



**PENGARUSUTAMAAN GENDER DI JEPANG UNTUK MENCAPAI
SDGs (*SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS*) DALAM PERSPEKTIF
FEMINISME LIBERAL**

SKRIPSI

Oleh

Intan Dwi Masrullah

NIM 160910101041

**PROGRAM STUDI ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2020



**PENGARUSUTAMAAN GENDER DI JEPANG UNTUK MENCAPAI
SDGs (*SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS*) DALAM PERSPEKTIF
FEMINISME LIBERAL**

*The Japanese Gender Mainstreaming to Achieve SDGs (Sustainable Development
Goals) in Liberal Feminism Perspectives*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Ilmu Hubungan Internasional (S1) dan mencapai gelar sarjana

Oleh

Intan Dwi Masrullah

NIM 160910101041

**PROGRAM STUDI ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

PERSEMBAHAN

Pertama dan yang paling utama saya mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas segala Rahmat dan Nikmat yang diberikan-Nya sehingga tanpa pertolongan-Nya saya tidak akan mampu menyelesaikan skripsi saya ini dengan lancar.

Skripsi saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang selalu mendukung dan memperjuangkan saya agar bisa kuliah seperti teman saya lainnya hingga saya berhasil menyelesaikan skripsi ini.

Kedua, skripsi ini saya persembahkan kepada Mbak Rika, kakak saya yang selalu memberi dukungan sampai saya bisa melaksanakan sidang tahun ini karena janji akan memberikan hadiahnya.

Saya persembahkan skripsi ini kepada keluarga saya yang tak henti-hentinya mengirim do'a yaitu nenek, bulek, budhe pakhde, dll.

Selanjutnya tak lupa kepada teman-temanku yang selalu mendampingi dan mendukung serta menyemangati yaitu sahabat-sahabatku, semua teman-teman Hubungan Internasional 2016, teman-teman KKN 14 Desa Petung, teman-teman MTQMN Aceh 2019, dan semua teman yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Yang paling spesial adalah teman yang selalu membantu dikala saya sakit dan berperan penting menggantikan keluarga saya yang jauh yaitu Mbak Danar dan Mbak Yeni.

MOTTO

*“Arti keberhasilan yang sebenarnya adalah ketika kita gagal namun mampu
untuk bangkit kembali” –Hinata Hyuuga*



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Intan Dwi Masrullah

NIM : 160910101041

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengarusutamaan Gender di Jepang untuk Mencapai SDG’s dalam Perspektif Feminisme Liberal” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 16 Desember 2020

Yang menyatakan

Intan Dwi Masrullah

NIM 160910101041

HALAMAN PEMBIMBINGAN

SKRIPSI

**PENGARUSUTAMAAN GENDER DI JEPANG
UNTUK MENCAPAI SDG's DALAM PERSPEKTIF FEMINISME
LIBERAL**

Oleh

INTAN DWI MASRULLAH

NIM 160910101041

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Bagus Sigit Sunarko, M.Si Ph.D

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Agung Purwanto, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengarusutamaan Gender di Jepang untuk Mencapai SDG’s dalam Perspektif Feminisme Liberal” telah diuji dan disahkan pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 16 Desember 2020
Waktu : 11.30 WIB
Tempat : Meeting Online

Tim Penguji:

Penguji Utama



Dr. Linda Dwi Eriyanti, S.Sos., M.A.
NIP: 197708102006042003

Penguji Anggota I



Agus Trihartono, S.Sos, MA., Ph.D.
NIP: 196908151995121001

Penguji Anggota II



Fuat Albayumi, S.IP., MA.
NIP: 197404242005011002

Pembimbing Utama



Drs. Bagus Sigit Sunarko, M.Si., Ph.D.
NIP: 196802291998031001

Pembimbing Anggota



Drs. Agung Purwanto, M.Si.
NIP: 196810221993031002

Mengesahkan

Dekan,

Dr. Djoko Poernomo M.Si.
NIP: 196002191987021001

RINGKASAN

Pengarusutamaan Gender di Jepang untuk Mencapai SDG's dalam Perspektif Feminisme Liberal: Intan Dwi Masrullah, 160910101041; 2020: 75 halaman; Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Jepang berada di peringkat rendah dalam kategori kesetaraan gender global. Peringkat ini berlawanan dengan statemen Pemerintah Jepang yang berkomitmen terhadap kesenjangan gender di Jepang dan global. Dengan mengadopsi SDG's, Jepang menunjukkan komitmennya dengan membangun Markas Promosi SDG's yang memiliki fungsi mengimplementasi langkah-langkah dan mengawasi serta mengevaluasi semua kegiatan yang berkaitan dengan SDG's. Jepang yang mengadopsi SDG's ini memiliki tugas untuk mencapai semua target pembangunan untuk 2030 mendatang. Namun, peringkat yang rendah dalam kesetaraan gender tersebut menunjukkan bahwa ada yang salah dalam implementasi dan pelaksanaan kebijakan terkait gender. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan dan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kesetaraan gender di Jepang belum terealisasi. Strategi dan konsep pengarusutamaan gender dalam perspektif feminisme liberal digunakan untuk menganalisis beberapa faktor penyebab permasalahan gender di Jepang menggunakan prasyarat-prasyarat untuk mengintegrasikan gender ke dalam kebijakan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik studi pustaka. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan analisis deskriptif menggunakan konsep pengarusutamaan gender dalam perspektif yang dikembangkan oleh kelompok Feminisme Liberal. Sumber data yang digunakan adalah dari jurnal-jurnal ilmiah, buku-buku, website, dan report yang valid sehingga penelitian ini dapat diuji kebenarannya. Analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua faktor yang menyebabkan kesetaraan gender di Jepang belum terealisasi sepenuhnya. Faktor-faktor tersebut adalah pemerintah dan lembaga berwenang di Jepang belum memiliki komitmen sepenuhnya untuk mengintegrasikan gender dalam kebijakan dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Lalu yang kedua adalah Anggaran Responsif Gender belum memiliki ketentuan hukum sehingga belum dapat dilaksanakan.



PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengarusutamaan Gender di Jepang untuk Mencapai SDG’s dalam Perspektif Feminisme Liberal”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Iwan Taruna, M.Eng., selaku Rektor Universitas Jember;
2. Dr. Djoko Poernomo, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Bagus Sigit Sunarko, M.Si Ph.D., selaku Koordinator Program Studi Ilmu Hubungan Internasional;
4. Program Studi Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, sebagai almamater tempat penulis menuntut ilmu;
5. Drs. Bagus Sigit Sunarko, M.Si Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Agung Purwanto, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini;
6. Drs. Supriyadi, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik atas dorongan dan bimbingannya selama penulis menjadi mahasiswa;
7. Bapak dan ibu dosen di Jurusan Ilmu Hubungan Internasional FISIP Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa;
8. Sahabat dan teman-teman di Jurusan Ilmu Hubungan Internasional FISIP Universitas Jember angkatan 2016 yang telah menjadi teman untuk berbagi dan diskusi dalam penyelesaian skripsi ini;
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini tentu masih terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu penulis menerima segala kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua orang.

Jember, 16 Desember 2020

Penulis



DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	iii
MOTTO.....	iv
PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN	vi
PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Ruang Lingkup Pembahasan	6
1.2.1. Batasan Materi	6
1.2.2. Batasan Waktu	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Landasan Teori	8
□ Konsep <i>Gender Mainstreaming</i> (Pengarusutamaan Gender)	8
1.6 Argumen Utama	15
1.7 Metode Penelitian.....	15
1.7.1. Teknik Pengumpulan Data.....	15
1.7.2. Teknik Analisis Data.....	15
1.8 Sistematika Penulisan.....	16
BAB 2: PENGARUSUTAMAAN GENDER DI JEPANG.....	18
2.1 DEFINE TOOLS	18

2.1.1	<i>Gender Impact Assessment (GIA)</i>	18
2.1.2	<i>Gender Stakeholder Consultation</i> (Konsultasi Pemangku Kepentingan Gender).....	20
2.1.3	Analisis Gender.....	22
2.2	PLAN TOOLS.....	28
2.2.1	Anggaran Responsif Gender (ARG).....	28
2.2.2	<i>Gender Procurement</i>	29
2.2.3	<i>Gender Indicators</i>	30
2.3	ACT TOOLS	32
2.3.1	Gender Equality Training.....	32
2.3.2	<i>Gender-sensitive Institutional Transformative</i>	33
2.4	CHECKTOOLS.....	35
BAB 3. GAMBARAN UMUM TENTANG SDG'S DAN KESENJANGAN GENDER DI JEPANG		37
3.1	SDG's sebagai Tujuan dalam Mencapai Kesetaraan Gender di Jepang 37	
3.2	Gambaran Umum Kesenjangan Gender di Jepang.....	39
3.2.1	Kekerasan dan Pelecehan Seksual	39
3.2.2	Ketidaksetaraan Gender dalam Bidang Pendidikan.....	43
3.2.3	Kehidupan Kerja Perempuan dan Rendahnya Peluang untuk Mencapai Puncak Karier.....	46
3.2.4	Keterwakilan Perempuan di Parlemen Jepang yang Rendah.....	57
BAB 4. FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KESETARAAN GENDER DI JEPANG BELUM TEREALISASI.....		63
4.1	Kurangnya Pemahaman dan Komitmen dari Pihak Berwenang dan Pemerintah.....	64
4.2	Anggaran Responsif Gender (ARG) yang Belum Dijalankan	71
BAB 5. KESIMPULAN.....		74
DAFTAR PUSTAKA		76

DAFTAR TABEL

Tabel 1:Data Indikator dan Statistik Gender Jepang Secara Kkualitatif (United Nations, 2018).....	30
Tabel 2: <i>Experience of Public Harassment in Japan</i>	40
Tabel 3 : Women In Parliament 2020	69



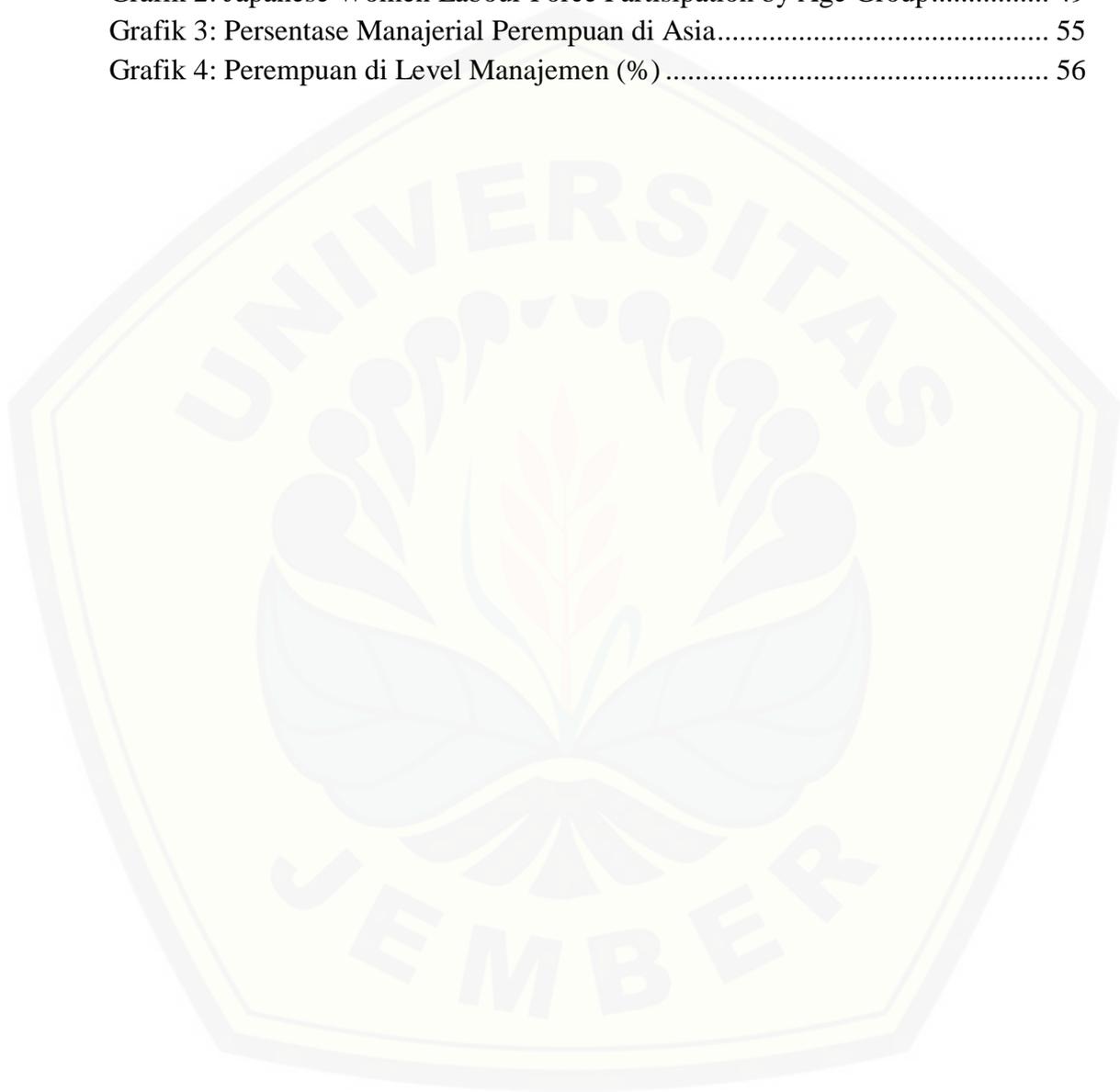
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Tahapan Partisipasi Masyarakat..... 21



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1: Perbandingan Persentase Perempuan dan Laki-laki yang Masuk Perguruan Tinggi Junior dan Universitas pada Tahun 1990 dan 2018	44
Grafik 2: Japanese Women Labour Force Participation by Age Group.....	49
Grafik 3: Persentase Manajerial Perempuan di Asia.....	55
Grafik 4: Perempuan di Level Manajemen (%)	56



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Jepang merupakan salah satu negara yang berkontribusi dalam perumusan agenda 2030 (*Sustainable Development Goals/ SDGs*¹). Jepang ingin menjadi panutan di dunia sebagai negara yang peduli dan bekerja sama untuk membantu negara-negara lain dalam mencapai SDGs. Jepang memilih untuk berkontribusi dalam SDGs adalah agar Jepang dapat mencapai keseimbangan dalam pembangunan negara sambil melindungi planet ini dari bencana dan iklim akibat pemanasan global serta menghilangkan kemiskinan (Kusashio, 2017). Keseriusan pemerintah dalam mencapai target SDGs diwujudkan dengan membentuk suatu badan kabinet yang disebut *SDGs Promotion Headquarters* atau Markas Promosi SDGs.

Markas Promosi SDGs dibentuk pada tanggal 20 Mei 2016 oleh Pemerintah Jepang (Ministry of Foreign Affairs, 2017) yang dipimpin oleh perdana menteri dan dihadiri oleh seluruh menteri. Markas ini bertujuan membina kerja sama yang erat antara kementerian dan lembaga pemerintah serta mengontrol implementasi langkah-langkah terkait SDGs secara komprehensif dan efektif. Upaya Jepang dalam mencapai SDGs dilakukan melalui *Public Private Action for Partnership* (PPAP) atau Tindakan Swasta Publik untuk Kemitraan dalam melakukan kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan termasuk *Non-Governmental Organization* (NGO), akademisi, sektor swasta, Organisasi internasional (IGO), anggota parlemen, ilmuwan dan koperasi (United Nations, 2017).

Tujuan utama dibentuknya SDG adalah untuk memberantas kemiskinan dalam segala bentuk dimensi termasuk kemiskinan ekstrim atau tantangan pembangunan berkelanjutan ke depan (United Nation, 2015). Dalam *Japan's*

¹Untuk menghilangkan kemiskinan dan pembangunan perekonomian Negara harus didampingi oleh strategi yang meningkatkan kesehatan dan pendidikan, mengurangi ketimpangan semua harus dilakukan secara bersama-sama sambil mengatasi perubahan iklim dan kelestarian hutan dan lautan. SDGs merupakan agenda pembangunan berkelanjutan yang terdiri dari 17 tujuan diadopsi oleh Negara-negara PBB tahun 2015 menggantikan rencana pembangunan sebelumnya yaitu MDGs (United Nations).

Voluntary National Review Report, untuk menghilangkan kemiskinan dalam mencapai SDGs, maka dilakukan beberapa aspek salah satunya dengan memberdayakan semua orang yang menyangkut tujuan SDGs: (SDGs Promotion Headquarters, 2017). Berikut merupakan 17 target SDG's yang harus dicapai pada tahun 2030 mendatang.

1. *No Poverty*
2. *Zero Hunger*
3. *Good Health and Well Being*
4. *Quality Education*
5. *Gender Equality*
6. *Clean Water and Sanitation*
7. *Affordable and Clean Energy*
8. *Decent Work and Economic Growth*
9. *Industry, Innovation and Infrastructure*
10. *Reduce Inequalities*
11. *Sustainable Cities and Communities*
12. *Responsible Consumption and Production*
13. *Climate Action*
14. *Life Below Water*
15. *Life on Land*
16. *Peace, Justice and Strong Institution*
17. *Partnerships for the Goals*

Target-target dalam pembangunan SDG's di atas berkaitan satu sama lain sehingga satu target pembangunan juga akan mempengaruhi target-target lainnya. Jepang memiliki tujuan untuk menjadi panutan dalam pelaksanaan langkah-langkah untuk mencapai SDG's bagi dunia dan akan melakukan upaya terbaik untuk mencapai masyarakat di mana tidak ada yang tertinggal dengan melakukan kerja sama dengan negara lain. Oleh karena itu, penting bagi Jepang untuk mencapai tujuan pembangunan global ini dengan mengatasi beberapa target yang belum tercapai. Salah satu aspek pembangunan berkelanjutan yang penting di Jepang dan tantangan paling mendesak adalah tercapainya kesetaraan gender.

Jepang sebagai negara maju (Agung, 2012) yang bahkan sudah melakukan pembangunan dan modernisasi sejak masa restorasi meiji pada 1866-1869 dalam mengejar ketertinggalan dari Negara Barat (B, Handayani, & Sumarjono, 2018), namun hingga kini masih memiliki masyarakat dengan kultur yang bersifat patriarkis (Jazuka, 2019). Kenyataan ini tidak sejalan dengan *image* Jepang sebagai negara maju yang modern dan tidak terbelakang. Faktanya, peringkat kesetaraan gender di Jepang menempati angka 121 sangat rendah, sebagai bandingan lebih rendah daripada negara kita Indonesia yang menempati peringkat 85 (World Economic Forum, 2019). Peringkat kesetaraan gender di Jepang turun 7 peringkat di 114 pada tahun 2017 dari 144 negara yang telah di survei (Deguchi, 2018). Seperti telah kita ketahui bahwa Indonesia baru merdeka tahun 1945 yang pada saat itu juga merupakan jajahan Jepang dan hingga kini masih menjadi negara berkembang (Saputri, 2019), maka sangat mengherankan mengapa Jepang yang maju tersebut masih menganut sistem masyarakat patriarkal yang tradisional.

Jepang sebagai negara yang berkontribusi dalam SDGs harus mewujudkan salah satu tujuan pembangunan berkelanjutan di mana peringkat kesetaraan gender yang telah dinyatakan oleh peringkat dunia tergolong sangat rendah (Aizawa, 2018). *Gender equality* dianggap penting sebagai prinsip untuk mencapai pembangunan berkelanjutan dan keadilan sejati bagi semua orang di dunia (Uni Global Union, 2019).

Menurut Jesper Koll kepala *Wisdom Tree Japan*, perempuan juga dinilai memiliki potensi untuk mengangkat perekonomian di Jepang dengan partisipasinya terhitung setiap satu perempuan akan meningkatkan setengah persen PDB (RoyChoudhury & Fujita, 2018). Namun populasi Jepang yang diperkirakan akan menyusut 30% serta rasio lansia akan mencapai 40% pada tahun 2060 menyebabkan perempuan dianjurkan untuk menikah dan memiliki anak. Karena jumlah bayi yang lahir pada tahun 2019 telah turun sekitar 5,9% menjadi 864.000, sedangkan tingkat kematian meningkat sejak akhir Perang Dunia II mencapai angka hampir 1,4 juta (Wamsley, 2019). Perempuan di Jepang memiliki angka harapan hidup terlama yaitu 87,1 tahun dan merupakan salah satu perempuan yang tersehat di dunia (Statista Research Department, 2019).

Fakta mengenai jumlah perempuan yang merupakan setengah dari populasi Jepang dan fakta mengenai penurunan populasi penduduk Jepang ini membuat Jepang harus bergerak untuk memanfaatkan pekerja perempuan sebagai salah satu potensi yang dapat meningkatkan perekonomian Jepang (IMF, 2020). Oleh karena itu, Perdana Menteri Shinzo Abe menciptakan kebijakan *womenomics* yaitu bagian dari kebijakan revitalisasi ekonomi *Abenomics* yang fokus terhadap masalah-masalah terkait perempuan. Kebijakan Abe yang ingin menciptakan kondisi di mana ‘perempuan dapat bersinar’² menekankan niat untuk bekerja sama dengan komunitas internasional dan membantu negara-negara berkembang dalam pemberdayaan perempuan sebagai bagian dari upaya untuk membahas agenda global. Salah satu agenda promosi Jepang adalah menyelenggarakan WAW (*World Assembly for Woman/* majelis dunia untuk wanita) sejak tahun 2014 (UNWomen).

Pembangunan Gender membutuhkan beberapa indeks yang harus terpenuhi seperti ada akses kepada perempuan dalam berpartisipasi di bidang politik, jabatan publik dan ekonomi; kesiapan perempuan dalam menghadapi ancaman penyakit, perubahan iklim, krisis ekonomi dan energi, bencana alam dan konflik sosial; pendidikan; serta terdapat perlindungan bagi perempuan terhadap berbagai tindak eksploitasi, diskriminasi dan kekerasan (Gultom, Puspasari, & Miscicih, 2012). Beberapa indikator terlaksananya Kesetaraan Gender yang terdapat di Jepang masih belum bisa dilakukan dan undang-undang yang ada belum benar-benar mampu melindungi perempuan, misalnya pelecehan seksual. Agar tidak mengalami pelecehan seksual di tempat-tempat umum misalnya di *subway*, perempuan-perempuan Jepang harus bisa melindungi diri mereka sendiri. Pelecehan seksual banyak terjadi di kereta bawah tanah, dua pertiga perempuan mengatakan bahwa mereka telah diraba-raba menurut survei tahun 2004 walaupun hanya sekitar 10% yang berani melaporkan pelecehan ini (Holt, 2019).

²Slogan PM Shinzo Abe dalam pidatonya untuk mengangkat hak-hak perempuan dan meningkatkan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan di semua aspek kehidupan dari kehidupan keluarga hingga tempat kerja. Menurut Yoriko Meguro, ketua komite pengarah W20 Jepang 2019, bahwa arti dari sebuah masyarakat di mana perempuan dapat bersinar adalah sebuah masyarakat di mana semua perempuan dapat membuat keputusan sendiri atas kehidupannya.

Sexual Harassment atau pelecehan seksual juga banyak terjadi di tempat kerja. Banyak perempuan yang bekerja merasa tidak nyaman karena hubungan yang terjalin tidak berjalan dengan baik sehingga mereka dipaksa untuk *resign* dari pekerjaan mereka (Ryall, 2019). Selain itu, alasan lain yang menyebabkan perempuan tidak ingin bekerja adalah adanya stereotip bahwa pekerjaan rumah dan mengasuh anak adalah pekerjaan perempuan.

Sebuah survei mengatakan bahwa perempuan menghabiskan banyak waktu untuk pekerjaan rumah lebih banyak dari laki-laki (Society, 2018) dan laki-laki Jepang menghabiskan waktu untuk pekerjaan rumah lebih sedikit dari pada rata-rata pekerjaan rumah yang dilakukan oleh rata-rata laki-laki negara-negara OECD. Perempuan Jepang menghabiskan waktu untuk pekerjaan rumah tangga rata-rata 225 menit per hari sedangkan laki-laki hanya 31 menit perhari. Sedangkan rata-rata pekerjaan rumah tangga yang dilakukan oleh perempuan dan laki-laki di negara-negara OECD adalah perempuan 208 menit per hari dan laki-laki 90 menit per hari (Lida, 2018). Ini lah yang kemudian menjadi alasan mengapa perempuan yang sudah menikah atau menjadi ibu lebih memilih mengurus rumah tangga dari pada harus bekerja. Karena jika mereka bekerja, pekerjaan rumah juga tidak terhindarkan sehingga mereka merasa tidak sanggup untuk mengerjakan dua-duanya. Adanya *sexual harassment* atau *sekuhara* (sebutan pelecehan seksual orang Jepang) juga merupakan salah satu alasan mengapa perempuan tidak mau bekerja atau kembali bekerja setelah mengambil cuti untuk melahirkan dan merawat anak.

