



Isu Kesenjangan Gender Pasca Abenomics: Perkembangan Jumlah Pekerja Perempuan Jepang 2013-2020

Eldwita Nofrelia¹, Shobichatul Aminah²

Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

E-mail: ¹eldwita.nofrelia@ui.ac.id, ²shobichatul@ui.ac.id

Info Artikel: Diterima: 21 April 2022; Disetujui: 23 April 2022; Dipublikasikan: 2 Desember 2022;

Keywords

Japan;
Gender Gap;
Non-regular
Female Workers;
Womenomics

Abstract

This study discusses the womenomics policy issued by Japanese Prime Minister Abe Shinzo to address the low level of gender equality in Japan, especially the participation of Japanese women in regular employment and leadership positions in the workplace. This study aims to explain and examine the implementation of womenomics, especially the development of the number or ratio of female workers in 2013 to 2020. By looking at the development of these women workers since ten years before the existence of womenomics, namely from 2002 to 2012. A qualitative method to describe both regular and non-regular Japanese women workers and their development each year. The results obtained in this study consist of data describing the existence of Japanese women as non-regular workers during the period of the implementation of Abenomics. Thus, this study argues that there will be no significant changes after the womenomics policy was implemented until 2020 which can be interpreted as the dominance of Japanese women as non-regular workers continues.

Kata Kunci

Jepang;
Kesenjangan
Gender;
Pekerja Tidak
Tetap
Perempuan;
Womenomics

Abstrak

Penelitian ini membahas kebijakan womenomics yang dikeluarkan oleh Perdana Menteri Jepang Abe Shinzo untuk mengatasi rendahnya kesetaraan gender di Jepang khususnya partisipasi perempuan Jepang dalam posisi pekerja tetap dan kepemimpinan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan meneliti implementasi *womenomics* khususnya pada perkembangan angka atau rasio pekerja perempuan pada tahun 2013 hingga 2020. Dengan turut melihat perkembangan pekerja perempuan ini sejak sepuluh tahun sebelum adanya *womenomics* yaitu tahun 2002 hingga 2012. Metode kualitatif untuk mendeskripsikan baik pekerja tetap dan tidak tetap perempuan Jepang dan perkembangannya tiap tahun. Hasil yang diperoleh penelitian ini terdiri dari data-data yang menggambarkan keberadaan perempuan Jepang sebagai pekerja tidak tetap selama periode diberlakukannya Abenomics. Maka, penelitian ini berpendapat tidak ada perubahan berarti setelah kebijakan *womenomics* diberlakukan sampai pada tahun 2020 yang dapat dimaknai dominasi perempuan Jepang sebagai pekerja tidak tetap terus berlanjut.

* Corespondensi Penulis: ✉ eldwita.nofrelia@ui.ac.id

How to Cite (APA Style):

Nofrelia, E., & Aminah, S. (2022). Isu Kesenjangan Gender Pasca Abenomics: Perkembangan Jumlah Pekerja Perempuan Jepang 2013-2020. *Jurnal Hawa: Studi Pengarus Utamaan Gender dan Anak*, 4(2), 127-137. <http://dx.doi.org/10.29300/hawapsga.v4i2.6654>



Pendahuluan

Wacana gender (*gender discourses*) memang menarik untuk dibahas dan memberikan tempat tersendiri bagi masyarakat secara luas. Wacana gender seperti isu-isu gender telah menggema dan merebak dimana mempertanyakan kesetaraan laki-laki dan perempuan (Selvira & Utomo, 2021). *Gender role* atau peran gender ialah pembagian tugas berdasarkan jenis kelamin yang membedakan pekerjaan antara laki-laki dan perempuan (Tong & Chadwick, 2012). Perbedaan tugas ini dapat membuat pengertian peran gender berpengaruh dalam hubungan antar manusia (Giddens, 2009). Pembagian tugas ini dapat berdampak pada interaksi kehidupan sehari-hari, hubungan antar individu dan keleluasaan bekerja. Pada praktiknya, gender role dapat ditemukan pada masyarakat di berbagai tempat. Tidak terkecuali dengan masyarakat Jepang

Mengenai isu gender secara umum, pemerintah Jepang sudah mengeluarkan kebijakan akan hal itu, Jepang telah meresmikan beberapa kebijakan, seperti tenaga kerja yang setara tahun 1986, undang-undang cuti untuk mengasuh anak tahun 1992, dan pasal 2 undang-undang tentang masyarakat kesetaraan gender tahun 1999 (Nofrelia, 2021, hal. 48). Selain itu, terdapat Biro Kesetaraan Gender Jepang yang diresmikan pada tahun 2001. Setelah peresmian beberapa kebijakan dan biro tersebut, pemerintah Jepang mulai aktif mendorong perempuan untuk berpartisipasi di sektor ekonomi khususnya aktif bekerja di luar sektor domestik. Beberapa kebijakan dan biro yang diresmikan tersebut dapat menandakan bahwa pemerintah Jepang mengakui bahwa masih adanya kesenjangan gender di Jepang.

