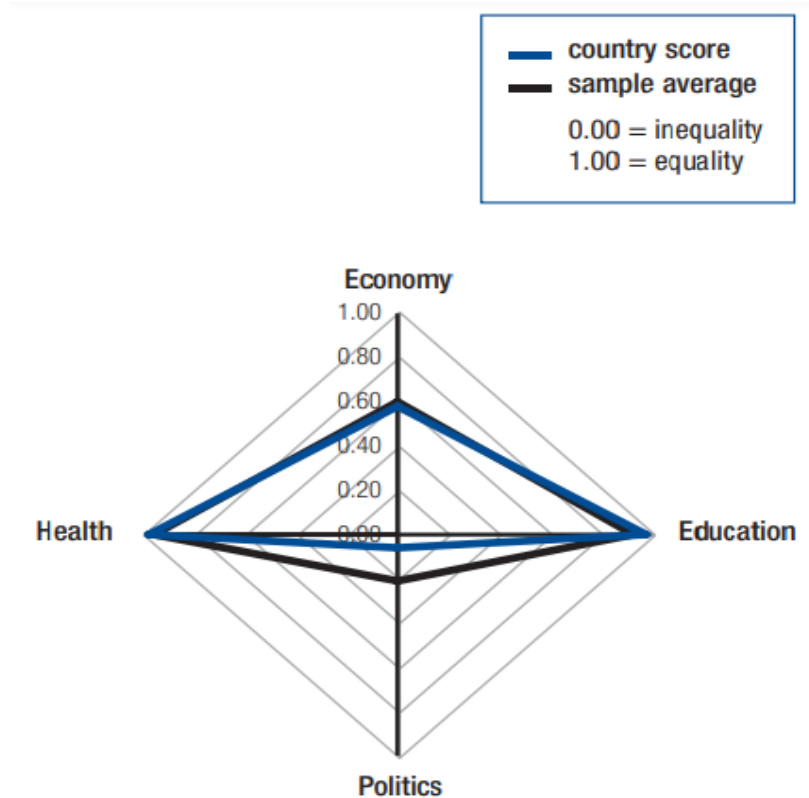
Pada tahun 2009, masalah gender di Jepang sempat dikritik oleh PBB yang disebutkan pada arsip CEDAW (*Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) dalam sebuah dokumen yang mengkritik sesi ke-44 kelompok kerja dengan tema diskriminasi gender dan hak-hak perempuan. Pada arsip CEDAW tersebut menyatakan bahwa Jepang memiliki kesenjangan gender yang besar antara perempuan dan laki – laki. Berdasarkan data yang diambil dari jurnal *The UN Human Rights Office*, Komite CEDAW mengatakan bahwa “*Tidak ada tindakan khusus dalam menangani kesenjangan gender untuk mempercepat kesetaraan de facto antara laki-laki dan perempuan atau untuk meningkatkan kebebasan hak-hak perempuan di negara Jepang, khususnya yang berkaitan dengan perempuan di tempat kerja dan partisipasi perempuan dalam kehidupan politik dan publik*” (United Nations, 2009).

Hak-hak perempuan sendiri khususnya untuk Jepang diatur dalam bagian utama CEDAW dalam beberapa artikel (CEDAW, 1979). Artikel 6 mengatur hak perempuan dengan mewajibkan perempuan menanggulangi praktik eksploitasi dan perdagangan perempuan. Lalu, Artikel 7 menagatur hak perempuan agar bisa berpartisipasi dalam kehidupan publik dan politik. Dalam hal ini, hak perempuan di ranah politik mengalami pasang surut. Artikel 10 fokus memberikan keharusan bagi negara untuk memberikan beasiswa dan program pelatihan kepada perempuan. Jepang sendiri menalami kesenjangan partisipasi perempuan untuk STEM (sains, teknologi, teknik, dan matematika. Pada artikel 11, diatur hak supaya perempuan mendapatkan pekerjaan dan upah yang setara. Ini berkaitan dengan kurangnya upah dan hak cuti perempuan khususnya di Jepang. Pada artikel 12, diatur hak agar perempuan mendapatkan akses kepada layanan kesehatan reproduksi. Perempuan



di Jepang sendiri masih kesulitan untuk mendapatkan akses kepada kontrasepsi. Dalam artikel 13, diberikan jaminan hak perempuan untuk bergabung kepada kehidupan sosial dan ekonomi, seperti manfaat keluarga dan kredit bank. Terakhir, pada artikel 16, diatur hak untuk perempuan bebas menentukan pasangan mereka. Ini menjadi tantangan bagi perempuan Jepang yang menghadapi nilai-nilai tradisional keluarga Jepang.

Bahkan dalam data terbaru tahun 2023, kepemimpinan di Jepang masih dipandang sebagai lingkungan yang didominasi laki-laki, seperti pada pertemuan perwakilan negara G7, Jepang adalah satu-satunya negara yang mengirimkan laki-laki ke pertemuan delegasi G7 pada pertemuan mengenai topik kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan (World Economic Forum, 2023). Kritik dari UN dan tingkat kesetaraan gender Jepang yang rendah membuat Perdana Menteri *Shinzo Abe* mengeluarkan kebijakan *Womenomics* yang mulai diimplementasikan pada tahun 2013. *Womenomics* yang sering disebut dengan tekanan internasional adalah sebuah konsep yang menekankan manfaat ekonomi dari peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Jepang secara historis memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan yang rendah dibandingkan negara-negara maju lainnya, dan *Abe* menyadari potensi pertumbuhan ekonomi yang dapat dicapai dengan meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Kebijakan *Womenomics* mencakup langkah - langkah untuk meningkatkan akses terhadap pengasuhan anak, mendorong keseimbangan kehidupan kerja, dan meningkatkan peluang bagi perempuan dalam posisi kepemimpinan (Setiawaty & Virgianita, 2019).



**Gambar 1. 1 Kesenjangan Gender Jepang Pada Tahun 2013 Berdasarkan Nilai Skor Partisipasi Gender**

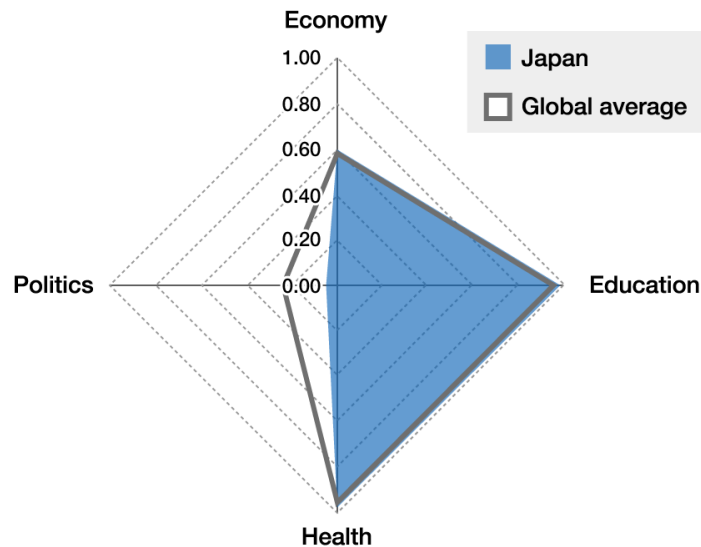
(Sumber : The Global Gender Gap Report 2013)

Kesenjangan gender Jepang pada tahun 2013 di atas merupakan data laporan GGG (*Global Gender Gap*) dari WEF yang merupakan awal tahun kebijakan *Womenomics* di Jepang mulai dilaksanakan. Pada laporan tersebut diketahui bahwa negara Jepang setelah kebijakan *Womenomics* menduduki *ranking* ke-105 di antara 136 negara dengan nilai yang didapat sebesar 0.650 atau 65% dalam kesenjangan gender. Penilaian dalam laporan tersebut mencakup aspek peluang ekonomi (*Economic participation and opportunity*), pendidikan (*Educational attainment*), kesehatan (*Health and survival*), dan politik (*Political empowerment*). Pada kategori di bidang peluang dan partisipasi ekonomi antar gender, Jepang memperoleh peringkat 104 dengan skor 0,584 (nilai rata – rata 0,601), selanjutnya di bidang edukasi atau pendidikan Jepang mendapati peringkat 91 dengan skor 0,976 (nilai – rata – rata 0,934), di bidang kesehatan Jepang memperoleh peringkat

34 dengan skor 0,979 (nilai rata – rata 0,957), dan terakhir pada aspek politik Jepang memperoleh peringkat 118 dengan skor 0,060 (nilai rata – rata 0,211) (The Global Gender Gap Report 2013 Insight Report, 2013). Jepang tertinggal dari banyak negara berpenghasilan tinggi lainnya dalam hal kesetaraan gender, khususnya dalam politik dan angkatan kerja. Data tersebut menjelaskan bahwa pada GGG (*Global Gender Gap*) pada tahun 2013 di Jepang dalam aspek partisipasi kerja perempuan dan laki – laki dalam bidang edukasi dan kesehatan di Jepang telah memperoleh nilai rata – rata, tetapi kesempatan kerja di bidang ekonomi dan politik pada kedua jenis kelamin tidak mencapai skor rata – rata, hal ini bisa dikatakan bahwa partisipasi terhadap kedua jenis kelamin di tempat kerja pada bidang ekonomi dan politik yang tidak seimbang. Menurut laporan dari GGG (*Global Gender Gap*) tahun 2013, Jepang menduduki peringkat 105 dari 136 negara dalam persentase kesenjangan gender meliputi hal – hal berikut:

- 1) Rendahnya tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja.
- 2) Kesenjangan upah yang cukup besar antara laki-laki dan perempuan, termasuk untuk pekerjaan serupa.
- 3) Representasi perempuan yang buruk di posisi tingkat tinggi.

