

**ANALISIS KEBIJAKAN WOMENOMICS TERHADAP
KETENAGAKERJAAN PEREMPUAN DI JEPANG (2020-2024)**

*“Analysis Of The Impact Of Womenomics Policies On Women's Employment In
Japan (2020–2024)”*

Diajukan guna melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk meraih Gelar Strata-
1 (S1) pada Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pendidikan
Muhammadiyah Sorong dengan Spesialisasi Hubungan Internasional



Oleh:

**Ambarwati
NIM. 146420122002**

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU HUKUM ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS KEBIJAKAN *WOMENOMICS* TERHADAP
KETENAGAKERJAAN PEREMPUAN DI JEPANG (2020-2024)**

Nama: Ambarwati

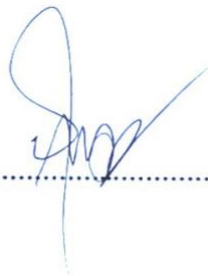
NIM: 146420122002

Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing

Pada 23 Juni 2026

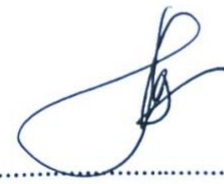
Pembimbing I

Nurinaya, M.H.I
NIDN. 1417129501


(.....)

Pembimbing II

Etik Siswatiningrum., M.H.I
NIDN. 1409018401


(.....)

LEMBAR PENGESAHAN
ANALISIS KEBIJAKAN *WOMENOMICS* TERHADAP
KETENAGAKERJAAN PEREMPUAN DI JEPANG (2020-2024)

Nama: Ambarwati

NIM: 146420122002

Skripsi ini telah disahkan oleh Dekan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

Pada 23 Juni 2026


Dekan F.HISIPOL

Agfajrina Cindra Pamungkas, M.H.I.
NIDN.1420089201

Tim Penguji Skripsi

1) Nurinaya, M.H.I.

NIDN. 1417129501


(.....)

2) Etik Siswatiningrum, M.H.I.

NIDN. 1409018401


(.....)

3) Agfajrina Cindra Pamungkas,
M.H.I.

NIDN.1420089201


(.....)

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Sorong, 23 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Ambarwati

NIM.146420122002

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji efektivitas kebijakan *Womenomics*, inisiatif struktural yang diluncurkan Perdana Menteri Shinzo Abe pada tahun 2012 sebagai bagian dari *Abenomics*, dalam mengubah struktur ketenagakerjaan perempuan di Jepang selama periode 2020–2024. Kebijakan ini diformulasikan untuk merespons krisis demografis Jepang melalui perluasan fasilitas penitipan anak, reformasi sistem pajak, penguatan *Stewardship Code*, serta penerapan kuota representasi perempuan di posisi kepemimpinan. Permasalahan yang diangkat adalah bagaimana *Womenomics* berdampak terhadap ketenagakerjaan perempuan, khususnya pada aspek partisipasi, jenis pekerjaan, kesempatan promosi, dan faktor struktural yang memengaruhinya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan data sekunder dari lembaga resmi seperti *Statistics Bureau of Japan*, *Ministry of Health, Labour and Welfare* (MHLW), dan *Gender Equality Bureau Cabinet Office*, serta publikasi OECD dan *World Economic Forum*, dianalisis melalui kerangka Liberal Feminisme (Betty Friedan) dan *The Wealth of Nations* (Adam Smith).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Womenomics* berhasil secara kuantitatif dengan meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan melampaui target 73% pada tahun 2023, namun peningkatan ini tidak diiringi transformasi kualitatif yang setara. Lebih dari separuh (53%) pekerja perempuan masih terkonsentrasi pada pekerjaan non-reguler dengan upah dan jaminan karier minim, target representasi 30% di posisi kepemimpinan baru terealisasi 11,4%, dan kesenjangan upah gender hanya menurun lambat dari 24,5% menjadi 22,1%. Hambatan utama meliputi ketimpangan geografis akses penitipan anak, budaya kerja *karoshi*, serta lemahnya penegakan kuota kepemimpinan yang bersifat sukarela.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Womenomics* efektif pada dimensi kuantitatif tetapi masih terbatas pada dimensi kualitatif, karena perubahan kebijakan formal semata belum cukup untuk mentransformasi norma sosial dan struktur patriarki yang lebih dalam. Penelitian ini merekomendasikan penguatan mekanisme penegakan kebijakan yang lebih mengikat serta reformasi budaya kerja untuk mencapai kesetaraan ekonomi perempuan yang substantif.

