

Kebijakan Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace terhadap Pemberdayaan Perempuan di Jepang

by Rahmah Daniah

Submission date: 21-Jan-2022 03:23PM (UTC+0700)

Submission ID: 1745305397

File name: 1-ArticleRahmah.pdf (447.51K)

Word count: 7997

Character count: 49403

Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* terhadap Pemberdayaan Perempuan di Jepang

Salshabila Anggrahini Subekti¹, Yayuk Anggraini², Rahmah Daniyah³

¹Program Studi Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman (Surel: anggrahinisalshabila@gmail.com)

²Program Studi Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, Pusat Penelitian Kesetaraan Gender dan Perlindungan Anak LP2M Universitas Mulawarman (Surel: yayukanggraini@unmul.ac.id)

³Program Studi Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Submitted: 06 Juni 2021; accepted: 20 November 2021

ABSTRACT

The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace policy is a women's empowerment policy carried out by the Japanese government to absorb female workers in society who hold patriarchal cultural values and have a man-oriented work culture (Man-oriented). This raises the question of how the Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace can empower Japanese women to absorb the working force in industrial sector. Using the Political System Theory, the author analyzes that Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace aimed private industrial sector to make action plan based on Japanese government guidelines to increase more women as workers in Japanese cooperation based on the influence of patriarchal and working culture in Japan.

Keywords: *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace, Women's Empowerment, Japan*

ABSTRAK

Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* merupakan kebijakan pemberdayaan perempuan yang dilakukan oleh pemerintah Jepang untuk menyerap tenaga kerja perempuan dalam masyarakat yang memegang nilai budaya patriarki dan memiliki budaya kerja yang berorientasi pada laki-laki (*Man-oriented*). Hal ini menimbulkan pertanyaan bagaimana kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* dapat memberdayakan perempuan Jepang untuk menyerap tenaga kerja di sektor industri. Dalam penelitian ini menggunakan teori Sistem Politik dimana penulis menganalisis bahwa kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* menargetkan sektor industri swasta untuk membuat perencanaan berdasarkan pedoman yang diberikan oleh pemerintah Jepang untuk

meningkatkan jumlah perempuan di perusahaan-perusahaan swasta Jepang dengan melihat lingkungan budaya patriarki dan budaya kerja di Jepang.

Kata Kunci: Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*, Pemberdayaan Perempuan, Jepang

PENDAHULUAN

Gender adalah istilah yang mengacu pada peran dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan dalam ruang lingkup keluarga, masyarakat dan budaya (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2003). Peran-peran yang telah terbagi ini termanifestasikan dalam bentuk karakteristik, sikap dan perilaku berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Manifestasi dari karakteristik perilaku yang didasarkan pada jenis kelamin ini membentuk sebuah budaya dimana terdapat satu pihak yang memiliki kekuasaan untuk menentukan nilai-nilai moral dan aturan di dalam masyarakat dan menjadi budaya karena dilakukan secara turun-temurun.

Pada umumnya, budaya ini dapat dicirikan menjadi dua jenis yaitu budaya matriarki dan budaya patriarki. Budaya matriarki adalah sistem sosial dimana perempuan memegang kekuasaan utama dalam kepemimpinan, menentukan nilai dan moral serta menetapkan aturan yang berlaku di satu kelompok masyarakat. Saat ini, masih terdapat beberapa kelompok masyarakat di dunia yang masih menganut budaya matriarki yaitu suku Minangkabau di Indonesia, suku Mosuo di China, suku Bribri di Costa Rica, suku Umoja di Kenya, suku Akan di Ghana dan suku Khasi di India (Madaus, 2019).

Sementara, budaya patriarki merupakan kontradiksi dari budaya matriarki dimana laki-laki menjadi pihak yang memegang kekuasaan utama dalam kepemimpinan, nilai, moral dan aturan yang

berlaku di masyarakat. Budaya patriarki cukup banyak ditemukan di dalam kelompok masyarakat di dunia khususnya negara-negara di benua Asia, salah satunya adalah Jepang.

Di Jepang, masyarakatnya memiliki sistem budaya patriarki dimana laki-laki menjadi pemegang kekuasaan utama dalam ruang lingkup keluarga sebagai kepala keluarga maupun ruang lingkup publik sebagai kelompok mayoritas yang berpartisipasi di ruang publik termasuk, politik dan ekonomi. Sedangkan perempuan di dalam budaya patriarki di Jepang, diharapkan untuk tidak ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, diminta untuk selalu memperhatikan penampilan pribadi dan kebersihan rumah, diminta untuk menjamu tamu, dan menjadi anak perempuan yang tidak menolak permintaan orang tua. Oleh karena adanya ekspektasi tersebut, perempuan memiliki hambatan untuk berpartisipasi secara aktif di ruang publik.

Ekspektasi yang diharapkan oleh kelompok masyarakat terhadap perempuan di Jepang menyebabkan muncul gerakan-gerakan untuk memiliki hak dan kesempatan yang sama di Jepang seperti yang terjadi pada tahun 1878 dimana perempuan Jepang menuntut agar diberi hak pilih pada otoritas kekaisaran Jepang (Molony, 2018). Gerakan perempuan yang terjadi di Jepang semakin aktif di Jepang baik secara domestik dan internasional, dimana kelompok perempuan di Jepang ikut berpartisipasi dalam pertemuan konvensi perempuan internasional pertama internasional yaitu *United Nations World Conference of Women* tahun 1975 di Meksiko dalam pembahasan mengenai kesetaraan hak untuk perempuan. Konvensi ini kemudian menghasilkan *Convention on The Elimination*

Against Women (CEDAW) tahun 1979, melalui *Commission of Status Women* sebagai dasar dari perlindungan hak-hak perempuan di dunia (United Nations Women, 2020). Keterlibatan gerakan perempuan Jepang dalam *United Nations World Conference of Women* tahun 1975 mendorong pemerintah Jepang untuk meratifikasi CEDAW di tahun 1985 (United Nations Human Rights).

CEDAW adalah konvensi internasional yang bertujuan untuk melindungi hak-hak perempuan di dunia. CEDAW mewajibkan negara anggota untuk mengambil langkah dalam penghapusan diskriminasi terhadap perempuan di semua bidang termasuk kesetaraan dalam status hukum, partisipasi politik, pekerjaan, pendidikan, kesehatan dan keluarga (Congressional Research Service, 2015). CEDAW memiliki legalitas yang mengikat dimana diatur dalam artikel 38 *Statute of International Court of Justice* (ICJ). Oleh karena itu, negara-negara anggota yang telah meratifikasi konvensi internasional termasuk CEDAW berkewajiban untuk mematuhi aturan dengan; memastikan bahwa implementasi dalam hukum dan kebijakan di negaranya dilaksanakan sesuai tujuan dari konvensi, memenuhi, melindungi, dan menghormati hak asasi perempuan.