### Japan and Global Average



Compiled by *Nippon.com* based on data from the World Economic Forum Global Gender Gap Report 2020. nippon.com

### Gambar 1. 2 Kesenjangan Gender Jepang Pada Tahun 2020 Berdasarkan Nilai Skor Partisipasi Gender

(Sumber : Global Gender Gap Index 2020)

Tabel di atas merupakan data laporan GGG (*Global Gender Gap*) pada tahun 2020 sebagai tahun pencapaian kebijakan *Womenomics*. Jepang pada tahun 2020 menempati urutan ke-121 dari 153 negara, dengan nilai kesenjangan gender sebesar 0,652. Penilaian dalam laporan tersebut mencakup peluang ekonomi (*Economic participation and opportunity*), pendidikan (*Educational attainment*), kesehatan (*Health and survival*), dan politik (*Political empowerment*). Pada kategori peluang dan partisipasi ekonomi terhadap gender, Jepang menduduki peringkat ke-115 dengan skor 0,598 (rata-rata 0,582), disusul peringkat ke-91 di sektor pendidikan dengan skor 0,983 (rata-rata 0,954), di sektor kesehatan mendapat skor sebesar 0,979 peringkat 40 dengan skor rata - rata 0,958 dan terakhir, peringkat 144 dalam politik dengan skor 0,049 (rata-rata 0,239) (*The Global Gender Gap Report 2020 Insight Report, 2020*).

Pada kedua tabel di atas merupakan perbandingan persentase kesenjangan gender di Jepang pada tahun 2013 sebagai tahun di mana kebijakan *Womenomics*

mulai dilaksanakan dan tahun 2020 sebagai tahun pencapaian hasil dari kebijakan *Womenomics* di Jepang. Pada tahun 2013, Perdana Menteri *Shinzo Abe* berjanji untuk menciptakan "Jepang di mana wanita dapat bersinar" dan mengusulkan "strategi wanita" untuk mempromosikan posisi kepemimpinan wanita pada tahun 2020. Tetapi kemajuan tidak sejalan dengan fakta, dilihat dari indeks kesenjangan gender di Jepang pada tahun 2020 tidak terlihat terdapat perubahan yang baik jika dibandingkan dengan laporan GGG (*Global Gender Gap*) pada tahun 2013 yang di mana tahun tersebut merupakan awal tahun kebijakan *Womenomics* diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa setelah *Womenomics*, ketimpangan gender di Jepang terbilang tidak membaik karena pada laporan kesenjangan gender dari WEF tersebut pada persentase aspek ekonomi dan politik menurun pada tahun 2020, dan peringkat Jepang menurun dari 105 pada tahun 2013 menjadi peringkat 121 di tahun 2020. Menurut laporan WEF pada GGG (*Global Gender Gap*) tahun 2020, di antara negara – negara maju lainnya, Jepang memiliki kinerja terburuk dalam indeks pemberdayaan politik. Jepang tidak pernah memiliki kepala negara perempuan dan hanya terdapat 10% perwakilan perempuan di bidang politik. Selain itu, kesenjangan gender di Jepang dalam aspek ekonomi dipengaruhi oleh populasi wanita di Jepang yang menghabiskan lebih banyak waktu untuk pekerjaan rumah tangga yang tidak berpenghasilan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai kinerja pemerintah dalam pelaksanaan kebijakan *Womenomics* untuk memerangi kesenjangan gender di Jepang.

Masyarakat Jepang memiliki keyakinan bahwa perempuan memiliki karakteristik yang lemah lembut dan tidak tegas, perempuan Jepang dianggap tidak pantas untuk bekerja di bidang politik karena terdapat stereotip tentang peran dan kemampuan gender yang menciptakan hambatan bagi perempuan di tempat kerja. Stereotip tersebut termasuk keyakinan bahwa perempuan lebih emosional atau kurang kompeten dalam peran kepemimpinan yang dapat mengakibatkan perempuan menghadapi prasangka dan diabaikan. Hal ini karena ada persepsi bahwa laki - laki harus menjadi “pencari nafkah” utama rumah tangga (Bozonelos, 2022). Diskriminasi gender merupakan hal yang melatarbelakangi timbulnya alasan bahwa laki – laki di Jepang sering kali ditugaskan untuk mencari nafkah bagi

keluarganya, sedangkan para perempuan melakukan pekerjaan rumah tangga di rumahnya. Selain itu, stereotip yang meluas mengenai tanggung jawab laki-laki dan perempuan tercermin dalam pembagian pekerjaan yang tidak setara. Ketidakseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan bagi para perempuan dan laki - laki sangat besar, wanita wajib memikul berbagai beban pekerjaan yang tidak dibayar seperti melakukan pekerjaan rumah tangga, menjaga anak atau orang tua, serta melakukan berbagai macam aktivitas sosial yang ada di lingkungan sekitarnya.

Faktor - faktor utama mengapa wanita Jepang memiliki pekerjaan, gaji, serta status kerja yang lebih rendah dalam angkatan kerja dikarenakan akibat pada sebagian besar keluarga di Jepang, suami adalah pencari nafkah utama. Jika istri mereka bekerja, sistem pajak di Jepang mewajibkan suami yang bekerja penuh waktu untuk mengambil "*Dependent Exemption*" atau pembayaran pajak yang lebih tinggi jika istri berpenghasilan lebih dari 1,03 juta yen per tahun. Selain itu, terdapat kurangnya pengasuhan anak yang tersedia, fasilitas pengasuhan anak ini tidak hanya untuk bayi dan balita saja, tetapi juga pengasuhan setelah sekolah untuk siswa sekolah dasar. Faktor terakhir mengenai adanya kesenjangan gender di tempat kerja adalah terdapat diskriminasi gender di tempat kerja, yang menjadi penghalang terbesar untuk mendapatkan promosi pekerjaan wanita Jepang yang lebih tinggi (Asia Pacific Foundation of Canada, 2019). Masalah kesenjangan gender dalam bidang ekonomi di Jepang dapat menurunkan ambisi perempuan yang ingin maju dalam karier mereka. Selain dari masalah diskriminasi gender di tempat kerja, perempuan sering kali menghadapi kesulitan untuk menyeimbangkan pekerjaan serta keluarga karena jam kerja yang panjang serta masalah lainnya. Hal ini mengakibatkan, perempuan yang melahirkan dan ingin kembali bekerja di tempat sebelumnya bekerja terus menghadapi tantangan yang signifikan dalam menemukan penitipan anak yang memadai, jam kerja yang fleksibel, serta cuti hamil yang mencegah perempuan Jepang untuk kembali ke pekerjaannya.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, Jepang telah menghadapi kritik di masa lalu terkait upayanya terhadap pemberdayaan perempuan akibat adanya disparitas

gender dalam tenaga kerja, peran gender tradisional dan kurangnya representasi perempuan dalam bidang politik. Hal tersebut berdampak pada peringkat Jepang dalam indeks kesetaraan gender yang mempengaruhi citra global Jepang. Secara historis, Jepang memiliki peringkat yang relatif rendah pada indeks seperti Laporan GGG (*Global Gender Gap*) yang diterbitkan oleh WEF dari negara maju lainnya, sehingga pada tahun 2009 masalah kesenjangan gender di Jepang ini mengakibatkan PBB mengkritik negara tersebut karena tidak ada tindakan khusus untuk menangani kasus kesenjangan gender khususnya di tempat kerja dan bidang politik. Hal ini dapat menimbulkan kekhawatiran tentang komitmen negara tersebut untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan yang mempengaruhi reputasi internasionalnya. Dengan upaya dalam menangani masalah ketidakseimbangan pada gender di Jepang, *Shinzo Abe* mengeluarkan kebijakan *Womenomics* yang dapat menumbuhkan potensi untuk meningkatkan hubungan internasional Jepang dengan menjaga citra negara dalam kesetaraan gender serta pemberdayaan perempuan. Selain itu, dengan mempengaruhi norma sosial, Jepang dapat mempromosikan masyarakat global yang lebih inklusif, yang pada akhirnya dapat menguntungkan hubungan internasionalnya.

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis strategi Jepang melalui kebijakan *Womenomics* dalam memerangi kesenjangan gender pada pemerintahan *Shinzo Abe* untuk mengetahui apa yang menghambat berlangsungnya kesetaraan gender di Jepang dengan upaya *Shinzo Abe* melalui kebijakan *Womenomics* tersebut. Penelitian ini juga akan mengkaji strategi pemerintah Jepang dengan tema kesetaraan gender, dalam tujuan untuk menjelaskan kesenjangan gender yang terjadi di Jepang dan memahami bagaimana strategi serta upaya pemerintah *Shinzo Abe* memerangi masalah kesenjangan gender di Jepang, serta akan memberi paham mengenai mengapa setelah 8 tahun berjalannya kebijakan *Womenomics* kesenjangan gender di Jepang makin memburuk.