Kata Kunci: Womenomics, ketenagakerjaan perempuan, Jepang, kesenjangan gender, kebijakan publik

ABSTRACT

This study examines the effectiveness of the Womenomics policy, a structural initiative launched by Prime Minister Shinzo Abe in 2012 as part of Abenomics, in transforming the structure of women's employment in Japan during the 2020–2024 period. This policy was formulated to respond to Japan's demographic crisis through the expansion of childcare facilities, tax system reform, strengthening of the Stewardship Code, and the implementation of quotas for women's representation in leadership positions. The issue addressed is how Womenomics has impacted women's employment, particularly in terms of labor force participation, employment type, promotion opportunities, and the structural factors influencing them. This study employs a qualitative descriptive method using secondary data from official institutions such as the Statistics Bureau of Japan, the Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW), and the Gender Equality Bureau Cabinet Office, as well as publications from the OECD and the World Economic Forum, analyzed through the frameworks of Liberal Feminism (Betty Friedan) and The Wealth of Nations (Adam Smith).

The findings show that Womenomics succeeded quantitatively by raising women's labor force participation beyond the 73% target in 2023, yet this increase was not accompanied by an equivalent qualitative transformation. More than half (53%) of female workers remain concentrated in non-regular employment with minimal wages and career security, the 30% target for leadership representation has only reached 11.4%, and the gender wage gap has narrowed slowly, from 24.5% to 22.1%. The main obstacles include geographic disparities in access to childcare facilities, the karoshi work culture, and weak enforcement of the voluntary leadership quota.

This study concludes that Womenomics is effective in the quantitative dimension but remains limited in the qualitative dimension, as formal policy change alone has not been sufficient to transform deeper social norms and patriarchal structures. This study recommends strengthening more binding policy enforcement mechanisms and reforming work culture to achieve substantive economic equality for women.

Keywords: *Womenomics, women's employment, Japan, gender gap, public policy*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hubungan Internasional pada Program Studi Hubungan Internasional, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dari berbagai pihak, naskah ini tidak akan dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Agfajrina Cindra Pamungkas, M.H.I selaku Dekan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong
2. Ibu Etik Siswatiningrum M.H.I. selaku Kepala Program Studi Hubungan Internasional Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
3. Ibu Nurinaya, M.H.I., selaku dosen pembimbing satu skripsi yang tak hentinya memberikan bimbingan serta dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan benar dan tepat waktu.
4. Ibu Siswatiningrum, M.H.I., selaku dosen pembimbing dua skripsi, atas bimbingan, arahan, dan kesabarannya dalam membimbing penulis hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Hubungan Internasional, atas ilmu dan wawasan yang telah diberikan selama masa studi.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan.

Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, khususnya dalam pengembangan kajian hubungan internasional dan kajian diplomasi publik dalam konteks kebijakan luar negeri.

HALAMAN MOTTO

“I've missed more than 9,000 shots in my career. I've lost almost 300 games. On 26 occasions I've been entrusted to take the game-winning shot, and I missed. I've failed over and over and over again in my life. And that is why I succeed.”

(Michael Jordan)

"The most courageous act is still to think for yourself. Aloud."

(Coco Channel)

“It does not matter how slowly you go as long as you do not stop.”