Baru-baru ini beberapa Universitas Kedokteran di Jepang terungkap memanipulasi penerimaan mahasiswa dengan memprioritaskan pelamar laki-laki. Universitas Kedokteran Tokyo telah mengakui bahwa mereka mengurangi nilai pelamar perempuan sudah lebih dari 10 tahun lamanya (Meixler, 2018). Telah diketahui bahwa universitas tersebut bekerja sama dengan salah satu rumah sakit yang hanya meminta lulusan laki-laki saja. Pihak rumah sakit tidak menginginkan perempuan bekerja sebagai dokter di sana karena takut jika mereka akan berhenti setelah menikah dan memiliki keluarga.

Maka, telah terjadi dilema antara harus meningkatkan angka kelahiran tanpa mengurangi tingkat pekerja perempuan dengan meningkatkan angka pekerja perempuan tanpa mengurangi tingkat kelahiran bayi. Dengan demikian, Jepang sebagai negara yang maju masih dalam proses pembangunan untuk mengangkat hak-hak perempuan yang merupakan salah satu target dalam pencapaian Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) 2030. Bahkan diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan di Jepang masih menjadi isu yang banyak diperbincangkan.

Jadi sekalipun kebijakan *womenomic's* Abe terkenal feminis dan sangat peduli dengan isu-isu perempuan, akan tetapi dalam prakteknya masih banyak menyisakan kesenjangan gender dalam lingkungan sosial, ekonomi dan politiknya. Peringkat kesetaraan gender di Jepang juga masih berada dalam angka terendah dibandingkan dengan negara maju lainnya. Masalah dalam penelitian ini dipilih karena penulis tertarik untuk meneliti apa yang sebenarnya menyebabkan kesetaraan gender di Jepang tergolong dalam kategori yang rendah dan kebijakan pemerintah apa yang belum terealisasi.

1.2 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam penulisan karya ilmiah membutuhkan ruang lingkup pembahasan agar penelitian yang dilakukan jelas dan tidak keluar dari pokok pembahasannya. Batasan dalam ruang lingkup penting dalam suatu penelitian karena mempengaruhi validitas suatu penelitian yang meliputi pembatasan dari berapa subyek yang harus diteliti, luas lokasi, materi dan waktu yang membatasi lama penelitian (Fatimah, 2019).

1.2.1. Batasan Materi

Materi yang digunakan dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan Pemerintah Jepang dalam pengarusutamaan gender. Materi ini dibatasi hanya pembahasan pada implementasi kebijakan Pemerintah Jepang masa Agenda Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). SDGs digunakan penulis sebagai acuan dan tujuan untuk mencapai target pembangunan kedepan agar tercapai lingkungan

tanpa diskriminasi dan memberantas kemiskinan serta menunjang sistem untuk kehidupan mendatang.

1.2.2. Batasan Waktu

Dalam perumusan penelitian skripsi ini, penulis membatasi waktu penelitian dimulai dari tahun 2015 hingga tahun 2020. Tahun 2015 merupakan tahun di mana *Sustainable Development Goals (SDGs)* diadopsi oleh Anggota Negara-negara United Nations termasuk Jepang. Pembahasan dalam penelitian ini fokus pada era SDGs di mana Pemerintah Jepang juga berkontribusi dalam pembangunan gender di negaranya. Upaya yang dilakukan pemerintah Jepang dalam mengangkat kesetaraan gender hingga sekarang masih banyak terjadi perdebatan dan perempuan di Jepang masih merasakan adanya ketidakadilan terutama di tempat mereka bekerja. Penelitian ini dibatasi hingga 2020 karena data *update* terakhir peringkat Kesetaraan Gender Dunia adalah bulan Februari tahun 2020. Karena pada tahun 2020 peringkat Kesetaraan Gender Jepang di dunia masih belum juga meningkat, maka penelitian ini masih dapat dilanjutkan.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, langkah selanjutnya adalah menguraikan dan mengidentifikasi permasalahan. Identifikasi permasalahan penting untuk mengetahui kesenjangan (*gap*) apa yang terdapat dalam topik pada penelitian ini. Maka, permasalahan dirumuskan sebagai berikut: **Mengapa upaya yang dilakukan Pemerintah Jepang dalam memperjuangkan kesetaraan gender belum sepenuhnya terealisasi?**

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah mengetahui faktor-faktor dan masalah apa saja yang menyebabkan implementasi kebijakan Pemerintah Jepang tentang kesetaraan gender di Jepang belum terealisasi. Kajian terhadap isu tersebut dilakukan dengan menggunakan perspektif yang dikembangkan oleh kelompok Feminis Liberal.

1.5 Landasan Teori

Penelitian yang bersifat ilmiah harus menggunakan teori yang sudah jelas karena fungsinya sebagai penjelas dalam masalah yang diteliti. Konseptualisasi merupakan proses menata data melalui pola yang disebut generalisasi yang kemudian dikembangkan menjadi teori dengan tujuan menyederhanakan fenomena. Konsep merupakan suatu abstraksi yang mewakili kata obyek, sifat suatu obyek maupun fenomena tertentu (Masoed, 1990).

Teori dibentuk dari proposisi konsep yang berbentuk hipotesa maupun generalisasi empiris. (Masoed, 1990). Teori merupakan bentuk pernyataan yang menjawab pertanyaan “bagaimana” dan berupaya untuk memberi jawaban terhadap fenomena yang terjadi dan menjelaskan generalisasi dan sarana eksplanasi. Penelitian yang dilakukan oleh penulis di sini menggunakan konsep pengarusutamaan gender dan teori struktural-fungsionalis RB. Dalam konsep ini akan dijelaskan satu-persatu di antara prasyarat pengarusutamaan gender ini, manakah yang tidak dilakukan atau gagal dilakukan oleh pemerintah Jepang sehingga menyebabkan kesetaraan gender tidak dapat berkembang.

- **Konsep *Gender Mainstreaming* (Pengarusutamaan Gender)**

Definisi oleh Dewan Eropa, PBB dan Uni Eropa mengenai Pengarusutamaan gender (*Gender Mainstreaming*) adalah bahwa tujuan pengarusutamaan gender bukan hanya tentang kesetaraan gender namun bagaimana mencapainya. Konsep *Gender Mainstreaming* ini diperkenalkan pertama kali pada *Nairobi World Conference of Woman* tahun 1985 sebagai strategi dalam kebijakan kesetaraan gender internasional melalui platform Aksi Beijing.

Pengarusutamaan bukan sebuah program atau kegiatan, namun sebuah strategi pembangunan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan, 2018). *Gender Mainstreaming* dapat dilihat sebagai pendekatan yang paling modern dalam Kesetaraan gender. Pendekatan pengarusutamaan gender berupaya melembagakan kesetaraan dengan

menanamkan praktik dan norma yang peka gender dalam struktur, proses, dan lingkungan kebijakan publik.

Secara teoritis, pengarusutamaan gender diambil dari analisis feminis tentang ketidaksetaraan gender, yang bertujuan merevisi dan mengembangkan konsep serta pendekatan feminis utama. Pengarusutamaan gender dan kesetaraan gender dalam skripsi ini didasarkan pada teori feminisme liberal, di mana perspektif ini melihat bahwa penindasan perempuan pada dasarnya disebabkan karena adanya perbedaan akses dan fasilitas yang diterima oleh laki-laki dan perempuan. Perbedaan perlakuan ini terjadi karena dalam pemikiran masyarakat berkembang luas asumsi yang tidak benar, yakni bahwa perempuan merupakan makhluk yang lemah, tidak cerdas, dan tidak lebih unggul daripada laki-laki. Berangkat dari keyakinan tersebut, feminisme liberal berpandangan bahwa solusi terhadap permasalahan yang ada adalah pemerintah harus menciptakan regulasi dan menyediakan fasilitas yang memberikan kesempatan setara antara laki-laki dan perempuan (Rajab, 2009).

Penelitian berbasis gender dan penelitian berbasis feminisme pada hakekatnya merupakan dua hal yang berbeda. Dalam penelitian ini penulis memilih untuk melakukan penelitian berbasis gender dengan didasarkan pada perspektif yang dikembangkan oleh feminisme liberal. Penelitian ini secara spesifik akan memberikan fokus pada relasi kuasa antara laki-laki dan perempuan terkait peran yang dijalankannya berbasis pada aspek gender.

Sebagaimana lazimnya dalam dinamika perkembangan teori, feminisme liberal ini juga mendapatkan kritik dari kelompok feminis lain. Salah satu kritik tersebut misalnya, datang dari feminisme radikal yang berasumsi bahwa penindasan perempuan sebenarnya terjadi bukan karena perbedaan fasilitas ataupun tidak adanya regulasi yang memberikan kesempatan kepada perempuan. Dominasi laki-laki menurut kelompok feminisme radikal lahir faktor seperti adat, tradisi dan budaya, serta tubuh dan fisiologis perempuan, yang menyebabkan terjadinya penindasan terhadap perempuan. Merujuk pada adanya perbedaan cara pandang dari kalangan feminis sebagaimana contoh di atas, penulis memandang

perlu untuk menegaskan bahwa kajian dalam skripsi ini dilakukan berdasar perspektif feminisme liberal.

Pengarusutamaan gender mengklaim untuk menawarkan pemahaman yang unggul mengenai cara-cara di mana norma dan asumsi yang tertanam kuat tentang hubungan gender meliputi segala aspek perilaku sosial dan politik, serta aspek yang masih mempertahankan ketidaksetaraan gender yang luas dalam masyarakat. Pengarusutamaan gender terutama didasarkan pada strategi perubahan, yang berupaya mengatasi ketidaksetaraan gender dengan memfokuskan upaya pada budaya organisasi, proses dan struktur, terutama yang terkait dengan pembuatan kebijakan (Daly, 2005).

MOFA (*Ministry of Foreign Affairs*) Jepang telah membentuk Divisi Pengarusutamaan Gender pada 22 April 2014 dibawah Biro Kebijakan Luar Negeri dengan tujuan mencerminkan sudut pandang gender yang lebih luas dalam kebijakan diplomatik, dengan memastikan berbagai informasi dan pengetahuan di berbagai biro dan dengan merencanakan dan mengoordinasikan kebijakan terkait pengarusutamaan gender (MOFA, 2014).

Pengarusutamaan gender harus ditangani dan diimplementasikan dengan benar agar dapat menjadi pendekatan transformatif dengan potensi besar untuk *perubahan* sosial dan merupakan strategi jangka panjang. Strategi ini juga membutuhkan waktu lama dan secara otomatis diintegrasikan ke dalam pembuatan kebijakan (Council of Europe).

Prasyarat untuk penerapan strategi pengarusutamaan gender: (Widjajanti, 2016).

1. Pemahaman dan komitmen dari pihak berwenang agar dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan untuk implementasi pengarusutamaan gender.

Dalam pidatonya di *Global Leader's Meeting 2017*, PM Shinzo Abe mengatakan bahwa ia akan menciptakan “Lingkungan di mana Wanita dapat Bersinar” (UN Woman). Dalam pengimplementasian SDG's, pemerintah Jepang juga telah menerapkan Prinsip-prinsip Panduan yang terdiri dari delapan area prioritas dan kebijakan yang salah satunya adalah Pemberdayaan

Semua Orang (*Empowerment of All People*). Target-target dalam kebijakan ini adalah merealisasikan secara dinamis keterlibatan semua warga, promosi peran perempuan dalam masyarakat, tindakan terhadap kemiskinan anak, bantuan untuk penyandang disabilitas untuk partisipasi sosial dan kemandirian dan promosi pendidikan berkualitas.

2. Sistem informasi dan data terpilah berdasarkan jenis kelamin untuk mendokumentasikan perbedaan dalam situasi dan peluang antara perempuan dan laki-laki untuk memberikan dasar bagi pengembangan dan evaluasi kebijakan dan program.

Kementerian Dalam Negeri dan Komunikasi Pemerintah Jepang telah bekerja sama dengan Divisi Statistik PBB (UNSD) untuk menyelenggarakan Forum Global ke-7 tentang statistik gender dibawah Program Statistik Gender Global dan bimbingan dari Badan-antar dan Ahli Kelompok Statistik Gender (IAEG-GS). Acara ini mempertemukan para produsen dan pengguna statistik gender dari kantor statistik nasional dan internasional. Forum ini akan menjadi kesempatan untuk membahas cara meningkatkan data dan bukti untuk kebijakan gender dalam konteks pembangunan berkelanjutan 2030 yang didalamnya terdapat meninjau ketersediaan data terpilah gender (UN Statistic Division, 2018). Data terpilah gender dikumpulkan oleh Kantor Kabinet dan dipublikasikan dalam situs web setiap tahun serta dalam *White paper* tentang kesetaraan gender yang diadopsi oleh kabinet dan dilaporkan ke legislatif setiap tahun.

3. Adanya analisis gender yang akan digunakan sebagai data dalam proses penyusunan kebijakan, program, maupun kegiatan. Analisis gender dapat dilakukan melalui indikator APKM (akses, partisipasi, kontrol dan manfaat). Analisis gender ini disebut sebagai Kerangka Kerja Analisis Harvard.

Dalam melakukan analisis gender, untuk memperhitungkan karakteristik sosial dan faktor yang lebih baik dan lebih partisipatif adalah dengan cara menggunakan alat analisis gender yang disebut Kerangka Kerja Analisis Gender.

Kerangka kerja analisis gender didukung oleh alat khusus yang dapat membantu dalam menyusun dan melaksanakan penelitian gender serta membingkai konten. Kerangka kerja analisis gender sangat membantu dalam menganalisis bagaimana organisasi dan orang-orang di dalamnya berinteraksi dan bereaksi satu sama lain terhadap situasi dan perkembangan eksternal intervensi. Karena, tidak semua organisasi dan individu bersedia untuk memikirkan hubungan antara perempuan dan laki-laki sebagai hubungan kekuasaan dan memberikan gagasan bekerja untuk pemberdayaan perempuan. Maka dalam menganalisis masalah ini, peneliti harus berpikir secara hati-hati mengenai seberapa eksplisit dan terbuka serta harus mempertimbangkan strategi lain yang dapat diterapkan untuk memperkenalkan ide-ide baru kepada orang-orang. Kerangka kerja analisis gender yang digunakan dalam menganalisis akses, partisipasi, kontrol dan manfaat atas sumber daya di Jepang menggunakan kerangka kerja yang disebut Kerangka Kerja Analisis Harvard.

Kerangka analitis ini merupakan metode untuk analisa peran gender yang dirancang untuk menunjukkan bahwa dalam mengalokasikan sumber daya kepada laki-laki dan perempuan terdapat kasus ekonomi serta mengakui bahwa kesetaraan gender dapat memberikan manfaat ekonomi (FAO, 2014). Kerangka analitis Harvard mengkaji elemen-elemen yang mempengaruhi perbedaan gender dalam pembagian kerja, akses dan kontrol terhadap sumber daya. Sumber daya yang dimaksud oleh analisis Harvard memiliki pengertian yang sempit yaitu mengacu kepada aset sumber daya yang berwujud misalnya tanah, pekerjaan penuh waktu atau keanggotaan jaringan sosial. Namun, kerangka kerja ini hanya berfokus pada efisiensi dari pada kesetaraan.

Alat Harvard ini mengidentifikasi semua tugas produktif dan reproduksi yang relevan dan menjawab pertanyaan ‘siapa melakukan apa?’, ‘siapa yang melakukan tugas?’, ‘dimana?’, ‘kapan?’, ‘untuk berapa lama?’. Setelah identifikasi tugas, selanjutnya yaitu membuat daftar sumber daya apa yang digunakan orang untuk melakukan tugas tersebut. Tujuannya adalah menunjukkan apakah laki-laki dan perempuan memiliki akses dalam

mengontrol penggunaan sumber daya dan siapa yang mengontrol manfaat penggunaan sumber daya rumah tangga atau masyarakat. Dalam melakukan analisis penting untuk melakukan perencanaan dan antisipasi untuk membuat intervensi perspektif gender berhasil dengan cara mengidentifikasi kendala dan peluang eksternal. Maka langkah selanjutnya adalah memetakan faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan dalam pembagian kerja, akses dan kontrol gender salah satunya dengan mengidentifikasi pengaruh masa lalu dan masa kini untuk mengatasi tren di masa depan. Langkah untuk alat Harvard yang terakhir adalah membuat serangkaian pertanyaan untuk memeriksa area intervensi dari perspektif gender menggunakan data terpilah gender (March, Smyth, & Mukhopadhy, 1999).

Mengidentifikasi kesenjangan gender dapat dilakukan dengan melihat apakah kebijakan pemerintah dapat merespon kebutuhan laki-laki dan perempuan. Di Jepang, kebijakan yang merespon kebutuhan laki-laki dan perempuan adalah kebijakan *womenomic's* dengan meningkatkan jumlah karyawan perempuan dalam angkatan kerja sejak 2012 untuk pekerja usia 25 tahun ke atas menurut data dari OECD tahun 2016 yaitu sebanyak 66,1 persen. Beberapa kebijakan *womenomic's* yang ditawarkan pemerintah Jepang sebagai kebijakan yang fokus terhadap kesetaraan gender di Jepang ditujukan supaya dapat mempengaruhi kehidupan sehari-hari masyarakat dari berbagai usia, kemampuan tubuh, etnis, pendapatan, dsb. Contoh kebijakan yang diberlakukan Pemerintah Jepang yaitu dengan menawarkan cuti orang tua dan membangun fasilitas penitipan anak agar perempuan yang menikah dan setelah melahirkan dapat kembali bekerja. Dalam menganalisis gender, hal yang terpenting adalah bagaimana pemerintah menginformasikannya kepada masyarakat. Bukan hanya sekedar menginformasikan namun bagaimana masyarakat paham untuk menjamin kredibilitas dan validitas terhadap masyarakat yang terkena dampak analisis.

Gambaran kesenjangan APKM di Jepang misalnya adalah adanya perbedaan upah, partisipasi perempuan dalam parlemen yang begitu rendah, jam kerja yang panjang untuk laki-laki sehingga membebankan pekerjaan merawat

anak dan rumah kepada perempuan dan berakibat perempuan yang tidak dapat pekerja penuh waktu, diskriminasi dan pelecehan seksual terhadap perempuan.

4. Alokasi sumber daya yang memadai seperti Anggaran Responsif Gender (ARG) untuk mendukung struktur dan praktik yang diperlukan dalam kegiatan pengarusutamaan. Pada tahun 2015, Jepang mengadopsi penganggaran gender untuk pemerintah pusat, dengan perspektif pusat dipertimbangkan untuk alokasi sumber daya di kementerian keuangan. Jepang menggunakan satu alat penganggaran gender yaitu perspektif gender dalam alokasi sumber daya. Prosedur penganggaran gender mencakup mekanisme koordinasi yang komprehensif, berpusat pada *Council of Gender Equality*. Badan ini memberikan panduan umum kepada kementerian keuangan pada awal siklus anggaran dan setelah itu mengoordinasikan diskusi anggaran tentang isu yang berkaitan dengan gender (International Monetary Fund, 2017).

Penulis berusaha menjadikan konsep ini sebagai penjelas dalam permasalahan penelitian ini karena *gender mainstreaming* merupakan suatu bentuk upaya dan strategi pembangunan untuk mencapai kesetaraan gender dan mewujudkannya dalam bentuk kebijakan publik. Sedangkan penelitian ini juga berfokus pada strategi yang dilakukan oleh Pemerintah Jepang dalam memperjuangkan kesetaraan gender di mana masih terdapat kesetaraan yang belum terealisasi. Oleh karena itu, strategi PUG ini akan digunakan untuk mengupas struktur kebijakan dan hal-hal lain dalam lingkungan budaya, sosial, ekonomi dan politik yang diduga merupakan akar dari permasalahan penyebab terjadinya kesenjangan dan ketidaksetaraan ini.

Konsep pengarusutamaan gender ini juga akan digunakan sebagai alat dan metode untuk melihat kebijakan apa saja yang dilakukan Pemerintah Jepang dalam melakukan proses pengarusutamaan untuk mencapai kesetaraan gender. Metode ini dibahas lebih lanjut dan mendetail dalam bab 2 dengan melihat kebijakan Pemerintah Jepang dari alat-alat yang terdapat dalam konsep pengarusutamaan gender.

1.6 Argumen Utama

Berdasarkan apa yang telah dijabarkan dalam latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, argumentasi utama yang dapat dikemukakan adalah bahwa terdapat faktor yang menyebabkan pembangunan kesetaraan gender di Jepang menempati peringkat rendah yaitu kurangnya pemahaman dan komitmen dari pemerintah dan lembaga berwenang. Walaupun Pemerintah Jepang telah memiliki komitmen tinggi untuk menetapkan dan menerapkan kebijakan yang responsif gender, akan tetapi tidak semua lembaga pemerintah dan pemangku kepentingan berusaha untuk menerapkan kebijakan tersebut.

1.7 Metode Penelitian

1.7.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa studi pustaka. Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan sumber kumpulan literatur. Studi literatur didapatkan dari buku, jurnal-jurnal ilmiah, laporan/ report, artikel, dan internet. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dengan cara mengumpulkan dan mengkode (pemilahan) data yang telah valid dan terpercaya. Penulis memilih menggunakan data sekunder karena terdapat keterbatasan dana dan keterbatasan waktu.

1.7.2. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif sebagaimana metode penelitian kualitatif diterapkan yang berguna untuk menggambarkan dan memaparkan data dengan teori dan konsep yang relevan agar hasil penelitian dapat diuji kebenarannya. Teknik analisis data dilakukan melalui teknik yang berurutan yaitu pengelompokan data, reduksi data, penyajian data dan menjawab rumusan masalah.

Pengelompokan data dilakukan agar mempermudah untuk mencari data dari data-data yang telah dikumpulkan apakah relevan dengan penelitian. Kemudian dilakukan reduksi data yang memilih data yang relevan dengan tujuan penelitian dengan cara memilih pokok-pokok penting, mencari tema dan pola, lalu

membuang hal-hal yang dianggap tidak perlu. Penyajian data dilakukan dengan cara menyusun data hasil reduksi dengan tema dan pola yang tersusun dengan baik agar memudahkan pembaca untuk memahami hasil penelitian. Terakhir yaitu mencari jawaban untuk menjawab perumusan masalah dan untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdapat 5 bagian yang terbagi dalam bab-bab sebagai berikut:

BAB 1. Pendahuluan

Bab ini membahas dan menjelaskan latar belakang masalah, ruang lingkup pembahasan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran, argumen utama, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2. Pengarusutamaan Gender di Jepang

Bab ini memberikan analisis/ kajian tentang kebijakan terkait gender di Jepang khususnya pada masa Shinzo Abe yang mengacu pada prasyarat pengarusutamaan gender yang dikembangkan oleh EIGA (*European Institute for Gender Mainstreaming*).

BAB 3. Gambaran Umum tentang SDG's dan Kesenjangan Gender di Jepang

Bab berikutnya ini akan membahas SDG's dan kaitannya terhadap penelitian ini serta mengulas tentang seluruh kesenjangan gender yang masih berlangsung hingga kini meliputi, diskriminasi perempuan di ranah publik termasuk tempat kerja, kekerasan seksual dan partisipasi perempuan dalam parlemen.

BAB 4. Faktor-faktor Penyebab Tujuan Kebijakan Kesetaraan Gender Belum Terealisasi

Bab ini akan menjelaskan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kebijakan Pemerintah Jepang belum terealisasi sehingga tujuan dalam SDG's khususnya kesetaraan gender di Jepang belum dapat tercapai.

BAB 5. Kesimpulan

Dalam bab ini akan dipaparkan kesimpulan dari keseluruhan penelitian mengenai strategi Pemerintah Jepang dalam memperjuangkan Kesetaraan gender di era SDGs.