## **1.2 Penelitian Terdahulu**

Ketimpangan gender merupakan kasus yang biasa di negara Jepang akibat budaya patriarki yang masih kental. Di Jepang, laki-laki memiliki peran yang lebih

dominan daripada wanita dalam suatu keluarga, peran wanita sering kali ditekankan untuk mengelola urusan rumah tangga dan merawat anak. Peran gender tersebut dapat menyulitkan wanita yang memiliki aktivitas di luar rumah. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan strategi pemerintah Jepang melalui kebijakan *Womenomics* dalam konteks kesetaraan gender di Jepang, agar kesetaraan pada peran gender laki - laki dan perempuan dapat terealisasikan. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai kebijakan *Womenomics*, penulis meriset beberapa penelitian yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti untuk menemukan senjang penelitian (*research gap*) dalam topik tersebut.

Pada tahun 2013, *Shinzo Abe* selaku pemerintah Jepang pada saat itu meluncurkan serangkaian kebijakan yang berani untuk mencoba memulai meningkatkan perekonomian negara. Salah satunya adalah *Womenomics* yang bertujuan untuk memanfaatkan keterampilan dan bakat dari separuh populasinya (Asia Pacific Foundation of Canada, 2017). Kebijakan *Womenomics* dirancang untuk meningkatkan wanita untuk menyadari potensi penuh mereka juga untuk mengatasi angka kelahiran yang menurun di Jepang. Rencana *Shinzo Abe* berupaya untuk perbaikan lingkungan untuk membesarkan anak dengan meningkatkan jumlah pusat penitipan anak, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, memastikan kondisi kerja yang lebih baik bagi perempuan dan ibu, serta mempromosikan tindakan positif untuk mengangkat perempuan ke posisi yang lebih tinggi (Linda Hasanuma, 2017).

*Shinzo Abe* merencanakan aksi untuk menanggulangi masalah tersebut dengan kebijakan *Womenomics* yang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi wanita dalam berbagai bidang kerja di Jepang. Akan tetapi, kebijakan tersebut menimbulkan kekhawatiran akan terjadinya kegagalan karena dilihat dari budaya kerja dan sektor politik di Jepang yang sepertinya tidak menunjukkan dukungan terhadap karier perempuan di Jepang (Chanlett-Avery & Nelson, 2014). Dalam konteks ini, rencana kebijakan dari *Shinzo Abe* tampaknya memiliki banyak hambatan dalam upaya meningkatkan kesetaraan gender seperti upah gaji dan



kualifikasi yang tidak setara dengan pekerja tetap, sehingga perempuan di Jepang sulit untuk mengejar jenjang karier yang lebih tinggi (Nofrelia, 2022).

Pada penelitian oleh *Emma Dalton* menjelaskan, bahwa kebijakan tersebut banyak diperdebatkan oleh masyarakat Jepang. Dampak buruk kebijakan ini adalah pekerja wanita dituntut untuk memilah antara keadaan kerja penuh waktu yang setara dengan laki-laki, serta pekerjaan non-reguler yang menawarkan sebagian fleksibilitas serta jam kerja yang lebih pendek, namun tidak mempunyai keamanan kerja (Emma Dalton, 2017).

Kebijakan *Womenomics* tampaknya masih belum bisa diterapkan dengan baik, melihat budaya Jepang yang menempatkan perempuan di bawah laki-laki. Seperti istilah diskriminasi pekerja perempuan di Jepang yaitu pelecehan ibu hamil atau *Matahara*, *Single Parasite* dan *Hikikomori* yang masih muncul di beberapa perusahaan atau institusi di Jepang. (Setiawaty & Virgianita, 2019). Selain itu, terdapat benturan budaya lainnya yang disebut dengan *Ryosaikenbo* dan *Amae*. Hal – hal tersebut menjadi Benturan budaya sebagai hambatan dari segi kondisi sosial masyarakat Jepang terhadap implementasi kebijakan *Womenomics* (A. Saputra, 2016). Seperti, *Shinzo Abe* yang pernah memperlakukan perempuan rendah daripada laki – laki. Dilihat dari kepengurusan *Shinzo Abe* sebelumnya ia membuat pernyataan bahwa “kesetaraan gender selaku ancaman terhadap budaya Jepang serta nilai-nilai keluarga”, serta membual karena dimasukkannya pekerja Perempuan dalam kabinetnya (Schieder, 2014).

Menurut penelitian dari *Mukhlis Arifin*, masalah mendasar stagnasi upaya mewujudkan kesetaraan gender di Jepang bukanlah berakar pada kurangnya keterlibatan perempuan secara kuantitatif, tetapi yang utama adalah pada konstruksi pemikiran yang diskriminatif (Mukhlis Arifin, 2014). Jepang juga masih memiliki pembagian kerja yang sangat berbeda, di mana perempuan diharapkan tinggal di rumah dan mengurus anak sementara laki - laki diharapkan keluar dan bekerja. Keluarga yang ideal seperti itu masih menjadi landasan ideologis keluarga di Jepang (B. A. Iskandar, 2021).

### 1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah ini pada dasarnya tidak terlepas dari ruang lingkup latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji oleh peneliti adalah : “Bagaimana Strategi Pemerintah Jepang dalam Memerangi Kesenjangan Gender melalui Strategi Kebijakan *Womenomics* pada masa Pemerintahan *Shinzo Abe* 2013 - 2020”?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Menjelaskan Kebijakan *Womenomics* di Jepang
2. Menjelaskan Strategi Jepang dalam Memerangi Kesenjangan Gender melalui Kebijakan *Womenomics* pada masa Pemerintahan *Shinzo Abe* 2013 - 2020.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan dan penerapan teori dan konsep terkait seperti konsep *Gender Equality* dan teori Feminisme Sosialis. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan untuk dapat membantu peneliti lain dalam menambah pengetahuan peneliti terkait studi gender di wilayah Jepang.

### 1.6 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian mengenai bentuk Strategi Jepang dalam Memerangi Kesenjangan Gender melalui Kebijakan *Womenomics* pada masa Pemerintahan *Shinzo Abe* 2013 - 2020.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Konsep dan Teori

Landasan konseptual dan teoritis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan konsep *Gender Equality*, dan teori Feminisme Sosialisme, yang akan berfungsi untuk membantu memenuhi fokus penelitian yang diangkat oleh penulis. Konsep yang digunakan berguna untuk menganalisis strategi untuk mencapai kesetaraan gender, khususnya di bidang ekonomi dan politik yang dilakukan pada masa pemerintahan *Shinzo Abe* dalam memerangi kasus kesenjangan gender di Jepang. Teori yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori yang digunakan untuk menganalisis kondisi norma, budaya, dan peraturan institusional berdasarkan permasalahan yang terjadi di Jepang.

#### 2.1.1 Gender Equality

*Gender Equality* atau kesetaraan gender merupakan sebuah konsep yang berkaitan dengan perlakuan dan peluang yang adil bagi individu, apa pun jenis kelaminnya. Istilah ini digunakan untuk menggambarkan suatu masyarakat di mana laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan yang sama dan diperlakukan dengan tingkat rasa hormat dan martabat yang sama. kesetaraan gender mengacu pada karakteristik sosial yang membedakan jenis kelamin. Kesetaraan gender juga merupakan proses halus dan kompleks yang mencakup presentasi nyata orang, pembagian kerja gender

antara pekerjaan perempuan dan laki-laki, serta ekspektasi perilaku dan sikap yang setara (Rothman, 2005).

Menurut *Rothman* (2005), Gender tertanam dalam warisan sosial, budaya suatu kelompok, serta individu diperkenalkan ketika mereka menghadapi harapan yang berbeda dan dihadapkan pada perlakuan tidak setara yang cenderung menekankan perbedaan dengan mengorbankan kesamaan. Seperti perempuan karier yang bekerja setara kerasnya dengan laki – laki, tetapi untuk mereka yang sudah memiliki keluarga juga harus membesarkan keluarga yang artinya mereka memiliki dua pekerjaan sekaligus. Selain itu, banyak perusahaan atau institusi yang memberi upah dengan tidak setara antara perempuan dan laki – laki, dengan ini seharusnya tidak ada kesenjangan upah pada kedua jenis kelamin ini karena wanita memiliki banyak kebutuhan mulai dari mengurus anak, kesehatan, peralatan rumah, makanan dan lain – lainnya, serta mereka juga tidak selalu bergantung pada suaminya. Maka, agar dapat mewujudkan keadilan dalam gender perlunya dengan keberadaan rasa toleransi antara kedua gender, saling menjaga, saling memberi, berkomunikasi dengan terbuka dan jujur, menghargai perbedaan pendapat, serta saling mendukung.

Pada umumnya, perempuan sering kali menjadi korban utama dalam isu kesenjangan gender karena sering dikecualikan atau dirugikan dalam mengambil keputusan dan akses terhadap sumber daya ekonomi, politik dan sosial. Aspek penting dalam mempromosikan kesetaraan gender adalah memperdayakan kaum perempuan dan memperbaiki ketidakseimbangan kekuasaan, agar perempuan dan laki - laki dapat menikmati kesempatan serta kewajiban yang setara di semua tingkat pengambilan keputusan dalam kehidupan sosial, politik, ekonomi, dan masyarakat. Oleh karena itu, dibutuhkannya kesetaraan gender untuk mencapai keadilan dalam suatu negara.