Sedikitnya partisipasi perempuan dibuktikan dengan rendahnya peringkat Jepang pada laporan indeks kesenjangan gender global yang dilaksanakan oleh *World Economic Forum* atau WEF. Hasil laporan yang dikemukakan oleh WEF dilakukan setiap tahun untuk melihat perkembangan kesenjangan gender baik pada taraf

global maupun di setiap negara-negara. Tahun 2006 sebagai era pertama dilaksanakannya laporan indeks kesenjangan gender, Jepang memperoleh peringkat pada posisi ke-79 (*World Economic Forum*, 2006).

Jika dibandingkan dengan negara maju lainnya dalam kelompok G7, Jepang merupakan peringkat terendah. Kelompok G7 ini terdiri dari Jerman, Britania Raya, Kanada, Amerika Serikat, Prancis, Italia, dan Jepang. Pada kelompok G7 ini, Jerman posisi pertama dengan peringkat ke-5, disusul oleh Britania Raya dengan peringkat ke-9, dan Kanada pada peringkat ke-14. Pada posisi 20 besar, terdapat Amerika Serikat yang menempati peringkat ke-23. Selanjutnya pada posisi 70 besar, terdapat Prancis dengan peringkat ke-70, lalu Italia dengan peringkat ke-77, dan Jepang dengan peringkat ke-79.

Peringkat-peringkat di atas, tiap tahunnya selalu berganti tergantung upaya tiap negara dalam mensejahterakan perempuannya. Sama halnya dengan Jepang, seiring dengan kebijakan pemerintah untuk meningkatkan partisipasi perempuan, secara bersamaan Jepang juga mengalami stagnasi perkembangan ekonomi salah satunya ialah berkurangnya jumlah tenaga kerja. Menurut (Crawford, 2021), mengatakan bahwa jumlah populasi Jepang pada tahun 2020 sebanyak 124,2 juta orang, sedangkan pada tahun 2009 sebanyak 128,5 juta orang. Berkurangnya jumlah penduduk ini membuat pemerintah Jepang memikirkan langkah yang baru untuk mengatasi masalah ini. Oleh karena itu, perdana menteri Jepang yang memerintah pada saat itu, Shinzo Abe, meresmikan suatu kebijakan yang bernama *Abenomics*.

Womenomics sebagai kebijakan khusus perempuan yang mendorong perempuan untuk ikut berpartisipasi dalam bidang ekonomi, menjadi harapan untuk dapat mensejahterakan dan meningkatkan jumlah tenaga kerja perempuan Jepang. *Onna ga kagayaite iru Nihon* (semua perempuan Jepang dapat bersinar), merupakan

slogan yang diserukan oleh Perdana Menteri Jepang, Shinzo Abe pada tahun 2013. Slogan ini dikeluarkan dalam rangka kebijakan *womenomics* yang ditujukan untuk pemberdayaan perempuan. Kebijakan ini mengupayakan peningkatan partisipasi perempuan dalam bidang ekonomi. Kebijakan itu muncul karena Jepang mengalami masalah dalam hal kesenjangan gender.

Akan tetapi, pada laporan yang diteliti oleh Biro Statistik Jepang menyatakan bahwa pekerja perempuan mulai meningkat pada sektor pekerjaan berstatus tidak tetap. Pekerjaan ini termasuk pekerja kontrak, paruh waktu, pekerja dari agen, dan lain-lain. Biro tersebut juga menambahkan bahwa pada tahun 2020 pekerja tidak tetap perempuan berada pada rasio 54,4 persen. Hal ini menandakan bahwa lebih dari setengah perempuan Jepang bekerja pada sektor tidak tetap. Penelitian ini dapat menekankan bahwa perihal perempuan Jepang cenderung bekerja pada sektor tidak tetap, dapat berhubungan dengan dominasi pekerja laki-laki pada ketenagakerjaan Jepang.

Mengenai ketenagakerjaan, terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang dirujuk oleh penelitian ini yang salah satunya berjudul *Implications of Womenomics on the Relationship between Female and Male Workers in the Professional and Social Environment*. Tulisan ini mengatakan bahwa patriarki di dunia kerja Jepang masih ada (Setiawaty & Virgianita, 2019). Hal ini dapat menghambat perempuan untuk mengejar posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Maka, *womenomics* berupaya dalam mendorong perempuan untuk meraih posisi yang lebih tinggi dan stabil dalam ruang lingkup sosial dan kerja. Upaya ini dapat mempengaruhi hubungan antara pekerja laki-laki dan perempuan secara profesional dalam dunia kerja. Sehingga dapat terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung satu sama lain dan meningkatkan kesetaraan gender yang adil.

Jika pada penelitian di atas mengenai kesetaraan gender di dunia kerja, penelitian

selanjutnya berjudul *Economic Empowerment of Women as the Third Arrow of Abenomics* (Song, 2015). Tulisan ini memuat tiga arah kebijakan yang dicanangkan oleh Shinzo Abe untuk memperbaiki pertumbuhan ekonomi Jepang. Tiga panah tersebut memuat rencana pemerintah Jepang dalam meningkatkan kembali taraf ekonomi Jepang, salah satunya dengan mempekerjakan perempuan. Oleh karena itu, *Abenomics* sebagai program perbaikan ekonomi Jepang memiliki satu program khusus yang menangani partisipasi perempuan bernama *womenomics*. Akan tetapi, meskipun telah dicanangkan bahwa pemerintah Jepang ingin berubah lebih baik, tetap saja terdapat hambatan dalam pergerakannya. Sehingga butuh berbagai macam pihak untuk saling bekerja sama dalam memajukan perempuan Jepang.