Akibat hukum dari kontribusi kelompok perempuan-perempuan di Jepang dalam pembentukan konvensi CEDAW adalah ratifikasi konvensi tersebut yang dilakukan oleh pemerintah Jepang yang kemudian dikeluarkannya kebijakan kebijakan *Equal Employment Opportunity Law* (EEOL) tahun 1986 (European Parliament, 2017). Kebijakan EEOL menjadi kebijakan pertama pemerintah Jepang yang bertujuan untuk melarang diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja. Namun, perempuan di Jepang masih memiliki stereotip yang melekat pada dirinya dimana perempuan diharapkan oleh kelompok masyarakat disekitarnya untuk memenuhi kewajiban mulianya menjadi istri dan ibu,

yang merupakan peran paling dihormati dan ideal untuk perempuan.

Dampak dari stereotip ini tidak hanya terjadi di dalam ruang lingkup keluarga dan masyarakat tetapi mempengaruhi pandangan institusi terhadap partisipasi perempuan di ruang publik. Dalam praktiknya pasca dikeluarkannya kebijakan EEOL, menciptakan sebuah sistem sosial di dalam lingkungan pekerjaan dimana terjadi pembagian sistem perekrutan tenaga kerja berdasarkan gender yaitu *two-track system* di perusahaan Jepang dan menjadi salah satu diskriminasi yang dihadapi oleh perempuan di lingkungan pekerjaan. Selain terciptanya *two-track system*, budaya jam kerja di Jepang yang memiliki karakteristik yang panjang menyebabkan perempuan sulit mempertahankan pekerjaan sekaligus memenuhi kewajibannya sebagai seorang ibu rumah tangga.

Oleh karena itu, sebanyak 70-80% perempuan pada usia 25-29 tahun akan berhenti bekerja untuk fokus menjalankan kewajibannya dalam rumah tangga dan akan kembali bekerja 10 tahun kemudian yaitu dimana 60-70% perempuan usia 35-39 tahun akan kembali bekerja namun dengan pekerjaan paruh waktu/non-karir (*Ippan-shoku*) (Matsui et.al, 2014).

Sementara, Jepang mengalami penurunan jumlah populasi penduduk dimana tercatat pada tahun 2001 populasi penduduk Jepang usia 15-64 tahun sebanyak 67,9% dan terus menurun menjadi 63,5% di tahun 2012 (World Bank). Penurunan jumlah populasi penduduk menyebabkan terjadinya penurunan dari jumlah tenaga kerja di Jepang. Tercatat pada tahun 2001, terdapat 67.140.000 tenaga kerja aktif usia 15-64 tahun dan menurun hingga 65.639.000 tenaga kerja aktif di tahun 2012 (World Bank). Sementara, tenaga kerja dibutuhkan sebagai salah satu faktor penggerak ekonomi untuk Jepang yang telah mengalami penurunan dari tahun 2001 dimana GDP Jepang berada di angka 0,16% dan terus menurun hingga menjadi -0,03% di tahun 2012.

Maka, dibawah masa pemerintahan Perdana Menteri Shinzo Abe mengeluarkan

⁴ Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in The Workplace* pada tahun 2016 sebagai salah satu kebijakan strategi ekonomi yang disebut *abonomics*.

Abonomics terdiri dari tiga fokus program yaitu; kebijakan moneter, kebijakan fiskal, dan kebijakan reformasi struktural. *Womenomics* menjadi salah satu kebijakan dari fokus strategis reformasi struktural. *Womenomics* diadopsi oleh pemerintah Jepang dari hasil penelitian Kathy Matsui sebagai upaya untuk menyerap jumlah tenaga kerja Jepang melalui pemberdayaan perempuan dengan tujuan menambah jumlah angkatan kerja.

Agar kebijakan *womenomics* berhasil, pemerintah Jepang menetapkan tiga indikator sebagai target keberhasilannya dalam skala besar, yaitu; peningkatan perwakilan perempuan sebanyak 30% pada posisi kepemimpinan tahun 2020, peningkatan persentase angkatan kerja perempuan usia 25-44 tahun dari 68% pada tahun 2012 menjadi 73% pada tahun 2020, dan peningkatan persentase perempuan yang kembali bekerja dari 38% pada tahun 2010 menjadi 55% pada tahun 2020 (Matsui et.al, 2014). Indikator keberhasilan ini juga akan digunakan pada kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* sebagai ukuran untuk melihat derajat perubahan pada sektor industri swasta.

Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* adalah kebijakan yang mempromosikan partisipasi dan pemberdayaan perempuan di lingkungan pekerjaan. Kebijakan ini juga berfungsi untuk menyerap pengawasan pemerintah terhadap perusahaan Jepang melalui transparansi data. Oleh karena itu, melalui kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* pemerintah dengan mendorong perusahaan-perusahaan swasta di Jepang untuk dapat berkontribusi melalui regulasi kebijakan perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang ramah untuk perempuan. Bagi perusahaan yang berhasil menerapkan kebijakan ini akan diberi

penghargaan berupa sertifikat yaitu sertifikat *eruboshi*.

Secara umum, kebijakan *womenomics* menjadi upaya positif yang dilakukan oleh pemerintah Jepang untuk mendorong pemberdayaan perempuan yang kemudian menghasilkan kebijakan lainnya yaitu kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* dengan mendorong sektor industri swasta Jepang untuk ikut meningkatkan partisipasi perempuan. Namun, budaya patriarki yang berlaku dan masih di terapkan di Jepang dengan budaya kerja di Jepang yang tidak ramah untuk perempuan dapat menjadi penghambat dari implementasi kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*.

TINJAUAN LITERATUR

Dalam tinjauan literatur ini, terdapat beberapa tulisan terdahulu yang memiliki persamaan dalam fokus penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dan dapat menjadi bahan pertimbangan yang relevan dalam proses penulisan. Penulis berusaha meninjau penelitian terdahulu yang memiliki fokus penelitian yang sama yaitu mengenai kebijakan *Womenomics*. Penelitian yang digunakan dalam tinjauan literatur ini adalah penelitian yang ditulis oleh Andrian Saputra yang berjudul "Womenomics sebagai Mekanisme Peningkatan Peran Perempuan di Jepang: Studi Kasus Kebijakan Pro-Gender di Era Pemerintahan Shinzo Abe Periode Ke-2"

Setelah meninjau tulisan ilmiah dari Andrian Saputra mengenai *Womenomics* sebagai Mekanisme Peningkatan Peran Perempuan di Jepang: Studi Kasus Kebijakan Pro-Gender di Era Pemerintahan Shinzo Abe Periode Ke-2, tulisan ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana proses dari implementasi kebijakan *womenomics* dengan melihat derajat perubahan peningkatan partisipasi perempuan di bidang ekonomi sebelum dan sesudah implementasi kebijakan *womenomics*.