(Confucius)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya yang tak ternilai. Atas izin-Nya, penulis diberikan kekuatan, kesehatan, keteguhan hati, serta kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini hingga tahap akhir. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri teladan dalam hidup. Dengan segenap ketulusan dan rasa bahagia yang mendalam, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Allah SWT, sumber segala kekuatan dan pengetahuan, atas nikmat iman, kesempatan, dan kemudahan yang tak terhingga selama proses penulisan ini berlangsung.
2. Kepada orang tua tercinta, yang tidak pernah merasakan bangku perguruan tinggi, namun berhasil membuat ketiga anaknya menjadi orang-orang yang merasakan pendidikan hingga titik tertinggi. Terimakasih banyak atas cinta, doa, dukungan moral dan material yang tidak pernah putus. Ibunda yang menjadi supporter terbaik penulis dalam setiap langkah penulis mewujudkan cita-cita penulis hingga hari ini. Terima kasih telah membesarkanku dengan penuh cinta seorang diri selama ini, menjadi cahaya dalam setiap langkah, dan terus berjuang demi kehidupan anak-anaknya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan, dan umur panjang untuk ibu tercinta.
3. Bapak/Ibu Dosen di lingkup Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Politik UNIMUDA Sorong atas segala ilmu, dorongan, serta kesabarannya selama masa studi penulis.
4. Bapak/Ibu Dosen pembimbing dan para dosen Program Studi Hubungan Internasional, atas segala ilmu, bimbingan, serta ketelitiannya selama proses akademik penulis.
5. Sahabat-sahabat seperjuangan di kuliah, Tito Alhazen, Rizky Hidayat Seknun, Muhammad Naufal Rizan Bahari, Wa Ode Irma Yanti, Nur Isabella Orocomna, Andreas H. Ulahayanan, Abdullah Ibnu Mubarak, Ahmad Faridz Ali Muzakki Fajrin, Muhammad Irwan Umasugi, Ilham

Nur Wahid, Muhammad Tabligh Karim, Williams Ishak Piet Samson, Mohammad Ahbal Bil Haq, Muhammad Fajar Pratama Cirimai Putra dan Mas Chandra, yang selalu menjadi *safe place* penulis dalam menjalani kehidupan kuliah. Penelitian ini selesai bukan hanya karena usahaku, tetapi juga karena dukungan dan keceriaan yang selalu kalian bagikan. Terima kasih telah berproses bersama.

6. Kepada Ilham Sholeh Khomarudin, seseorang yang dengan penuh kehangatan selalu meluangkan waktu, mendengarkan setiap keluh kesah, dan menguatkan langkahku saat jalan terasa buntu. Terima kasih telah menjadi *support system* terbaik yang selalu percaya pada kemampuanku, bahkan di saat aku meragukan diri sendiri. Terima kasih telah menjadi rumah disaat saya berjalan jauh dan bagian terindah dari perjalanan akademis saya.
7. Sahabat terlama saya, Dewi Sri Ayu Ningsih, Wiwit Ayu Fitrianti, Maarifatul Masu'ul, dan Tri Rahma Wati, terima kasih atas kebersamaan, dukungan moril, dan doa yang tulus selama ini. Kehadiran kalian di masa-masa penuh tekanan ini adalah berkah yang luar biasa. Terima kasih telah menjadi jangkar penguat dan sahabat sejati yang selalu percaya bahwa aku mampu menyelesaikan langkah ini dengan baik
8. Sahabat dan teman seperjuangan HI 2022, Abdullah Ibnu Mubarak, Muhammad Naufal Rizan Bahari, Ahmad Faridz Ali Muzakki Fajrin, Wa Ode Irma Yanti, Ambarwati, Nur Isabella Orocomna, Meyrill Tamaela, Ellen, dan Ka Devy. Terima kasih atas semangat, kebersamaan, dan tawa yang mewarnai perjalanan ini. *See you on top, guys!*
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan langsung maupun tidak langsung hingga tugas akhir ini selesai.
10. Diriku sendiri, Ambarwati, *Thank you for choosing to persevere, for not giving up, and for having the courage to come this far. Thank you for always being able to pick yourself up when you were tired and for continuing to believe in this challenging process. This thesis is tangible proof of all the hard work, tears, and prayers you poured into it in solitude.*