Penelitian ini akan memberikan perhatian pada aspek yang berbeda dibandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu perkembangan jumlah pekerja tetap perempuan tetap sebagai tolak ukur implementasi *womenomics*. Maka, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan meneliti implementasi *womenomics* khususnya pada perkembangan angka atau rasio pekerja perempuan pada tahun 2013 hingga 2020. Dengan turut melihat perkembangan pekerja perempuan ini sejak sepuluh tahun sebelum adanya *womenomics* yaitu tahun 2002 hingga 2012.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendeskripsikan baik pekerja tetap dan tidak tetap perempuan Jepang dan perkembangannya tiap tahun. Maka, subjek penelitian dalam penelitian ini ialah pekerja tidak tetap perempuan Jepang.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena berfokus pada pemahaman kondisi sosial serta penjelasan hasil penelitian yang menggunakan kata-kata. Sehubungan dengan penelitian ini memiliki mengenai implementasi *womenomics* pada pekerja tidak

tetap, penjelasan hasil dan pembahasan penelitian dinarasikan dalam kalimat demi kalimat.

Penelitian ini dilaksanakan secara daring mengingat masih berlakunya PPKM dan penyebaran virus corona yang meningkat pada tahun 2021. Penulis sesekali mendatangi Perpustakaan Nasional atau mengunjungi ruangan dosen di kampus Universitas Indonesia untuk mendiskusikan penelitian bersama co-author penelitian ini. Oleh karena itu, secara keseluruhan penelitian ini lakukan secara daring dengan bersumber data-data dari internet dalam pengumpulan data serta dalam kegiatan pengetikan jurnal.

Sumber data dalam penelitian ini penulis dapatkan dari data-data internet, berupa jurnal ilmiah, situs berita, buku, situs WEF, dan situs resmi pemerintah Jepang seperti Biro Statistik Jepang. Data yang didapatkan berupa topik penelitian yang berbeda dengan jurnal ilmiah lainnya, situs berita yang memuat isu kesenjangan gender di Jepang, buku mengenai isu gender di Jepang seperti buku yang ditulis oleh Kazuo Yamaguchi yang berjudul *Gender Inequalities in the Japanese Workplace and Employment*, laporan tahunan indeks kesenjangan gender global, dan perkembangan peningkatan pekerja perempuan Jepang dalam laporan oleh Biro Statistik Jepang.

Pada analisis data penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan metode eksplorasi. Isu kesenjangan gender di Jepang secara umum dilihat berdasarkan hasil laporan tentang angka pekerja tidak tetap dari situs Biro Statistik Jepang. Data berupa laporan WEF terlebih dahulu diunduh dan diurutkan berdasarkan tahun. Setelah itu, melihat hasil statistik tahunan Jepang dan mengkaitkannya dengan laporan *Global Gender Gap Index*.

Data laporan tersebut dikaitkan dengan rendahnya peringkat kesetaraan gender Jepang secara global serta memuat penelitian-penelitian terdahulu demi menguatkan kesimpulan awal bahwa perempuan Jepang cenderung bekerja pada sektor tidak tetap. Terakhir, menetapkan hipotesis

kunci bahwa pekerja tidak tetap perempuan Jepang didominasi oleh usia-usia tertentu.

Hasil

Ada sejumlah temuan yang didapatkan penelitian ini untuk menjelaskan dan meneliti implementasi *womenomics* khususnya pada perkembangan angka atau rasio pekerja perempuan pada tahun 2013 hingga 2020:

Tabel 1. Jumlah pekerja perempuan yang dipekerjakan 2002-2012

Jumlah Pekerja Perempuan			
Tahun	Jumlah Pekerja	Tahun	Jumlah Pekerja
2002	2.594.000 orang	2008	2.664.000 orang
2003	2.597.000 orang	2009	2.649.000 orang
2004	2.616.000 orang	2010	2.656.000 orang
2005	2.633.000 orang	2011	2.654.000 orang
2006	2.654.000 orang	2012	2.658.000 orang
2007	2.665.000 orang		

Sumber: (Biro Statistik Jepang, 2020a)

Tabel 1 di atas memuat perkembangan jumlah *employed person* atau perempuan yang dipekerjakan, dengan tahun 2007 sebagai jumlah pekerja perempuan terbanyak jika dibandingkan dengan tahun-tahun lainnya. Jika membandingkan jumlah pekerja perempuan antara tahun 2002 dan 2012, yang semula berjumlah 2.594.000 orang mengalami peningkatan menjadi 2.658.000 orang. Dalam jangka sepuluh tahun, Jepang dapat menaikkan jumlah pekerja perempuan hampir enam puluh ribu orang. Peningkatan dalam rentang sepuluh tahun ini jika dilihat dalam rentang per tahun, maka sejak tahun 2002 hingga 2007 jumlah pekerja ini selalu mengalami peningkatan secara berturut-turut. Namun, pada tahun 2008 hingga 2010, jumlah ini menjadi naik dan turun yang tidak stabil. Pada tahun 2010

hingga 2012, angka ini mengalami stagnasi dengan selalu berada pada angka yang tidak meningkat tajam.