Kesetaraan gender dan *Womenomics* adalah dua konsep yang terkait erat untuk topik penelitian ini, keduanya bertujuan untuk mengatasi kesenjangan gender pada masyarakat di negara Jepang. Kesetaraan gender

mengacu pada prinsip yang memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada individu tanpa memandang jenis kelaminnya. Karena di Jepang terdapat norma sejarah dan budaya yang menyebabkan disparitas gender dalam berbagai aspek kehidupan, Peran gender tradisional sering kali mengakibatkan perempuan Jepang kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan dan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, Pemerintah Jepang dan berbagai organisasi telah bekerja untuk mempromosikan kesetaraan gender dengan menerapkan kebijakan *Womenomics* yang berinisiatif untuk mengatasi masalah seperti kesenjangan upah antar gender, meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, dan mendorong lebih banyak perempuan untuk mengambil peran kepemimpinan baik di sektor publik maupun swasta. Konsep ini dapat membantu peneliti dalam meneliti bagaimana strategi Jepang pada kebijakan *Womenomics* dalam upaya memperoleh kesetaraan gender bagi masyarakat di Jepang.

### **2.1.2 Feminism Socialist**

Menurut artikel dari Valerie Miller yang berjudul *Different Kinds of Feminism (2002)*, *Feminism Socialist* atau Feminisme sosialis merupakan teori yang memperjuangkan hak Perempuan untuk masuki ke dunia kerja yang setara dalam perlakuan, upah promosi jabatan dan lain – lain. Hal ini akan membantu menciptakan kondisi kerja yang manusiawi untuk perempuan (*Humane Working Condition*) dan fasilitas khusus untuk buruh.

Feminisme sosialis dapat dilihat sebagai turunan atau cabang dari pandangan-pandangan *Karl Marx* dalam beberapa aspek seperti pemahaman mengenai penindasan, keluarga, serta metode untuk mendalami Masyarakat. Selain itu, *Marx* juga mengungkapkan keyakinannya akan pentingnya perempuan dalam upaya melawan kapitalisme dalam aspek pekerjaan pada bidang ekonomi maupun politik. Masuknya perempuan ke dunia kerja dapat menciptakan tantangan dan peluang baru bagi gerakan ketenagakerjaan. Tetapi di satu sisi, hal ini dapat menimbulkan masalah

karena perempuan dibayar lebih rendah dibandingkan laki-laki, hal ini biasanya mengakibatkan perpecahan dan melemahnya gerakan (Gayatri, 2017).

Feminisme sosialis menjadi salah satu bentuk feminisme yang mengkritik gerakan feminisme *Marxis*, gerakan ini menjelaskan bahwa patriarki sudah ada sejak awal kapitalisme dan tidak akan berubah jika kapitalisme gagal. Feminisme sosialis menggunakan analisis kelas dan gender untuk memahami penderitaan perempuan. Feminisme *Marxis* identik dengan pemahaman bahwa kapitalisme adalah penyebab penguasaan perempuan, namun aliran sosialis feminis ini juga mengadvokasi feminisme radikal yang meyakini bahwa patriarki adalah penyebab penindasan. Kapitalisme dan patriarki sama-sama dianggap sebagai kekuatan sosial yang saling berpengaruh. Seperti yang ditunjukkan oleh salah satu feminis terkenal *Nancy Fraser* di AS, keluarga inti dipimpin oleh laki-laki dan perekonomian formal dipimpin oleh negara karena tanggung jawab menjadi warga negara dan bekerja adalah peran maskulin, sedangkan peran menjadi konsumen dan merawat anak-anak adalah peran feminin. Dengan adanya teori feminisme sosialis ini, dapat menganalisis mengenai perlawanan dalam memberantas kapitalisme dan patriarki (Rizki Maharani, 2021).

Feminisme sosialis menurut *Silvia Federici* pada bukunya yang berjudul *Wages Against Housework (1974)*, merupakan gabungan antara sosialisme dan feminisme, yang menggabungkan perjuangan kelas untuk kesetaraan ekonomi dengan perjuangan untuk kesetaraan gender. Federici berpendapat bahwa ketidaksetaraan gender terkait erat dengan ketidaksetaraan kelas dan bahwa satu-satunya cara untuk mencapai kesetaraan gender adalah dengan menggulingkan sistem kapitalis yang ada, yang menurutnya bersifat menindas. Beliau berpendapat bahwa kesetaraan gender tidak dapat tercapai jika terdapatnya ketidaksetaraan ekonomi yang berakar pada sistem kapitalis dan pekerjaan perempuan, baik di rumah maupun di ruang publik, tidak dihargai serta diberi kompensasi yang setara.

Dalam teori sosialis feminis, sering kali ada fokus pada peran perempuan sebagai pengasuh dan kerja mereka direndahkan dalam masyarakat kapitalis, seperti perawatan dan pengasuhan anak. Hal ini sering kali merupakan tugas berdasarkan gender yang dibebankan kepada perempuan, sehingga dapat menyebabkan situasi di mana perempuan diharapkan untuk mengambil alih sebagian besar tanggung jawab pengasuhan anak, sementara tidak diberi kompensasi yang adil atas pekerjaan mereka (Silvia Federici, 1974).

Beberapa tujuan utama feminisme sosialis sebagaimana diutarakan oleh Silvia Federici meliputi:

- 1) Dukungan Pengasuhan Anak untuk Mencapai Kesetaraan Gender : Beliau juga berpendapat bahwa pengakuan dan kompensasi atas pekerjaan rumah tangga, khususnya yang dilakukan oleh perempuan, sebagai langkah mendasar menuju kesetaraan ekonomi. Hubungannya dengan kebijakan *Womenomics*, kebijakan ini mendorong inisiasi untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja yang berupaya untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Jepang. Tetapi, sering kali dukungan terhadap pengasuhan anak pada perempuan karir di Jepang tidak terlalu memadai dan sering diabaikan dalam sistem kapitalis. Federici akan mengkritik bahwa kebijakan semacam ini tidak membebaskan perempuan, tetapi justru menambah beban mereka dalam sistem yang tetap tidak adil secara gender.
- 2) Mendukung Hak Pekerjaan : Dalam bukunya "*Wages Against Housework*", Federici berpendapat bahwa perempuan harus memiliki akses yang sama terhadap pekerjaan dan sumber daya ekonomi agar kesetaraan gender dapat tercapai.
- 3) Meningkatkan Representasi Politik : Dalam bukunya "*The Sexual Revolution on the Streets*", Federici menyoroti perlunya perempuan untuk memiliki representasi dalam proses pengambilan keputusan politik (Silvia Federici, 2004).

Dalam konteks ini, korelasi antara feminis sosialis dengan implementasi kebijakan *Womenomics* adalah kedua hal tersebut memiliki kesamaan dalam mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan Perempuan. Dengan menerapkan teori feminisme sosialis untuk penelitian ini, peneliti akan mengeksplorasi bagaimana struktur kapitalis bersinggungan dengan norma-norma patriarki yang melanggengkan ketidaksetaraan gender. Selain itu, menganalisis kebijakan *Womenomics* di Jepang melalui lensa feminis sosialis juga akan membantu memperdalam pemahaman tentang akar penyebab ketidaksetaraan gender di Jepang, serta membantu mengidentifikasi solusi yang lebih komprehensif dan efektif terhadap masalah sistemik ini.