BAB 2: PENGARUSUTAMAAN GENDER DI JEPANG

2.1 DEFINE TOOLS

2.1.1 *Gender Impact Assessment (GIA)*

Dalam menganalisis aktivitas gender dalam suatu negara, maka dapat dilihat dari apakah hukum, kebijakan atau program-program dapat mengurangi atau mempertahankan ketidaksetaraan gender. Analisis ini disebut sebagai *Gender Impact Assessment (GIA)* yang berfungsi untuk mengevaluasi, menganalisis dan menilai kebijakan, hukum dan program dalam pemerintah apakah keputusan dan kebijakan yang diambil memiliki efek yang negatif, positif atau netral. GIA ini juga berfungsi membandingkan dan menilai kebijakan yang disesuaikan dengan kriteria gender yang relevan misalnya situasi terkini dan tren-tren yang diharapkan sesuai perkembangan kebijakan yang telah diusulkan (Singh, 2017).

Tindakan afirmatif terhadap perempuan penting untuk dilakukan karena jika hanya bersandar pada hukum dan kebijakan yang menyetarakan dan menyamakan akses dan kontrol bagi laki-laki dan perempuan tidak akan berhasil mencapai kesetaraan. Sebaliknya, hukum dan kebijakan yang memperlakukan laki-laki dan perempuan setara akan melanggengkan ketidaksetaraan tersebut. Hal ini disebabkan karena persoalan sosial, politik dan ekonomi laki-laki dan perempuan kurang dipertimbangkan dan biasanya tidak hanya netral gender namun buta gender (European Institute for Gender Equality, 2020). Budaya di Jepang sudah sejak awal telah memberikan tugas masing-masing kepada laki-laki dan perempuan.

Penilaian dampak gender atau GIA penting dilakukan agar mengantisipasi terjadinya hasil kebijakan yang buta gender. Salah satunya yaitu dengan menempatkan orang-orang yang memiliki pemahaman spesifik dan responsif gender di pusat intervensi. GIA digunakan oleh para pembuat kebijakan untuk meramalkan dampak dari peraturan maupun hasil dari pembuatan kebijakan apakah menguntungkan semua orang atau hanya salah satunya.

Peran gender menentukan bagaimana setiap laki-laki dan perempuan bertingkah laku dan menjalankan kehidupannya. Peran gender yang membentuk praktik sosialisasi dan dampak potensial untuk memenuhi tugas mereka dan keberhasilan sebagai laki-laki atau perempuan. Sosialisasi dalam peran gender ini akan mempengaruhi pembentukan identitas yang menyebabkan kedua jenis kelamin akan mempengaruhi pilihan pendidikan dan kejuruan dalam beberapa cara (Eccles, 2002).

Sosialisasi peran gender juga akan menyebabkan kedua jenis kelamin menempatkan nilai-nilai yang berbeda pada berbagai aktivitas dan tujuan jangka panjang serta dalam kegiatan-kegiatan orang dewasa. Menurut studi Jacquelynne S. Eccles dari Universitas of Michigan peran tradisional perempuan yang mendukung karier suami dan membesarkan anak lebih memungkinkan untuk mereka mengorbankan karier profesional untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Sebelum konfusius masuk dari Cina, Jepang memiliki masyarakat matriarkal yang cukup adil. Pada era Perang Dunia II, peran perempuan menjadi lebih parah lagi dan pembagian peran menjadi semakin tajam sehingga merugikan banyak perempuan. Propaganda mendorong perempuan untuk menikah dengan bangsa yang menggambarkan perempuan sebagai manajer rumah tangga bangsa. Perempuan-perempuan yang miskin direkrut pemerintah untuk melayani laki-laki militer secara seksual yang disebut sebagai 'perempuan penghibur'.

Pasca Perang Dunia Kedua benar-benar dapat mengubah peran gender di Jepang, yaitu mulai adanya larangan untuk diskriminasi berdasarkan gender. Daripada gender, kehormatan, loyalitas dan harmoni lebih diutamakan untuk membantu mereka berhubungan satu sama lain seperti hubungan *senpai-kohai* (senior-junior). Namun, beberapa hal tentang gender yang masih bertahan adalah laki-laki yang harus bekerja di luar rumah, gender harus dibesarkan secara berbeda, perempuan lebih cocok merawat anak dari pada laki-laki, ibu rumah tangga sangat bernilai bagi masyarakat karena peran mereka membesarkan keluarga.

Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah Jepang telah mengesahkan undang-undang yang mempromosikan kegiatan ekonomi perempuan. Kebijakan revitalisasi ekonomi yang dilakukan oleh Shinzo Abe meluncurkan kebijakan lain terkait dengan perempuan yaitu *womenomic's* pada tahun 2013. Inisiatif pemerintah dalam kebijakan terkait perempuan yaitu (West, 2019):

- a. Target partisipasi dan kemajuan perempuan dalam angkatan kerja
- b. Meningkatkan fasilitas untuk penitipan anak
- c. Merekrut dan mempromosikan perempuan dalam pemerintahan
- d. Meninjau kembali sistem pajak dan jaminan sosial
- e. Mempromosikan partisipasi perempuan dalam ekonomi

Kebijakan *womenomic's* Abe yang diadopsi dari Kathy Matsui diperkirakan mampu menambah 7,1 juta karyawan dan mengangkat PDB Jepang. Namun, tidak semua orang menganggap kebijakan itu berhasil, terutama para aktivis dan cendekiawan yang merasa skeptis. Kathy Matsui menilai Shinzo Abe berhasil mendepotilisasi debat tersebut dan mengatakan bahwa Abe telah memindahkan isu diversitas dari ranah HAM ke ranah pertumbuhan ekonomi (Lormer, 2018). Dalam meyakinkan kaum konservatif mengenai kebijakan untuk kesetaraan gender, pemerintah menekankan pada kekhawatiran mengenai angka kelahiran di Jepang yang terus menurun dan pertumbuhan penduduk yang cepat. Kaum konservatif yang cemas melihat bahwa kekurangan tenaga kerja akibat kombinasi demografis yang seperti itu akan berakibat serius dan defisit kronis dalam dana jaminan sosial yang berlaku.

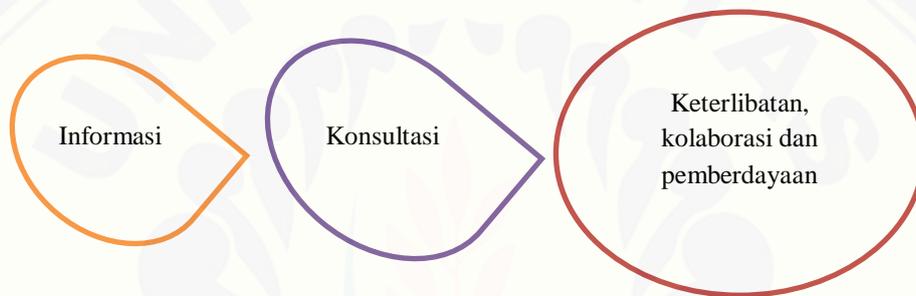
2.1.2 Gender Stakeholder Consultation (Konsultasi Pemangku Kepentingan Gender)

Pemangku kepentingan di sini bertugas mempromosikan bagaimana pengambilan keputusan melibatkan partisipasi dari laki-laki dan perempuan termasuk kelompok-kelompok terpinggirkan dan memastikan suara mereka di dengar dan menjadi pertimbangan dalam kebijakan-kebijakan dan semua program. Konsultasi pemangku kepentingan gender ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari kedua jenis kelamin lalu mempertimbangkannya dalam keputusan kebijakan publik, memilih solusi yang tepat sehingga mencapai suatu kesepakatan

bersama. Selain mengumpulkan dan mempertimbangkan pendapat dari kedua jenis kelamin saja, konsultasi pemangku kepentingan gender juga berusaha untuk mengintegrasikan isu gender ke dalam kebijakan umum di setiap tahapan siklus kebijakan (European Institute for Gender Equality, 2019). Konsultasi pemangku kepentingan inilah yang bertugas untuk mengumpulkan data terpilah gender.

Partisipasi masyarakat penting untuk mendukung lancarnya pemberdayaan dan pengarusutamaan gender. Menurut lembaga kesetaraan gender Eropa, partisipasi masyarakat dapat dibagi menjadi beberapa tahapan, yaitu:

Gambar 1: Tahapan Partisipasi Masyarakat



Sumber: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Tahapan informasi merupakan tahapan partisipasi paling awal dan paling rendah. Pemerintah menyampaikan informasi dan berita kepada masyarakat saja, masyarakat hanya menerima dan sekedar mengetahui mengenai pengambilan keputusan hingga konsensus. Tahapan konsultasi merupakan tahapan yang memungkinkan terjadinya umpan balik dari masyarakat khususnya yang terkena dampak. Tahapan ini memberikan dampak peka gender yang memastikan keseimbangan gender dari masalah kesetaraan gender di seluruh proses konsultasi. Tahapan terakhir merupakan bentuk partisipasi masyarakat tertinggi yaitu keterlibatan, kolaborasi dan pemberdayaan. Keterlibatan semua masyarakat memungkinkan kebutuhan masyarakat dapat dipenuhi oleh negara serta dipahami dan diperhitungkan dalam pembuatan kebijakan. Kolaborasi dengan masyarakat perlu dilakukan untuk mengidentifikasi alternatif dalam memilih solusi dalam setiap pembuatan kebijakan. Akhirnya pemberdayaan pun dapat dilakukan dengan

mendelegasikan kekuatan institusional kepada masyarakat yang bertanggung jawab atas pengimplementasian keputusan kebijakan akhir.

Di Jepang, data terpilah gender telah diterbitkan setiap tahunnya oleh Biro Kesetaraan Gender di bawah naungan Kantor Kabinet Jepang. Data ini sangat mudah diakses dalam *website Japan Gender Equality Bureau Cabinet Office* karena setiap tahun selalu dipublikasikan di sini. Struktur keanggotaan dalam Biro Kesetaraan Gender di Jepang dipimpin oleh kepala sekretaris kabinet yang beranggotakan 12 menteri kabinet dan 12 intelektual serta komite spesialis. Menteri-menteri ini berkolaborasi dengan kelompok-kelompok perempuan, media, organisasi ekonomi, badan-badan edukasi, pemerintah lokal, intelektual, dan sebagainya.

2.1.3 Analisis Gender

Analisis gender digunakan sebagai penyedia data dan informasi untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam kebijakan, program dan proyek yang mengidentifikasi perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam hubungan mereka dengan masyarakat serta bagaimana akses, kontrol, partisipasi dan manfaat dari sumber daya yang mereka dapatkan. Analisis gender memungkinkan terjadinya pengembangan intervensi yang menangani ketidaksetaraan gender dan memastikan kebutuhan perempuan dan laki-laki terpenuhi dan setara dalam semua tahap siklus kebijakan (European Institute of Gender Equality, 2019). Analisis gender digunakan untuk mengungkap apa yang mendasari peran dan perbedaan yang dibangun secara sosial antara kelompok gender khususnya antara laki-laki dan perempuan dan memungkinkan upaya pembangunan untuk mengatasi kesenjangan yang lebih baik dalam berbagai kelompok dalam masyarakat atas dasar pemikiran bahwa bahkan masyarakat pedesaan tidak sepenuhnya homogen dalam hal kebutuhan pembangunan.

Mengintegrasikan gender ke dalam kebijakan, program dan proyek melibatkan pengakuan atas ketidaksetaraan historis dan sosial yang dihadapi oleh perempuan maupun laki-laki untuk menginformasikan rancangan kebijakan tersebut sebagai tindakan untuk mengatasi ketidaksetaraan ini. Analisis gender ini penting untuk dilakukan karena sebagai pemberi informasi mengenai berbagai

peran perempuan dan laki-laki di berbagai tingkat dalam kebijakan, program dan proyek yang di dalamnya mengacu pada analisis bagaimana akses mereka dalam kontrol atas sumber daya, manfaat material dan non-material masyarakat, serta bagaimana kebutuhan, prioritas dan tanggung jawab mereka yang spesifik gender. Karena ketika pembuatan kebijakan, analisis gender ini dapat membantu para pembuat kebijakan memungkinkan untuk memahami ketidaksetaraan gender yang terjadi dalam masyarakat dalam situasi atau sektor tertentu. Dengan demikian, para pembuat kebijakan dapat memutuskan keputusan dan tindakan yang relevan untuk mengatasi kesenjangan dan diskriminasi berdasarkan gender serta dapat berkontribusi pada peningkatan yang responsif gender terhadap kebijakan dan perundang-undangan. Proses yang dilakukan dalam analisis gender antara lain mengumpulkan data yang tersedia dari pengumpulan data terpilah gender yang sudah terkumpul dan mengidentifikasi perbedaan gender serta penyebab mendasar dari ketidaksetaraan gender. Pengumpulan data terpilah gender penting untuk melibatkan perempuan atau organisasi-organisasi perempuan sebagai salah satu pilar untuk menuju kesetaraan gender karena informasi dan pengalaman langsung dari perempuan dapat dipertimbangkan sebagai salah satu dari hambatan yang perlu ditindaklanjuti. Biro Kesetaraan Gender di bawah Pemerintah Jepang pernah mengadakan simposium dari Program Pertukaran Jurnalis Wanita Asia Pasifik dengan menampilkan artikel-artikel yang ditulis oleh jurnalis perempuan, pengalaman tentang mereka dan isu-isu untuk mengatasi kemajuan perempuan di media.

Langkah selanjutnya yaitu mengungkap penyebab mendasar dari kesetaraan gender agar dapat digunakan untuk mengatasi penyebab masalah supaya sepenuhnya dapat memenuhi berbagai kebutuhan perempuan dan laki-laki. Setelah ketimpangan dari laki-laki dan perempuan ditemukan, maka analisis harus dilakukan untuk menetapkan penyebab dan dampaknya yaitu dengan :

- Menilai bagaimana pembagian kerja berdasarkan gender dan pola pengambilan keputusan mempengaruhi kebijakan, program dan proyek;
- Siapa yang mendapatkan akses, kontrol dan manfaat terhadap sumber daya;

- Apa hambatan yang dimiliki perempuan dan laki-laki dalam berpartisipasi dan mendapatkan manfaat yang sama dari kebijakan, program atau proyek.

Berikut merupakan analisis kesenjangan terhadap akses, partisipasi, kontrol dan manfaat dalam masyarakat Jepang berdasarkan Kerangka Kerja Analisis Gende Harvard. Dalam masyarakat Jepang, pembagian peran menurut gender dan jenis kelamin sudah menjadi budaya. Seorang ayah memiliki kewajiban untuk mencari nafkah sedangkan ibu bertugas merawat anak dan mengerjakan tugas sebagai ibu rumah tangga. Pembagian peran ini merupakan produk dari periode Showa (1926-1989) yang diromantiskan sebagai masa ketika laki-laki sepenuhnya didedikasikan untuk kehidupan perusahaan dengan seorang ibu rumah tangga yang tinggal di rumah merawat keluarga dan semua kebutuhannya.

Kebijakan *womenomic's* Abe yang merupakan salah satu kebijakan revitalisasi ekonomi Shinzo Abe telah memberikan akses kepada perempuan untuk memasuki duni kerja. Namun karena pembagian peran gender tersebut, partisipasi perempuan untuk menyumbang tenaga dalam meningkatkan perekonomian negara menjadi sedikit. Beberapa penelitian menyatakan bahwa tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di Jepang rendah disebabkan karena Jepang memberikan manfaat yang sangat sedikit terkait dengan perlakuan pajak yang lebih netral bagi penerima kedua, subsidi perawatan anak dan cuti melahirkan yang dibayar. Tarif pajak yang tinggi bagi pencari nafkah kedua dalam keluarga menyebabkan insentif bagi perempuan untuk bekerja semakin rendah. Kemudian, kurangnya manajer perempuan dengan rasio 9 persen pada tahun 2009 disebabkan bukan hanya tingkat partisipasi perempuan yang rendah, namun disebabkan karena praktik perekrutan saat ini, kebijakan promosi dan kurangnya kebijakan sektor publik dan swasta yang mendorong keseimbangan kerja keluarga. Rendahnya jumlah pekerja karir perempuan disebabkan karena keputusan pasar tenaga kerja individu dibuat setelah mereka lulus dari pasca sekolah menengah ketika pekerjaan dengan jaminan pekerjaan seumur hidup dipenuhi secara implisit. Keputusan ini mengakibatkan sebagian besar karyawan tidak melakukan perubahan pekerjaan yang substansial selama tahun-tahun kerja

utama mereka sehingga menyebabkan banyak ketidakadilan yang ada dalam sistem ketenagakerjaan saat ini.

Faktor lain yang menyebabkan partisipasi pekerja perempuan yang rendah dan meningkatnya pekerja paruh waktu adalah sistem pajak di Jepang yang dirancang untuk memperlakukan keluarga, bukan individu secara setara. Namun tunjangan ini hanya efektif untuk rumah tangga yang berpenghasilan rendah. Faktanya, tingkat kemiskinan relatif untuk rumah tangga dengan orang tua tunggal dan anak-anak di Jepang adalah yang tertinggi di antara negara-negara OECD dan proporsinya 10 persen lebih tinggi daripada di Amerika Serikat (Steimberg & Nakane, 2012). Partisipasi perempuan di dunia kerja ini menyebabkan terjadinya kesenjangan gender di Jepang.

Jepang yang terkenal dengan budaya kerja keras menyebabkan banyak *karoshi* (kematian akibat kerja keras) yang kebanyakan korbannya adalah laki-laki. Sedangkan perempuan menjadi sulit untuk berkarier karena semua pekerjaan rumah tangga dibebankan kepada mereka. Budaya kerja di Jepang juga menganggap bahwa laki-laki harus mendapatkan pekerjaan tetap dalam perusahaan tempat mereka bekerja sehingga mereka dapat diakui telah bekerja dengan layak. Mendapatkan pekerjaan tetap juga membantu mereka untuk melakukan pernikahan karena banyak dari keluarga perempuan yang hanya menerima menantu dengan pekerjaan tetap. Akibatnya berimbas pada angka kelahiran yang rendah yang menyebabkan populasi Jepang menurun lebih dari 300.000 orang.

Setelah kebijakan terkait perempuan mulai diberlakukan oleh pemerintah Jepang, banyak perempuan mulai memasuki dunia kerja untuk meningkatkan perekonomian. Namun setelah dilakukan penelitian, perempuan yang memasuki dunia kerja kebanyakan hanya bekerja sebagai pekerja tidak tetap dengan upah rendah dengan memiliki waktu yang fleksibel sehingga ibu rumah tangga dapat mengatur waktu untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangganya dan bekerja paruh waktu. Pekerjaan tidak tetap tidak hanya menciptakan masalah bagi orang-orang yang bekerja di pekerjaan tersebut, namun dapat membuat perusahaan memperlakukan pekerja tidak tetap dengan buruk. Perusahaan mengeksploitasi

dan mempekerjakan banyak orang muda dan memaksa mereka untuk bekerja berjam-jam dengan upah yang sedikit atau tanpa upah sama sekali.

Budaya kerja keras di Jepang telah diterima oleh masyarakat secara luas. Tidak sopan bagi para pekerja untuk meninggalkan kantor sebelum bos mereka pergi. Beberapa orang bahkan tidak mendapatkan simpati ketika mereka mengeluh mengenai lamanya jam kerja dari teman dan anggota keluarga, apalagi dari pemerintah (SEMUELS, 2017). Karyawan perusahaan khususnya laki-laki sebenarnya berhak mendapatkan cuti tahunan kurang lebih selama 20 hari. Namun, sulit untuk mengambil cuti kerja di luar batas minimum karena suasana di tempat kerja tidak memungkinkan. Beberapa pekerja hanya mengambil cuti 2-3 hari dalam setahun. Pada tahun 2018, pekerja hanya mengambil 52,4 % dari cuti berbayar yang menjadi hak mereka menurut angka pemerintah terbaru. Mereka takut akan diperlakukan buruk oleh manajer perusahaan dan memilih lebih baik bekerja daripada mengambil cuti. Mereka juga merasa bersalah sebagai akibat dari tekanan dan harapan dari mereka yang sangat gila kerja. Masyarakat Jepang bersifat kolektif dan hierarkis (Demetriou, 2020).

Karyawan Jepang bekerja 60 jam dalam seminggu. Jumlah waktu kerja karyawan menentukan peluang mereka untuk maju dan kuantitas pekerjaan mereka hampir lebih penting daripada kualitasnya. Jam kerja wajib tidak melebihi 40 jam dalam seminggu atau delapan jam per hari tidak termasuk istirahat. Jam lembur mayoritas pekerja Jepang adalah lebih dari 30 jam dalam sebulan yaitu sekitar 1-2 jam dalam sehari. Namun terdapat kasus mengejutkan yang mengatakan bahwa jam lembur jam lembur di Jepang dilakukan lebih dari 100 jam sebulan atau lebih dari 13 jam sehari. Menurut survei pemerintah 2016, hampir seperempat perusahaan Jepang mengharuskan karyawan untuk bekerja lebih dari 80 jam dalam satu bulan dengan jam lembur yang sering tidak dibayar (Saiidi, 2018).

Perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan sangat mempengaruhi peran gender. Perempuan yang hamil mengalami beberapa perubahan pada tubuh mereka dan beberapa tidak akan kembali seperti sebelum mereka hamil. Perempuan hamil yang sedang bekerja mungkin harus mempertimbangkan untuk

mengurangi jumlah pekerjaan yang mereka lakukan agar dapat menjaga bayinya. Apalagi jika mereka sudah melahirkan, maka lebih banyak waktu lagi yang mereka butuhkan untuk merawat bayi mereka. Oleh sebab itu, perempuan lebih sering tinggal di rumah dan lebih banyak mengerjakan pekerjaan rumah tangga dari pada laki-laki.

Pada tahun 1950an hingga 1970an, perbedaan peran laki-laki dan perempuan sangat jelas. Namun, kini jumlah perempuan yang berada di tempat kerja meningkat lebih dari dua kali lipat yaitu 69,9 % pada 2018, walaupun pekerjaan mereka kebanyakan adalah pekerjaan paruh waktu. Meskipun seorang istri telah bekerja, masalah yang masih terdengar hingga kini adalah seorang suami tetap tidak ikut serta dalam pekerjaan rumah tangga. Walaupun perempuan Jepang yang mengambil cuti pengasuhan anak sekitar 90%, namun hanya 1% laki-laki yang juga mengambil cuti tersebut. Persentase ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran masih rendah meskipun sudah banyak perempuan yang mendapatkan pekerjaan. Pandangan tradisional masyarakat Jepang masih menciptakan kesenjangan ini (Kaise, 2018). Menurut standar internasional, penggunaan layanan penitipan anak dan pendidikan usia dini di Jepang masih rendah. Setelah pekerja perempuan meningkat, permintaan akan pusat penitipan anak juga meningkat sehingga jumlah anak dalam *waiting list* muncul sebagai masalah sosial di awal tahun 2000-an.

Masyarakat Jepang merupakan masyarakat yang hidup berkelompok. Budaya ini memberikan implikasi terhadap cara mereka bekerja di tempat kerja. Agar tercipta hubungan rekan kerja yang *solid*, suatu perusahaan menawarkan ruang santai untuk mengenal satu sama lain dengan lebih baik dan membangun hubungan karyawan dalam departemen yang sama. Mereka berfokus pada acara 'minum-minum' dan dengan beberapa lauk ringan yang menemani mereka. Acara ini disebut dengan *Nomikai*. Ada anggaran khusus yang disediakan untuk acara sosial perusahaan seperti *Nomikai* ini. Biasanya manajer senior atau direktur diharapkan membayar sedikit tambahan atau menutup semua biaya terkait.

Selain berfungsi untuk memperdalam ikatan, sering juga terdapat alasan politis untuk menghadiri acara *Nomikai* agar seorang karyawan mendapatkan

promosi dan mencoba meningkatkan kenyamanan dengan menemani bos mereka sehingga mereka dianggap kandidat yang cocok. Kegiatan *Nomikai* dianggap sebagai kegiatan sosialisasi yaitu kegiatan komunitas atau yang sering dilakukan secara sukarela walaupun terkadang mewajibkan. Selama lebih banyak laki-laki yang bekerja, maka kegiatan sosial komunitas juga lebih banyak dilakukan oleh laki-laki.