Jumlah pekerja perempuan yang berada pada angka stagnasi ini, berpengaruh pada peringkat Jepang pada indeks kesenjangan gender global. Lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 2 yang ada di bawah ini:

Tabel 2. Peringkat indeks kesenjangan gender negara G7

Negara	Peringkat
Jerman	13
Britania Raya	18
Kanada	21
Amerika Serikat	22
Prancis	57
Italia	80
Jepang	101

Sumber: (World Economic Forum, 2012)

Tabel 2 di atas memuat laporan indeks kesenjangan gender tahun 2012. Jika dibandingkan dengan laporan tahun 2006, menunjukkan bahwa beberapa dari negara maju ini mengalami peningkatan maupun penurunan peringkat. Contohnya ialah negara Jepang yang mengalami penurunan menjadi peringkat ke-101 jika dibandingkan dengan tahun 2006 yang berada pada posisi ke-79. Jika penurunan peringkat ini berhubungan dengan rendahnya partisipasi perempuan, maka dapat dilihat bahwa Jepang belum mencapai hasil yang baik dalam mendorong partisipasi perempuan.

Kebijakan *womenomics* yang dimulai sejak tahun 2013 hingga 2020, mendorong perempuan untuk lebih mengejar karir bahkan setelah menikah dan memiliki anak. Berikut rasio perbandingan perkembangan pekerja tetap dan

pekerja tidak Jepang selama era *womenomics*, lihat tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Rasio Pekerja Tetap dan Tidak Tetap Jepang Tahun 2013 dan 2020

Tahun	Pekerja Tetap		Pekerja Tidak Tetap	
	Laki-laki	Perempuan	L	P
2013	78,8 %	44,2%	21,2 %	55,8 %
2020	77,8 %	45,6%	22,2 %	54,4 %

Sumber: (Biro Statistik Jepang, 2020a)

Tabel 3 di atas memuat perbandingan perkembangan rasio pekerja Jepang yang menunjukkan bahwa implementasi peningkatan pekerja tetap perempuan Jepang tidak cukup memuaskan. Tahun 2013 sebagai awal mula kebijakan *womenomics*, terdapat rasio pekerja tetap perempuan sebesar 44,2% dengan perbandingan pekerja tetap laki-laki 78,8 persen. Dari rasio tersebut dapat dilihat bahwa pekerja tetap di Jepang masih didominasi oleh laki-laki pada tahun 2013. Jika melihat perkembangan setelah *womenomics*, yaitu tahun 2020 maka terjadi peningkatan rasio pekerja tetap perempuan meskipun hanya meningkat sebanyak satu persen.

Upaya dalam tujuh tahun ini masih belum dapat mengubah kondisi dan keadaan perempuan Jepang agar dapat mengejar karir yang lebih tinggi. Jika setelah adanya *womenomics* perempuan Jepang masih kurang dapat berpartisipasi dalam sektor pekerjaan tetap, maka dapat diartikan bahwa peran gender masih melekat dengan erat dalam kehidupan masyarakat perempuan Jepang. Dibandingkan dengan era *womenomics*, berikut rasio pekerja tetap dan tidak tetap perempuan Jepang pada era sebelum *womenomics* (2002 dan 2012) (lihat Tabel 4), yaitu:

Tabel 4. Rasio Pekerja Tetap dan Tidak Tetap Jepang Tahun 2002 dan 2012

Pekerja Tetap	Pekerja Tidak
---------------	---------------

Tahun	L	P	Tetap	
			L	P
2002	85,0%	50,7%	15,0%	49,3%
2012	80,3%	45,5%	19,7%	54,5%

Sumber: (Biro Statistik Jepang, 2020a)

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2002, lebih dari 50% pekerja perempuan Jepang bekerja sebagai pekerja tetap. Meskipun jauh berbeda dengan perbandingan pekerja tetap laki-laki yang melebihi angka 80 persen. Pada tahun 2002 ini perempuan lebih banyak bekerja pada sektor tetap meskipun perbedaan dengan rasio pekerja tidak tetap tidak jauh berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa setelah kebijakan-kebijakan dan Biro Kesetaraan Gender dibentuk, Jepang pernah memiliki pekerja tetap perempuan yang melebihi angka 50 persen.

Pembahasan

Dalam sejarah Jepang, sebenarnya perempuan Jepang tidak selalu menduduki posisi lebih rendah daripada laki-laki. Kaisar pertama di Jepang adalah perempuan, yaitu Ratu Himiko. Pada awal masa terbentuknya kekaisaran Jepang, masyarakat Jepang menganut sistem matriarkat, yaitu garis keturunan berdasarkan keturunan dari ibu (matrilineal). Hal ini menandakan bahwa kedudukan perempuan tidaklah rendah, bahkan dapat menjadi seorang pemimpin. Kedudukan ini berubah sejak mulai meningkatnya jumlah samurai serta ajaran dari China mengenai konfusianisme (Hartono, 2015).