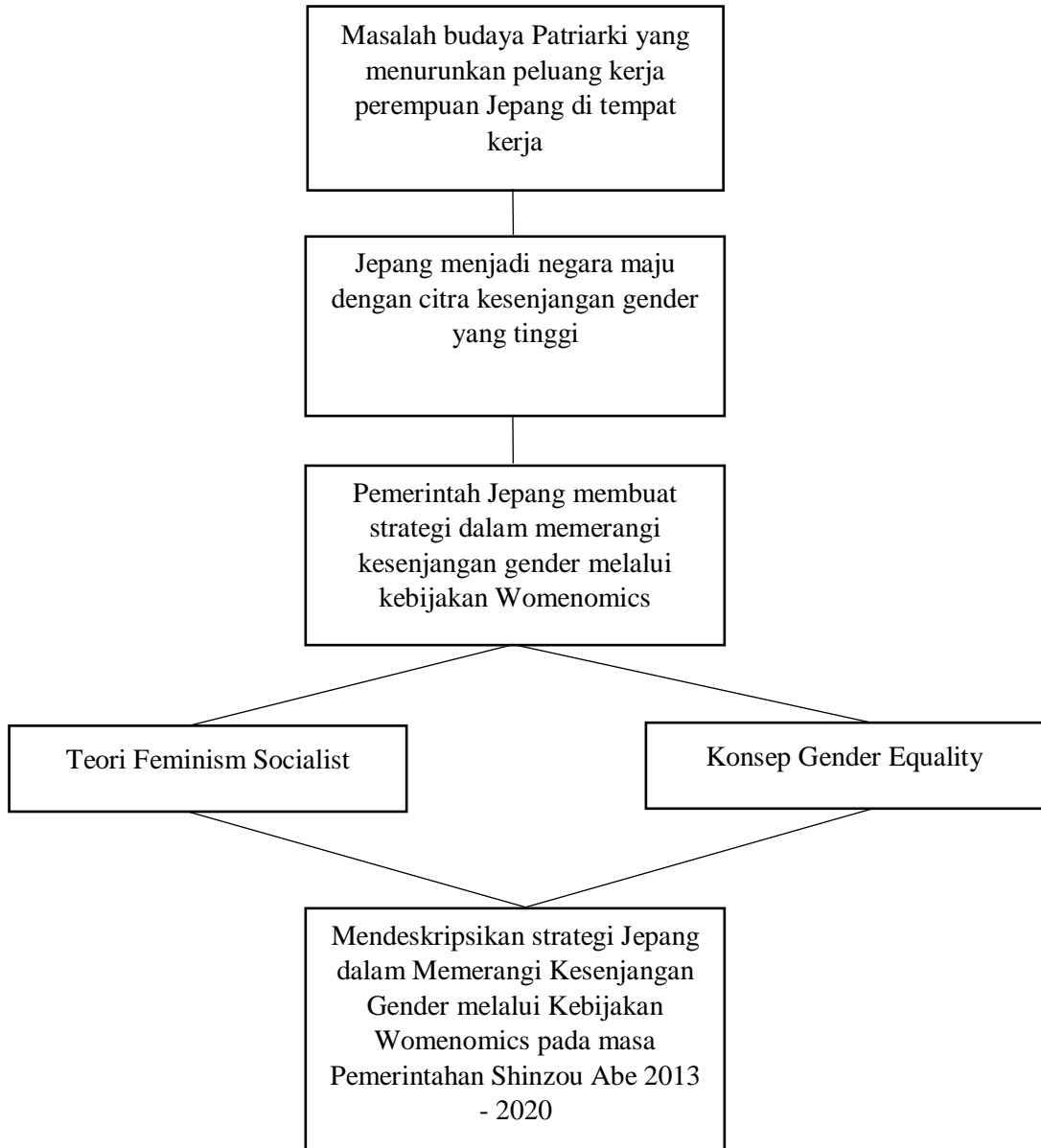
## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan rancangan atau cara berpikir yang menjelaskan hubungan antar variabel atau suatu masalah yang disusun dari berbagai konsep atau teori yang diuraikan untuk dianalisis sehingga dapat dirumuskan menjadi hipotesis. Pada penelitian ini, penulis mengaitkan masalah kesenjangan gender dan diskriminasi terhadap perempuan Jepang dengan berbagai faktor yang berakar pada budaya patriarki, sosial, dan kelembagaan. Penulis membahas mengenai upaya *Shinzo Abe* dalam meningkatkan kesetaraan gender melalui kebijakan *Womenomics* yang bertujuan untuk mendukung angkatan kerja perempuan di berbagai sektor khususnya dalam bidang ekonomi dan politik, meningkatkan partisipasi perempuan di tempat kerja, mengurangi ketidakadilan perlakuan berbasis gender, serta mendorong pertumbuhan ekonomi Jepang melalui reformasi dengan memanfaatkan pekerja laki – laki dan juga perempuan.

Penelitian ini memanfaatkan teori Feminisme Sosialis dalam guna mengamati pelaksanaan kebijakan *Womenomics* di Jepang pada transformasi institusional menuju peningkatan kesetaraan gender dan partisipasi perempuan di berbagai bidang. Teori ini juga mengacu pada landasan konseptual seperti *Gender Equality* untuk mendukung argumen yang disampaikan oleh teori yang digunakan.



Adapun kerangka pikir yang berisikan variabel mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pemikiran Penelitian**

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini dianalisis menggunakan metode penelitian kualitatif yang di mana data ini digunakan bersifat deskriptif yang berisi informasi dari data yang kredibel. Menurut *Creswell*, Penelitian kualitatif adalah metode menggali dan memahami makna individu atau kelompok yang terkait dengan masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian melibatkan masalah dan prosedur yang muncul, biasanya data yang dikumpulkan dilingkungan peserta, dan analisis data induktif dari topik khusus hingga umum. Laporan tertulis akhir memiliki struktur yang fleksibel. Mereka yang terlibat dalam bentuk penyelidikan ini mendukung cara memandang penelitian yang menghormati gaya induktif (Creswell, 2014).

Data deskriptif ini diuraikan dengan memaparkan data yang telah diperoleh dengan seteliti mungkin dan bertujuan untuk menjelaskan fenomena tersebut melalui pengumpulan data yang mendalam. Penelitian ini tidak mengutamakan jumlah populasi, tetapi data yang dikumpulkan secara mendalam dan dapat menjelaskan fenomena yang diteliti, maka temuan yang peneliti kerjakan tidak diperoleh dari prosedur statistik atau bentuk perhitungan lain. Data kualitatif ini dikelompokkan menjadi 3 jenis, yaitu data yang diperoleh dari *Interview*, data yang diperoleh dari observasi dan data yang diperoleh dari dokumen yang nantinya akan dinarasikan. Pada penelitian ini digunakan data kualitatif jenis ketiga yaitu data yang diperoleh dari dokumen, jurnal, artikel dan lain - lain yang berhubungan dengan judul dan data yang diperoleh akan dinarasikan. Penelitian menjelaskan

fenomena atau masalah gender yang terjadi di Jepang, kemudian menggunakan konsep serta teori yang terkait untuk menganalisis mengapa masalah tersebut terjadi. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti akan menganalisis mengenai strategi Jepang dalam memerangi kesenjangan gender melalui kebijakan *Womenomics*.

### 3.2 Fokus Penelitian

Dalam menentukan fokus penelitian penulis, untuk menghindari ruang lingkup luas yang akan mencakup terlalu banyak aspek, penulis memanfaatkan fokus penelitian untuk menentukan batas-batas ruang lingkup dan memperjelas subjek. penelitian ini membahas bagaimana strategi Perdana Menteri “*Shinzo Abe*” dalam mempromosikan kesetaraan gender pada masyarakat Jepang melalui kebijakan *Womenomic*, khususnya di bidang ekonomi dan politik. Penelitian ini memfokuskan strategi kebijakan *Womenomics* yang dibuat pada tahun 2013 sampai dengan 2020, dengan aspek – aspek strategi Jepang dalam mencapainya kesetaraan gender seperti mendukung pengasuhan anak untuk mencapai kesetaraan gender, mendukung hak pekerjaan perempuan di tempat kerja, serta meningkatkan akses peluang kesetaraan upah dan jabatan kerja antara laki-laki dan perempuan.

Dalam konteks ini, penulis akan mengawali pembahasan bagaimana situasi kesenjangan gender yang dapat mempengaruhi keadilan perempuan di Jepang. Setelah itu, dilanjutkan dengan upaya – upaya *Shinzo Abe* untuk membantu mendorong masyarakat Jepang agar mendapatkan akses yang sama dalam mengejar karier dengan teori Feminisme Sosialis yang menggunakan analisis kelas dan gender. Kemudian, menganalisis mengenai keterlibatan pemerintah Jepang dalam memerangi kesenjangan gender, yang nantinya penelitian ini akan mendeskripsikan mengenai strategi pemerintah Jepang dalam memerangi kesenjangan gender melalui kebijakan *Womenomics* pada masa pemerintahan *Shinzo Abe* 2013 – 2020

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian, terdapat beberapa metode yang digunakan para peneliti untuk mengumpulkan informasi dalam mengolah data, metode ini terbagi dalam dua kategori, yaitu data primer dan sekunder (Douglas, 2015). Perbedaan terpenting adalah bahwa data primer adalah faktual dan asli, sedangkan data sekunder hanyalah analisis dan interpretasi dari data primer. Sementara data primer dikumpulkan dengan tujuan untuk mendapatkan solusi atas masalah yang dihadapi, data sekunder dikumpulkan untuk tujuan lain. Perbedaan mendasar antara data primer dan sekunder adalah istilah data primer mengacu pada data yang pertama kali berasal dari peneliti sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada yang dikumpulkan oleh lembaga dan organisasi sebelumnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder, karena peneliti mengambil data yang sudah ada dan berasal dari berbagai sumber seperti instansi pemerintah, lembaga penelitian, penelitian terdahulu, laporan organisasi atau bentuk pengumpulan data lainnya. Selain jenis pengumpulan data, dalam penelitian terdapat teknik dalam menyatukan data – data yang dikutip pada penelitian ini, Adapun dua metode untuk mengumpulkan data penulis, yaitu:

1. Studi Literatur

Studi literatur adalah penelitian kepustakaan yang merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau sumber yang berkaitan dengan suatu topik yang disajikan dalam penelitian. Penelitian literatur dapat diperoleh dari berbagai sumber, jurnal, buku literatur, internet dan perpustakaan. Meskipun kajian - kajian sastra tidak harus turun ke lapangan dan menemui narasumber, data yang diperlukan untuk penelitian dapat diperoleh dari data laporan Hasil data yang diperoleh dari situs web resmi Perserikatan Bangsa-Bangsa, Forum Ekonomi Dunia, *World Bank*, *Gender Equality Bureau Cabinet Office*, *Statista Research Department*, *The Mainichi* dan situs resmi yang dikelola oleh pemerintah Jepang seperti *Government of Japan*. Studi Literatur tidak hanya merupakan langkah awal dalam menyusun desain penelitian, tetapi juga menggunakan sumber pustaka untuk memperoleh data penelitian. Saat melakukan penelitian

kepuustakaan, peneliti menemukan literatur, Informasi mengenai strategi kesetaraan gender Jepang dapat ditemukan di situs resmi *World Bank*, *Consulate General of Japan*, *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*, *World Economic Forum (WEF)*, *Global Gender Gap Report (GGG)*, *United Nation (UN)*, *Gender Equality Bureau Cabinet Office*, *Statista Research Department*, *The Mainichi* dan situs resmi yang dikelola oleh pemerintah Jepang seperti *Government of Japan*. Peneliti menggunakan situs web ini sebagai sumber utama penelitian ini untuk memenuhi validitas dan kepercayaan data. Setelah itu, peneliti menyaring dan mempersempit dokumen - dokumen tersebut ke dalam beberapa kategori agar lebih fokus dan spesifik, kemudian peneliti mengkategorikan dokumen-dokumen yang relevan untuk mendukung proses analisis data.