2.2 PLAN TOOLS

2.2.1 Anggaran Responsif Gender (ARG)

Anggaran responsif gender mengacu pada penerapan sistematis dalam proses alat analisis sebagai bagian dari proses anggaran yang bertujuan mengarusutamakan isu-isu kesetaraan gender dan untuk memberikan informasi berdasarkan kebijakan responsif gender. Mengimplementasikan ARG secara efektif dan pendekatan ARG yang berkelanjutan dapat menjadi tantangan baik dari pemerintahan maupun kendala lain seperti kendala fiskal atau kendala lain yang lebih besar. Negara-negara OECD yang sudah memiliki ketentuan hukum mengenai ARG yaitu Austria, Belgia, Islandia, Italia, Korea, Meksiko, Norwegia, Portugis dan Spanyol (OECD, 2019).

Menurut Dewan Eropa, Penganggaran Gender merupakan aplikasi pengarusutamaan gender dalam proses penganggaran termasuk penilaian anggaran berbasis gender, mengintegrasikan perspektif gender di semua tingkat proses penganggaran serta merestrukturisasi penerimaan dan pengeluaran untuk mempromosikan kesetaraan gender. Terdapat tiga tahap dalam penganggaran gender yaitu analisis masalah, restrukturisasi anggaran untuk mencapai hasil kesetaraan gender dan menanamkan gender secara sistematis dalam semua proses anggaran. Jepang merupakan salah satu negara di OECD yang telah memperkenalkan ARG ini. Namun, Jepang belum memiliki ketentuan hukum yang mendasari praktik ini, hanya terdapat data terpilah gender yang umum atau spesifik. Jepang menyatakan bahwa penganggaran gender ditopang oleh komitmen atau konvensi politik yang tinggi. Jepang melaporkan hanya menggunakan satu alat penganggaran gender yaitu perspektif gender dalam

alokasi sumber daya. Salah satu alat implementasi yang terdaftar yaitu kelompok ahli atau konsultatif yang memberi nasihat tentang penerapan penganggaran gender.

Beberapa negara khususnya negara-negara OECD telah melaporkan bahwa penganggaran gender telah merangsang adopsi pengembangan kebijakan untuk meningkatkan kesetaraan gender khususnya di beberapa bidang yaitu pendidikan, pasar tenaga kerja, ketimpangan pendapatan, kesejahteraan, pengasuh anak dan perawatan keluarga, keamanan warga negara, kesehatan, serta kebijakan luar negeri dan pembangunan. Di Jepang, peningkatan fokus pada kebijakan gender telah mengarah pada langkah-langkah untuk mengurangi pelecehan kehamilan di tempat kerja (Downes, Trapp, & Nicol, 2017).

2.2.2 Gender Procurement

Pengadaan gender kepada publik penting untuk mempromosikan kesetaraan gender dengan memasukkan klausa kesetaraan gender untuk pelaksanaan kontrak apapun dan memastikan bahwa pengadaan publik menjadi instrumen untuk kesetaraan gender. Misalnya dalam kondisi implementasinya, persyaratan pengadaan gender yaitu komposisi tim proyek dan penerima manfaat seimbang secara gender serta kehadiran perempuan dan laki-laki seimbang dalam pengambilan keputusan (EIGE, 2020).

Rencana Dasar Ketiga dalam Laporan tentang Implementasi Deklarasi Beijing dan Platform Aksi (1995), Jepang menetapkan tujuan untuk meningkatkan persentase perempuan dalam posisi kepemimpinan di semua bidang masyarakat hingga setidaknya sekitar 30 % dari total tahun 2020 dan menetapkan promosi tindakan positif yang efektif sebagai tujuan lebih lanjut. Namun karena persentase perempuan dalam posisi manajerial yang rendah, maka sulit untuk membuat implementasi sistem kuota oleh hukum atau peraturan wajib karena status rekrutmen pegawai negeri nasional semakin mendekati tujuan yang ditetapkan oleh Rencana Dasar Ketiga pada tahap promosi. Pada 2012, Dewan untuk Kesetaraan Gender meminta pemerintah untuk melakukan upaya-upaya seperti promosi aktif perempuan melalui pengadaan publik dan berbagai proyek bantuan lainnya sebagai tanggapan atas diskusi tentang proyek-proyek yang diinginkan

untuk mendukung partisipasi aktif perempuan oleh Komite Spesialis Pemantauan dan Penilaian Dampak Gender serta Dewan Evaluasi untuk Kesetaraan Gender. Pada April 2013, Kantor Kabinet telah meminta kementerian, pemerintah daerah dan lembaga administrasi berbadan lokal untuk meneruskan upaya melalui pengadaan publik. Selanjutnya, Strategi Revitalisasi Jepang menyatakan bahwa pemerintah akan melakukan berbagai langkah seperti pemberian insentif kepada perusahaan yang bekerja untuk mempromosikan partisipasi aktif perempuan (UN Woman, 2015).

2.2.3 Gender Indicators

Indikator dan statistik gender mengintegrasikan perspektif gender dalam pengumpulan, analisis dan penyajian data statistik. Indikator gender penting sebagai syarat yang relevan dalam mengukur kesenjangan gender melalui statistik gender yang merupakan bagian integral dari pengarusutamaan gender di seluruh siklus kebijakan. Fungsi dari indikator dan statistik gender yaitu: (EIGE, 2019)

- a. Menginformasikan proses pembuatan kebijakan dan memastikan bahwa intervensi menanggapi berbagai kebutuhan dan prioritas perempuan dan laki-laki.
- b. Mengukur perubahan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki dari waktu ke waktu dan bidang kebijakan tertentu, program khusus atau perubahan status dan situasi perempuan dan laki-laki.
- c. Merupakan bagian terpenting dari pemantauan dan evaluasi dalam implementasi dari hasil kebijakan, program dan proyek.

Tabel 1: Data Indikator dan Statistik Gender Jepang Secara Kkualitatif (United Nations, 2018)

Indikator Kualitatif	Ukuran	Nilai
Apakah meratifikasi konvensi ILO tentang remunerasi yang setara untuk perempuan dan laki-laki	Status	Diratifikasi, dengan paksa
Apakah meratifikasi konvensi ILO 111 tentang diskriminasi di tempat kerja	Status	Tidak diratifikasi
Apakah meratifikasi konvensi	Status	Diratifikasi,

ILO 156 tentang pekerja dengan tanggung jawab keluarga		dengan paksa
Apakah meratifikasi konvensi ILO 175 tentang kerja paruh waktu	Status	Tidak diratifikasi
Apakah meratifikasi konvensi 177 ILO tentang pekerjaan rumah	Status	Tidak diratifikasi
Apakah meratifikasi konvensi ILO 183 tentang perlindungan kehamilan	Status	Tidak diratifikasi
Lama cuti hamil	Durasi cuti hamil	Setidaknya 14 minggu
Persentase upah yang dibayarkan selama cuti hamil	Manfaat tunai cuti hamil	Setidaknya 66,6 %
Kehadiran kuota gender untuk parlemen (kursi yang dipesan dan kuota kandidat yang sah)	Status	Tidak ada undang-undang
Kehadiran kuota gender untuk parlemen (kuota partai sukarela)	Status	Tidak
Adanya undang-undang tentang statistik gender (akan terbit)	Status	Hukum statistik ditinjau, tidak ada klausa gender yang terdeteksi
Mereservasi atau tidak ke pasal 16 CEDAW	Status CEDAW	Diratifikasi
Adanya hukum kekerasan domestic	Hukum kekerasan terhadap perempuan-kekerasan domestik	Iya
Adanya hukum kekerasan domestik	Hukum kekerasan terhadap perempuan-Pelecehan seksual	Tidak
Adanya hukum kekerasan domestik	Hukum kekerasan terhadap perempuan-pemeriksaan	Tidak

	dalam pernikahan	
Apakah hak waris mendiskriminasi perempuan dan anak perempuan	Diskriminasi terhadap janda	Hukum menjamin hak waris yang sama
Apakah hak waris mendiskriminasi perempuan dan anak perempuan	Diskriminasi terhadap anak perempuan	Hukum menjamin hak waris yang sama
Usia minimal yang sah untuk menikah berdasarkan jenis kelamin	Tanpa persetujuan orang tua	Keduanya setidaknya 18 tahun
Usia minimal yang sah untuk menikah berdasarkan jenis kelamin	Dengan persetujuan orang tua	Laki-laki setidaknya 18 tahun, perempuan kurang dari 18 tahun

2.3 ACT TOOLS

2.3.1 Gender Equality Training

Pelatihan kesetaraan gender penting untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang relevan agar memungkinkan semua orang untuk berkontribusi pada implementasi yang efektif terhadap strategi pengarusutamaan gender di berbagai bidang, organisasi, lembaga atau negara. Pelatihan kesetaraan gender merupakan alat, strategi dan sarana untuk mempengaruhi transformasi individu dan kolektif terhadap kesetaraan gender melalui peningkatan kesadaran, pemberdayaan pembelajaran, pembangunan pengetahuan dan pengembangan keterampilan. Beberapa hal yang harus dilakukan untuk mengarusutamakan gender yaitu: (EIGE, 2019)

- a. Identifikasi ketidaksetaraan gender dalam bidang kegiatan
- b. Menentukan tujuan kesetaraan gender
- c. Memperhatikan gender saat merencanakan dan menerapkan kebijakan
- d. Memantau kemajuan
- e. Mengevaluasi program dari perspektif gender

Di Jepang, satu-satunya pusat nasional untuk pendidikan perempuan dan memiliki misi untuk mempromosikan masyarakat yang setara gender adalah

National Women Education Center (NWECC). NWECC mengorganisir pelatihan dan program pertukaran untuk para pemimpin dan orang-orang yang terkait dalam pendidikan perempuan, melakukan penelitian dan survei tentang kesetaraan gender, pendidikan perempuan dan pendidikan di rumah, serta meningkatkan kapasitas untuk mengumpulkan dan memberikan informasi. NWECC juga telah memperluas jaringan nasional perempuan, mengembangkan program pembelajaran dengan mereka, dan mengumpulkan catatan serta data berharga menuju masyarakat yang setara gender (NWECC). Empat tujuan dalam NWECC yaitu:

- *Training*: Pelaksanaan pelatihan staf yang bertujuan mewujudkan masyarakat yang setara gender
- *Research*: Implementasi penelitian pembentukan yayasan yang bertujuan mewujudkan masyarakat setara gender
- *PR/* penyebaran informasi: Pertemuan ekstensif lembaga terkait, organisasi dan penyediaan informasi tentang kebijakan, operasi, penelitian, dsb dari lembaga terkait, bersama dengan peningkatan penyebaran informasi
- *International Contribution*: Staf pelatihan pusat nasional untuk promosi kesetaraan gender dan mempromosikan inisiatif bertujuan meresolusi isu-isu internasional (National Women Education Center, 2020).

2.3.2 Gender-sensitive Institutional Transformative

Tujuan dari transformasi kelembagaan adalah mengintegrasikan kesetaraan gender dalam aturan, prosedur, dan praktik reguler suatu institusi yang mengarah pada transformasi lembaga sehingga berdampak pada budaya organisasi. Tiga fase pengarusutamaan gender ke dalam organisasi: (EIGA, 2016)

1. Tahap Pengenalan

Merencanakan proses perubahan yang bertujuan memungkinkan lembaga mengadopsi kesetaraan gender sebagai prinsip panduan dalam semua prosedur dan praktik dalam lingkungan organisasi. Tahap ini mengharuskan semua anggota staf yang berkomitmen untuk mengintegrasikan kesetaraan gender ke dalam bidang tanggung jawab masing-masing.

2. Tahap Implementasi

Setelah membuat serangkaian peraturan dan prosedur yang diperlukan, organisasi atau lembaga menerapkan metode pengarusutamaan gender tertentu dan didukung oleh struktur dukungan pengarusutamaan gender. Membangun struktur pendukung pengarusutamaan gender penting untuk keberlanjutan pengawasan pengenalan pengarusutamaan gender dan mendukung implementasi jangka panjang.

3. Tahap Konsolidasi, evaluasi dan tindak lanjut

Pemantauan sistematis proses implementasi pengarusutamaan gender memperkuat akuntabilitas organisasi dan memastikan bahwa proses baru tidak hilang dalam bisnis sehari-hari. Kesetaraan gender yang telah digabungkan ke dalam prosedur standar organisasi, maka tidak perlu menerapkan metode pengarusutamaan gender tertentu. Kesetaraan gender merupakan bagian dari semua prosedur reguler.

Kesenjangan terhadap perempuan dalam dunia kerja Jepang sangat tinggi dibandingkan berbagai negara di dunia. Untuk mengatasi hal tersebut, beberapa perusahaan di Jepang mulai memperkenalkan kebijakan yang responsif gender. Salah satu contohnya adalah promosi perempuan di bidang STEM untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan memenuhi tenaga kerja. Bahwasanya, orientasi sosial yang menyebabkan perempuan berkecil hati dalam mempelajari STEM adalah klasifikasi sosial peran gender yang merasionalisasi pemisahan horizontal dalam pekerjaan STEM (Kitada & Harada, 2019).

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh *The Boston Consulting Group* (BCG), yaitu *interview* dengan lebih dari 20 pemimpin perusahaan di Jepang, maka empat tahap untuk meningkatkan keragaman gender dalam suatu lembaga, institusi, organisasi atau perusahaan adalah: (Tsusaka, Kimura, & Agawa, 2017)

- a. Mulai dengan mengapa keragaman itu penting dan berkomitmen bahwa keragaman gender memiliki hubungan dengan tujuan lembaga atau bisnis. Pemimpin harus berkomitmen dalam keharusan lembaga atau bisnis dan fokus dalam inisiatif yang paling efektif.

- b. Memahami apa yang berhasil dan memaksimalkan upaya dan energi. Menurut hasil survei BCG, terdapat perbedaan antara apa yang dipikirkan oleh manajer perempuan dan manajer laki-laki dalam memberikan inisiatif yang efektif. Dalam pemikiran oleh manajer perempuan, tiga intervensi teratas adalah opsi tentang pekerja paruh waktu, kebijakan cuti melahirkan yang murah hati, lokasi dan waktu pekerjaan yang fleksibel. Namun ketiga intervensi dari inisiatif manajer perempuan ini berada dalam *rank* terbawah dalam pemikiran senior manajer laki-laki. Penting untuk mendengarkan apa yang sebenarnya perempuan benar-benar butuhkan yang kemudian dapat dipertimbangkan untuk membuat program dalam perusahaan.
- c. Mengubah pemikiran kedua jenis kelamin dalam kebutuhan untuk perempuan di tempat kerja. Jangan hanya menyalahkan tradisi dan kultur budaya Jepang karena permasalahan kesenjangan gender. Pemimpin perusahaan perlu menyadari adanya ketegangan yang melekat tentang gender di tempat kerja dengan memberikan pelatihan dan dukungan bagi laki-laki dan perempuan untuk mengubah sikap.
- d. Mereformasi gaya kerja agar untuk meningkatkan keragaman dan memberikan manfaat bagi semua orang. Reformasi ini tidak hanya melalui slogan saja, namun melalui perubahan pemerintahan yang nyata, proses pembuatan keputusan yang jelas, dan melalui apa saja yang merupakan inti dari apa yang budaya perusahaan bangun dan memberikan dampak terhadap gaya kerja serta mendorong kesuksesan.

2.4 CHECKTOOLS

Pengawasan dan evaluasi gender

Pemantauan, pelaporan dan evaluasi merupakan proses penting untuk menilai dan meningkatkan praktik dari dampak pembangunan. Dalam melakukan penilaian dan evaluasi, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar penilaian tidak menjadi subyektif yang hanya fokus pada proses dan input tanpa mempedulikan dampak positif terhadap perempuan.

- a. Kerangka acuan referensi yang jelas dan layak untuk analisis masalah kesetaraan dalam menghasilkan laporan yang sangat membantu mencapai tujuan perencanaan masa depan.
- b. Memiliki tim evaluasi yang benar-benar ahli dalam bidang kesetaraan yang khusus dialokasikan untuk melakukan fungsi ini dan menghasilkan evaluasi yang dapat menangani masalah lebih efektif.
- c. Perbandingan antara perempuan dan laki-laki dalam kelompok sasaran harus dibuat sepanjang penilaian dan kesimpulan tentang manfaat atau hasil harus didukung oleh data dan analisis.

Tugas evaluasi dan pengawasan kesetaraan gender di Jepang dilakukan oleh biro kesetaraan gender dibawah kantor kabinet. Tugasnya yaitu memantau status pelaksanaan langkah-langkah pemerintah untuk mempromosikan pembentukan masyarakat yang setara gender, untuk mempelajari dampak tindakan pemerintah terhadap pembentukan masyarakat yang setara gender, dan untuk menyampaikan pendapat kepada Perdana Menteri dan menteri terkait lainnya (Cabinet Office Japan).

BAB 3. GAMBARAN UMUM TENTANG SDG'S DAN KESENJANGAN GENDER DI JEPANG

3.1 SDG's sebagai Tujuan dalam Mencapai Kesetaraan Gender di Jepang

SDG's merupakan agenda pembangunan global yang secara resmi disahkan pada tanggal 25 September 2015 di Markas Besar PBB yang dihadiri oleh kurang lebih 193 kepala negara. SDG's terdiri dari 17 tujuan dan 169 target sebagai rencana aksi global untuk 15 tahun ke depan. SDG's merupakan kelanjutan pembangunan global dari MDG's untuk mempertahankan momentum yang dihasilkan sambil mengatasi tantangan tambahan seperti kesetaraan, urbanisasi, kelestarian alam serta memperkuat kemitraan global dengan memasukkan *Civil Society Organization (CSO)* dan sektor swasta. Perbedaan SDG's dengan pendahulunya MDG's yaitu telah mengalami perkembangan setelah dilakukan konsultasi dengan 70 Kelompok Kerja Terbuka, Organisasi Masyarakat Sipil, konsultasi tematik, konsultasi negara, partisipasi masyarakat umum melalui pertemuan tatap muka maupun mekanisme *online*. MDG's hanya difokuskan dengan 8 tujuan dan 21 target, sedangkan SDG's memiliki 17 tujuan dengan 169 target yang memiliki pilar-pilar pembangunan manusia, hak asasi manusia dan keadilan dengan merujuk pada orang-orang penyandang cacat, orang dalam situasi rentan dan orang terdiskriminasi (Kumar, Kumar, & Vivekadish, 2016).

Terdapat tiga istilah utama dalam upaya Pemerintah Jepang dalam memprioritaskan SDG's sebagai pilar utama strategi nasional yaitu 'masa depan', 'perempuan dan generasi berikutnya', dan 'visibilitas'(Prime Minister of Japan and his Cabinet, 2018). Karena penelitian ini fokus kepada kesetaraan gender, maka pembahasan akan berfokus pada upaya Pemerintah Jepang terhadap salah satu pilar utama yaitu 'perempuan dan generasi berikutnya'. Perempuan dan generasi berikutnya merupakan pemain kunci untuk mengimplementasikan SDG's yang dimintai kerja sama dengan pemerintah untuk memberdayakan mereka. Jepang telah melakukan pembangunan gender sejak Konferensi Dunia Pertama tentang Perempuan (CEDAW) pada tahun 1975 di Meksiko. Jepang pada tahun

tersebut juga membangun markas untuk Perencanaan dan Promosi Kebijakan yang Terkait dengan Perempuan. Di era SDGs ini, pemerintah semakin gencar untuk memperbaiki kebijakan terkait perempuan dengan mempertimbangkan dari banyak isu yang sedang dipermasalahkan. Yang menjadi permasalahan adalah peringkat kesetaraan gender di Jepang masih tetap menempati posisi yang rendah. Hingga kini, kesenjangan gender di Jepang masih menjadi perhatian utama dan masalah serius karena mempengaruhi perkembangan pembangunan yang lain dalam tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG's) 2030.

SDG's merupakan tujuan global dan berlaku universal, maka seluruh negara tanpa terkecuali negara yang sudah maju pun memiliki kewajiban moral untuk mencapai target dan tujuan SDG's termasuk Jepang. Pemerintah Jepang mengadopsi SDG's setelah diadakannya KTT Pembangunan Berkelanjutan PBB pada September 2015. Setelah itu, Pemerintah Jepang mendirikan Markas Promosi SDG's pada Mei 2016 yang dikepalai langsung oleh Perdana Menteri dan memastikan seluruh pemerintah dan lembaga berwenang dalam memimpin dan mengimplementasikan SDG's baik dalam negeri maupun internasional. Pada 15 Juni 2018, Perdana Menteri Shinzo Abe mengadakan pertemuan kelima di Markas Promosi SDG's dengan tujuan menyetujui Rencana Aksi SDG's yang diperluas. Perdana Menteri mengatakan bahwa Jepang akan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan berbagi karunia serta kebahagiaan dengan semua orang. Pemerintah Abe akan melakukan segala upaya untuk menciptakan masyarakat yang bahagia dan sejahtera di tengah penurunan angka kelahiran dan populasi yang menua dengan mempromosikan SDG's ke seluruh penjuru di Jepang (Prime Minister of Japan and his Cabinet, 2018).

SDG's sebagai pedoman dalam pembangunan gender global mencoba untuk memberikan indikator bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut pada 2030 mendatang. Indikator kesetaraan gender poin lima tentunya merupakan salah satu dari 17 target yang harus dicapai agar pembangunan global mampu mencapai tujuannya yaitu kesejahteraan semua manusia. Jika poin lima kesetaraan gender diabaikan maka permasalahan akan mempengaruhi target pembangunan lainnya.

Karena setiap target pembangunan saling berkaitan satu sama lainnya. Untuk mencapai tujuan kesetaraan gender, langkah selanjutnya adalah menganalisa adanya kesenjangan gender dari kumpulan data yang telah dianalisis. Mengetahui kesenjangan gender penting agar mempermudah dalam menemukan solusi.

3.2 Gambaran Umum Kesenjangan Gender di Jepang

3.2.1 Kekerasan dan Pelecehan Seksual

Secara tradisional, perempuan di Jepang yang mengalami pelecehan seksual disebut sebagai 'cacat'. Ketika perempuan mengambil tindakan untuk melaporkan atau bahkan mempublikasikan peristiwa pelecehan seksual yang dialaminya, ia tidak hanya malu karena dicap sebagai 'perempuan cacat' namun ia juga mengalami kritik dan bahkan disalahkan atas kejadian yang menimpanya. Ia juga mendapatkan komentar negatif bahkan oleh sesama perempuan lainnya. Oleh sebab itu, mereka lebih memilih untuk menyimpan sendiri dan melupakan pelecehan dan kekerasan yang dialaminya. Menurut survei pemerintah tahun 2015, hampir tiga seperempat korban pelecehan dan kekerasan seksual mengatakan bahwa mereka tidak melaporkan dan memberi tahu siapapun, empat persen lainnya baru berani melaporkannya ke polisi. Studi menyebutkan bahwasanya satu dari 15 perempuan di Jepang telah diperkosa atau mengalami seks paksa. Kebanyakan perempuan tidak melaporkan pelecehan karena takut terjadi aksi balas dendam dari sang peleceh seksual.

Termasuk dari 69.6% perempuan yang diwakili oleh testimoni dari 6.500 perempuan mengatakan bahwa laki-laki di tempat kerja mengambil sikap untuk tidak melihat perempuan sebagai rekan kerja seperti mereka memperlakukan rekan kerja laki-laki mereka, yang artinya pelecehan seksual tidak terhindarkan (Yukiko & Mariko, 1993). Bukan hanya kesalahan dari pandangan masyarakat yang menyalahkan perempuan korban pelecehan ketika mereka melaporkan kejadian yang menimpanya, hukum yang kurang tegas dan prosedur penangkapan pelaku pelecehan dan kekerasan seksual yang lama membuat kekerasan dan pelecehan makin tidak terhindarkan dan korban menjadi takut untuk melaporkan kepada pihak berwenang (Assosiated Pers, 2018).

Tujuh puluh persen perempuan dan 30 persen laki-laki mengatakan bahwa mereka pernah mengalami semacam pelecehan di depan umum. Empat puluh delapan persen perempuan dan sembilan persen laki-laki melaporkan mereka telah diraba dan 42 persen perempuan dan 12 persen laki-laki mengatakan bahwa orang asing menekan dan menempelkan tubuh mereka secara sugestif.