Andrian Saputra menuliskan bahwa implementasi kebijakan *womenomics* memiliki alur komunikasi horizontal dan

vertikal dalam hubungan *top-bottom stakeholders* dalam penyampaian informasi yang dilakukan di berbagai forum, termasuk biro Kesetaraan Gender Jepang (*Gender Equality Bureau*). Di dalam kebijakan *womenomics* mewajibkan setiap instansi pemerintah dan merekomendasikan perusahaan-perusahaan di Jepang untuk menerapkan kebijakan *womenomics*. Adapun respon yang dikeluarkan oleh asosiasi perusahaan di Jepang yaitu *Keidanren* yang membuat deklarasi mengenai inisiatif mereka untuk merekrut lebih banyak tenaga kerja perempuan yang ditulis dalam *Declaration on Action by a Group of Male Leaders Who Will Create a Society in Which Women Shine*.

Andrian Saputra kemudian memaparkan hasil penelitiannya dimana kebijakan *womenomics* berhasil menyerap jumlah tenaga kerja Jepang lebih dari 2 juta tenaga kerja dengan perbandingan sebelum kebijakan *womenomics* hanya sekitar 1 juta tenaga kerja, memberikan kontribusi terhadap peningkatan GDP Jepang sebanyak 4,6% di tahun 2015 dengan perbandingan di tahun 2009 dimana GDP Jepang hanya mencapai 0,15%, dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan GDP per kapita yang mencapai US\$ 37.595 di tahun 2015.

Berdasarkan tinjauan literatur ini, penulis menempatkan diri untuk menyempurnakan tulisan yang telah Andrian Saputra lakukan. Bagi penulis, tulisan Andrian Saputra secara umum telah menjelaskan bagaimana kebijakan *womenomics* diimplementasikan oleh pemerintah Jepang, namun melihat bagaimana pengaruh budaya kerja di Jepang terhadap kurangnya partisipasi perempuan di lingkungan pekerjaan, maka tulisan Andrian Saputra masih bisa dikembangkan dengan menjelaskan bagaimana perkembangan partisipasi perempuan di ruang publik. Penulis berargumen apabila Andrian Saputra lebih menjelaskan bagaimana kondisi perempuan di Jepang sebelum dan sesudah kebijakan *womenomics* serta menjelaskan lebih banyak bagaimana budaya kerja di Jepang dapat mempengaruhi banyaknya perempuan yang berpartisipasi di lingkungan pekerjaan, maka

tulisan Andrian Saputra akan menjadi semakin sempurna.

METODE RISET

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian secara kualitatif digunakan untuk menjelaskan fenomena secara terstruktur dari kumpulan fakta dan kejadian terkait penelitian secara keseluruhan dan membentuk analisa untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang kemudian diolah dalam penelitian secara deskriptif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer yang dihimpun melalui sumber pemerintah Jepang yaitu naskah kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* dan sumber website database untuk program *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*. Sedangkan, data sekunder yang dihimpun melalui sumber-sumber yang diolah melalui studi kepustakaan (*Library research*).

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Implementasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* di Jepang

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) memiliki legitimasi yang dapat digunakan untuk mempengaruhi negara anggota termasuk Jepang pasca ratifikasi CEDAW di tahun 1989. CEDAW mengatur definisi mengenai konsep diskriminasi terhadap perempuan pada pasal 1, yaitu: setiap perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas jenis kelamin yang memiliki efek atau tujuan merusak atau menghapuskan pengakuan, penikmatan, atau penggunaan hak asasi manusia, terlepas dari status pernikahan, atas dasar kesetaraan laki-laki dan perempuan, tentang hak asasi manusia dan kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil dan lainnya. Pasal dijadikan acuan oleh negara-negara anggota dalam membuat kebijakan domestik.

Pasal-pasal tersebut yang menyangkut perihal sifat dan ruang lingkup kewajiban negara, membuat bentuk-bentuk diskriminasi tertentu dalam hukum dan kebijakan oleh negara untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan, dan perihal prosedural dan administratif.

CEDAW sebagai konvensi internasional memiliki legalitas yang mengikat sebagaimana dapat dijelaskan melalui interpretasi dari *Vienna Convention on the Law of Treaties* (VCLT) tahun 1969. Berdasarkan artikel 31 dari konvensi VCLT, menyatakan bahwa interpretasi dari perjanjian internasional harus dilakukan sebagaimana perjanjian tersebut tertulis dan harus berkorelasi terhadap kesimpulan perjanjian serta diterima oleh negara anggota (Satto-Nilson, 2019)

Sumber hukum lainnya yaitu artikel 38 *Statue of International Court of Justice* (ICJ) menjelaskan legalitas keterikatan pada konvensi internasional yaitu; konvensi internasional baik secara general atau khusus menetapkan aturan secara tegas yang diakui oleh negara-negara anggota, kebiasaan internasional dapat menjadi bukti praktik umum yang dapat diterima secara hukum, prinsip umum hukum diakui oleh negara-negara anggota.

Oleh karena itu, Jepang sebagai salah satu negara yang meratifikasi CEDAW wajib memastikan bahwa implementasi dalam hukum dan kebijakan di negaranya harus terlaksana sesuai untuk mencapai tujuan dari konvensi internasional tersebut. Pemerintah Jepang juga wajib untuk memenuhi, melindungi, dan menghormati hak asasi perempuan dan bertanggung jawab atas tindakannya sendiri untuk menghapus diskriminasi yang dilakukan oleh baik pihak individu dan organisasi swasta, menangani permasalahan tersebut di semua tingkatan dan semua bidang termasuk ruang lingkup keluarga, publik dan negara serta mengirim laporan kepada *Committee on the Elimination of Discrimination Against Women* setidaknya setiap empat tahun sekali.

Pemerintah Jepang mengakui legalitas sebuah perjanjian internasional memiliki

keterikatan secara hukum di dalam hukum domestik Jepang yang tertera dalam pasal 98 ayat 2. Oleh sebab itu, secara praktik apabila sebuah konvensi atau perjanjian internasional bertentangan dengan konstitusi Jepang maka dalam penerimaan secara yudisial, konvensi atau perjanjian internasional tidak dapat dianggap sebagai sumber hukum pelanggaran. Meskipun begitu, perjanjian internasional dapat menjadi sumber dari kebijakan pemerintah (Satto-Nilson, 2019).

Sejak Jepang meratifikasi konvensi CEDAW, Jepang telah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang terkait perlindungan hak-hak dan pelarangan diskriminasi terhadap perempuan, yaitu; *Equal Employment Opportunity Law* tahun 1972, *Child Care and Family Care Leave Act* tahun 1991, *Basic Act for Gender Equality Society* tahun 1999, *The Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children* tahun 2003 (Satto-Nilson, 2019).

Stereotip Perempuan di Budaya Patriarki dalam Masyarakat Jepang

Masyarakat di Jepang merupakan salah satu dari sebagian masyarakat di dunia yang masih menganut budaya patriarki dimana laki-laki yang memiliki kekuasaan utama untuk menentukan nilai, norma dan aturan di masyarakat.