Sejak saat itulah terjadi perubahan garis keturunan yang sebelumnya dari ibu menjadi garis keturunan ayah (patrilineal) dan diperkuat dengan adanya gender role yang memposisikan perempuan dalam wilayah domestik. Sejak mulai banyak terjadinya peperangan, perempuan tidak diikutsertakan karena dianggap tidak akan kuat untuk turun berperang (Hartono, 2015). Pada

zaman-zaman berikutnya, kedudukan perempuan semakin menurun sejak memasuki era Meiji.

Pada era Meiji, perempuan diajarkan agar menjadi istri yang baik dan ibu yang bijak atau yang disebut sebagai *Ryousai Kenbou* (Bullock, 2017). Anggapan bahwa perempuan lemah dan adanya peran gender ini membuat perempuan hanya mengurus rumah dan anak ketika terjadinya peperangan. Hal ini berdampak pada era saat ini yang menyebabkan banyaknya perempuan Jepang yang menjadi ibu rumah tangga, dan tidak bekerja berkat gender role yang diwariskan dari waktu ke waktu

Peran gender dalam tugas perempuan untuk mengurus rumah dan anak ini berlanjut hingga menyebabkan adanya perbedaan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan (Nofrelia, 2021). Laki-laki yang ikut berperang menyebabkan laki-laki diwajibkan untuk bekerja keluar, dan perempuan hanya di rumah mengurus rumah tangga.

Pada zaman Edo dan Meiji, terdapat sekolah yang dikhususkan berdasarkan pembagian peran gender untuk perempuan (*onna daigaku*). Sekolah ini bertujuan untuk menghasilkan perempuan yang *good wife, wise mother* (Ekken, 2010). Sekolah ini mengajarkan kurikulum berupa tata cara menjadi seorang ibu yang baik untuk anak-anak dan istri yang bijak dalam mengurus rumah tangga. Perbedaan kurikulum sekolah ini selain menyebabkan adanya pembagian peran berdasarkan gender, juga menyebabkan pekerja pemerintah dan perusahaan lebih dominan diisi oleh pekerja laki-laki (Hartono, 2015). Hal inilah yang menyebabkan sedikitnya partisipasi perempuan dalam bidang ekonomi, khususnya sebagai tenaga kerja karena angkatan kerja yang didominasi oleh pekerja laki-laki.

Berkat peran gender inilah perempuan Jepang yang diajarkan untuk menjadi ibu rumah tangga. Akan tetapi, hal ini mulai berubah haluan menjadi pekerja tidak tetap saat meningkatnya industri katun. Pada era perang dunia satu,

perindustrian Jepang meningkat sehingga membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak (Liddle & Nakajima, 2000). Sehingga perempuan-perempuan mulai dipekerjakan untuk memenuhi permintaan akan tenaga kerja. Pada era perang dunia dua, setelah Jepang mengakui kekalahannya, Amerika Serikat menduduki Jepang sebagai penguasa *De Facto* di bawah kepemimpinan McArthur (Nofrelia, 2021). Pada era inilah mulai bermunculan pergerakan kesetaraan gender seperti hak suara, kebebasan untuk berpendapat dan berekspresi.

Pada hak suara inilah pada tahun 1946 menjadi era pertama perempuan Jepang mendapatkan hak suara dan ikut serta dalam pemilihan anggota dewan (Nofrelia, 2021). Partisipasi pada bidang politik ini menjadi hal baru untuk perempuan Jepang, demi mengejar dan menjamin adanya kesetaraan gender dalam bidang politik dan hukum.

Pada tahun-tahun berikutnya, pemerintah Jepang meresmikan beberapa undang-undang kesetaraan gender seperti undang-undang tenaga kerja yang setara pada tahun 1986 dan cuti orang tua dalam peran mengasuh anak pada tahun 1992 (Song, 2015). Dua undang-undang ini dapat sekiranya dapat mewakili perempuan dalam mengejar hidup yang lebih baik yaitu bekerja mencari rezeki. Lalu, pada tahun 1999 pemerintah Jepang meresmikan undang-undang masyarakat dengan kesetaraan gender.

Undang-undang ini terdapat dalam pasal dua yang menggambarkan kesetaraan dan keadilan yang sama untuk laki-laki dan perempuan. Merujuk pada situs NWECC (National Women's Education Center, 2021), pasal 2 ini menyerukan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kedudukan dan kesempatan yang sama adilnya sebagai anggota masyarakat. Tanpa adanya pembagian peran gender, kesetaraan ini termasuk dalam bebas untuk sama-sama berpartisipasi pada bidang sosial masyarakat, ekonomi, dan politik. Hak akan kesamaan ini turut

memberi tanggung jawab kepada masyarakat Jepang, baik laki-laki maupun perempuan untuk ikut serta memelihara keberagaman yang ada di dalam kehidupan bermasyarakat dan berbudaya.