Tabel 2: Experience of Public Harassment in Japan

	MEN	WOMEN
Sentuhan tidak diinginkan	8.6%	47.9%
Kontak dekat	11.9%	41.9%
Serangan fisik	16.3%	18.7%
Serangan verbal	9.1%	11.3%
Paparan tidak senonoh	1.2%	18.6%

Keefektifan kebijakan pemerintah dalam menangani pelecehan seksual dapat dilihat dari bagaimana para perempuan yang mengalami pelecehan dan kekerasan seksual dapat berbicara dengan nyaman. Karena yang menjadi penyebab kemarahan masyarakat baru-baru ini adalah adanya serangkaian vonis untuk kasus pelecehan dan kekerasan seksual di mana pelakunya dibebaskan. Salah satu yang menjadi pembicaraan dan debat paling banyak adalah kasus yang ditangani oleh pengadilan distrik Nagoya cabang Okazaki.

Pengadilan ini membebaskan seorang pria yang dituduh telah memperkosa putrinya berusia 19 tahun. Putusan pengadilan mengatakan sulit untuk menyimpulkan bahwa sang ayah menyalahgunakan kekuasaannya kepada putrinya dan sulit bagi anak perempuannya untuk menolak secara psikologis karena menganggap pendekatan ayah bagi putrinya adalah seseorang yang telah membesarkannya. *Penal code 1907* mengenai pelecehan seksual yang sekian abad masih dibiarkan, pada tahun 2017 akhirnya telah direvisi. Namun beberapa parlemen masih mempertanyakan hukum mengingat vonis tidak bersalah terbaru (Eiraku, 2019).

Perubahan dapat terjadi karena ketika seorang jurnalis perempuan berani bertindak pada kasus terdahulu yaitu pelecehan dan pemerkosaan yang dialami oleh Shiori Ito. Ia berani melaporkan peristiwa yang dialaminya namun ia malah diminta oleh petugas setempat untuk membatalkan tuntutannya dan memberitahunya bahwa hanya sedikit pengaduan pemerkosaan yang mengarah pada hukuman. Petugas dari distrik kepolisian terkait juga memberikan pernyataannya dengan memberi tahu kepada Ito bahwa orang yang dituduh dan membantah tidak melakukan kesalahan merupakan orang yang kuat dan berpengaruh. Ito terancam jika bersikeras untuk mempertahankan tuduhan akan membuat karirnya sebagai jurnalis berakhir. Walaupun ia bersikeras, satu setengah tahun kemudian jaksa penuntut memutuskan tidak ada cukup bukti untuk mengajukan tuntutan.

Pada 29 Mei 2017, Ito memberanikan diri untuk mengungkap dirinya dihadapan pers Jepang. Ia menganggap perlunya untuk mengubah sistem hukum dan sikap sosial serta menekan parlemen untuk mengesahkan amandemen undang-undang pemerkosaan yaitu *Penal Code Act No.45* Tahun 1907. Keberanian Shiori Ito menyebabkan terjadinya demonstrasi yang melakukan unjuk rasa karena mereka merasa hukum di Jepang yang berlaku saat ini membebani dan menekan korban pemerkosaan sehingga mereka takut untuk membawa kasus ini ke lembaga yang berwenang. Demonstrasi tersebut disebut dengan “Flower Demo” karena dilakukan dengan membawa bunga dan plakat tertulis “#MeToo”³ dan “#WithYou” (Dayana, 2019).

Tiga minggu setelahnya terjadi perubahan hukum untuk pertama kalinya dalam lebih dari satu abad. *Penal Code* 1907 mengenai kekerasan seksual direvisi dan mulai berlaku pada Kamis 13 Juli 2017. Perubahan dalam *Penal Code* adalah bahwa bukan hanya perempuan yang dianggap sebagai korban seks paksa, laki-

³Gerakan *MeToo* merupakan gerakan penyintas kekerasan seksual yang didirikan tahun 2006 oleh perempuan kulit hitam, perempuan muda dll untuk mencari jalan menghentikan kekerasan seksual dalam komunitas mereka. Hashtag #MeToo telah viral hingga ke seluruh dunia dan membingkai ulang percakapan global seputar kekerasan seksual serta menginginkan para pelaku pelecehan seksual untuk dimintai pertanggungjawaban dan meminta strategi pemerintah untuk diterapkan dalam waktu jangka panjang.

laki juga dapat dikatakan sebagai korban. Hukuman minimum penjara untuk pelaku kekerasan naik dari hukuman penjara tiga tahun menjadi lima tahun. Hukuman terpendek untuk seks paksa yang menyebabkan cedera dan kematian adalah enam tahun. UU yang direvisi juga akan memungkinkan jaksa penuntut umum untuk menuntut pelanggar seks dengan atau tanpa mengajukan pengaduan oleh korban yang diperlukan sebelum amandemen (Otake, 2017). UU baru memasukkan hukuman untuk pelanggaran seksual tanpa intimidasi atau kekerasan terhadap anak di bawah 18 tahun oleh orang tua mereka atau wali lainnya (society, 2017). Namun persetujuan untuk usia persetujuan yang dianggap kekerasan adalah masih dibawah 13 tahun dan tidak disebutkan untuk perubahan dalam undang-undang pemerkosaan Jepang (BBC, 2019).

Laporan untuk kasus kekerasan dan pelecehan seksual telah meningkat hingga laporan tahun 2018. Salah satunya dilatar belakangi oleh gerakan mendunia #metoo pada tahun 2017 di Jepang. Gerakan ini berhasil meyakinkan perempuan untuk memberanikan diri mereka terbuka atas kasus pelecehan dan kekerasan seksual yang menimpa mereka. Departemen Kehakiman Jepang melaporkan bahwa mereka telah memulai prosedur ganti rugi di 19.063 kasus baru dugaan pelanggaran HAM di Biro urusan Hukum Regional. Proses baru terkait pelecehan seksual meningkat 35,3 % tahun demi tahun dari 300-340 kasus menjadi 410 kasus secara keseluruhan pada 2018 (society, 2019).

Jenis pelecehan seksual yang terjadi ketika perempuan sedang di tempat kerja disebut *maternity harassment* atau pelecehan kehamilan. Beberapa karyawan yang hamil tidak segan-segan untuk dipecat, diturunkan pangkatnya atau terjebak dengan pekerjaan yang menuntut fisik meskipun mereka telah meminta beban kerja yang lebih ringan. Pernyataan ini dinyatakan oleh lima korban di sebuah pers di Tokyo yang diselenggarakan oleh kelompok nirlaba Matahara Net. Perdana Menteri Abe yang sudah banyak membunyikan kebijakan ramah perempuan, namun kenyataannya banyak perusahaan yang mengabaikan dan tidak sadar bahwa perusahaan telah dilarang oleh hukum dalam kesempatan kerja yang sama. Pemerintah mengatakan sedang mempertimbangkan amandemen hukum

untuk menindak lanjuti diskriminasi tempat kerja terhadap perempuan yang sedang hamil. Tetap saja, banyak perusahaan tidak mempedulikan hal ini dan secara sewenang-wenang menyatakan bahwa perempuan bekerja yang sedang hamil adalah kerugian mereka (Osaki, 2015).

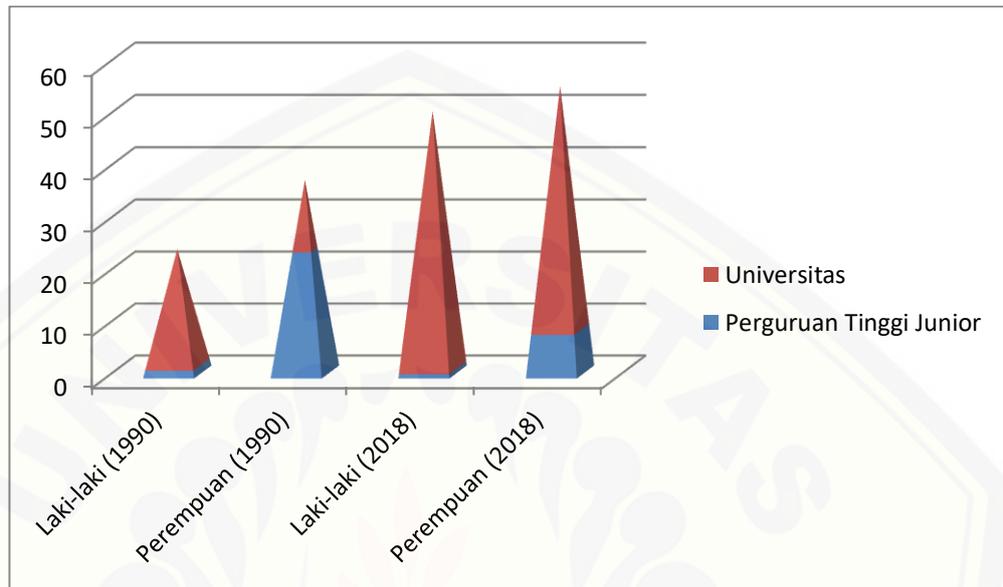
3.2.2 Ketidaksetaraan Gender dalam Bidang Pendidikan

Jika dilihat dari presentase tingkat kehadiran siswa laki-laki dan perempuan, sekilas memang tampak bahwa kesenjangan tidak ada lagi dalam bidang pendidikan. Namun, di sektor tertentu telah terungkap bahwa kesenjangan pendidikan di Jepang masih ada. Tingkat kehadiran perempuan dalam pendidikan sendiri meningkat secara bertahap dari tahun ke tahun. Kehadiran perempuan di Sekolah Menengah tengah naik mulai dari tahun 1950an yaitu 48,0% laki-laki dan 36,7% untuk anak perempuan. Pada tahun 1969 persentasi telah meningkat pesat dan bahkan melebihi persentase anak laki-laki 79,2% dan anak perempuan 79,5%.

Sebelum proporsi jumlah perempuan yang meningkat dalam mengambil pendidikan di tingkat universitas, Perguruan Tinggi Junior (*Junior College*) merupakan jenis institusi yang cocok untuk para perempuan. PT Junior ini lebih berorientasi kepada pendidikan umum dan akses untuk masuk lebih mudah serta hemat biaya. Beberapa tahun terakhir sudah banyak perempuan yang memasuki dunia universitas dan mulai meninggalkan Perguruan Tinggi Junior. Rasio persentase perempuan yang masuk universitas meningkat dari 32,3% pada tahun 1995 menjadi 41,4% pada 2010. Pada 2011 tingkat persentase di universitas telah menghilangkan kesenjangan dan sebaliknya terjadi dominasi perempuan 55,9% dan laki-laki 51,9% (Saito, 2014).

Peringkat kesetaraan pendidikan dalam kesenjangan gender di dunia, Jepang termasuk dalam peringkat yang tidak buruk yaitu peringkat ke-65. Persentase di Perguruan Tinggi Junior laporan statistik terbaru 2018 telah terlihat mengalami penurunan dan terjadi peningkatan persentase perempuan maupun laki-laki di dalam menempuh pendidikan universitas. Akses yang mudah untuk perempuan masuk Perguruan Tinggi Junior membuat perempuan banyak memilih pendidikan ini dilihat dari persentase yang besar pada abad ke-20an.

Grafik 1: Perbandingan Persentase Perempuan dan Laki-laki yang Masuk Perguruan Tinggi Junior dan Universitas pada Tahun 1990 dan 2018



Hingga terjadi penurunan pada 1990 yaitu perempuan 23,4 % turun pada tahun 2018 menjadi 8,2% dan laki-laki dari 1,4% menjadi 0,8% pada 2018. Persentase perempuan dan laki-laki yang masuk universitas mengalami peningkatan pesat khususnya perempuan pada akhir abad ke-20 yaitu 13,5% menjadi 46,6% pada 2018. Sedangkan laki-laki yang memang dari awal sudah banyak minatnya untuk masuk universitas juga mengalami peningkatan yaitu tahun 1990 sebanyak 22,2% dan pada 2018 sebanyak 49,2% (National Women's Education Center, 2019).

Kesenjangan pendidikan di Jepang yang terungkap yaitu bahwa baru-baru ini terjadi skandal yang membuat para perempuan Jepang dikecewakan. Skandal tersebut yaitu diskriminasi penerimaan pendaftar perempuan di Universitas Kedokteran Tokyo yang nilainya diturunkan demi mendapatkan pelamar laki-laki lebih banyak. Survei dari kementerian menyatakan bahwa di semua sekolah kedokteran hampir 80 persen dari 81 universitas yang disurvei tingkat keberhasilan laki-laki yang mendaftar lebih banyak daripada perempuan selama enam tahun terakhir.

Kecurangan ini terungkap ketika dilakukan penyelidikan suap yang dilakukan oleh Yukiko Hayashi, seorang Professor di Universitas Tokyo yang telah mengurangi semua nilai tes awal pelamar perempuan sekolah kedokteran sebesar 20 % dan menambahkan 20 poin kepada para pelamar laki-laki. Suap yang diterima Yukiko Hayashi diketahui berasal dari seorang anak birokrat yang akan melamar di Universitas Kedokteran tersebut dan berjanji akan membantu universitas untuk dana penelitian. Putra seorang pejabat kementerian pendidikan juga diberikan 20 poin nilai tambahan karena sudah gagal masuk ujian sebanyak tiga kali (Saputra, 2019).

Kementerian menetapkan ujian masuk sekolah yang tidak pantas jika mereka secara seragam memperlakukan pelamar secara berbeda berdasarkan latar belakang mereka seperti jenis kelamin, usia dan tempat asal. Maka, beberapa universitas seperti Universitas Kedokteran Tokyo, Universitas Showa, Universitas Kobe, Universitas Kedokteran Iwate, Universitas Medis Kanazawa, Universitas Fukuoka, Universitas Kitasato, Universitas Juntendo dan Universitas Nihon telah bertindak tidak pantas dan tidak tepat dalam ujian masuk mereka (Shirakawa, 2019).

Pengurangan nilai pelamar perempuan oleh universitas dilakukan karena alasan-alasan seperti komunikasi perempuan yang kurang bagus ketika wawancara seperti yang telah dijelaskan oleh Universitas Juntendo yaitu universitas yang memiliki kesenjangan tertinggi antara tingkat kelulusan laki-laki sebanyak 10% dan perempuan 5% dalam ujian terbaru (Sturmer, 2018). Pendapat lain lagi mengatakan alasannya bahwa perempuan suatu saat akan mengambil cuti panjang setelah menikah dan melahirkan. Karena jika seseorang berhenti maka akan menimbulkan beban besar terhadap staf-staf lainnya. Namun seorang profesor dari Universitas Chicago yaitu Profesir Kazuo Yamaguchi mengatakan bahwa lembaga medis di negara lain yang memiliki banyak dokter perempuan saja belum runtuh. Persepsi Jepang tersebut patut disalahkan karena kesalahan bukan terdapat pada perempuan namun kesalahan terdapat pada fakta bahwa dokter di lembaga Jepang bekerja berjam-jam yang berkelanjutan tanpa ada waktu untuk

melakukan pekerjaan lainnya. Walaupun ada, hanya sedikit waktu yang tersisa dan biasanya mereka menggunakannya untuk beristirahat.

3.2.3 Kehidupan Kerja Perempuan dan Rendahnya Peluang untuk Mencapai Puncak Karier

Sejak Shinzo Abe menjabat kembali pada 2012, kebijakan baru untuk merevitalisasi ekonomi dilakukan oleh Abe dan di dalam kebijakan tersebut terdapat kebijakan khusus untuk emansipasi perempuan yang disebut *womenomic's*. Kebijakan tersebut berhasil meningkatkan persentase ibu lulusan universitas dalam pekerjaan jangka panjang sebanyak 50 persen pada 2017 dari yang awalnya 30 persen pada tahun 2000an (Nagase, 2019). Namun, bukan partisipasi kerja perempuan saja yang penting, rasio terpenting adalah perempuan yang bekerja dalam waktu jangka panjang. Karena memasuki dunia kerja jangka panjang setelah mereka memutuskan untuk keluar dan di usia paruh baya sangat sulit. Jika perempuan yang bekerja dalam waktu jangka panjang dapat ditingkatkan, maka untuk meraih posisi manajerial maupun promosi dapat ditingkatkan pula.

Masalah demografis juga mendorong perempuan di Jepang untuk berkarir dan bekerja membantu meningkatkan pendapatan. Jepang saat ini bisa dikatakan telah berhenti tumbuh. Pertumbuhan penduduk Jepang hingga saat ini adalah 0,3%. Perempuan yang bekerja tidak berkeinginan untuk memiliki anak karena pekerjaan rumah tangga dibebankan kepada ibu sebab ayah selalu bekerja dalam waktu kerja yang sangat panjang. Selain itu, jasa *babysitting* termasuk mahal di Jepang. Penduduk di Jepang memiliki tingkat harapan hidup yang panjang yaitu 83,7 tahun sedangkan angka kelahiran hanya 1,46 membuat Jepang dipenuhi oleh orang-orang tua yang sudah pensiun (Abdurakhman, 2019). Meningkatnya lansia dan menurunnya orang-orang usia produktif menyebabkan beban kerja usia produktif menjadi lebih berat lagi. Potensi perempuan yang merupakan setengah populasi penduduk Jepang penting untuk membantu mengatasi masalah ini.

Kini pekerja perempuan telah meningkat melebihi pekerja perempuan di Amerika Serikat. Pada tahun 2014, data menunjukkan pekerja perempuan Jepang mencapai 64% sedangkan di Amerika Serikat 63%. Tahun-tahun sebelumnya malah berada jauh di bawahnya (Paquette, 2015). Namun, yang menjadi masalah adalah bahwa kebanyakan Paquette perempuan yang bekerja di Jepang adalah mereka yang bekerja sebagai pekerja paruh waktu serta posisi manajerial yang rendah.

Pekerjaan tidak tetap atau pekerjaan paruh waktu yang dilakukan oleh kebanyakan perempuan Jepang menyebabkan kesenjangan upah yang besar karena pada pekerjaan tidak tetap mereka memperoleh bayaran yang rendah. Persentase pekerja perempuan muda usia 25-39 tahun pada tahun 2017 adalah 40 persen lulusan sekolah menengah, 28 persen lulusan Sekolah Menengah Pertama dan 21 persen lulusan universitas. Sedangkan untuk laki-laki lulusan Sekolah Menengah non-sarjana yang menikah dan memperoleh pekerjaan tetap adalah sebanyak 24 persen. Proporsi posisi perempuan dalam manajerial masih mencapai 6,3 persen. Menurut Survei yang dilakukan Biglobe, sebuah layanan teknologi informasi mengatakan bahwa sekitar 70 persen laki-laki dan perempuan di Jepang merasa bahwa ketidaksetaraan gender masih ada dalam masyarakat Jepang. Biglobe melakukan survei digital dengan 1000 orang pengguna *smartphone* pada November 2019. Ketika mereka ditanya mengenai aspek mana yang tidak setara di tempat kerja, 31,1 persen dari 466 responden yang mencari nafkah mengatakan bahwa tempat kerja itu tidak setara, 36,3 persen menjawab terdapat ketidaksetaraan dalam berat tanggung jawab dalam pekerjaan dan 30,8 persen lainnya menjawab perbedaan dalam kemudahan dan peluang untuk mendapatkan promosi (Roll, 2020).

Pendapat para responden terhadap pekerja laki-laki yang mengambil cuti mengasuh anak adalah hanya 36 persen yang mendukung sementara 52 persen sedikit mendukung. Berarti, hampir 86 persen responden percaya bahwa laki-laki yang mengambil cuti pengasuhan anak harus dilakukan. Menariknya, banyak dari perempuan yang mendukung pengadaan cuti tersebut. Ketika ditanya mengenai

apakah mereka menerima cuti pengasuhan anak, hanya 18,2 persen yang mengatakan setuju, sedangkan 35,2 persen mengatakan tidak ingin mengambil cuti tersebut.

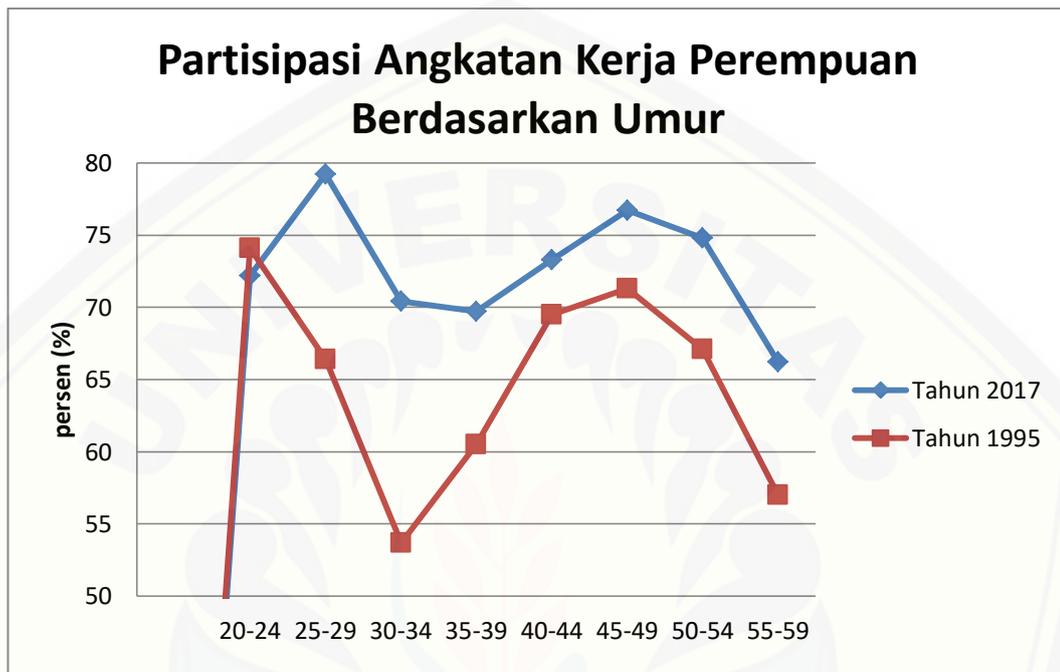
Peningkatan pekerja perempuan Jepang yang kini telah meningkat lebih tinggi daripada tingkat pekerja perempuan di Amerika Serikat tetap kurang menguntungkan bagi hasil pasar tenaga kerja dan peningkatan hasil ekonomi perempuan secara lebih umum. Pada 2016, tingkat pekerja perempuan di Amerika Serikat cenderung turun menjadi 74,3 persen sedangkan tingkat pekerja perempuan Jepang telah meningkat 76,3 persen dari 66,5 persen pada tahun 2000 dibawah tingkat rata-rata Negara OECD dan 10 poin persentase lebih rendah daripada Amerika Serikat. Namun tetap saja, bukan hanya partisipasi perempuan yang secara keseluruhan harus lebih besar, kualitas peluang pasar kerja perempuan juga merupakan tujuan penting yang harus dicapai untuk pertumbuhan ekonomi (Shambaugh, Nun, & Portmant, 2017).

Tingkat partisipasi perempuan di Jepang terkenal dengan pola partisipasi pekerja perempuan yang berbentuk “M” dan berbentuk nyata. Partisipasi yang tinggi dimulai setelah pencapaian gelar sarjana yang kemudian terus mengalami penurunan di masa mereka melakukan pernikahan dan tahun-tahun awal pengasuhan anak, yang kemudian memberi jalan bagi peningkatan partisipasi angkatan kerja. Seperti misalnya 66 persen perempuan yang lahir antara tahun 1952 dan 1956 berpartisipasi dalam angkatan kerja di awal usia 20-an, namun setengah dari usia perempuan itu berpartisipasi di usia akhir 20-an dan awal 30-an. Pada usia 40-an, tingkat partisipasi telah meningkat melampaui tingkat aslinya menjadi sekitar 70 persen. Kebalikan dari Jepang, di Amerika pola M seperti itu telah dilemahkan.

Kohort atau kelompok perempuan yang memiliki karakteristik yang sama di Jepang berikutnya semakin mengalami penurunan pada kelompok yang lahir pada 1952-1956 pada karier awal yang lebih kecil dan agak tertunda dalam partisipasi angkatan kerja. Walaupun memang perempuan yang lahir setelah 1977

telah mempertahankan atau malah meningkatkan partisipasi mereka melalui usis 20-an dengan penurunan yang relatif diredam di awal 30-an.

Grafik 2: Japanese Women Labour Force Partisipation by Age Group



Sumber : http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men15/pdf/1-3.pdf
<https://www.japan.go.jp/diversity/women/index.html>

Bentuk kurva yang sekarang sudah lebih lunak daripada bentuk M yang dulu sangat tajam. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Jepang berusia 30-40 tahun selalu mulai mengalami penurunan namun akan naik kembali karena mereka mulai masuk kerja dari cuti menikah dan melahirkan (Yazaki & Gatayama, 2017).