Perempuan di Jepang memiliki stereotip dimana menjadi seorang istri dan ibu merupakan peran yang paling dihormati dan ideal untuk perempuan (Villa, 2019). Hal ini dapat dicontohkan melalui fenomena dimana orang tua di Jepang memiliki harapan anak perempuan mereka akan melahirkan seorang anak yang akan meneruskan keturunan. Selain memenuhi ekspektasi dari orang tua, perempuan juga memiliki peran untuk merawat keluarga suami untuk menjalankan perannya sebagai menantu yang baik. Oleh karena itu, menjadi kebiasaan umum perempuan akan berhenti bekerja dan menjadi seorang ibu rumah tangga untuk memiliki

anak dan mengurus keperluan rumah tanggaketurunan keluarga dan menjalani kehidupan pernikahan yang harmonis.

Rata-rata perempuan di Jepang memiliki fase kehidupan dimana mereka akan berhenti bekerja pada usia 25-29 tahun dan akan kembali bekerja pada usia 35-39 tahun setelah memenuhi kewajibannya untuk mengurus anak hingga dapat ditinggal oleh ibunya. Fase kehidupan perempuan tersebut menjadi kebiasaan umum di masyarakat Jepang dimana perempuan akan memenuhi kewajibannya sebagai perempuan dan memenuhi ekspektasi yang dibebankan kepada mereka sebagai seorang ibu rumah tangga. Akibatnya adalah akan terdapat kesenjangan dalam masa kerja yang berdampak pada tenaga kerja laki-laki cenderung akan lebih diutamakan untuk diberikan kesempatan bekerja, mendapatkan promosi dan mendapatkan keuntungan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Sementara, perempuan juga harus memenuhi kebutuhan ekonomi di era modern untuk keberlangsungan hidup. Di Jepang, rata-rata biaya hidup per bulan mencapai 280.000 yen - 300.000 yen atau sekitar Rp35.500.000,00 - Rp38.000.000,00 di tahun 2012 (Internations, 2020). Sementara gaji minimum di Jepang hanya sekitar 128.000 yen atau Rp16.200.000,00 per bulan di tahun 2012 (Country Economy, 2020). Hal inilah mengapa perempuan di Jepang memiliki dorongan untuk aktif berpartisipasi di ruang publik.

Perempuan di Lingkungan Pekerjaan Jepang

Dalam lingkungan pekerjaan, perempuan juga mendapatkan perlindungan hukum. Dalam UU Ketenagakerjaan Jepang (*Labor Standards Act*) tahun 1947, melarang adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin di lingkungan pekerjaan pada pasal 4

dan mengizinkan perempuan untuk mengambil cuti hamil bagi perempuan hamil diatas 6 bulan apabila perempuan tersebut meminta, tidak diperbolehkan untuk mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang hamil 8 bulan, melarang perempuan untuk bekerja di luar jam kerja, mengizinkan perempuan untuk mengambil cuti anak yang berada dibawah umur 1 tahun, dan mengizinkan perempuan untuk mengambil cuti ketika masa menstruasi bagi perempuan yang tertera pada pasal 64-68 (Government of Japan, 1947).

Namun, perempuan masih mengalami diskriminasi khususnya pada diskriminasi kehamilan atau dikenal di Jepang sebagai *Matahara*. Sebanyak 26,3% perempuan mengaku pernah mengalami diskriminasi kehamilan saat bekerja dan 27,3% dilaporkan mengetahui seseorang yang pernah mengalami diskriminasi kehamilan (Bielski, 2015). Oleh karena adanya diskriminasi di tempat kerja juga menjadi salah satu faktor perempuan memilih untuk keluar dari pekerjaan saat menikah atau setelah melahirkan pada usia rata-rata 25-29 tahun. Sebanyak 70% perempuan Jepang memilih untuk keluar dari pekerjaan setelah melahirkan anak pertama (McDonnell, 2013).

Selain itu, sistem pembagian perekrutan tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin membuat perempuan tidak memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki karena tuntutan sosial yang mengharuskan mereka untuk memenuhi kewajibannya sebagai ibu rumah tangga. Sehingga dalam *two-track system* adalah sistem yang membedakan antara jalur karir (*Sogo-shoku*) yang sebagian besar didominasi oleh pekerja laki-laki dan jalur non-karir (*Ippan-shoku*) yang sebagian besar didominasi oleh pekerja perempuan.

Sogo-shoku adalah jalur karir dimana tenaga kerja berpangkat tinggi dan

mendapatkan lebih banyak keuntungan berupa upah, pelatihan kerja, promosi dan lainnya. Sedangkan *ippan-shoku* adalah jalur non-karir dimana tenaga kerja berpangkat rendah dan mendapatkan sedikit keuntungan mulai dari upah, kurangnya pelatihan kerja, kesempatan kecil untuk mendapatkan promosi dan lainnya. Tenaga kerja yang berada di *ippan-shoku* di dominasi oleh perempuan dimana pekerjaan yang dilakukan memiliki tugas dan tanggung jawab yang beresiko rendah seperti mengatur file, membuat salinan, menyapa pelanggan dan menuangkan teh (Kobayashi, 2004). Banyaknya perempuan dalam jalur *ippan-shoku* membuat perempuan sulit untuk mendapatkan keamanan berupa keuntungan dari perusahaan.

Di tahun 2012, sebanyak 70,8% laki-laki terdaftar sebagai tenaga kerja penuh waktu di Jepang. Angka ini berbeda dengan persentase perempuan yang hanya sebanyak 48,2%. Sedangkan pada tahun yang sama, perempuan mendominasi di pekerjaan paruh waktu dengan perolehan data sebanyak 57,5% (Statistic Bureau of Japan, 2014) Angka ini juga berbeda dengan persentase laki-laki yang hanya sebanyak 22,1% (Statistic Bureau of Japan, 2012).

Sementara jika perempuan mendapatkan kesempatan dan memiliki pekerjaan di jalur *sogo-shoku*, mereka dihadapkan kembali dengan tekanan sosial lainnya untuk memenuhi peran dan tanggung jawab utama di rumah sebagai perempuan. Hal ini dikarenakan perempuan yang memiliki karir harus menerima kemungkinan bekerja di luar jam kerja dan di posisikan di berbagai tempat. Oleh karena itu, hal ini menjadi salah satu penyebab dimana hanya sedikit perempuan yang menempati posisi manajerial. Selama tahun 2003-2008, hanya 9% perempuan Jepang yang menempati posisi manajerial (Matsui, 2014)

Budaya jam kerja yang panjang juga

menghambat baik laki-laki maupun perempuan untuk menyeimbangkan waktu antara rumah dan pekerjaan. Meskipun jam kerja yang panjang juga memiliki efek pada laki-laki dan perempuan, namun perempuan lebih tidak diuntungkan karena mereka memiliki keharusan untuk mengurus keperluan rumah dan anak. Oleh karena itu, perempuan di Jepang lebih banyak mengambil pekerjaan paruh waktu dan sedikit perempuan yang mengambil pekerjaan berkarir.