Selanjutnya demi mendorong masyarakat yang sadar akan kesetaraan gender, pemerintah Jepang meresmikan Biro Kesetaraan Gender pada tahun 2001 (Nofrelia, 2021). Biro ini bertugas untuk menyampaikan dan mengatasi masalah yang berhubungan dengan ketidaksetaraan gender di Jepang. Tahun 2001 sebagai tahun dimana pemerintah Jepang meresmikan biro tersebut, menandakan bahwa Jepang sadar akan ketidaksetaraan gender yang ada di negaranya dan berupaya untuk berubah. Sehingga partisipasi perempuan dalam bidang ekonomi pasca 2001 dikaji untuk melihat pergerakan dan peningkatan partisipasi perempuan khususnya dalam dunia kerja Jepang.

Merujuk tabel 1 dan 2 pada bagian hasil penelitian, rendahnya partisipasi perempuan dan peringkat yang rendah membuat Jepang dipandang buruk oleh kalangan internasional dalam menangani pemberdayaan perempuannya. Ketika mendapatkan pandangan buruk tersebut, ekonomi Jepang juga mengalami pertumbuhan yang stagnan.

Dengan dua permasalahan ini, Shinzo Abe melihat peluang dan berjanji akan lebih mensejahterakan perempuan Jepang dengan revitalisasi ekonomi jika terpilih kembali menjadi Perdana Menteri. Tahun 2013 setelah dilantiknya Shinzo Abe, ia mencanangkan sepuluh cara untuk memperbaiki dan merevitalisasi pertumbuhan ekonomi Jepang (Song, 2015). Pada sepuluh cara tersebut, terdapat tiga panah arah kebijakan yang dapat disebut sebagai *Abenomics*. Tiga panah tersebut tercantum pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. tiga panah kebijakan *abenomics*

Nomor	Panah arah kebijakan
1.	Pemulihan kembali pendapatan (tingkat negara dan perusahaan)

2.	Mengembangkan ide kreatif agar lebih terus berkembang
3.	Mendorong industri baru untuk ranah regional

Sumber: situs Perdana Menteri Jepang, tahun 2014

Tabel 5 di atas memuat tiga arah panah dalam merevitalisasi ekonomi Jepang. Secara khusus, dalam panah yang kedua terdapat isu kesetaraan gender untuk meningkatkan partisipasi dan kesejahteraan perempuan Jepang. Mengusahakan kesejahteraan dan partisipasi perempuan ini, termasuk dalam kebijakan *abenomics* yang dikenal sebagai *womenomics*. Kebijakan ini diharapkan dapat terealisasi dengan baik mulai tahun 2013 hingga 2020 untuk membantu perempuan Jepang agar dapat lebih aktif dalam sektor non-domestik dan keluar dari perbedaan peran gender serta membantu pertumbuhan perekonomian Jepang. *Womenomics* ini bersumber dari riset penelitian yang dilakukan oleh Kathy Matsui (Hasunuma, 2015). Adanya kebijakan khusus perempuan ini menjadi tameng baru bagi Abe dalam menghadapi tekanan dan pandangan buruk dari dunia luar untuk lebih memikirkan kesejahteraan perempuan di Jepang.

Shinzo Abe menargetkan dalam *womenomics* ini berupa mendorong partisipasi perempuan sebanyak 30% bahkan dalam era kepemimpinan seperti manajerial atau eksekutif dalam suatu organisasi maupun perusahaan (Hasunuma, 2015). Hal ini menandakan bahwa Jepang siap untuk lebih banyak mempekerjakan perempuan dalam status tetap agar dapat mencari posisi kepemimpinan.

Dalam mendukung kebijakan ini, pemerintah Jepang bekerja sama dengan Kementerian Ekonomi, Perdagangan, dan Industri; Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Sosial; dan Biro Kesenjangan Gender (Song, 2015). Peran masing-masing Kementerian dan Biro ialah mengusulkan kebijakan, mempromosikan perempuan dalam berbagai macam

ketenagakerjaan, dan menangani masalah yang berkaitan dengan kesenjangan gender.

Dalam mensukseskan kebijakan *womenomics* ini, terdapat dua upaya dalam menumbuhkan partisipasi dan kesejahteraan perempuan (lihat Tabel 6), yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Upaya kebijakan *womenomics*

No	Target	Langkah Baru yang akan diaplikasikan
1	Memberi akses kepada perempuan yang telah menikah dan memiliki anak untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif	Mengadakan layanan penitipan anak setelah pulang sekolah
		Menambah jumlah guru untuk kanak-kanak
		Menyediakan pihak tambahan untuk layanan penitipan anak
2	Memberi akses kepada perempuan agar memperoleh kemajuan karir di tempat kerja	Mempromosikan jabatan pada bidang kepemimpinan
		Mereformasi sistem pajak dan jaminan sosial untuk pasangan suami istri

Sumber: (Situs Perdana Menteri dan Kabinet Jepang, 2014)

Tabel 6 di atas memuat target pemerintah Jepang khususnya dalam kebijakan *womenomics*. Terbagi menjadi dua fokus, bahwa perempuan Jepang dapat leluasa ikut berpartisipasi dalam bidang ekonomi. Dengan dukungan pemerolehan jenjang karir yang lebih tinggi dan penyediaan tempat penitipan anak yang memadai. Mengingat bahwa peran pekerja perempuan Jepang yang telah menikah hanya memiliki sedikit pilihan dalam memilih berhenti bekerja menjadi ibu rumah tangga penuh waktu atau bekerja sebagai pekerja tidak tetap. Maka, kebijakan *womenomics* di atas dapat dikatakan lebih diperuntukkan perempuan Jepang yang sudah menikah dan memiliki anak. Sehingga meskipun memiliki anak, tidak perlu berhenti bekerja dan kembali fokus bekerja setelah melahirkan.