Beberapa dekade sebelumnya, perempuan Amerika Serikat di usia akhir 20-an dan 30-an berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja jauh lebih baik daripada perempuan di Jepang dan terdapat peningkatan yang lambat dalam partisipasi ketika perempuan berusia 20-an hingga pertengahan 40-an. Perempuan Amerika Serikat yang lahir pada 1980-an tidak berpartisipasi pada tingkat yang lebih tinggi

daripada kohort sebelumnya dan pada kenyataannya sedikit lebih kecil kemungkinannya untuk menjadi tenaga kerja.

Beberapa hal yang tetap menjadi masalah bagi para pekerja perempuan Jepang adalah bahwa meskipun sudah banyak perempuan memasuki dunia kerja bahkan setelah menikah dan mempunyai anak, namun pengalaman pasar tenaga kerja mereka masih kurang memuaskan dan sebagai perbandingan lebih buruk daripada para pekerja perempuan Amerika Serikat. Terbukti dari prevalensi pekerja paruh waktu, posisi perempuan dalam peran kepemimpinan dan kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan atau kesenjangan upah gender sangat menonjol bahwa kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan di Jepang adalah sebesar 26 persen. Kemudian, penyebab *Labor Force Participation Rate* (LFPR) di Jepang meningkat adalah peningkatan pekerja perempuan paruh waktu bukan pekerja tetap yang tentu saja keduanya memiliki perbedaan upah yang besar.

Mulai tahun 2000-an, pekerja perempuan usia prima atau usia muda yang bekerja sebagai paruh waktu telah meningkat dari 17,9 persen menjadi 24,0 persen, sedangkan laki-laki yang bekerja paruh waktu meningkat dari 2,8 persen menjadi 4,5 persen. Pekerjaan non-reguler yang melibatkan banyak perempuan usia muda dalam tugas-tugas rutin dan kecil kemungkinan untuk meningkatkan upah di sepanjang karir mereka juga meningkat pangsanya dari 44,2 persen pada tahun 2000 menjadi 51,0 persen pada tahun 2016.

Rasio perempuan yang aktif sebagai eksekutif di Jepang menunjukkan angka yang stagnan pada 4,1 persen sebagai bandingannya di Eropa dan Amerika yang telah mendekati angka 20 hingga 40 persen. Pemerintah menyelesaikan permasalahan ini dengan melakukan seminar untuk para eksekutif perempuan dengan tujuan membantu pengembangan sumber daya manusia pemimpin perempuan di berbagai sektor bisnis. Seminar ini menghadirkan dosen dari Harvard Business School (HBS) yang berfokus pada tiga bidang yaitu strategi kompetitif, kepemimpinan, dan lingkungan makroekonomi (Cabinet Office Japan,

2019). Tantangan mendesak untuk para pembuat kebijakan adalah merancang sebuah kebijakan untuk mendukung partisipasi angkatan kerja perempuan disertai kualitas kerja yang mampu dihasilkan oleh para pekerja perempuan seperti pendapatan dan keterwakilan dalam kepemimpinan bisnis.

Bagaimanapun, jumlah perempuan dalam posisi manajerial dan kepemimpinan telah meningkat dari 11,1 persen pada 2012 menjadi 13 persen pada 2016 walaupun proporsi perempuan atas kekuatan ekonomi dan politiknya tetap sangat rendah dan di bawah rata-rata Negara OECD. Kebijakan *womenomic's* dapat dinilai berhasil meningkatkan partisipasi pekerja perempuan dan mampu mempertahankan pekerja perempuan setelah cuti melahirkan. Namun, pandangan masyarakat terhadap kebijakan *womenomic's* tidak semuanya baik. Beberapa perempuan merasa muak dengan menunggu layanan Negara. Akhirnya mereka membentuk *start-up* sendiri yang dinamai sebagai '*Tuna Girls*'. Di dalamnya mereka memilih pemimpin perempuan yang berjuang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga untuk perempuan pekerja lokal.

Beberapa ibu rumah tangga di beberapa kota seperti Kota Narita masih merasa khawatir ketika mereka mendengar kebijakan *womenomic's*. Mereka meyakini bahwa kebijakan ini akan memaksa mereka memasuki dunia kerja yang oleh para perempuan tersebut tidak diminati karena banyak perempuan Jepang tidak mau bekerja setelah mereka memiliki anak. Salah satu alasannya adalah bahwa banyak perempuan yang mengalami pelecehan seksual setelah melahirkan (*matahara*) di tempat kerja mereka. Alasan lainnya adalah adanya norma-norma yang kuat yang melarang perempuan bekerja ketika usia anak-anak mereka berada pada usia 0-3. Beban pekerjaan rumah tangga seringkali dibebankan semuanya kepada ibu atau istri karena pekerjaan suami yang begitu padat. Walaupun ayah atau suami juga telah diberikan cuti keluarga, banyak dari mereka yang sedikit mengambil cuti tersebut dengan berbagai alasan (Dalton & RMIT, 2018).

RUU tentang Ketenagakerjaan direvisi oleh Shinzo Abe pada 2014 dengan tujuan membuat kondisi kerja yang lebih fleksibel. Namun kebijakan ini ditentang

oleh Direktur Konfederasi Serikat Buruh Jepang (Rengo) Shintani Nobuyuki yang menyatakan tidak perlunya sistem baru ini. Undang-undang yang baru menyebabkan pertempuran pada musim semi 2018 ketika Rengo menerima perkenalan dari sistem pembayaran berbasis prestasi untuk pekerjaan ‘sangat profesional’. Oposisi terhadap RUU ini dari para aktivis termasuk anggota keluarga korban *karoshi* (mati karena kerja keras) di bawah panji *Zenkoku Karoshi wo Kangaeru no Kai* (Asosiasi Nasional Keluarga Bercermin dari Kematian akibat Terlalu Banyak Pekerjaan) melakukan perlawanan terhadap UU ini.

Kelompok pekerja ‘sangat profesional’ merupakan karyawan dengan gaji tahunan kurang lebih 10,75 juta yen atau sekitar Rp 1,449,993,600 di bidang seperti penelitian dan pengembangan, analisis sekuritas atau sekitar 10 persen dari karyawan. Cacat yang paling mencolok dari UU ini adalah batas waktu baru 100 jam setiap bulan untuk kerja lembur merupakan 20 jam lebih tinggi dari batas yang sebelumnya ditentukan oleh Kementerian Kesehatan dan Kesejahteraan. Walaupun batas ini hanya berlaku untuk perusahaan besar saat ini, batasan tersebut juga mengacu pada semua karyawan selama masa sibuk khusus (hingga enam bulan per tahun) yang ditentukan oleh perusahaan sendiri. RUU ini dikritik berulang kali oleh Rikio Kozu, Presiden Konfederasi Serikat Buruh Jepang (*Zenroren*) kepada pemerintah, Rengo dan *Keidenren* (Federasi Bisnis Jepang) karena menolak untuk menganggap serius perlunya mengurangi waktu kerja dan realisasi keseimbangan kehidupan kerja semua karyawan Jepang. Salah satu penyebab kecenderungan tenaga kerja Jepang terhadap pekerjaan yang berlebihan adalah kebijakan dan praktik bisnis Jepang dan penolakan pemerintah untuk mengambil sikap yang lebih intervensionis terhadap masalah waktu kerja bahwa kerja lembur dan tidak dibayar atau dibayar cukup adalah suatu keharusan (Timinsky, 2019).

Kerja yang berlebihan menyebabkan para karyawan tertekan dan dapat berakibat kematian (*karoshi*). Selain itu pekerjaan yang berlebihan menyebabkan sedikitnya waktu untuk berkontribusi dalam melakukan pekerjaan rumah tangga

dan sedikit waktu untuk keluarga. Akibatnya, bagi keluarga yang berpenghasilan tunggal seperti ayah yang pencari nafkah tidak dapat membantu untuk pekerjaan rumah dan merawat anak sehingga beban pekerjaan rumah dilakukan oleh perempuan dan perempuan berakhir tidak memiliki kesempatan untuk bekerja.

Menurut para CEO, politisi, dan jurnalis yang bersikeras bahwa produktivitas karyawan hanya dapat dipertahankan jika seseorang menggunakan jumlah jam kerja yang sama setiap minggu, bulan, atau tahun. Kerja lima hari dalam seminggu menjadi perdebatan yang sebagian mengatakan bahwa akibat dari libur dua hari dapat menyebabkan malas kerja di hari jumat. Tanpa ada peraturan yang tegas dan sanksi yang berat, insentif perusahaan untuk menempatkan pekerja dalam mencari keuntungan tetap ada. Tingkat pekerjaan yang relatif tinggi di Jepang tidak dapat dihindari atau dikatakan lebih baik. Pernyataan ini merupakan penerimaan diam-diam atau pengakuan secara negatif dari UU pemerintahan Abe Juni 2018.

Menurut Kimie Iwata Presiden Institut Pemberdayaan Perempuan dan Manajemen Keanekaragaman Perempuan Jepang bahwa dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja, perusahaan harus mengalihkan fokus mereka dari perempuan dan laki-laki. Pasalnya, jam kerja yang panjang dan lembur yang tidak dibayar harus direnovasi dengan menerapkan hari tanpa lembur dan pembatasan waktu lembur per bulan akan mempengaruhi tempat kerja di masa depan. Namun tetap saja, laki-laki yang mengambil cuti pengasuhan anak, menyeimbangkan kehidupan kerja, perawatan anak hanya tiga persen saja. Alhasil, pekerjaan dan perawatan rumah tangga lainnya dengan tegas dibebankan kepada perempuan semua. Mereka takut akan mengalami pelecehan *ikumen* atau ayah pengasuh anak yang sudah menjadi budaya di tempat kerja. Hal ini penting dihilangkan untuk mendorong laki-laki agar mengambil ketentuan pengasuhan anak dan mengubah keseimbangan dalam tanggung jawab pengasuhan anak (Editorial Board, East Asia Forum, 2017).

Posisi manajerial perempuan di setiap perusahaan tidak pernah mampu mencapai 30 persen. Hanya terdapat dua perusahaan menurut survei Lobi Bisnis yang telah mencapai target 30 persen yaitu Perusahaan Game Square Enix Holding Co dan Perusahaan Konsultan Globis Corp. Beberapa perusahaan anggota Federasi Bisnis Jepang (*Kaidenren*) telah menyusun rencana aksi mereka sendiri untuk promosi pekerja perempuan yang telah meningkat menjadi 365 dari total lebih dari seperempat keanggotaan *Kaidenren* termasuk 211 perusahaan yang memiliki target numerik spesifik untuk meningkatkan proporsi pekerja perempuan di posisi manajemen.

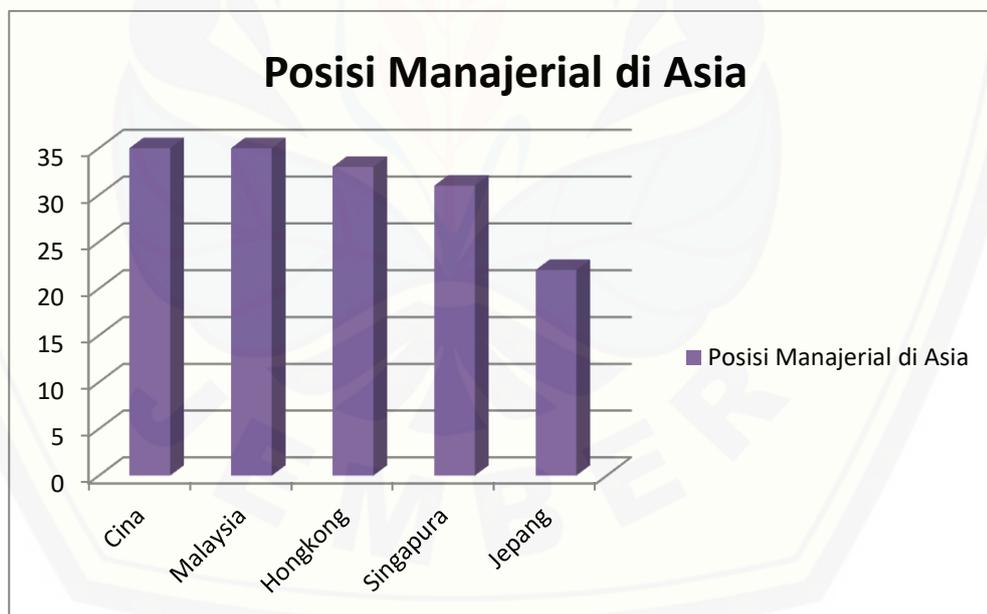
Selain pemberian sanksi kepada perusahaan yang melanggar batas waktu jam kerja atau diskriminasi perempuan, penghargaan perlu dilakukan untuk menarik perhatian perusahaan dalam menerapkan sistem kerja yang berbasis gender dan sesuai dengan batas waktu jam kerja yang wajar. Contoh pemberian penghargaan adalah Forbes Japan Women Award 2017 di bangsal Minato Tokyo yang telah memberikan penghargaan kepada perusahaan-perusahaan yang terbagi ke dalam beberapa kategori. Kategori-kategori tersebut terdiri dari 31 Penghargaan Perusahaan yang mendirikan norma-norma dalam promosi perempuan dan lingkungan kerja yang ramah serta kesetaraan gender dalam angkatan kerja, Lima Penghargaan Individual yang mengakui prestasi perempuan di tempat kerja, Sembilan Divisi Penghargaan spesial diberikan kepada perusahaan untuk capaian istimewa dalam mengubah *mindset* dan memiliki visi yang unik untuk masa depan serta pembangunan sumber daya manusia (The Savvy Team, 2018).

Salah satu penghargaan telah diberikan kepada Perusahaan kosmetik milik Meyumi Yamada Istyle Inc yaitu Penghargaan Grand-Prix. Ia pantas menerima penghargaan karena menawarkan gaya kerja yang disesuaikan untuk semua karyawan di mana kebanyakan adalah karyawan perempuan tergantung dari kondisi keluarga mereka. Perusahaan juga mendukung pemberdayaan perempuan melalui pelatihan dan lokakarya perusahaan yang disesuaikan dan telah membayar hari libur untuk setiap karyawan pada hari ulang tahun anak mereka. Bahkan

Yamada telah mencari cara untuk membangun sistem kerja senior di perusahaan dengan tujuan memberikan lebih banyak peluang bagi orang lanjut usia di masa depan.

Posisi manajer di Asia telah meningkat menurut para ahli perekrutan Hays yang diumumkan pada Hari Perempuan Internasional. *The Hays Asia Salary Guide 2017* mengungkapkan bahwa 31 persen peran manajemen di Asia dipegang oleh perempuan yang meningkat dari 29 persen tahun 2016. Namun, posisi manajer perempuan di Jepang masih saja tertinggal. *Hays* merupakan grup perekrutan profesional terkemuka global, ahli yang merekrut orang-orang yang berkualifikasi, profesional, terampil di seluruh dunia, menjadi pemimpin pasar di Inggris dan Asia pasifik dan salah satu pemimpin pasar Eropa Kontinental dan Amerika Latin.

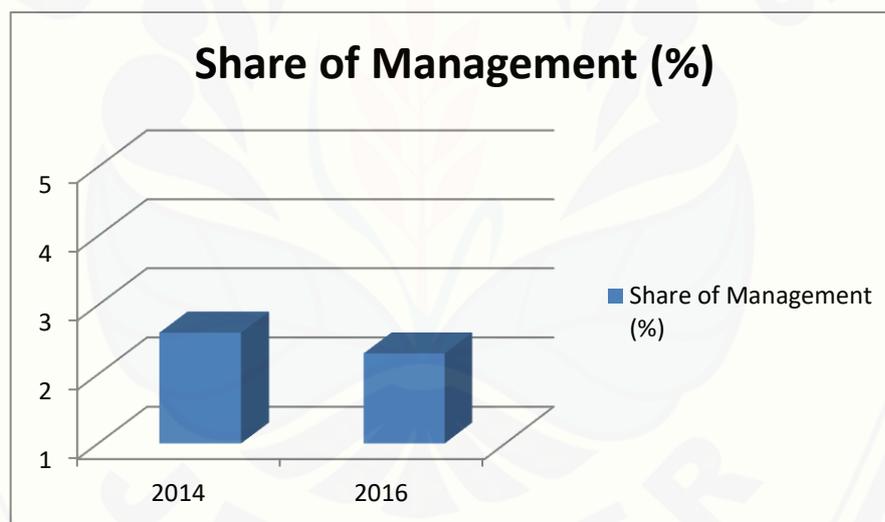
Grafik 3: Persentase Manajerial Perempuan di Asia



Pemilik posisi tertinggi perempuan dalam manajerial di Asia diraih oleh Cina dan Malaysia keduanya 35 persen sebagai bandingan bahwa Jepang terpuruk di angka 22 persen. Sedangkan Hongkong dan Singapura masing-masing 33 persen dan 31 persen (Hays Japan). Menurut pendapat Reuters, tiga perempat perusahaan Jepang tidak memiliki eksekutif senior perempuan dan sebagian besar

mengatakan bahwa perempuan bertanggung jawab atas kurang dari 10 persen manajemen dibalik perjuangan PM Shinzo Abe yang telah memberikan dorongan lewat kebijakan *womenomics*nya. Kebijakan ini menargetkan untuk meningkatkan posisi perempuan dalam urusan manajemen menjadi 30 persen (Kajimoto, 2018). Menurut survei yang dilakukan Hays, bahwa laki-laki menyumbang lebih dari setengah dari semua pelamar di 43 persen perusahaan yang mempekerjakan lulusan baru sedangkan perempuan hanya diterima di perusahaan bisnis sebanyak 20 persen. Meskipun begitu, hampir semua perusahaan mengatakan bahwa bukan kebijakan perusahaan yang menerima pelamar berdasarkan gender, namun perusahaan di sektor-sektor seperti konstruksi dan logam mengatakan mereka tidak memiliki pelamar perempuan yang banyak.

Grafik 4: Perempuan di Level Manajemen (%)



Percentage of Women at Management Level in Japan in 2014-2016
sumber: <https://www.statista.com/>

Menurut Kathy Matsui, Wakil Ketua Goldman Sachs Jepang dan pencipta *womenomic's* mengakui bahwa lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan untuk mendorong perusahaan dalam mempromosikan perempuan menjadi peran kepemimpinan dan mengatasi ketidakseimbangan perempuan yang sering dipekerjakan sebagai pekerja tidak tetap dengan upah yang lebih rendah (Baird, 2018). Salah satu kasus yang sempat menggegerkan publik di Jepang adalah cuti pertama seorang kabinet Jepang dilakukan oleh Menteri Shinjiro Koizumi yang

mengambil cuti untuk istrinya yang telah melahirkan membuat masyarakat Jepang yang ‘gila kerja’ menjadi heboh. Sanksi sosial dan budaya pelecehan untuk cuti melahirkan menyebabkan para pekerja Jepang jarang mengambil cuti karena takut menjadi bahan celaan orang dan namanya menjadi jelek (Farhan, 2020). Cuti yang diambil oleh menteri ini dilakukan agar masyarakat Jepang mencontoh dan berani mengambil cuti sehingga dapat mengubah budaya gila kerja dan menciptakan keseimbangan dalam kehidupan kerja. Sehingga laki-laki juga dapat ikut serta melakukan pekerjaan rumah tangga dan mengurus anak serta perempuan juga dapat berkarir dan membantu meningkatkan pendapatan. Selain itu dengan adanya cuti dapat menghilangkan beban kerja laki-laki dan meminimalisir *karoshi*.

3.2.4 Keterwakilan Perempuan di Parlemen Jepang yang Rendah

Pada 1 Juni 2019, Inter-Parliamentary Union menyatakan peringkat Jepang di dunia dalam hal representasi perempuan di legislatif menempati peringkat ke 163 dari 193 negara. Kebijakan Shinzo Abe untuk menjembatani kesetaraan gender sudah mulai terbentuk di parlemen meskipun banyak kandidat perempuan berasal dari partai oposisi (Davis, 2019). Hanya terdapat 47 dari 463 anggota parlemen di majelis rendah adalah perempuan. Pemilihan untuk majelis rendah Parlemen harus diadakan pada musim gugur 2021.

Perempuan hanya mendapatkan kuota 10% dalam data kuota gender di anggota parlemen (Gender Quotas Database). Peringkat kesetaraan gender *update* 2018, Jepang masih menduduki peringkat 110 lebih rendah di antara Negara-negara G20, sebelumnya Cina berada di peringkat 103, India 108, diikuti oleh Korea Selatan peringkat 115, Turki di 130, dan Arab Saudi di tempat 141 (Aizawa, 2018). *Update* terbaru lagi peringkat kesetaraan gender dunia tahun 2020, Jepang turun dan mendapat peringkat 121 (World Economic Forum, 2019).

Anggota kabinet perempuan di Jepang saat ini hanya ada satu anggota, pernah mencapai puncaknya yaitu Lima anggota pada September 2014. Sejak Shinzo Abe kembali berkuasa, persentase kandidat perempuan pada 2014 adalah 16,6 % dan 17,7% pada tahun 2017. Perdana Menteri Shinzo Abe memberikan alasan mengapa ia hanya menyisakan satu anggota Kabinet perempuan di

parlemen karena Satsuki Katayama merupakan seorang perempuan yang bersemangat dan kehadirannya dapat dihitung sebagai dua sampai tiga perempuan. Shinzo Abe menyadari bahwa rasio menteri kabinet perempuan di Jepang lebih rendah dari pada negara lainnya, namun dia mengatakan bahwa Jepang baru saja mulai menciptakan masyarakat di mana perempuan bisa lebih aktif (McCurry, 2018) dan menegaskan bahwa untuk mencapai kesetaraan gender dibutuhkan waktu yang sangat lama karena perlu mengubah kebudayaan dan sistem kerja masyarakat Jepang.

Lebih dari 130 negara di dunia telah menerapkan sistem kuota dengan tujuan afirmatif yang berupaya meningkatkan rasio perempuan di antara calon dan kursi parlemen ke tingkat tertentu. Menurut IPU, jika sistem tersebut dilakukan dengan benar, akan terbukti efektif membuka jalan bagi kesetaraan gender dalam perwakilan parlemen. Walaupun Jepang juga telah berusaha melakukan sistem yang sama, namun yang dilakukan Jepang bukan menerapkan sistem kuota tetapi menyamakan jumlah kandidat laki-laki dan perempuan yang diajukan oleh partai-partai dengan bergantung pada upaya sukarela dari masing-masing pihak. Alhasil, UU tersebut tidak membuat banyak perbedaan ketika partai-partai bersiap untuk serangkaian pemilihan lokal yang muncul setiap empat tahun (Editorial of The Japan Times, 2019).

Sebelum terjadi reformasi perempuan dan 100 tahun lalu sejak berdirinya Asosiasi Perempuan Baru (*National Woman Association/ NWA*), perempuan Jepang dilarang oleh hukum untuk bergabung dengan partai politik, mengekspresikan pandangan politik atau mengajukan pendapat politik dan menghadiri pertemuan politik atau partisipasi politik. Mulai akhir abad ke-19, para pendukung pertama untuk hak-hak perempuan menganjurkan reformasi. Diet Nasional Jepang menolak Pasal 5 UU Polisi Perdamaian Publik yang melarang perempuan untuk berpartisipasi dalam pertemuan politik dan akhirnya memberikan perempuan hak untuk menghadirinya pada 1921 walaupun perempuan pada masa itu masih tidak dapat bergabung dengan partai politik. Pada tahun 1946, perempuan mulai diberikan hak untuk memilih. Tahun 2018, Jepang

masih berada di peringkat ke-110 dalam WEF *Global Gap Report* yang termasuk hasil kesetaraan gender yang tidak memuaskan (WPL Staff Research, 2019).

Kesetaraan gender di Jepang tertinggal dari Negara maju lainnya adalah karena gerakan perempuan di awal 1990-an cenderung terfragmentasi, didesentralisasi, atau hanya terfokus pada isu-isu spesifik. Langkah menuju kesetaraan gender yang lebih maju telah menghadapi berbagai halangan dari partai konservatif mulai dari Partai Demokrat Liberal kanan yang berkuasa hingga media yang condong ke kanan bahkan akademisi perempuan yang konservatif. Masalah lain lagi adalah sistem politik Jepang membuat gerakan perempuan lebih sulit untuk mempromosikan masalah gender yang memarginalkan peran legislator yang pada gilirannya membatasi upaya anggota parlemen perempuan. Walaupun organisasi perempuan juga telah memainkan peran penting dalam isu-isu perempuan seperti pelarangan prostitusi atau peningkatan hak-hak aborsi di Jepang, mereka tidak pernah bertindak sejauh mungkin untuk menjadi kekuatan politik yang bersatu dan konsisten mendorong pemberdayaan politik perempuan dengan cara menetapkan *mandate* kuota gender. Hal ini terjadi karena pertama, Gerakan Sosial Jepang secara umum belum memiliki kesempatan untuk mempolitisasi masalah melalui gerakan demokratisasi termasuk permasalahan perempuan. Kedua, gerakan-gerakan feminis di Jepang berdasarkan sifatnya sering bertentangan dengan apa yang diperjuangkan oleh kekuatan sayap kanan (Shim, 2018).