Demografi dan Ekonomi Mendorong Jepang untuk Memberdayakan Perempuan

Permasalahan dalam hubungan demografis dan pertumbuhan ekonomi adalah efek jangka panjang dari penurunan populasi. Efek jangka panjang dimana pertumbuhan ekonomi memerlukan ketersediaan tenaga kerja dan konsumen dari generasi yang lahir saat ini. Diketahui populasi penduduk Jepang menurun dari tahun 2001 dimana populasi penduduk usia 15-64 tahun sebanyak 67,9% dan terus menurun menjadi 63,5% di tahun 2012.

Sementara, dengan adanya penurunan jumlah populasi juga menyebabkan terjadi penurunan jumlah angkatan kerja. Tenaga kerja di Jepang mengalami jumlah penurunan dari 67.140.000 di tahun 2001 menjadi 65.639.000 di tahun 2012 (World Bank). Jika populasi terus mengalami penurunan, Jepang diprediksi akan hanya memiliki populasi kurang dari 100.000.000 penduduk di tahun 2050 (Matsui, 2005). Dengan kata lain, Jepang akan lebih banyak memiliki penduduk tidak aktif bekerja dan memerlukan lebih banyak pengeluaran untuk bantuan kesehatan masyarakat dibanding penduduk aktif bekerja dan berkontribusi untuk produktivitas ekonomi negara dengan perbandingan 3 orang tidak aktif bekerja untuk setiap 2 orang aktif bekerja pada tahun 2050 (Matsui, 2005).

Sedangkan ekonomi Jepang telah mengalami stagnansi sejak krisis ekonomi di Jepang pada tahun 1997.

Gambar 1. Pertumbuhan Ekonomi Jepang Tahun 2001-2012



Sumber: Macrotrends

Urgensi ini mendorong pemerintah Jepang di era Perdana Menteri Shinzo Abe mengeluarkan kebijakan strategis ekonomi yang dikenal sebagai *Abenomics*. Tujuan dari kebijakan strategis ini untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi Jepang. Kebijakan *abenomics* memiliki tiga fokus komponen yaitu; kebijakan moneter, kebijakan fiskal dan kebijakan reformasi struktural (Government of Japan, 2020). Pertama, kebijakan moneter digunakan untuk meningkatkan inflasi hingga 2%. Kedua, kebijakan fiskal digunakan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi Jepang dalam jangka pendek. Terakhir, kebijakan reformasi digunakan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi Jepang jangka menengah yang dimana *womenomics* merupakan salah satu kebijakan dalam fokus reformasi.

Womenomics adalah sebuah konsep yang diciptakan oleh Kathy Matsui pada tahun 1999. Kathy Matsui adalah seorang peneliti dan penasihat kebijakan strategi ekonomi dari lembaga perusahaan *Goldman Sachs* Jepang dan juga menjabat sebagai wakil ketua dari *Goldman Sachs* Jepang. Dalam konsep *womenomics*, Kathy Matsui menjelaskan bahwa dengan memanfaatkan sumber daya

perempuan untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja maka dapat berpotensi meningkatkan GDP Jepang hingga 15% dan meningkatkan jumlah populasi penduduk. Fenomena dimana banyak perempuan yang memiliki potensi di Jepang yang berhenti bekerja pada usia muda untuk menikah atau memiliki anak mendasari terbentuknya konsep dari *womenomics*. Oleh karena itu, Perdana Menteri Shinzo Abe tertarik dengan penelitian Kathy Matsui dan memasukkannya menjadi salah satu kebijakan reformasi (Abe, 2013).

Program kebijakan *womenomics* terdiri dari lima kebijakan berbasis kesetaraan gender untuk mendukung keberhasilan *womenomics*, yaitu; *The Fourth Basic Plan*, *Equal Employment Opportunity Laws*, *Intensive Policy*, *Childcare and Family Care Leave Law*, dan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* dengan membuat indikator keberhasilan dari program kebijakan *womenomics* yaitu; meningkatkan perwakilan perempuan sebanyak 30% mengisi posisi kepemimpinan tahun 2020, meningkatkan persentase angkatan kerja perempuan antara usia 25-44 tahun dari 68% pada 2012 menjadi 73% pada tahun 2020, dan meningkatkan persentase perempuan yang kembali bekerja setelah memiliki anak pertama dari 38% pada 2010 menjadi 55% pasda 2020 (Matsui, 2014).

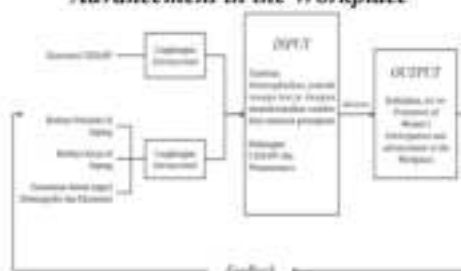
⁴ Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* adalah kebijakan tahun 2016 yang mendorong perusahaan untuk menganalisis data dan membuat rencana aksi sesuai dengan data yang telah dikumpulkan dan melaporkannya kepada publik.

Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace: Sebagai

Kebijakan Pemberdayaan Perempuan di Lingkungan Pekerjaan

Setelah menjelaskan bagaimana kondisi dari peran CEDAW dalam kebijakan pemberdayaan perempuan, budaya patriarki dan budaya kerja di Jepang, tulisan penelitian ini akan menganalisa bagaimana kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* dapat memberdayakan perempuan Jepang untuk menyerap jumlah tenaga kerja pada sektor industri.

Gambar 2. Sistem Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*



Pertama, di dalam penelitian ini, menempatkan CEDAW sebagai faktor dari lingkungan luar (*Extrasocietal*). Dampak yang diberikan oleh CEDAW memberi dorongan bagi pemerintah Jepang untuk membuat beberapa kebijakan terkait perlindungan dan pemberdayaan perempuan. Selain itu, pemerintah Jepang atas pernyataan Wakil Menteri Luar Negeri Jepang, Keiichi Katakami, pada Seventh and Eighth Periodic Reports tahun 2016 mengakui bahwa CEDAW adalah salah satu sumber kebijakan pemerintah untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dan mendorong upaya kesetaraan gender selama 30 tahun sejak Jepang meratifikasi CEDAW (Kementerian Luar Negeri Jepang, 2016).

Dengan menggunakan CEDAW sebagai factor dari lingkungan internasional, pemerintah Jepang dapat melakukan implementasi kebijakan *womenomics* untuk mendorong perempuan di Jepang untuk mendapatkan kesempatan kerja yang sama dengan laki-laki dalam memilih profesi

pekerjaan, mendapatkan promosi pekerjaan, mendapatkan keamanan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Kedua, dengan melihat dari pembahasan sebelumnya dimana di dalam budaya patriarki Jepang membentuk stereotip perempuan sebagai seorang ibu rumah tangga dan budaya kerja di Jepang dengan memiliki jam kerja yang panjang serta urgensi demografis dan ekonomi yang dialami oleh Jepang.