## 2. Metode Dokumentasi

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan data nyata yang bersifat dokumentasi, data yang dimaksudkan dapat berupa informasi atau artikel resmi dari pemerintahan, laporan, data perusahaan, proposal, dan dokumen resmi lainnya. Dokumentasi pada penelitian ini adalah data yang dikumpulkan dari berbagai sumber seperti, dokumen resmi dari situs web resmi *World Bank*, *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*, *Consulate General of Japan*, *World Economic Forum (WEF)*, *Global Gender Gap Report (GGG)*, *United Nation (UN)*, *Gender Equality Bureau Cabinet Office*, *Statista Research Department*, *The Mainichi*, *Government of Japan* dan juga data lain yang diperoleh melalui dokumen seperti laporan yang dianggap relevan dengan penelitian terkait.

### 3.4 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian merupakan proses bertahap yang diawali dengan identifikasi persoalan atau permasalahan yang akan diteliti. Analisis data dapat dilakukan secara simultan melalui proses pengumpulan data, interpretasi data, dan penulisan narasi lainnya. Dalam penelitian kualitatif, analisis data digunakan untuk mengolah satu per satu data yang telah dikumpulkan dan dicatat sebelumnya.

Selama proses pengumpulan data, peneliti melakukan analisis untuk dapat mengatur struktur data di akhir penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memulai untuk mengidentifikasi masalah yang setelahnya peneliti membaca jurnal atau bacaan lainnya untuk melakukan *literature review* yang dapat membantu memberikan data akurat terhadap topik penelitian terkait. Setelah itu, peneliti memulai mereduksi data yang diperoleh dari laporan resmi pemerintah Jepang, dokumen WEF atau sumber online lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Kemudian, peneliti menyeleksi dan mempersempit data agar lebih fokus secara spesifik dalam mendukung proses analisis data. Pada tahap penyajian data, peneliti akan menyajikan data yang telah direduksi kemudian menganalisis data. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan konsep kesetaraan gender dan teori feminis sosialis. Pada tahap akhir, peneliti akan menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah direduksi. Oleh karena itu, peneliti berharap pertanyaan penelitian ini dapat terpecahkan. Kesimpulannya, peneliti memulai analisis data dari identifikasi masalah hingga pelaporan akhir yang dilakukan secara bertahap dan sistematis (Creswell, 2014).

### 3.5 Teknik Analisis Data

Proses dalam menganalisis data yang dilaksanakan pada penelitian ini menggunakan beberapa langkah yang dijelaskan oleh *Creswell* (2014), yaitu:

1. Pengolahan dan persiapan data (*Organize and prepare the data for analysis*)  
Sebelum mengerjakan penelitian ini, peneliti memilih sumber tertulis yang kredibel untuk dikategorikan sebagai data yang ingin digunakan pada penelitian nantinya, penulis akan mencatat seluruh data yang ditemukan dari dokumen-dokumen yang telah dikumpulkan kemudian memilah dan menyusun data-data yang diperlukan sesuai dengan tema yang dipilih. data yang dipilih harus berhubungan dengan topik mengenai kesenjangan gender dan kebijakan *Womenomics* di Jepang.
2. Membaca data secara keseluruhan (*Reading all the data*)  
Pada tahap ini, peneliti menganalisis data yang telah dikumpulkan sebelumnya, termasuk mengidentifikasi gagasan utama yang disampaikan oleh data yang

telah didapatkan. Selain itu, peneliti meninjau data untuk menilai kredibilitas topik berdasarkan sumber bacaan yang diidentifikasi. Setelah itu, peneliti perlu menjelaskan makna untuk mendapatkan hasil analisis, yang meliputi pembahasan subyek-subyek yang saling berhubungan yang sudah diklasifikasikan menjadi data deskriptif.

3. Analisis data (*Analyze the data*)

Analisis data dengan mengelompokkan data deskriptif ke dalam kategori yang sama. Pengelompokan data ini dapat dilakukan secara manual dan digunakan untuk menghasilkan deskripsi informasi dan data keseluruhan untuk dianalisis. Pada langkah ini, peneliti mereduksi data atau mengatur data yang dikumpulkan dengan mengategorikan informasi tersebut, proses meneliti data tersebut diperoleh dari laporan, *World Bank*, *Consulate General of Japan*, *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*, *World Economic Forum (WEF)*, *Global Gender Gap Report (GGG)*, *United Nation (UN)*, *Gender Equality Bureau Cabinet Office*, *Statista Research Department*, *The Mainichi*, *Government of Japan* dan berbagai sumber daring lainnya.

4. Penerapan proses data (*Apply the data process*)

Proses ini dimulai dengan menyalin dan mengklasifikasikan data mentah ke dalam segmen yang dapat dikelola. Peneliti kemudian menerapkan pengkodean awal yang terfokus untuk mengidentifikasi konsep-konsep penting, yang kemudian digabungkan ke dalam tema yang lebih luas. Tahap ini juga mencakup merangkum sejumlah besar informasi, menghilangkan data yang tidak relevan, dan menggunakan penulisan data untuk memperjelas wawasan analitis. Dengan ini, peneliti mendeskripsikan seluruh informasi mengenai konteks, tema, dan aktor yang dianalisis, yang kemudian menjelaskan bagaimana deskripsi dan tema ini akan disajikan kembali dalam bentuk laporan naratif atau kualitatif untuk memberikan hasil analisis. Peneliti menyajikan data yang telah direduksi kemudian dianalisis dengan menggunakan konsep kesetaraan gender dan teori feminisme sosialis. Selain itu, peneliti perlu memvalidasi hasil melalui pemeriksaan sumber data dari berbagai sumber membantu memastikan keakuratan dan kepercayaan analisis.

5. Interpretasi hasil penelitian (*Interpretation of the results*)

Interpretasi data merupakan tahapan yang dilakukan untuk mengkorelasikan hubungan antara berbagai variabel penelitian menggunakan hipotesis penelitian. Pada langkah ini, peneliti akan mengambil kesimpulan berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis, sehingga peneliti berharap pertanyaan penelitian ini dapat terjawab.



## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan ini, strategi Jepang untuk mencapai kesetaraan gender pada era pemerintah *Shinzo Abe* melalui kebijakan *Womenomics* adalah menetapkan target mendukung pengasuhan anak untuk mencapai kesetaraan gender, mendukung hak perempuan di tempat kerja, serta meningkatkan akses peluang kesetaraan upah dan jabatan kerja antara laki-laki dan perempuan. Pada mengimplementasi strategi ini, pemerintah memerlukan target untuk meningkatkan representasi perempuan pada angkatan kerja, mengadakan pembatasan *over-work* antara laki - laki dan perempuan, mempromosikan *work-life balance*, melibatkan perempuan pada pembuatan kebijakan seperti pada aspek politik, meningkatkan partisipasi dalam mengurus anak, serta menerapkan cuti kerja untuk mengurus anak.

Dalam mendukung pengasuhan anak dalam memperjuangkan keseimbangan gender dalam angkatan kerja *Labor* melalui kebijakan *Womenomics*, Jepang berusaha keras untuk mengeluarkan kebijakan serta peraturan - peraturan baru agar memudahkan akses perempuan karier yang hamil atau mempunyai anak. Pada penelitian ini, disebutkan bahwa partisipasi perempuan pekerja sampai tahun 2020 sudah mencapai 47,6%, ini menunjukkan bahwa *Womenomics* dari *Shinzo Abe* berhasil mencapai target 30%.

Namun kebijakan *Womenomics* di aspek menyetarakan hak perempuan di tempat kerja dalam bidang ekonomi dan politik ini tidak terlalu berdampak. pemerintah Jepang gagal mencapai 30% perempuan dalam posisi manajemen atau eksekutif pada tahun 2020. Hal ini disebabkan masih banyaknya perusahaan Jepang yang melakukan praktik yang melanggar kesetaraan gender. Selain itu, perempuan

juga tidak menunjukkan partisipasi signifikan dalam posisi politik. Pada tahun 2014, 2015, dan 2016, hanya anggota *Sangiin (House of Councillors)* yang mengalami peningkatan partisipasi, sedangkan partisipasi pada jabatan politik lainnya justru menurun. Pada tahun 2020, tingkat partisipasi politik perempuan Jepang hanya sekitar 9,89%. Hal ini tidak sejalan dengan target pemerintah Jepang yang menargetkan 30% partisipasi perempuan dalam politik di seluruh wilayah.