Kebijakan *womenomics* turut mencanangkan agar mereformasi undang-undang pajak pernikahan. Pajak ini meringankan beban pajak keluarga jika pendapatan istri pertahun tidak melebihi 1,03 juta Yen (Biro Statistik Jepang, 2020b). Keringanan ini turut memberi istri jaminan sosial pada hari tua. Akan tetapi, jumlah pendapatan ini menghambat perempuan untuk bekerja penuh waktu atau berstatus tetap. Sehingga membuat banyak perempuan Jepang bekerja sebagai pekerja tidak tetap agar menyesuaikan dengan syarat keringanan pajak tersebut. Jika terdapat rencana dalam penghapusan sistem pajak ini, diharapkan dapat meningkat jumlah pekerja tetap perempuan dan lebih mudah dalam mengejar jenjang karir yang lebih tinggi.

Berdasarkan tulisan (Yamaguchi, 2019), hambatan dalam meraih jenjang karir yang lebih tinggi pada pekerja tidak tetap adalah upah kerja dan kualifikasi yang berbeda dengan pekerja tetap. Sehingga dapat membuat jenjang karir pekerja tidak tetap tersebut tidak memberikan jenjang karir yang jelas (Yamaguchi, 2019). Jika jenjang karir tidak jelas, maka akan menghambat pergerakan pekerja meraih posisi kepemimpinan dengan jabatan yang lebih tinggi. Sehingga, untuk dapat meraih posisi kepemimpinan dapat dimulai dengan jenjang karir yang jelas serta berstatus tetap.

Perbedaan pemerolehan jenjang karir berdasarkan status pekerjaan, tidak hanya karena dominasi pekerja laki-laki namun juga dapat diakibatkan nilai tradisi yang sudah turun-temurun dari generasi ke generasi. Hal ini belum tentu dapat diperbaiki dalam waktu dekat. Oleh karena itu, pada masa pemerintahan Shinzo Abe, beliau meresmikan *womenomics* dalam jangka tujuh tahun yaitu waktu 2013 hingga 2020. Hal ini diharapkan dapat menyadarkan perempuan Jepang untuk turut aktif di luar rumah.

Kebijakan *abenomics* ini terdiri sepuluh elemen revitalisasi ekonomi Jepang yang

diresmikan sejak tahun 2013 hingga tahun 2020. Pada sepuluh elemen revitalisasi ini, terdapat program yang ditujukan untuk mendorong partisipasi perempuan dalam bidang ekonomi yang dikenal sebagai *womenomics*. Program *womenomics* ini memiliki dua program utama yaitu mendorong perempuan untuk berpartisipasi dalam bidang ekonomi khususnya di sektor non domestik, dan mengampanyekan perempuan yang telah menikah dan memiliki anak untuk dapat kembali bekerja.

Dua program utama ini sehubungan dengan gambaran umum perempuan Jepang yang telah menikah. Pilihan ini terdapat dua fokus yaitu menjadi ibu rumah tangga purna waktu atau bekerja sebagai pekerja berstatus tidak tetap (Nae, 2020). Waktu yang terkuras untuk mengurus rumah dan mengasuh anak, membuat perempuan Jepang memiliki sedikit kesempatan untuk bekerja sebagai pekerja tetap yang memakan banyak waktu.

Merujuk pada tabel 3 pada bagian hasil penelitian, pekerja tidak tetap Jepang, tahun 2013 memiliki rasio lebih dari 50% pada pekerja perempuannya. Hal ini dapat menandakan bahwa lebih dari setengah perempuan Jepang bekerja pada sektor tidak tetap. Berbeda dengan rasio pekerja tidak tetap laki-laki yang tidak mencapai 30% partisipasinya. Ketimpangan ini sangat jauh berbeda sehingga tidak heran jika pekerja perempuan di Jepang lebih dikenal sebagai pekerja tidak tetap karena tuntutan akan peran sebagai ibu yang mengikat waktu. Setelah adanya *womenomics*, ketimpangan ini tidak membaik dengan menunjukkan penurunan yang juga hanya 1% pada tahun 2020. Hal ini menandakan bahwa setelah adanya *womenomics*, anggapan bahwa perempuan Jepang yang bekerja sebagai pekerja tidak tetap masih tidak berubah.

Merujuk pada tabel 4 pada bagian hasil penelitian, sebelum adanya kebijakan *womenomics*, tahun 2012 rasio pekerja tetap perempuan menurun secara bersamaan dengan

pekerja tetap laki-laki. Rasio 50% partisipasi sebelumnya berganti menjadi pekerja tidak tetap. Setelah sepuluh tahun setelah diresmikannya Biro Kesetaraan Gender, justru rasio pekerja tetap perempuan menurun. Meskipun rasio pekerja tidak tetap laki-laki pada tahun 2012 meningkat, hal ini tidak dapat membantu menurunkan rasio partisipasi pekerja tidak tetap perempuan Jepang.