Diketahui terdapat sebanyak 126.920.000 populasi Jepang dengan jumlah angkatan kerja 66.730.000 jiwa di tahun 2016 (Statista). Tenaga kerja laki-laki lebih banyak dalam angkatan kerja dengan 37.810.000 jiwa, sedangkan tenaga kerja perempuan hanya berjumlah 28.920.000 jiwa di tahun 2016. Padahal jumlah populasi perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Populasi perempuan di Jepang tahun 2016 berjumlah 57.450.000 jiwa sementara populasi laki-laki berjumlah 53.660.000 jiwa. Akan tetapi, terdapat 28.500.000 perempuan tidak termasuk di angkatan kerja Jepang, sedangkan hanya 15.820.000 laki-laki yang tidak termasuk di angkatan kerja Jepang (Statistics Bureau of Japan, 2016).

Berdasarkan input yang diambil dari lingkungan *extrasocietal* dan lingkungan *intrasocietal*, didapat tuntutan/masukan dalam kebijakan *womenomics* yaitu bagaimana pemerintah Jepang meningkatkan jumlah tenaga kerja dengan menggunakan sumber daya manusianya yaitu perempuan di lingkungan pekerjaan sektor swasta melalui kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*. Dukungan didapatkan dari CEDAW sebagai salah satu dasar untuk pemberdayaan perempuan di dalam program kebijakan *womenomics* dan konsep *womenomics* dari hasil penelitian Kathy Matsui.

Dari hasil *output* didapatkan kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* yang terdiri dari 34 pasal. Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* menargetkan

pemerintah pusat, pemerintah daerah dan sektor swasta sebagai pelaksana kebijakan. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah diwajibkan untuk melakukan upaya untuk meningkatkan rasio tenaga kerja perempuan di sektor pemerintahan. Sedangkan untuk sektor swasta mewajibkan perusahaan besar (*Large enterprise*) yang memiliki lebih dari 300 karyawan dan memberikan saran kepada perusahaan kecil dan menengah (*Small-medium enterprise*) yang memiliki kurang dari 300 sesuai dengan ketentuan undang-undang dan revisi kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* tahun 2019.

Kebijakan ini memberikan regulasi berupa pemberian pedoman (*Guideline*) yang diberikan oleh pemerintah Jepang. Pedoman tersebut digunakan oleh perusahaan untuk menerapkan kebijakan perusahaan dalam meningkatkan jumlah tenaga kerja di perusahaan. Pada langkah pertama, perusahaan mengumpulkan dan menganalisis data mengenai isu-isu gender dan tenaga kerja, yaitu; jumlah tenaga kerja perempuan yang baru direkrut menjadi pekerja penuh waktu (*Full-time employees*), perbandingan rata-rata tenaga kerja perempuan dan laki-laki bekerja di perusahaan tersebut, jam tambahan pelayanan diluar jam kerja, jumlah tenaga kerja perempuan di posisi manajerial, dan data lain yang terkait. Langkah kedua, data tersebut digunakan untuk menganalisis keadaan guna meningkatkan partisipasi dan kemajuan perempuan di tempat kerja. Langkah terakhir, perusahaan wajib mengirimkan dan mengunggah hasil analisis dan aksi ke website publik untuk memenuhi transparansi dan memudahkan perempuan untuk menemukan pekerjaan di perusahaan yang ramah untuk perempuan dengan telah mendapatkan sertifikasi Eruboshi.

Sertifikat Eruboshi adalah sertifikat yang diberikan oleh Menteri Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan kepada perusahaan yang menerapkan kebijakan promosi partisipasi dan kemajuan perempuan di tempat kerja. Terdapat tiga tahap yang ditentukan dari kriteria jumlah pencapaian yaitu; Tahap Pertama, Tahap Kedua, dan

Tahap Ketiga. Bagi perusahaan yang mendapatkan sertifikat Eruboshi Tahap Ketiga yang memberikan hasil laporan dengan pencapaian yang luar biasa akan diberikan sertifikat Eruboshi Platinum. Perusahaan yang diakui dapat menggunakan sertifikasi ini pada komoditas bisnis perusahaan yaitu barang, barang untuk penyediaan jasa, iklan barang atau jasa atau dokumen yang digunakan untuk transaksi, atau komunikasi dan barang dan jasa lainnya.

4
Umpan Balik Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*

4 Pertama, kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* berhasil menarik 1.395 perusahaan di Jepang untuk menerapkan kebijakan ini dengan total perusahaan kecil-menengah berjumlah 261 dan total perusahaan besar berjumlah 1.134. Pada kategori perusahaan kecil-menengah (*Small-medium Enterprise*), industri di bidang penelitian akademik, pelayanan dan komunikasi adalah tiga industri yang paling banyak menerapkan kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*. Sedangkan pada kategori perusahaan besar (*Large Enterprise*), industri di bidang manufaktur, pelayanan dan komunikasi menjadi tiga industri yang paling banyak menerapkan kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*.

Gambar 3. Database Jenis Industri Perusahaan pada Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*

Industry Type	Small-Medium Enterprise	Large Enterprise
Manufacturing		
Service		
Research and Development		
Education		
Healthcare		
Information and Communication		
Construction		
Transportation and Logistics		
Finance and Insurance		
Real Estate		
Other		

Sumber: The Database on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace

Kedua, kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* berhasil memperoleh data pada area pemberdayaan perempuan yang merujuk pada lampiran 2 berupa hasil data dengan sampel acak dari masing-masing perusahaan yang mendapatkan sertifikasi Eruboshi tingkat I, II, dan III¹. Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* berhasil mendorong perusahaan swasta di Jepang untuk melakukan pemberdayaan perempuan dengan memperoleh hasil analisis data pada empat area, yaitu; persentase perekrutan calon tenaga kerja perempuan dalam pekerjaan tetap/reguler adalah 34%, persentase tenaga kerja perempuan di posisi manajerial adalah 32%, dan perbandingan rata-rata tenaga kerja perempuan dan laki-laki bekerja di perusahaan adalah 11 tahun untuk tenaga kerja laki-laki dan 9 tahun untuk tenaga kerja perempuan dengan jam kerja tambahan tidak lebih dari 45 jam per bulan.