Pada strategi pemerintah dalam meningkatkan akses peluang kesetaraan upah dan jabatan kerja antara laki-laki dan perempuan, Jepang berinisiatif memperbaiki reformasi yang dilakukan di tengah kritik berulang kali dari para pemimpin bisnis Jepang, yang mengungkapkan bahwa sistem ketenagakerjaan Jepang sangat kaku dan merupakan hambatan besar bagi kinerja perekonomian Jepang. Dalam hal reformasi gaya kerja, pemerintah terus melakukan perubahan untuk memperpendek jam kerja panjang di Jepang sekaligus meningkatkan upaya untuk menghilangkan ketimpangan dan kesenjangan upah yang tidak adil. Tetapi, beberapa inisiatif ini sampai tahun tujuan target *Womenomics* tidak berjalan dengan lancar. Para pekerja masih banyak yang bekerja secara lembur dan perempuan masih dipekerjakan secara tidak setara, dan juga jumlah kenaikan angka posisi manajerial atau kepemimpinan yang sedikit dibandingkan dengan pekerja biasa berpengaruh kepada upah pekerja perempuan yang sedikit, sehingga program ini masih belum utuh dan tidak sesuai dengan capaian kebijakan *Womenomics*.

## 5.2 Saran

Melalui penelitian ini, peneliti memberikan rekomendasi kepada para pembahas hubungan internasional. Rekomendasi-rekomendasi tersebut antara lain:

- a. Untuk peneliti hubungan internasional selanjutnya diharapkan berkontribusi dalam menggali informasi dan pemahaman yang lebih rinci dan spesifik mengenai strategi – strategi kebijakan *Womenomics* dalam memerangi kesenjangan gender di Jepang. Oleh karena itu, temuan yang lebih rinci dan spesifik dapat meningkatkan kualitas penelitian serta dapat bermanfaat bagi banyak peneliti dan pihak tertentu, terutama bagi para sarjana dan praktisi studi gender.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akimoto, D. (2021, June). *Can Japan Fix the Gender Gap in Its Politics?*. The Diplomat.
- Ann Tickner dan Laura Sjoberg (2013). *Feminism in International Relations Theories: Discipline and Diversity*. Oxford: Oxford University Pres, hal. 205-222
- Annisa, N. (2024). *Perkembangan Womenomics Di Jepang Dalam Menyelesaikan Permasalahan Kesenjangan Ekonomi Berbasis Gender 2012-2020*.
- Annisa, N., & Sari, A. U. (2024). *Perkembangan Womenomics di Jepang dalam Menyelesaikan Permasalahan Kesenjangan Ekonomi Berbasis Gender Tahun 2012-2020*. Pena Wimaya, 4(1).  
<https://doi.org/10.31315/jpw.v4i1.11709>
- Arifin, M. (2021). *Injustice Continuity: Gender Inequality in Japan in the 21st Century*. HUMANISMA Journal of Gender Studies.
- Asai, Y. (2012). *Parental leave reforms and the employment of new mothers: Quasi-experimental evidence from Japan*. *Labour Economics*, 36, 72–83.  
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.02.007>
- Asia Pacific Foundation of Canada. (2017). *Will Women Help Solve Japan's Economic Problems?*. hal. 1-3.
- Avcu, & Syzdykova. (2023). *Asean and japan as an example of strong regional cooperation in east and southeast asia*. *Bolgesel Arastirmalar Dergisi*, 7(2), 0–1.
- Boggs, Squire. (2016). *Breaking the Million Yen Barrier in Japan*. Squire Patton Boggs. Link: <https://www.employmentlawworldview.com/breaking-the-million-yen-barrier-in-japan/>
- Bozonelos, D. (2022). *COMPARATIVE GOVERNMENT AND POLITICS: Introduction to Comparative Government and Politics*
- Brasor, P. (2017, February). *Premium Friday is not about taking a holiday*. The Japan Times.

- Bua, & Windiani. (2023). *Pengaruh Idiosinkratik Shinzo Abe Terhadap Gender Mainstreaming Dalam Implementasi Womenomics*. *Journal of International Relations*, 9(1), 138–154. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jihiWebsite:http://www.fisip.undip.ac.id>
- Cabinet Office, Government of Japan. (2019). *Womenomics: The Japanese government's strategy for achieving gender equality and women's empowerment*.
- Chanlett-Avery, E. Nelson, R. (2014). *Womenomics in Japan: In Brief*. Congressional Research Service. Link: <https://sgp.fas.org/crs/row/R43668.pdf>.
- Creswell. (2014). *Research design Qualitative, Quantitative and Mixed methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dalton, E. (2017). *Womenomics, 'Equality' and Abe's Neo-liberal Strategy to Make Japanese Women Shine*. Institute of Social Sciences at the University of Tokyo.
- Dehars, R. A. P. (2023). *Matahara dan Patahara: Tantangan Hak Cuti Mengurus Anak Dalam Budaya Korporasi Jepang*. *Izumi*, 12(2), 183–192. <https://doi.org/10.14710/izumi.12.2.183-192>
- Dharma, N. Y. (2022). *Womenomics and Japan's Domestic Politics: The Transformation of Women Roles in the Shinzo Abe Administration*.
- Dharma, N. Y., Simanjuntak, T. R., & Hergianasari, P. (2023). *Womenomics and Japan's Domestic Politics: The Transformation of Women Roles in the Shinzo Abe Administration*. *JISPO Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 12(2), 219–243. <https://doi.org/10.15575/jispo.v12i2.21177>
- Douglas, M. (2015). *Sources of data*. Link: [https://www.researchgate.net/publication/320010397\\_Primary\\_Sources\\_of\\_Data\\_and\\_Secondary\\_Sources\\_of\\_Data](https://www.researchgate.net/publication/320010397_Primary_Sources_of_Data_and_Secondary_Sources_of_Data).
- East Asia Forum. (2022, June). *Japan's stubborn gender inequality problem*. East Asia Forum.
- Elysia, J. (2023). *Gender Inclusivity as a Grow Strategy in Japan*.
- Federici, S. (2004). *The Sexual Revolution on the Streets*. Autonomedia
- Federici, S. (1974). *Wages Against Housework*. Autonomedia

- Forum, W. E. (2018). *Women are More Productive than Men, According to New Research*. *Weforum*. <https://www.weforum.org/agenda/2018/10/women-are-more-productive-than-men-at-work-these-days/>
- Fujimoto, M. (2018). *Corporate In-house Education and Training and Career Formation in Japan (Part I): In-house Skills Development*. *Japan Labor Issues*, 2(10).
- Gayatri. (2017). *Mencari Jejak Feminisme dalam Marx*. 1–30.
- Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2015). *Gender Equality Policy in Japan*.
- Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2016). *Towards Accepting Diverse Work Styles and Lifestyles*.
- Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2018). *Policy and Decision-making*.
- Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2020). *Work-life Balance*.
- Gonçalves, E., Saldanha, C. T., & da Silva, A. S. (2023). *Life-cycle productivity and gender differences in academic research: evidence from a Brazilian public university*. *Nova Economia*, 33(3), 541–568. <https://doi.org/10.1590/0103-6351/7741>
- Government of Japan. (2017). *Utilizing the Act to Promote Women's Participation to Accelerate and Expand the Advancement of Women*.
- Grabowiecki, J. (2019). *Abenomics: from the "Great Stagnation" to the "Three-Arrows Strategy"*. *International Journal of Management and Economics*, 55(3), 201–211. <https://doi.org/10.2478/ijme-2019-0018>
- H, Wood. (2019). *Gender inequality: The problem of harmful, patriarchal, traditional and cultural gender practices in the church*. Department of Philosophy, Practical and Systematic Theology, University of South Africa, Pretoria, South Africa
- Hara, H. (2022). *The Gender Wage Gap in Japan – the Glass Ceiling Phenomenon*
- Haryoko, S. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, Prosedur Analisis)*. 410
- Hasanuma, L. (2017). *Political Targets: Womenomics as an Economic and Foreign Relations Strategy*. Center for Asian Studies, [https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/hasunuma\\_political\\_targets\\_womenomics\\_2017.pdf](https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/hasunuma_political_targets_womenomics_2017.pdf).
- Hidayatovna, & Kizi. (2024). *Japan's Role and Position in the Global Capital Market*. *Journal of Digital Investigation*, 02(5), 77–83.

- Inoue, M., Nishikitani, M., & Tsurugano, S. (2016). *Female non-regular workers in Japan: their current status and health*. *Industrial Health*, 54(6), 521–527. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2016-0105>
- Iskandar, B. A. (2021). *Towards sustainable society: Womenomics and women employment in Japan*. IOP Conf. Ser.: Earth Environment.
- Jiji. (2024). *Japan passes law on flexible work for parents with young children*. *The Japan Times*. <https://www.japantimes.co.jp/news/2024/05/24/japan/child-care-leave-law/>
- Karo, M. T., Hikmatullah, I., Puteri, D. M., Aulia, N. Q., & Shafira, N. S. (2021). *Fenomena Shoushika: Analisis Kebijakan Pemerintah Jepang Pada Era Kepemimpinan Shinzo Abe*. *Jurnal Transborders*, 4(2), 96–110.
- Katsuki, & Keiichi. (2016). *Financing of Early Childhood Care and Education in Japan*. *ASR: Chiang Mai University Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 169–195. <https://doi.org/10.12982/cmujasr.2016.0010>
- Kikuchi, H., Odagiri, Y., Nakanishi, Y., Shimomitsu, T., Theorell, T., & Inoue, S. (2020). *Association of overtime work hours with various stress responses in 59,021 Japanese workers: Retrospective cross-sectional study*. *PLoS ONE*, 15(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229506>
- Kiyoko, I. (2023). *Examining Japan 's Labor Standards Inspection Administration and Its Challenge from the Perspective of the Inspection Offices*. *Japan Labor Issues*, 7(43), 17–33.
- Kojima, S., North, S., & Weathers, C. (2017). *Abe Shinzō's Campaign to Reform the Japanese Way of Work*. *The Asia-Pacific Journal Japan Focus*, 15(23), 1–17.
- Kuntz, Masako. (2008). *Sharing of Housework and Childcare in Contemporary Japan*. United Nations, Division for the advancement of Women.
- Library of Congress. (2014). *Japan: Support for Raising Children of the Next Generation*. *Library of Congress*. <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2014-06-24/japan-support-for-raising-children-of-the-next-generation/>
- Lombardo, E., & Karlsen, R. (2014). *Feminist Institutionalism: A Framework for Gendering Political Analysis*. Presented at the 23rd World Congress of Political Science.
- Lynn, Rapley. (2007). *Understanding development : theory and practice in the third world*. Rienner Publishers, Hal. 265