Kesimpulan

Pemerintah Jepang menyadari adanya kesenjangan gender di Jepang dengan rendahnya peringkat kesenjangan gender Jepang secara global. Secara bersamaan perkembangan ekonomi Jepang mengalami stagnasi dan pemerintah Jepang di bawah kepemimpinan Shinzo Abe mencanangkan *abonomics*. Kebijakan ini berfokus dalam memperbaiki ekonomi Jepang, salah satunya dikenal sebagai *womenomics* dengan meningkatkan partisipasi perempuan dalam bidang ekonomi.

Akan tetapi, perempuan di Jepang telah dikenal dan mendominasi pekerjaan sektor tidak tetap. Pekerjaan ini tidak menjamin jenjang karir yang tidak jelas. *Womenomics* ini mendorong perempuan Jepang agar lebih aktif dalam mengejar karir hingga mencapai posisi kepemimpinan. Namun, masih terhambat dalam implementasinya dengan menunjukkan hasil yang tidak memuaskan. Bahkan anggapan bahwa perempuan Jepang bekerja sebagai pekerja tidak tetap sudah ada sejak sebelum adanya *womenomics*. Sehingga, dengan adanya anggapan seperti itu yang telah melekat lama, maka tidak mengherankan jika *womenomics* tidak efektif dalam mendorong perempuan Jepang untuk meraih posisi kepemimpinan dengan status kerja tetap.

Daftar Pustaka

Biro Statistik Jepang. (2020a). *Employee by type of employment and age groups*. Labor Force Survey. <https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search/database?page=1&query=female>

employment
type&layout=dataset&statdisp_id=000307469
2&metadata=1&data=1

Biro Statistik Jepang. (2020b). *Statistical Book of Japan 2020*. Biro Statistik Jepang. <https://www.stat.go.jp/english/data/handbook/index.html>

Bullock, J., Kano, A., & Welker, J. (2017). *Rethinking Japanese Feminisms*. University of Hawai'i Press.

Crawford, M. (2021). Abe ' s Womenomics Policy , 2013-2020 : Tokenism , Gradualism , or Failed Strategy ? *The Asia-Pacific Journal*, 19(4), 1-16.

Ekken, K. (2010). *Onna Daigaku a Treasure Box of Women's Learning*. Nezu Press.

Giddens, A. (2009). *Sociology*. Polity Press.

Hartono, M.-. (2015). Wanita Jepang Dalam Perspektif Historis. *MOZAIK: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(1). <https://doi.org/10.21831/moz.v2i1.5535>

Hasunuma, L. C. (2015). Gender Gaiatsu: An Institutional Perspective on Womenomics. *US-Japan Women's Journal*, 48, 79-114.

Liddle, J., & Nakajima, S. (2000). *Rising Suns, Rising Daughters. Gender, Class and Power in Japan*. Zed Books Ltd.

Nae, N. (2020). Theory and Practice in Translation/Interpretation View project Japanese millennials' attitudes regarding work and family View project. *Multidisciplinary Research Journal* , 1, 66-78. <https://www.researchgate.net/publication/331810528>

National Women's Education Center. (2021). *What is a gender equality society?* National Women's Education Center. <https://www.nwec.jp/about/ecdat600000069w3.html>

Nofrelia, E. (2021). *Faktor Penghambat Implementasi Womenomics: Kasus Pekerja Tidak Tetap Perempuan*. Universitas Indonesia.

Selvira, P., & Utomo, P. (2021). *Gender Discourses Analysis: Representasi Bias Gender Dan Pengaruhnya Pada Buku Ajar Sejarah Kebudayaan Islam Di Madrasah Ibtidai' yah*. *Equalita: Jurnal Studi Gender dan Anak*, 3(2), 155-168. DOI: [10.24235/equalita.v3i2.9839](https://doi.org/10.24235/equalita.v3i2.9839)

Setiawaty, D., & Virgianita, A. (2019). Implications of Womenomics on the Relationship between

Female and Male Workers in the Professional and Social Environment: A Preliminary Study. *The International Conference of Strategic and Global Study (ICSGS)* , 1-15.
<https://doi.org/10.4108/eai.24-10-2018.2289659>

- Situs Perdana Menteri dan Kabinet Jepang. (2014). *Revision of Japan Revitalization Strategy* .
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisa/isei/pdf/10challenge02shousaiEN.pdf>
- Song, J. (2015). Economic Empowerment of Women as the Third Arrow of Abenomics. In *Source: Journal of International and Area Studies* (Vol. 22, Issue 1).
- Tong, R., & Chadwick, R. (2012). *Encyclopedia of Applied Ethics*. Academic Press.
- World Economic Forum. (2006). *The Global Gender Gap Report 2006*.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2006.pdf
- World Economic Forum. (2012). *The Global Gender Gap Report 2012*.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2012.pdf
- Yamaguchi, K. (2019). *Gender Inequalities in the Japanese Workplace and Employment: Theories and Empirical Evidence*. Springer Nature Singapore Pte Ltd.