Gambar 4. Data Laporan Perusahaan pada Kebijakan Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace

Sumber: The Database on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace

Ketiga, kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* juga berhasil memberikan kontribusi pada dua indikator keberhasilan dalam program kebijakan *womenomics*. Pemerintah Jepang berhasil melampaui target untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja perempuan usia 25-44 tahun dari 73% menjadi 80% pada tahun 2020 (Organization for Economic and Cooperation and Development, 2020). Pemerintah Jepang juga berhasil mencapai target yaitu meningkatkan perwakilan perempuan sebanyak 30% pada posisi kepemimpinan pada tahun 2020 dengan hasil data analisis dari kebijakan *Act on*

¹ Ministry of Health, Labor and Welfare, "The Database on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace," diakses pada 11

September, 2021, https://positive-ryosokitsu.mhlw.go.jp/positivedb/en_index.html,

4 *Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*. Meski pada indikator untuk meningkatkan perempuan kembali bekerja tidak mencapai target yaitu sebanyak 55%, namun pemerintah Jepang telah berhasil meningkatkannya hingga 53% pada tahun 2017 dari 38% pada tahun 2010 (Yazaki dan Gatayama, 2017).

Terakhir, kebijakan *womenomics* sebagai salah satu dari kebijakan program *abenomics* juga memiliki dampak pada pertumbuhan ekonomi Jepang. Dapat dilihat pada gambar 4.3 yang menunjukkan bahwa terjadi kenaikan pertumbuhan ekonomi Jepang diatas 0% selama tiga kali dalam kurun waktu tahun 2013-2020, dengan persentase 2% pada tahun 2013, 1,2% pada tahun 2015, dan 2,2% pada tahun 2018. Namun, penurunan pertumbuhan ekonomi jauh lebih banyak daripada kenaikan pertumbuhan ekonomi dimana terjadi penurunan pertumbuhan ekonomi dibawah 0% selama lima kali yaitu pada tahun 2014, 2016, 2018, 2019 dan 2020 (World Bank).

Hal ini disebabkan karena dua faktor yaitu terjadinya penurunan pertumbuhan upah selama 18 bulan terhitung dari bulan januari tahun 2019 hingga bulan desember tahun 2020 dan melemahnya pertumbuhan konsumsi dan investasi selama satu dekade terakhir (International Banker).

Womenomics membawa perubahan pada banyaknya perempuan di Jepang untuk mendapatkan bekerja. Namun, *womenomics* belum dapat mengubah perspektif masyarakat mengenai stereotip perempuan dari budaya patriarki dimana peran perempuan secara ideal adalah menjadi istri dan ibu rumah tangga. Masih terdapat penolakan dari laki-laki di Jepang terhadap ide dimana perempuan diberikan kesempatan untuk bekerja dan mendapatkan posisi manajerial. Laki-laki di Jepang masih menganggap bahwa peran perempuan di Jepang hanya sebagai ibu rumah tangga. Oleh karena itu, banyak perempuan di Jepang masih memilih pekerjaan paruh waktu dikarenakan lebih memiliki fleksibilitas yang dapat memberikan mereka waktu untuk mengurus rumah tangga sambil bekerja (Setiawaty dan Virgianita, 2019).

Womenomics juga belum dapat mengubah perspektif dari sebagian perusahaan di Jepang yang memiliki lebih banyak tenaga kerja tetap daripada tenaga kerja paruh waktu. Sebagian perusahaan di Jepang tidak setuju dengan ide dimana perempuan yang memiliki karir harus setara dengan laki-laki. Hal ini dipengaruhi oleh kebiasaan umum yang terdapat pada budaya kerja yang hierarkis dimana tenaga kerja perempuan hanya dianggap sebagai objek yang "dilihat" daripada melihat sumber daya yang memiliki potensi dan keunggulan yang dapat berkompetisi di lingkungan pekerjaan (Setiawaty dan Virgianita, 2019).

KESIMPULAN

Isu gender membahas bagaimana perbedaan peran perempuan dan laki-laki di masyarakat menyebabkan dominasi oleh laki-laki dan subordinasi pada perempuan. Di dalam budaya patriarki di Jepang, faktor keyakinan menciptakan penggambaran ideal dan pembentukan struktur hubungan antar manusia yang hierarkis. Selain itu, budaya kerja di Jepang memiliki karakteristik man-oriented yang menyebabkan perempuan sulit untuk mendapatkan kesempatan yang sama dengan laki-laki di lingkungan pekerjaan. Sementara Jepang membutuhkan sumber daya manusia ditengah permasalahan penurunan jumlah penduduk dan penurunan pertumbuhan ekonomi.

Oleh karena itu, pemerintah Jepang membuat kebijakan strategis *Abenomics* dimana program kebijakan *womenomics* juga merupakan bagian dari kebijakan *Abenomics* yang ditujukan untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja dengan mendorong pemberdayaan perempuan di lingkungan pekerjaan. Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* adalah kebijakan yang digunakan agar mendorong sektor swasta ikut berpartisipasi dengan membuat regulasi kebijakan dengan melakukan upaya

mendorong partisipasi perempuan di perusahaan sesuai dengan *guidelines* yang diberikan oleh pemerintah Jepang dan memberi laporan kepada Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang.

Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement* berhasil mendorong perusahaan swasta untuk merekrut lebih banyak tenaga kerja perempuan untuk pekerjaan tetap dan mendorong promosi pekerjaan perempuan. Pemerintah Jepang juga berhasil mencapai dua indikator yang berkaitan dengan perempuan pada tahun 2020 yaitu: meningkatkan jumlah tenaga perempuan usia 25-44 tahun, meningkatkan perwakilan perempuan pada posisi kepemimpinan dan hampir berhasil mencapai target untuk meningkatkan perempuan kembali bekerja pada tahun 2017. Secara keseluruhan, kebijakan *womenomics* berhasil mendorong pemberdayaan perempuan dengan terdapat peningkatan pada jumlah tenaga kerja perempuan dan berhasil meningkatkan jumlah tenaga kerja secara keseluruhan di Jepang. Namun, sebagai salah satu bagian dalam kebijakan *abenomics* pertumbuhan ekonomi Jepang mengalami fluktuasi dimana peningkatan pertumbuhan ekonomi tidak konsisten dalam jangka waktu tahun 2013-2020.

REFERENSI

Madaus, Sarah. "6 Patriarchal Societies That Have Been Thriving With Women at the Helm for Centuries" *Town and Country*. 2019. Diakses pada 15 September 2021. <https://www.townandcountrymag.com/society/tradition/g28565280/patriarchal-societies-list/>

United Nations of Women. "Short History of CEDAW Convention." UN Women, 2020.

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm>

United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization. "UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework." *Academia.edu*. Lega Bagayas, April 2003. [https://www.academia.edu/35308778/UNESCOs_Gender_Mainstreaming_Implementation_Framework#:~:text=UNESCO%E2%80%99s%20Gender%20Mainstreaming%20Implementation%20Framework#:~:text=UNESCO%E2%80%99s%20Gender%20Mainstreaming%20Implementation%20Framework%20Baseline%20definitions%20of,in%20our%20families%2C%20our%20societies%20and%20our%20cultures](https://www.academia.edu/35308778/UNESCOs_Gender_Mainstreaming_Implementation_Framework#:~:text=UNESCO%E2%80%99s%20Gender%20Mainstreaming%20Implementation%20Framework%20Baseline%20definitions%20of,in%20our%20families%2C%20our%20societies%20and%20our%20cultures)

Molony, Barbara. "Feminism in Japan." *Oxford Research Encyclopedia of Asian History*. 24 Jan. 2018; Accessed 10 Jan. 2022.