LDP yang berkuasa lama dikenal karena menentang pemberlakuan kuota gender apa pun dengan alasan bahwa itu dapat membalikkan bentuk diskriminasi dan politisi laki-laki sayap kanan juga telah menolak secara blak-blakan permasalahan gender. Misalnya, Masakuni Murakami seorang mantan anggota Diet yang pernah menyamakan kesetaraan gender dengan ide komunis dan mengkritik bahwa hal tersebut menantang nilai-nilai keluarga tradisional. Kemudian terdapat pengaruh konservatif yang berasal dari perempuan sendiri yang tidak dapat diabaikan. Seperti akademisi perempuan Hasegawa Michiko yang menganjurkan model laki-laki pencari nafkah tradisional menjadi peranan

penting dalam memajukan agenda konservatif terutama dengan menyerang UUD tentang kesetaraan gender. Peranan konservatif lain adalah pada tahun-tahun abad baru, kelompok-kelompok perempuan konservatif seperti Asosiasi Perempuan Jepang (*Nippon Josei no Kai*) aktif terlibat dalam kampanye publik dan politik untuk mempertahankan peran perempuan sebagai istri dan melawan ide-ide feminis.

Perdana Menteri Shinzo Abe membuat slogan-slogan tentang pemberdayaan perempuan sejak ia menjabat lagi pada 2012. Kebijakannya terkenal dengan sebutan *Abenomic's* untuk revitalisasi ekonomi Jepang dan khususnya untuk pemberdayaan perempuan disebut *womenomic's*. Namun, tidak sejalan dengan slogannya, memang betul pada 2014 telah terjadi peningkatan proporsi perempuan dalam jajaran menteri kabinet sebanyak lima orang. Tetapi jumlah itu terus menurun dan hanya meninggalkan satu anggota kabinet saja bernama Satsuki Katayama. Ini jelas-jelas bertentangan dengan janji Abe.

Menurut Mieko Nakabayashi, perempuan yang menjabat sebagai politisi untuk Partai Demokrat Jepang antara 2009 dan 2012 yang sekarang menjadi professor di Sekolah Ilmu Sosial di Universitas Waseda Tokyo mengatakan bahwa slogan Abe tidak benar-benar ingin menjadikan perempuan bersinar, khususnya perempuan biasa. Perempuan yang dipilih Abe adalah perempuan yang memiliki pandangan konservatif yang memiliki pandangan yang sama. Politik Jepang dan partai politik tidak benar-benar mewakili orang biasa atau kepentingan mereka. Perempuan tidak benar-benar dapat berpartisipasi dalam partai politik. Sekali lagi karena masalah beban kerja di rumah, perempuan yang dapat bergabung dalam politik adalah yang berasal dari keluarga kaya dan latar belakang akademis yang istimewa. Walaupun setelah mereka dapat bergabung dalam Diet atau kabinet, kekuatan mereka tetap terbatas dan peran mereka adalah tunduk kepada orang-orang laki-laki dalam Diet atau kabinet (Ryall, 2018).

Pada tahun 2019 ini merupakan tahun penting bagi perempuan Jepang dalam politik. Tepatnya 21 Juli 2019 kemarin telah diadakan pemilihan majelis

tinggi (*House of Councillors*) di Jepang yang memenangkan partai Shinzo Abe yaitu 71 kursi dari 124 kursi (Riza, 2019). Dengan dilakukan pemilihan pada 2019 tersebut, maka peristiwa ini dapat digunakan untuk menguji undang-undang yang disahkan sebelumnya yaitu untuk meningkatkan perempuan di parlemen.

Jika dilihat lebih lokal, jumlah perempuan yang terlibat mulai meningkat. Koran Tokyo melaporkan bahwa dari 21 kursi di majelis kota Urayashu di Barat Laut Chiba, delapan kursi ditempati oleh perempuan. Peningkatan ini disebabkan karena terdapat perbedaan kampanye di seluruh prefektur lebih mahal dan memakan waktu daripada kampanye untuk kantor kotamadya. Selain itu, masih banyak perempuan yang tidak mau mencalonkan diri pada jabatan lokal. Partai juga bertugas untuk secara aktif mempromosikan lebih banyak kandidat perempuan. Sedangkan, pemilu prefektur sangat dipengaruhi oleh organisasi mapanyang cenderung memilih kandidat laki-laki, namun masalah yang tampak adalah kurangnya kandidat perempuan sehingga kuota sangat diperlukan (Brasor, 2019). Pada pemilihan hari Minggu April 2019, dua puluh delapan perempuan terpilih ke majelis tinggi parlemen mencetak rekor yang ditetapkan dalam pemilihan majelis tinggi tiga tahun sebelumnya yang mewakili 23 persen dari 124 kursi yang dipertaruhkan. Enam belas dari 28 perempuan baru datang dari luar koalisi yang berkuasa yaitu Abe.

Rasio total perempuan di majelis kini mencapai hampir 23 persen dan memecahkan rekor tertinggi dalam sejarah hampir mendekati rata-rata kuota perempuan dalam parlemen di dunia. Namun ini tidak berarti bahwa proporsi perempuan di parlemen mencapai target yang ditentukan. Surat kabar *Mainichi* meminta responden untuk memilih penjelasan yang mungkin mengapa perempuan yang terwakilkan dalam politik begitu sedikit. Sekitar 41 persen mengatakan bahwa perempuan kurang terwakili karena mereka tidak menganggap politik sebagai pilihan karier yang menarik.

Meskipun begitu, argumen tersebut tidak berlaku. Karena sistem pemilihan di Jepang yang berkontribusi untuk meletakkan perempuan dalam

politik adalah partai. Partai-partai politiklah yang mencalonkan kandidat dan tidak ada pemilihan pendahuluan terbuka seperti di Amerika Serikat serta terdapat proses pemilihan yang tidak jelas yaitu tidak diungkapkan ke publik (Miura, 2019). Persentase proporsi perempuan di parlemen *update* terakhir tahun 2019 menurut IPU adalah 10,11% (Inter-Parliament Union, 2019).



BAB 5. KESIMPULAN

Pengarusutamaan gender merupakan strategi untuk mengintegrasikan gender sebagai suatu kebijakan. Dalam melakukan pengarusutamaan gender perlu memenuhi beberapa prasyarat agar proses pengarusutamaan gender sebagai suatu kebijakan benar-benar mempertimbangkan pola perilaku setiap individu dengan menanamkan praktik yang peka gender di setiap pengambilan keputusan. Terdapat empat prasyarat dari pengarusutamaan gender yang digunakan dalam menganalisis kesetaraan gender dalam suatu negara. Prasyarat-prasyarat tersebut adalah adanya komitmen pemerintah dan lembaga berwenang, tersedianya data terpilah gender, adanya anggaran responsif gender dan analisis gender. Prasyarat tersebut digunakan untuk menilai bagaimana proses pengarusutamaan gender di Jepang dengan menganalisis program atau kebijakan pemerintah dan apa yang terjadi di masyarakat sehingga kesetaraan gender di Jepang belum terealisasi.

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dalam skripsi ini, dari keempat prasyarat tersebut, Jepang belum melakukan beberapa prasyarat sehingga menghambat kesetaraan gender dan membuat peringkat kesetaraan gender di Jepang bertahap golongan peringkat bawah. Dari keempat prasyarat yang menjadi penghambat kesetaraan gender di Jepang rendah diantaranya adalah kurangnya komitmen dan pemahaman pemerintah serta lembaga berwenang dan anggaran responsif gender yang belum ada ketentuan hukumnya dan stereotip tradisional masyarakat. Kurangnya pemahaman dari pemerintah dan lembaga berwenang terdapat dalam sistem pemilihan kandidat dalam suatu partai di mana faksi-faksi memiliki pengaruh besar untuk memilih kandidat yang akan mereka pilih untuk menempati posisi tertinggi dalam parlemen. Perempuan akan sulit mendapatkan posisi tersebut jika sebelumnya mereka tidak memiliki pengaruh dan posisi tinggi dalam jabatan mereka. Anggaran untuk gender di Jepang belum memiliki ketentuan hukumnya sehingga sulit untuk menjalankan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan gender.

Jika kedua prasyarat itu belum juga mengalami perkembangan, maka sangat mustahil Jepang dapat memenuhi target SDG's 2030 mendatang karena kesetaraan gender merupakan salah satu pilar yang harus diprioritaskan. Setiap satu pilar dalam SDG's akan mempengaruhi pembangunan kepada pilar lainnya. Jepang sebagai negara yang mengadopsi pembangunan berkelanjutan memiliki kewajiban dalam mencapai semua target dalam 17 pilar SDG's.



DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Abdurakhman, H. (2019). *Uchi & Soto*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Agung, L. (2012). *Sejarah Asia Timur I*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Corpley, A. (2019). *Introduction of Qualitative Research Methods*. University of Hamburg.
- Eccles, J. S. (2002). Achievement. In J. Worell, *Ensylopedia of Women and Gender: SEX SIMILARITIES AND DIFFERENCES* (pp. 50-51). San Diego: Academic Press.
- Estevez-Abe, M. (2013). An international Comparison of Gender Equality: Why is The Japanese Gender Gap so persistan?t. *Japan Labour Review*, 87.
- Fakih, M. (2001). *Runtuhnya Teori Pembangunan dan Globalisasi*. Yogyakarta: Insist Press.
- Fakih, M. (2008). *Analisis Hender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasan, I. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Hettne, B. (1990). *Development Theory and The Three Worlds*. London: Longman Group Limited.
- Hrebenar, R. J. (2000). *Japan's New Party System*. USA & UK: Westview Press.
- March, C., Smyth, I., & Mukhopadhy, M. (1999). *A Guide to GenderAnalysis Frameworks*. London: Oxfam GB.
- Masoed, M. (1990). *Ilmu Hubungan Internasional Disiplin dan Metodologi*. Jakarta: LP3ES.
- McCargo, D. (2004). *Contemporary Japan*. New York: Palgrave MacMillan.
- Murray, M. (1995). *The Law of Father? Patriarchy in the Transition from Feudalism to Capitalism*. New york: Routledge.

- Ogasawara, Y. (2019). Working Women's Husbands as Helpers or Partners. In G. Steel, *Beyond the Gender Gap in Japan* (pp. 83-100). USA: The University of Michigan.
- Pavloska, S. (2019). Tokyo's First Female Governor Breaks the Steel Ceiling. In G. Steel, *Beyond Gender Gap in Japan* (p. 153). USA: University of Michigan Press.
- Sadli, S. (2010). *Berbeda tetapi Setara*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Santoso, W. M. (2016). *Penelitian dan Pengarusutamaan Gender: Sebuah Pengantar*. Jakarta: LIPI Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Tsuji, Y. (2019). Women and the Liberal Democratic Party in Transition. In G. Steel, *Beyond Gender Gap in Japan* (pp. 135-150). USA: The University of Michigan Press.

Jurnal

- Curtis, G. (n.d.). Japanese Political Parties: Ideals and Reality. *RIETI*.
- B, R., Handayani, S., & Sumarjono. (2018). Zaibatsu's Role in Development of Japan in the Meiji's Emperor Period. *Jurnal Historica*, 66.
- Daly, M. (2005). Gender Mainstreaming in Theory and Practice. *Oxford Journal*, 433-440.
- Downes, R., Trapp, L. v., & Nicol, S. (2017). Gender budgeting in OECD countries. *OECD Journal on Budgeting*, 1-21.
- Fukasaku, Y. (2020). Gender Equality & Economic Growth in Japan: View from Europe. *Japan Spotlight*, 16-18.
- Fukuda, S. (2011). Theory and Policy in International Development: Human Development and Capability Approach and the Millenium Development Goals. *International Studies review*, 122-123.

- G, W. (2017). Aliran Struktural Fungsional. *Jurnal AL-Hikmah*, 114-115.
- Ilaria Esposito, S. D. (2019). GENDER IMPACT ASSESSMENT of the Council of Europe Youth for Democracy. 33-49.
- Kitada, M., & Harada, J. (2019). Progress or regress on gender equality: The case study of selected transport. *Elsevier*, 1-5.
- Kobayashi, T. (2008). Empowering Women by ICT towards Gender Equality: A Case of Japan. *Asian Women*, 63-66.
- Kubati, M. A. (2019). Re-Evaluating Gender Reforms in Non-Western Nations: A Case Study of Gender Empowerment in Japan. *Journal of International Woman Studies*, 385-386.
- Marzali, A. (2006). Struktural-fungsionalisme. *Antropologi Indonesia*, 34.
- Oktarina, D. (2017). Bentuk-bentuk ketidakadilan Gender dalam Cerpen Barbie Karya Clara NG. *Sirok Bastra*, 85-86.
- Sakina, A. I., & Siti, D. H. (2007). Menyoroti Budaya Patriarki di Indonesia. *Social Work*, 72.
- Timinsky, S. J. (2019). The Nation That Never Rests: Japan's Debate Over Work-Life. *The Asia-Pacific Journal / Japan Focus*, 1-4.
- Widarahesty, Y. (2018). "Fathering Japan": Diskursus Alternatif dalam Hegemoni Ketidaksetaraan Gender di Jepang. *Jurnal Kajian Wilayah*, 67-68.
- Wiyatasari, R. (2019). Budaya Senior-Yunior (Senpai-Kohai) dalam Struktur Masyarakat Jepang. *Endrogami: Jurnal Ilmian Kajian Antropologi*, 138.
- Yukiko, T., & Mariko, Y. M. (1993). Sexual Harassment in Japan: Recent Legal Decisions. *U.S.-Japan Women's Journal*, 57.

Report

- Gender Equality Bureau. (2019). *White Paper on Gender Equality 2019 - Summary-*. Gender Equality Bureau, Cabinet Office, Government of Japan.
- Hastuti, Hadiz, L., & Handoko, G. (2017). *Dari Mdgs ke SDGs: Memetik Pelajaran dan Menyiapkan Langkah Konkret*. Jakarta: Buletin Semeru.

- Inter-Parliamentary Union. (2019, Februari 1). *Women in National Parlements*. Retrieved November 27, 2019, from IPU website: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>
- Miranda, R. L. (2000, February 20-25). Accelerating Change Resources for Gender Mainstreaming. (C. I. Agency, Interviewer)
- OECD . (n.d.). *OECD data*. Retrieved from <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart>.
- OECD. (2019). *Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and leadership*. Paris: OECD Publishing.
- SDGs Promotion Headquarters. (2017). *Japan's Voluntary National Review Report on the implementation of the Sustainable Development Goals*. Tokyo: Japan Committed to SDGs.
- Tsusaka, M., Kimura, R., & Agawa, D. (2017). *Achieving Corporate Gender Diversity Even in Japan*. The Boston Consulting Group.
- UN Woman. (2015). *Report on Implementation of the Beijing*.
- United Nations. (2019). *The Sustainable Development Goals Report 2019*. New York: United Nations.
- Walters, M. (2005). *Feminism: A Very Short Introduction*. United States: Oxford University Press.
- World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap*. Switzerland: World Economic Forum.

Website/Internet

- Ministry of Foreign Affairs of Japan. (2017, Maret). *The 2030 Agenda for Sustainable Development and Japan's Implementation*. Retrieved November 12, 2019, from Ministry of Foreign Affairs of Japan web site: <https://www.mofa.go.jp/>
- Aizawa, Y. (2018, Desember 25). *Gender equality in Japan remains bottom*. Retrieved Februari 7, 2020, from NHK Japan web site: https://www3.nhk.or.jp/nhkworld/en/news/backstories/335/?cid=nwd-adwords-all_site_dsa-201905-000

- Aizawa, Y. (2018, Desember 25). *Gender Equality in Japan Remains Bottom: NHK World Japan*. Retrieved November 12, 2019, from NHK World Japan web site: <https://www3.nhk.or.jp/>
- Associated Pers. (2018, Februari 28). *'Japan lacks such a sisterhood': why sexual harassment victims risk being ignored, bashed or called unclean if they say 'Me Too'*. Retrieved Desember 21, 2019, from South China Morning Post website: <https://www.scmp.com/news/asia/east-asia/article/2135085/japan-lacks-such-sisterhood-why-sexual-harassment-victims-risk>
- Baird, C. (2018, Juni 4). *Let's discuss the lack of female leaders in Japan*. Retrieved Januari 13, 2020, from The Japan Times web site: <https://www.japantimes.co.jp/life/2018/06/04/language/lets-discuss-lack-female-leaders-japan/#.Xhw0F8gzbMU>
- BBC. (2019). *Shiori Ito: Japan Attitudes to Allegations of Sexual Violence are Locked in The Past*. Retrieved Desember 21, 2019, from BBC website: <https://www.bbc.co.uk/>
- BBC News. (2018, Februari 17). *Reality Check: Has Shinzo Abe's 'womenomics' worked in Japan?* Retrieved Maret 31, 2020, from BBC Web Site: <https://www.bbc.com/news/world-asia-42993519>
- Brasor, P. (2019, Maret 30). *Will Japan finally promote its female politicians?* Retrieved Januari 27, 2020, from The Japan Times web site: <https://www.japantimes.co.jp/>
- Burkett, E., & Brunell, L. (n.d.). *Feminism Sociology: Encyclopedia Britannica*. Retrieved November 12, 2019, from Encyclopedia Britannica web site: <https://www.britannica.com/>
- Cabinet Office Japan. (2019). *Women Lead the Future of Business*. Retrieved Maret 7, 2020, from The Government of Japan Tomodachi Web Site: https://www.japan.go.jp/tomodachi/2019/spring2019/women_lead_the_future_of_business.html
- Cabinet Office Japan. (n.d.). *Council for Gender Equality*. Retrieved Mei 11, 2020, from Important council web site: <https://www.cao.go.jp/en/importantcouncil.html>
- Caputo, I. (2018, November 8). *In Japan, Sexual Harassment isn't a Crime. Women who say #MeToo are Targets: PRI*. Retrieved November 11, 2019, from PRI web site: <https://www.pri.org/>

- Chakraborty, L., Ingrams, M., & Singh, Y. (2017). *Effectiveness of Gender Budgeting on Gender Equality and Fiscal Space: Empirical Evidence from Asia Pacific*. Retrieved September 21, 2020, from Research Grow: <http://grow.research.mcgill.ca/publications/working-papers/gwp-2017-09.pdf>
- Council of Europe. (n.d.). *What is Gender Mainstreaming?* Retrieved Desember 5, 2019, from Council of Europe: <https://www.coe.int/>
- Dalton, E. (2018, September 16). *Sexual harassment and the problem of gender inequality in Japan*. Retrieved Maret 31, 2020, from Asia Dialogue Web Site: <https://theasiadialogue.com/2018/09/06/sexual-harassment-and-the-problem-of-gender-inequality-in-japan/>
- Dalton, E., & RMIT. (2018, September 28). *Is womenomics improving Japanese working women's lives?* Retrieved Januari 3, 2020, from EastAsiaForum web site: <https://www.eastasiaforum.org/2018/09/28/is-womenomics-improving-japanese-working-womens-lives/>
- Davis, R. (2019, Juli 22). *Women Advance in Japan's Parliament*. Retrieved Januari 14, 2020, from The Wall Street Journal web site: <https://www.wsj.com/articles/women-advance-in-japans-parliament-11563800193>
- Dayana, A. S. (2019, Juni 14). *Penyintas Desak Pemerintah Jepang Revisi Hukum Kekerasan Seksual: tirto.id*. Retrieved November 11, 2019, from tirto.id web site: <https://tirto.id/>
- Deguchi, H. (2018, Mei 3). *How Japan can fix its gaping gender gap*. Retrieved Februari 9, 2020, from The Japan Times: <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2018/05/03/commentary/japan-commentary/japan-can-fix-gaping-gender-gap/#.Xj9JNmzgbMU>
- Demetriou, D. (2020, Januari 18). *Employees in the country whose brutal office culture has led to several deaths are beginning to rethink the tradition*. Retrieved April 16, 2020, from BBC Web Site: <https://www.bbc.com/worklife/article/20200114-how-the-japanese-are-putting-an-end-to-death-from-overwork>
- Dewi Andika Setiawaty, A. V. (2019). Implications of Womenomics on the Relationship between Female and Male Workers in the Professional and Social Environment: A preliminary study. *School of Strategic and Global Studies*.

- Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan. (2018, Maret 13). *Pengarusutamaan gender adalah Strategi Pembangunan bukan Suatu Program Kegiatan*. Retrieved November 21, 2019, from DJKN website: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/>
- Editorial Board, East Asia Forum. (2017, November 27). *Time to break Japan's bamboo ceiling (print)*. Retrieved Januari 11, 2020, from East Asia Forum web site: <https://www.eastasiaforum.org/2017/11/20/time-to-break-japans-bamboo-ceiling/>
- Editorial of The Japan Times. (2019, Maret 10). *An opportunity to reduce the gender gap in politics*. Retrieved Januari 14, 2020, from The Japan Times web site: https://www.japantimes.co.jp/opinion/2019/03/10/editorials/opportunity-reduce-gender-gap-politics/#.Xhz_8sgzbMU
- EIGA. (2016). *INSTITUTIONAL TRANSFORMATION: Gender mainstreaming toolkit*. Retrieved Mei 11, 2020, from EIGA web site: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation>
- EIGE. (2019, Februari 24). *Gender Equality Training*. Retrieved April 29, 2020, from EIGE web site: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-equality-training/what-gender-equality-training-get>
- EIGE. (2020). *Gender procurement*. Retrieved April 23, 2020, from <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-procurement>
- Eige Europe. (2020). *Dimensions of gender mainstreaming*. Retrieved Januari 30, 2020, from European Institute for Gender Equality Web Site: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>
- Eiraku, M. (2019, Mei 22). *Public Alarmed by Sexual Assault Acquittals in Japan*. Retrieved Desember 26, 2019, from NHK-world Japan : <https://www3.nhk.or.jp/>
- European Institute for Gender Equality. (2019). *Gender stakeholder Consultation*. Retrieved Maret 26, 2020, from EIGE Web Site: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

- European Institute for Gender Equality. (2020). *Gender Impact Assessment*. Retrieved Maret 11, 2020, from EIGA Web Site: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/why-use-gender-impact-assessment>
- European Institute of Gender Equality. (2019). *Gender Mainstreaming: Gender Analysis*. Retrieved Maret 30, 2020, from EIGA Web Site: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>
- Farhan, A. (2020, Januari 20). *Jepang yang Benci Cuti*. Retrieved Januari 24, 2020, from Detik Travel web site: <https://travel.detik.com/travel-news/d-4865483/jepang-yang-benci-cuti>
- Fatimah, N. (2019, September 12). *Pengertian Ruang Lingkup, Manfaat dan Contohnya: Pelayanan Publik.id*. Retrieved November 13, 2019, from Pelayanan Publik.id web site: <https://pelayananpublik.id/>
- Global Issues Cooperation Division. (2008, Maret). *Japan's Actions Towards: Gender Mainstreaming with Human Security in Its ODA*. Retrieved Januari 30, 2020, from MOFA web site: <https://www.mofa.go.jp/>
- Gultom, Y. M., Puspasari, S., & Miscicih, L. H. (2012). *Indek Kesetaraan dan Keadilan Gender (IKKG) dan Indikator Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (IKPUG): Kajian Awal*. Retrieved November 15, 2019, from Bappenas web site: <https://www.bappenas.go.id/>
- Haberman, C. (1984, Maret 11). *The New York Times: In Japan, 'Oshin' Means It's Time for A Good Cry*. Retrieved November 11, 2019, from The New York Times web site: <https://www.nytimes.com/1984/03/11/arts/in-japan-oshin-means-it-s-time-for-a-good-cry.html>
- Hays Japan. (n.d.). *Percentage of women in management positions increases in Asia, but continues to lag behind in Japan*. Retrieved Januari 12, 2020, from Hays: Recruiting Expert Worldwide web site: https://www.hays.co.jp/en/press-releases/HAYS_1831372
- Hermawan. (2019, September 13). *Pengertian Data Beserta Fungsi Data dan Jenis-jenis Data yang Wajib Anda Ketahui: Nasabamedia*. Retrieved November 13, 2019, from Nasabamedia web site: <https://www.nesabamedia.com/>
- Hikariko Yazaki, M. G. (2017, September 17). *Japan's female labor force set to toss out M-curve*. Retrieved Maret 13, 2020, from Nikkei Asian Review

Web Site: <https://asia.nikkei.com/Politics/Japan-s-female-labor-force-set-to-toss-out-M-curve>

Holt, B. (2019, Agustus 30). *Japan Needs More Than Anti-groping Stamps to Fix It's Sexual Harrassement Problem: Quartz*. Retrieved November 2019, 2019, from Quartz web site: <https://qz.com/>

Ika. (2016, Mei 3). *Postfeminisme Sumbang Gagasan Baru: Universitas Gadjah Mada*. Retrieved November 12, 2019, from Universitas Gadjah Mada web site: <https://ugm.ac.id/>

IMF. (2020, Februari 10). *Japan: Demographic Shift Opens Door to Reforms*. Retrieved Maret 5, 2020, from IMF web site: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/02/10/na021020-japan-demographic-shift-opens-door-to-reforms>

International Labour Office. (2018). *Global Gender Strategy*. Retrieved November 16, 2019, from Better Work web site: <https://betterwork.org/>

International Monetary Fund. (2017, April 19). *Gender Budgeting in G7 Countries*. Retrieved Desember 12, 2019, from IMF paper policy web site: <https://www.imf.org>

Inter-Parliament Union. (2019). *Proportion of seats held by women in national parliaments (%) - Japan*. Retrieved Januari 27, 2020, from The World Bank web site: <https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS?locations=JP>

Japan Committed to SDGs. (2017). *Japan's Voluntary National review: Report on The Implementation of The Sustainable Development Goals*. Retrieved January 24, 2020, from Sustainable Development Goals web site: <https://sustainabledevelopment.un.org/>

Jazuka, E. (2019, April 28). *Centuries ago, women ruled Japan. What changed?* Retrieved Februari 7, 2020, from CNN web site: <https://edition.cnn.com/2019/04/27/asia/japan-female-rulers-akihito-abdication-intl/index.html>

Kaise, A. (2018, Desember 6). *Gender Roles of Men and Women in Japan*. Retrieved April 18, 2020, from Guidable Web Site: <https://guidable.co/culture/gender-roles-of-men-and-women-in-japan/>

Kajimoto, T. (2018, September 24). *Women in management at Japan firms still a rarity: Reuters poll*. Retrieved Januari 13, 2020, from Reuters web site:

<https://www.reuters.com/article/us-japan-companies-women/women-in-management-at-japan-firms-still-a-rarity-reuters-poll-idUSKCN1LT3GF>

Kincaid, C. (2013, Juli 7). *A Look at Gender Expectations in Japanese Society*. Retrieved Maret 18, 2020, from Japan Powered Web Site: <https://www.japanpowered.com/japan-culture/a-look-at-gender-expectations-in-japanese-society>

Koyama, T. (1961). *UNESDOC: The Changing Social Position Women in Japan*. Retrieved November 11, 2019, from UNESDOC: Digital Library Web Site: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000002807?posInSet=2&queryId=24f66329-1837-4dc1-8180-4878fbb9b011>

Kumar, S., Kumar, N., & Vivekadish, S. (2016). Millennium Development Goals (MDGs) to Sustainable Development Goals (SDGs): Addressing Unfinished Agenda and Strengthening Sustainable Development and Partnership. *Indian Journal of Community Medicine*, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4746946/>.

Kusashio, T. (2017, Agustus 12). *Japan acting on sustainable development goals*. Retrieved Februari 7, 2020, from Nikkei Asian Review web site: <https://asia.nikkei.com/Economy/Japan-acting-on-sustainable-development-goals2>

Kyodo News. (2020, September 11). *FOCUS: Again, no female contenders in Japan's leadership race*. Retrieved Oktober 15, 2020, from Kyodo News.net: <https://english.kyodonews.net/news/2020/09/ded21b9639cc-focus-again-no-female-contenders-in-japans-leadership-race.html>

Lida, A. (2018, Desember). *Gender Inequality in Japan: The Status of Women and their Promotion in the Workplace*. Retrieved November 22, 2019, from Researchgate web site: <https://www.researchgate.net/>

Lorner, B. (2018, Oktober 17). *Why Does Japan Make It So Hard for Working Women to Succeed?* Retrieved Maret 23, 2020, from The New York Times Magazine Web Site: <https://www.nytimes.com/2018/10/17/magazine/why-does-japan-make-it-so-hard-for-working-women-to-succeed.html>

McCurry, J. (2018, Oktober 3). *Shinzo Abe Reshuffle Leaves Just One Woman in Japanese Cabinet: The Guardian*. Retrieved November 12, 2019, from The Guardian web site:

<https://www.theguardian.com/world/2018/oct/03/shinzo-abe-reshuffle-leaves-just-one-woman-in-japanese-cabinet-satsuki-katayama>

Meixler, E. (2018, November 8). *A Japanese Medical School Will Admit Dozens of Women Rejected by a Sexist Exam: Time*. Retrieved November 12, 2019, from Time web site: <https://time.com/>

Ministry of Foreign Affairs of Japan. (2014, April 21). *Establishment of gender mainstreaming division, foreign policy bureau*. Retrieved Desember 7, 2019, from MOFA web site: <https://www.mofa.go.jp/>

Miura, M. (2019, Juli 26). *Japan's Leader Wants to Empower Women: Just Not in His Party*. Retrieved Januari 27, 2020, from New York Times web site: <https://www.nytimes.com/>

Nagase, N. (2019, Maret). *Can Japan's 'womenomics' achieve better work-life balance?* Retrieved Desember 28, 2019, from AssianCorrespondent web site: <https://asiancorrespondent.com/2019/03/can-japans-womenomics-achieve-better-work-life-balance/>

National Women's Education Center. (2019). *NWEC Summary Gender Statistics Women and Men in Japan 2019*. Retrieved Desember 27, 2019, from NWEC Research website: <https://www.nwec.jp/en/research/index.html>

NWEC. (2019). *Training Course to Promote Gender Equality for Leaders of Women's Facilities, Groups and Organizations*. Retrieved April 2, 2020, from NWEC Japan Web Site: <https://www.nwec.jp/en/event/index.html>

NWEC. (n.d.). *About NWEC*. Retrieved 4 29, 2020, from NWEC web site: <https://www.nwec.jp/en/about/index.html>

Osaki, T. (2015, Juni 24). *'Maternity harassment' victims assail lack of protection for pregnant working women*. Retrieved Januari 11, 2020, from The Japan Times web site: <https://www.japantimes.co.jp/news/2015/06/24/national/maternity-harassment-victims-assail-lack-of-protection-for-pregnant-working-women/#.Xhj-IEczbMU>

Otake, T. (2017, Juli 13). *Japan's expanded sex crime laws go into effect*. Retrieved Maret 17, 2020, from The Japan Times Web Site: <https://www.japantimes.co.jp/news/2017/07/13/national/crime-legal/japans-expanded-sex-crime-laws-go-effect/#.XnBJYagzbMU>

- Paquette, D. (2015, Oktober 13). *How American women fell behind Japanese women in the workplace*. Retrieved Desember 28, 2019, from World Economic Forum Web site: <https://www.weforum.org/agenda/2015/10/how-american-women-fell-behind-japanese-women-in-the-workplace/>
- Pawestri, N. (2017, Desember 20). *Empat Komponen Pengukuran Kesetaraan Gender di Indonesia: TribunJogja.com*. Retrieved November 15, 2019, from TribunJogja.com web site: <https://jogja.tribunnews.com/>
- Peking JAC. (2006). *Lobbying for a Draft of 2007 National Budgets*. Retrieved 10 30, 2020, from http://pekinjac.or.tv/lobby/07_lobby.html
- Prime Minister of Japan and His Cabinet. (2015, September 27). *Speech by Prime Minister Shinzo Abe at Global Leaders Meeting on Gender Equality and Women's Empowerme*. Retrieved Agustus 15, 2020, from Kantei Japan: https://japan.kantei.go.jp/97_abe/statement/201509/1213045_9928.html
- Prime Minister of Japan and his Cabinet. (2018, Juni 15). *Sustainable Development Goals (SDGs) Promotion Headquarters*. Retrieved Juli 20, 2020, from Japan Kantei: https://japan.kantei.go.jp/98_abe/actions/201806/_00038.html
- Riza, B. (2019, Juli 23). *PM Jepang Shinzo Abe Menangi Pemilu Majelis Tinggi*. Retrieved Januari 26, 2020, from Tempo. co web site: <https://dunia.tempo.co/>
- Riza, B. (2019, Juli 23). *PM Jepang Shinzo Abe Menangi Pemilu Majelis Tinggi*. Retrieved Agustus 8, 2020, from Dunia Tempo: <https://dunia.tempo.co/read/1227315/pm-jepang-shinzo-abe-menangi-pemilu-majelis-tinggi/full&view=ok>
- Roll, D. (2020, Januari 26). *Survey says more than 70% of Japanese people think gender inequality exists in Japan*. Retrieved Maret 18, 2020, from Japan Today Web Site: <https://japantoday.com/category/features/lifestyle/survey-says-more-than-70-of-japanese-people-think-gender-inequality-exists-in-japan>
- Roll, D. (2020, Januari 26). *Survey says more than 70% of Japanese people think gender inequality exists in Japan*. Retrieved Mei 20, 2020, from Japan Today: <https://japantoday.com/category/features/lifestyle/survey-says-more-than-70-of-japanese-people-think-gender-inequality-exists-in-japan>

- RoyChoudhury, S., & Fujita, A. (2018, April 2). *Japan's 'womenomics' plans are driving change in the country*. Retrieved January 2020, 3, from CNBC: <https://www.cnbc.com/2018/04/02/working-in-japan-investing-in-women-could-boost-economic-growth.html>
- Ryall, J. (2018, Oktober 5). *Japanese women struggle to have a voice in politics*. Retrieved Januari 25, 2020, from Deutsche Welle (DW) web site: <https://www.dw.com/en/>
- Saiidi, U. (2018, Juni 1). *Japan has some of the longest working hours in the world. It's trying to change*. Retrieved April 17, 2020, from CNBC Web Site: <https://www.cnbc.com/2018/06/01/japan-has-some-of-the-longest-working-hours-in-the-world-its-trying-to-change.html>
- Saputra, E. Y. (2019, November 12). *Universitas Kedokteran Tokyo Akui Manipulasi Pelamar Perempuan: Tempo.co*. Retrieved November 12, 2019, from Tempo.co web site: <https://dunia.tempo.co/>
- Saputri, Y. D. (2019, Maret 21). *Ciri-Ciri Negara Berkembang, dari Segi Ekonomi hingga Pendidikan*. Retrieved Februari 7, 2020, from Liputan 6 web site: <https://www.liputan6.com/citizen6/read/3922544/ciri-ciri-negara-berkembang-dari-segi-ekonomi-hingga-pendidikan>
- SEMUELS, A. (2017, Juli 20). *The Mystery of Why Japanese People Are Having So Few Babies*. Retrieved April 16, 2020, from The Atlantic Web Site: <https://www.theatlantic.com/business/archive/2017/07/japan-mystery-low-birth-rate/534291/>
- Shambaugh, J., Nun, R., & Portmant, B. (2017, November 1). *Lessons from the rise of women's labor force participation in Japan*. Retrieved Januari 2, 2020, from Brookings education web site: <https://www.brookings.edu/research/lessons-from-the-rise-of-womens-labor-force-participation-in-japan/>
- Shim, J. (2018, November). *Mind the Gap! Comparing Gender Politics in Japan and Taiwan*. Retrieved Januari 16, 2020, from GIGA(German Institute of Global and Area) Focus Asia Studies web site: <https://www.giga-hamburg.de/en/publication/mind-the-gap-comparing-gender-politics-in-japan-and-taiwan>
- Shirakawa, T. (2019, Januari 11). *Jaooan an Underdeveloped Country for Women*. Retrieved Desember 27, 2019, from Japan times website:

<https://www.japantimes.co.jp/opinion/2019/01/11/commentary/japan-commentary/japan-underdeveloped-country-women/#.XgWOBkczbMU>

Shirakawa, T. (2019, Januari 11). *Japan an underdeveloped country for women*. Retrieved Mei 13, 2020, from The Japan Times Web site: <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2019/01/11/commentary/japan-commentary/japan-underdeveloped-country-women/#.Xrtzu2gzbMV>

Sim, W. (2019, Maret 23). *Japan PM Shinzo Abe touts strides in gender equality despite poor global rankings*. Retrieved Agustus 15, 2020, from Straits Time: <https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/japan-pm-shinzo-abe-touts-strides-in-gender-equality-despite-poor-global-rankings>

Singh, S. (2017, september 19). *Gender tools and methodology*. Retrieved februari 17, 2020, from Slide Share web site: <https://www.slideshare.net/suchitrasingh378/gender-tools-and-methodology>

society. (2017, Juli 13). *Japan's Revised Penal Code Goes into Force (news)*. Retrieved Desember 16, 2019, from Nippon website: <https://www.nippon.com/>

Society. (2018, Desember 6). *Dividing the Sexes: The Modern Evolution of Japanese Gender Roles in Marriage*. Retrieved Maret 25, 2020, from Nippon.com Web Site: <https://www.nippon.com/en/features/c05604/dividing-the-sexes-the-modern-evolution-of-japanese-gender-roles-in-marriage.html>

Society. (2018, April 27). *Working Japanese Women Still Handle Most of the Housework*. Retrieved Februari 8, 2020, from Nippon Web Site: <https://www.nippon.com/en/features/h00184/working-japanese-women-still-handle-most-of-the-housework.html>

society. (2019, April 2). *Justice Ministry Statement Finds More Reported Cases of Sexual Harassment in Japan*. Retrieved Desember 26, 2019, from nippon.com website: <https://www.nippon.com/en/japan-data/h00422/justice-ministry-statement-finds-more-reported-cases-of-sexual-harassment-in-japan.html>

Statista Research Department. (2019, Oktober 21). *Women in Japan - Statistics & Facts*. Retrieved Februari 9, 2020, from Statista Web Site: <https://www.statista.com/topics/4846/women-in-japan/>

- Stores, N. (2020, September 17). *In Japan's Post-Abe Era, Addressing Political Gender Inequality is Essential*. Retrieved Oktober 16, 2020, from The Diplomat: <https://thediplomat.com/2020/09/in-japans-post-abe-era-addressing-political-gender-inequality-is-essential/>
- Sturmer, J. (2018, November 9). *Japanese university scandal signals broader issue of gender inequality in Japan*. Retrieved Desember 27, 2019, from ABC news web site: <https://www.abc.net.au/news/2018-11-09/gender-bias-at-tokyo-medical-university-not-isolated-case/10478764>
- The Asahi Shimbun. (2020, September 2). *EDITORIAL: LDP again puts power structure over intraparty democracy*. Retrieved Desember 3, 2020, from The Asahi Shimbun: <http://www.asahi.com/ajw/articles/13689486>
- The Savvy Team. (2018, Januari 11). *Changing Corporate Japan: Forbes Japan's Women Award 2017: Recognizing Women's Work And Achievements*. Retrieved Januari 12, 2020, from Savvy Tokyo web site: <https://savvytokyo.com/female-leaders-winners-forbes-japans-women-award-2017/>
- UN Embassy of Japan. (2012). *Statement by Ms. Hiroko Hashimoto*. Retrieved Agustus 2020, from United Nation : <https://www.un.emb-japan.go.jp/statements/hashimoto030212.html>
- UN Statistic Division. (2018). *7th Global Forum on Gender Statistic*. Retrieved Desember 12, 2019, from UN statistisc division web site: <https://unstats.un.org/>
- UN Woman. (n.d.). *Japan Vows to Boost Women's Leadership and Development Assistance for Gender Equality (Update)*. Retrieved Desember 6, 2019, from Un women web site: <https://www.unwomen.org/>
- Uni Global Union. (2019). *Equal Opportunities*. Retrieved Februari 8, 2020, from Uni Global Union Web Site: <https://www.uniglobalunion.org/groups/equal-opportunities/gender-equality-issues>
- United Nations. (2018, Juni). *Minimum Sets of Gender Indicators*. Retrieved April 28, 2020, from UN Statistic Web Site: <https://www.un.org/en/development/desa/policy/indicators/minimum-sets-of-gender-indicators/>
- The Asahi Shimbun. (2020, September 2). *EDITORIAL: LDP again puts power structure over intraparty democracy*. Retrieved Desember 3, 2020, from The Asahi Shimbun: <http://www.asahi.com/ajw/articles/13689486>

The Savvy Team. (2018, Januari 11). *Changing Corporate Japan: Forbes Japan's Women Award 2017: Recognizing Women's Work And Achievements*. Retrieved Januari 12, 2020, from Savvy Tokyo web site: <https://savvytokyo.com/female-leaders-winners-forbes-japans-women-award-2017/>

UN Embassy of Japan. (2012). *Statement by Ms. Hiroko Hashimoto*. Retrieved Agustus 2020, from United Nation : <https://www.un.emb-japan.go.jp/statements/hashimoto030212.html>

UN Statistic Division. (2018). *7th Global Forum on Gender Statistic*. Retrieved Desember 12, 2019, from UN statistisc division web site: <https://unstats.un.org/>

United Nations. (2018, Juni). *Minimum Sets of Gender Indicators*. Retrieved April 28, 2020, from UN Statistic Web Site: <https://>

UN Woman. (n.d.). *Japan Vows to Boost Women's Leadership and Development Assistance for Gender Equality (Update)*. Retrieved Desember 6, 2019, from Un women web site: <https://www.unwomen.org/>

Uni Global Union. (2019). *Equal Opportunities*. Retrieved Februari 8, 2020, from Uni Global Union Web Site: <https://www.uniglobalunion.org/groups/equal-opportunities/gender-equality-issues>

genderstats.un.org/#/countries

United Nations Development Programme. (2018). *2018 Statistical Update: Human Development Reports*. Retrieved November 12, 2019, from Human Development Reports web site: <http://hdr.undp.org/en/2018-update>

Wamsley, L. (2019, Desember 24). *Japan's Births Decline To Lowest Number On Record*. Retrieved Februari 8, 2020, from NPR Asia Web Site: <https://www.npr.org/2019/12/24/791132555/japans-births-decline-to-lowest-number-on-record>

West, J. (2019, Agustus 2). *Japan Is a Poor Performer on Gender Equality. Can the 'Womonomics' Initiative Help?* Retrieved Maret 19, 2020, from BRINKnews Web Site: <https://www.brinknews.com/japan-is-a-poor-performer-on-gender-equality-can-the-womonomics-initiative-help/>

West, J. (2019, Agustus 2). *Japan is a Poor Performer on Gender Equality: Can The 'Womonic's' Initiative Help?* Retrieved November 28, 2019, from Brink News web site: <https://www.brinknews.com/>

WPL Staff Research. (2019, Juni 27). *Japan & Women's Political Empowerment.* Retrieved Januari 16, 2020, from WPL Summit Tokyo Web Site: <https://wplsummit.org/japan/>

Dokumen from Website

FAO. (2014). *Gender in Food and Nutrition Security Programming: Conducting a gender analysis for Programme Design.* Retrieved April 7, 2020, from FAO Web Site: http://www.fao.org/elearning/Course/FG/en/pdf/1348_text_only_1348.pdf

Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2018). *Announcement of a Symposium, Asia Pacific Female Journalists Exchange Program "Hasshin!" – A New Era That The Media Creates.* Retrieved Maret 31, 2020, from Japan Gender Equality Bureau Web Site: http://www.gender.go.jp/english_contents/event/2019/011201.html

Gender Equality Bureau Cabinet Office Government of Japan. (2017, Agustus). *Gender Equality in Japan.* Retrieved Desember 6, 2019, from Japan Gender web site: <http://www.gender.go.jp/>

Gender Quotas Database. (n.d.). *International Idea: Institute for Democracy and Electoral Assistance.* Retrieved November 12, 2019, from International Idea web site: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/155/35>.

Government of Canada. (2019, April 23). *Gender Analysis.* Retrieved April 23, 2020, from International Government of Canada Web Site: https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/gender_analysis-analyse_comparative.aspx?lang=eng

Ichi, R., & Sharp, R. (2013). *Government budgets and the promotion of gender equality in Japan and South Korea.* Retrieved Oktober 24, 2020, from Semantic Scholar: <https://www.semanticscholar.org/paper/Government->

budgets-and-the-promotion-of-gender-in-Ichii-Sharp/7d6fd0256bab9f2784a164bf2ddd7be5565e8990?p2df

Ministri of Foreign Affairs. (2019, September 27). *Women's Empowerment and Gender Equality*. Retrieved Desember 8, 2019, from Mofa web site: https://www.mofa.go.jp/fp/pc/page1we_000095.html

Ministry of Foreign Affair of Japan. (2014, April 21). *Establishment of Gender Mainstreaming Division, Foreign Policy Bureau*. Retrieved Januari 27, 2020, from MOFA web site: <https://www.mofa.go.jp/>

Ministry of Foreign Affairs. (2017, Maret). *JAPAN: The SDGs Implementation Guiding Principles*. Retrieved Februari 7, 2020, from MOFA Japan web site: <https://www.mofa.go.jp/policy/oda/sdgs/effort/index.html>

Ministry of Health, Labour and Welfare. (2016). *“Overview of 2016 Wage Structure Basic Statistic Survey Result*. Retrieved November 12, 2019, from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/index.html>.

Mori, S. (2014). *Gender Equality Policy in Japan: Current Difficulties and Signs of Change*. Retrieved Maret 23, 2020, from Global Ethnographic Web Site: <https://globeethnographic.com/index.php/test/>

Morita, K., Okitasari, M., & Masuda, H. (2019, Oktober 16). *Analysis of national and local governance systems to achieve the sustainable development goals: case studies of Japan and Indonesia*. Retrieved Januari 27, 2020, from [Springer Link web site: https://link.springer.com/article/10.1007/s11625-019-00739-z#citeas](https://link.springer.com/article/10.1007/s11625-019-00739-z#citeas)

Rock, M. (n.d.). *International Development Patterns, Strategies, Theories & Explanations: Pennstate College of earth and Mineral Science* . Retrieved November 12, 2019, from Pennstate College of earth and Mineral Science web site: <https://www.e-education.psu.edu/>

Ryall, J. (2019, Oktober 27). *In Japan, workplace bullying and harassment are driving women to seek mental health treatment*. Retrieved Februari 8, 2020, from This Week in Asia Web Site: <https://www.scmp.com/week-asia/lifestyle-culture/article/3034742/japan-workplace-bullying-and-harassment-are-driving>

- Saito, Y. (2014, Maret). *Gender Equality in Education in Japan*. Retrieved Desember 27, 2019, from NIER website: <https://www.nier.go.jp/English/educationjapan/pdf/201403GEE.pdf>
- Timinsky, S. J. (2019, Mei 15). *The Nation That Never Rests: Japan's Debate Over Work-Life Balance and Work that Kills*. Retrieved Januari 04, 2020, from The Asia Pasific Journal web site: <https://apjif.org/2019/10/Timinsky.html>
- United Nation. (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Retrieved Februari 17, 2020, from Sustainable Development Goals Web Site: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
- United Nations. (2017). *Japan's Effort Toward Achieving the SDGs Through PPAP: Sustainable Development Goals Knowledge Platform*. Retrieved November 11, 2019, from Sustainable Development Goals Knowledge Platform web site: <https://sustainabledevelopment.un.org/>
- United Nations. (n.d.). *Sustainable Development Goals: Knowledge Platform*. Retrieved November 11, 2019, from Sustainable Development Goals web site: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- UNWomen. (n.d.). *Japan Vows to Boost Women's Leadership and Development Assistance for Gender Equality (update)* . Retrieved November 29, 2019, from UN women web site: <https://www.unwomen.org/>
- Vera, I., & Sanders, F. (2019, Agustus 13). *Words to action: The state of ODA funding for Gender Equality*. Retrieved September 22, 2020, from Donor Tracker website: https://donortracker.org/sites/default/files/insight_pdfs/DT_Insights_2019_1_01.pdf