- Mackay, F., Kenny, M., & Chappell, L. (2010). *New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?*. *International Political Science Review*, Vol. 31. Hal. 573–588.
- Masaru Okubo. (2023). *How Japan Is Bridging The Gender Gap*. ESGCLARITY
- Maume, J. (1999). *Glass ceilings and glass escalators: Occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions*.
- McCurry, J. (2016). *Death from overwork: Japan's "karoshi" culture blamed for young man's heart failure*. *The Guardian*.
- Michelson. (2020). *Japan is Training Men to Be "Childcare Hunks" to Make Better Husbands and Curb the Country's Soaring Divorce Rate*. *Business Insider*. [https://www.businessinsider.com/japan-ikumen-project-seeks-to-give-men-crash-course-fatherhood-2020-9#:~:text=The Japanese government launched the,translates to "childcare hunk."](https://www.businessinsider.com/japan-ikumen-project-seeks-to-give-men-crash-course-fatherhood-2020-9#:~:text=The Japanese government launched the,translates to )
- Ministry of Foreign Affairs of Japan. (2020). *Gender Equity and Women's Empowerment Japan's Action*.
- Ministry of Health, Labor, and Welfare (MHLW), Government of Japan. (2020). *Gender pay gap*. Retrieved from Ministry of Health, Labor, and Welfare (MHLW)
- Ministry of Health Labour and Welfare (MHLW). (2021). *Overview of the Results of the 2020 Basic Survey on Wage Structure*.
- Moldicz. (2019). *Analyses of Recent Economic and Social Trends in Japan and Their Effects on Hungary*. Budapest Business School.
- Nagano, S. Eweje, G. (2021). *Corporate Social Responsibility and Gender Equality in Japan*.
- Nagasaki, K., & Kobayashi, H. (2023). *The effects of resident work hours on well-being, performance, and education: A review from a Japanese perspective*. *Journal of General and Family Medicine*, 24(6), 323–331. <https://doi.org/10.1002/jgf2.649>
- NHK. (2024). *Bank of Japan ends negative interest rate policy, shifts from unconventional monetary policy*. NHK. <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20240319/k10014395131000.html>
- Nippon. (2023). *Japan Slips to 125th Place in 2023 Gender Gap Ranking*. [https://www-nippon-com.translate.google/en/japan-data/h01713/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=jw&\\_x\\_tr\\_hl=jv&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://www-nippon-com.translate.google/en/japan-data/h01713/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=jw&_x_tr_hl=jv&_x_tr_pto=sc)

- Nippon. (2023). *Japan Slips to 125th Place in 2023 Gender Gap Ranking*. [https://www-nippon-com.translate.google.com/translate/en/japan-data/h01713/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=jw&\\_x\\_tr\\_hl=jv&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://www-nippon-com.translate.google.com/translate/en/japan-data/h01713/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=jw&_x_tr_hl=jv&_x_tr_pto=sc)
- Nofrelia, E. (2022). *Isu Kesenjangan Gender Pasca Abenomics: Perkembangan Jumlah Pekerja Perempuan Jepang 2013-2020*. Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, Bengkulu.
- Okamuro, H., & Nishimura, J. (2020). *What shapes local innovation policies? Empirical evidence from Japanese cities*. *Administrative Sciences*, 10(1), 1–22. <https://doi.org/10.3390/admsci10010011>
- Ono, H. (2018). *Why Do the Japanese Work Long Hours?*. *Sociological Perspectives on Long Working Hours in Japan*. *Japan Labor Issues*, 2(5), 35–49.
- Qian, M. (2016). *Women's Leadership and Corporate Performance*.
- Qian, M. (2016). *Women's Leadership and Corporate Performance*. *ADB Economics Working Paper Series*.
- R, Rothman. (2005). *Inequality and stratification : race, class, and gender*. Prentice Hall, (2005), Hal, 278
- R, Sari. (2020). *Tantangan Ryou Sai Kenbo dalam Menyeimbangkan Pekerjaan*. Universitas Darma Persada, Jakarta.
- Ritzer, & Goodman. (2004). *Modern Sociological Theory*. Prenada Media.
- Rizki Maharani. (2021). *Mengenal Feminisme Sosialis*. *Lembaga Pengembangan Dan Konsultasi Nasional*. <https://ilmu.lpkn.id/2021/02/01/mengenal-feminisme-sosialis/>
- Saputra, A. (2016). *Womenomics Sebagai Mekanisme Peningkatan Peran Perempuan Di Jepang: Studi Kasus Kebijakan Pro-Gender Di Era Pemerintahan Shinzou Abe Periode Ke-2*. Program Studi Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sebelas Maret.
- Sasaki, & Tanaka. (2024). *Japan's New Overtime Limits Eyed with Trepidation; Labor Shortages Threaten Medical Services, Cargo Transport*. *The Japan News*. <https://japannews.yomiuri.co.jp/business/economy/20240401-177826/>
- Sato, K. Hashimoto, Y. Owan, H. (2019). *Gender Differences in Career*.
- Satoh, N. Yamazaki, M. Lane, D. (2018). *Womenomics in Japan*. *Harvard Business School*.



- Schein, V. (1973). *The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics*
- Schieder, C. S. (2014). *Womenomics vs. Women: Neoliberal Cooptation of Feminism in Japan*. School of Political science and Economics, Meiji University, Japan.
- Subekti, S. A., Anggraini, Y., & Daniah, R. (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), 64–79. <https://doi.org/10.54144/ijis.v2i2.37>
- The Mainichi. (2017). *PM Abe shifts to prioritizing fiscal reconstruction over economic growth*. *The Mainichi*.
- Umeda, M. (2019). *The Liberal Democratic Party: Its adaptability and predominance in Japanese politics for 60 years*. *Asian Journal of Comparative Politics*, 4(1), 8–22. <https://doi.org/10.1177/2057891118783270>
- UN News. (2013). *Japanese leader advocates 'womenomics' in address to UN General Assembly*. Link: <https://news.un.org/en/story/2013/09/450912>
- United Nations. (2009). *Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women*. Japan". Hal. 5.
- Miller V. (2002). *Different Kinds of Feminism*. [https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/Different-Kinds-of-Feminism.pdf?file=1&force=.](https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/Different-Kinds-of-Feminism.pdf?file=1&force=)
- Virgianita, A. Setiawaty, D. (2019). *Implications of Womenomics on the Relationship between Female and Male Workers in the Professional and Social Environment: A Preliminar Study*. University of Indonesia, Indonesia. Link: <https://eudl.eu/pdf/10.4108/eai.24-10-2018.2289659>.
- Walby, Sylvia. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Basil Blackwell Ltd., 108 Cowley Road, Oxford.
- World Economic Forum. (2013). “*Global gender gap report 2013 insight report*”.
- World Economic Forum. (2020). “*Global gender gap report 2020 insight report*”.
- World Economic Forum. (2020). “*Global gender gap report 2020 insight report*”.
- World Economic Forum. (2021). “*Global gender gap report 2021 insight report*”.
- Wright, O. Baxter, J. (2000). *The Glass Ceiling Hypothesis: a comparative study of United States, Sweden and Australia*.

- Yamaguchi, S. (2017). *Family Policies and Female Employment in Japan*. Japanese Economic Review, 68(3), 305–322. <https://doi.org/10.1111/jere.12136>
- Yamane, K. (2010). *Gender Issues In Japan*. Pakistan Journal of Gender Studies, 3(1), 23–32. <https://doi.org/10.46568/pjgs.v3i1.366>
- Yoon, D. (2018). *The Abe Administration's Growth Strategy: Policy Idea, Institutional Change, and State- Driven Policy Governance*. Seoul Journal of Japanese Studies, 4(1), 65–101.
- Yoshino, N., & Taghizadeh-Hesary, F. (2014). *An Analysis of Challenges Faced by Japan's Economy and Abenomics*. Japanese Political Economy, 40(3–4), 37–62. <https://doi.org/10.1080/2329194X.2014.998591>
- Yoshino, N., & Vollmer, U. (2014). *The sovereign debt crisis: why Greece, but not Japan?*. Asia Europe Journal, 12(3), 325–344. <https://doi.org/10.1007/s10308-014-0387-5>
- Zhang, T. T., Cai, X. Y., Shi, X. H., Zhu, W., & Shan, S. N. (2023). *The Effect of Family Fertility Support Policies on Fertility, Their Contribution, and Policy Pathways to Fertility Improvement in OECD Countries*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph20064790>