<https://oxfordre.com/asianhistory/view/10.1093/acrefore/9780190277727.001.0001/acrefore-9780190277727-e-194>

European Parliament "Japan: Women's Empowerment." *Japan: women's empowerment - Think Tank*. European Parliament, March 2, 2017. Diakses pada 11 September 2021.

https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI%282017%29599318.

World Bank. "Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15-64) (Modeled ILO Estimate) - Japan." *The World Bank*. Diakses pada 11 September 2021.

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTLFE.ZS?locations=JP>.

World Bank. "Labor Force Participation Rate, Total (% of Total Population Ages 15-64) (Modeled ILO Estimate) - Japan." *The World Bank*. Diakses pada 12

Matsui, Kathy et al. "Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk." *Goldman Sachs Japan*, 2014.

<https://www.goldmansachs.com/insights/pages/womenomics4.0.html>. Matsui, Kathy et al. "Womenomics 4.0: Time to Walk The Talk," *Goldman Sachs*, 2014.

INTERDEPENDENCE JOURNAL OF INTERNATIONAL STUDIES

Vol. 2 No. 2 Tahun 2021

- <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/macroeconomic-insights-folder/womenomics4-folder/womenomics4-time-to-walk-the-talk.pdf>
- Satto-Nilson, Maja. "Japan and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: Implementation and Enforcement Pertaining to Sex Discrimination in the Labour Market." Thesis, Digitala Vetenskapliga Arkivet, 2019.
- Macrotrends. "Japan Population Growth Rate 1950-2021" Diakses pada 5 November 2021. <https://www.macrotrends.net/countries/JPN/japan/population-growth-rate#:~:text=Japan%20%20Historical%20Population%20Growth%20Rate%20Data%20,%20%20-0.24%25%20%2068%20more%20rows%20>
- Villa, Luisa Fernanda. "Classic Patriarchal Values and Their Effects on Working Japanese Women," 14, 8 (2019): 60–75. <https://doi.org/10.17230/map.v8.i14.04>
- Kobayashi, Yoshie. *A Path Toward Gender Equality: State Feminism in Japan*. New York: Routledge, 2004.
- Setiawaty, Dewi Andika, and Asra Virgianita. "Implications of Womenomics on the Relationship between Female and Male Workers in the Professional and Social Environment: A Preliminary Study," (2019). <https://doi.org/10.4108/eai.24-10-2018.2289659>.
- Abe, Shinzo. "Shinzo Abe: Unleashing the Power of Womenomics" Wall Street Journal. 2013. Diakses pada 13 Oktober 2021. <https://www.wsj.com/articles/SB10001424052702303759604579091680931293404>
- Bielski, Madeleine. "Matahara: An Issue with a Larger Context". Diplomatic Courier. 2015. Diakses pada 25 Oktober 2021. <https://www.diplomaticcourier.com/post/s/matahara-an-issue-with-a-larger-context>
- Government of Japan. "Abenomics: For Future Growth, For Future Generations, and For a Future Japan." JapanGov. The Government of Japan, 2020. <https://www.japan.go.jp/abenomics/index.html>.
- Government of Japan. "Labor Standards Act .1947." <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2021/Labor%20Standards%20Act%20-%20www.cas.go.jp%20version.pdf>.
- Internations. "The Cost Living in Japan". 2020. Diakses pada 16 September 2021. <https://www.internations.org/go/moving-to-japan/living/the-cost-of-living-in-japan>
- International Banker. "Was Abenomics Successful in Achieving Its Aims?" International Banker, 20 Desember 2020. <https://internationalbanker.com/finance/was-abenomics-successful-in-achieving-its-aims/>.
- Matsui, Kathy et al. "Womenomics: Japan's Hidden Asset." Goldman Sachs Japan, 2005. <https://www.goldmansachs.com/insights/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-pdf.pdf>.
- Matsui, Kathy et al. "Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk." Goldman Sachs Japan, 2014. <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/womenomics4.0.html>. Matsui, Kathy et al. "Womenomics 4.0: Time to Walk The Talk," Goldman Sachs, 2014. <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/macroeconomic-insights-folder/womenomics4-folder/womenomics4-time-to-walk-the-talk.pdf>
- McDonell, Justin. "Japan Struggles with Women in the Workforce: Japan has one of the Largest Gender Gaps in the World. What Can It Do to Fix It?" The

INTERDEPENDENCE JOURNAL OF INTERNATIONAL STUDIES

Vol. 2 No. 2 Tahun 2021

- Diplomat. 2013. Diakses pada 21 November 2021.
- Ministry of Foreign Affairs of Japan. "Women's Empowerment and Gender Equality." MOFA. Diakses pada 11 September 2021.
https://www.mofa.go.jp/policy/human/conv_women/index.html.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development. "LFS by Age and Sex - Indicators." OECD.Stat, June 24, 2021.
https://stats.oecd.org/index.aspx?r=16881&errorCode=403&lastaction=login_submit#
- Statista. "Japan: Total Population from 2016 to 2026" Diakses pada 14 November 2021.
<https://www.statista.com/statistics/263746/total-population-in-japan/>
- Statistics Bureau of Japan. "Annual Report on the Labour Force Survey 2016: Employed Person by Industry Occupation, Status in Employment, Type of Employment, Duration of Employment Contract, Weekly Days and Hours of Work)" 2020. Diakses pada 17 Desember 2021
- Statistic Bureau of Japan. " Annual Report on the Labour Force Survey 2012: Population of 15 years old or more in Labour Force and Not in Labour Force by Age" 2012. Diakses pada 17 Desember 2021.
- World Bank. "Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15-64) (Modeled ILO Estimate) - Japan." The World Bank. Diakses pada 11 September 2021.
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTLFE.ZS?locations=JP>.
- World Bank. "Labor Force Participation Rate, Total (% of Total Population Ages 15-64) (Modeled ILO Estimate) - Japan." The World Bank. Diakses pada 12 September 2021.
<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTL.ZS?locations=JP>.
- United Nations of Women. "Frequently Asked Questions (FAQ) about CEDAW." UN Women | Asia and the Pacific. Diakses pada 11 September 2021.
<https://asiapacific.unwomen.org/en/focus-areas/cedaw-human-rights/faq>
- Country Economy. "The national minimum wage increase in Japan" 2020. Diakses pada 16 November 2021.
<https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/japan>

Kebijakan Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace terhadap Pemberdayaan Perempuan di Jepang

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	1%
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
3	ja.wikipedia.org Internet Source	1%
4	library.olympic.org Internet Source	1%
5	ebin.pub Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%