Thank you for coming to terms with every doubt and fear that once crossed your mind. May this achievement be the beginning of a path to even greater success, and may this chapter serve as a lasting reminder that you are far stronger than you ever imagined. I'm proud of you.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN MOTTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Pembatasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Tujuan Penelitian	6
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Studi Pustaka.....	7
1.6 Kajian Teori.....	12
1.6.1 Konsep Dasar Liberal Feminism (Betty Friedan)	12
1.6.2 The Wealth of Nation (Adam Smith).....	14
1.7 Metodologi Penelitian.....	16
1.7.1 Unit Analisa.....	17
1.7.2 Jenis Penelitian	17
1.7.3 Teknik Pengumpulan Data	18
1.8 Argumen Dasar.....	18
1.9 Sistematika Penulisan	19
BAB II.....	22

GAMBARAN UMUM KEBIJAKAN <i>WOMENOMICS</i> DAN POSISI GENDER DI JEPANG	22
2.1 Latar Belakang Kebijakan <i>Womenomics</i>	22
2.2 Tujuan dan Strategi Pelaksanaan Kebijakan	26
BAB III.....	37
3.1 Evaluasi Program Fasilitas Penitipan Anak	37
3.2 Pengaruh Reformasi Sistem Pajak Terhadap Rumah Tangga Ganda	40
3.3 Target Kuota Kepemimpinan Perempuan dan Realitasnya.....	42
3.4 Tren Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan (2020-2024).....	45
3.5 Faktor Pendukung dan Penghambat Partisipasi Ekonomi Perempuan	47
BAB IV	51
4.1 Gambaran Umum Struktur Ketenagakerjaan Perempuan di Jepang .	51
4.2 Distribusi Jenis Pekerjaan Reguler vs Non-Reguler.....	63
4.3 Representasi Perempuan dalam Kepemimpinan Organisasi.....	66
4.4 Evaluasi Efektivitas Kebijakan dalam Mengubah Struktur Ketenagakerjaan.....	69
BAB V PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Model Kebijakan Womenomics	25
Gambar 2.2 UUD untuk Masyarakat Kesetaraan Gender Jepang	26
Gambar 2.3 Model Strategi Kebijakan <i>Womenomics</i>	29

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Studi Pustaka	7
Tabel 2.1 Perkembangan Indikator Ketenagakerjaan Perempuan Jepang (2020-2024)	31
Tabel 3.1 Dampak Reformasi Pajak terhadap Partisipasi Perempuan sebagai Pekerja Penuh Waktu	42
Tabel 4.1 Distribusi Status Pekerjaan Perempuan Berdasarkan Kelompok Usia ..	53
Tabel 4.2 Perbandingan Kondisi Kerja Pekerja Reguler Versus Non-Reguler Perempuan	64
Tabel 4.3 Evaluasi Efektivitas Kebijakan dalam Mengubah Struktur Ketenagakerjaan	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jepang, dengan posisinya sebagai ekonomi terbesar keempat dunia yang mencatatkan Produk Domestik Bruto sebesar US\$4,23 triliun¹, telah lama dikenal sebagai pusat inovasi teknologi dan efisiensi industri global. Namun, di balik kemajuan ekonominya, masyarakat Jepang masih dibayangi oleh norma-norma tradisional yang membagi peran gender secara kaku yang dimana laki-laki diharapkan menjadi "*salaryman*" (pekerja kantor berdedikasi penuh) dengan dedikasi penuh terhadap pekerjaan dan jam kerja yang panjang, sementara perempuan dirumuskan sebagai "*ryōsai kenbo*" (istri bijaksana dan ibu ideal) yang menempatkan keluarga sebagai prioritas utama di atas karir². Konstruksi sosial ini tetap bertahan meskipun tingkat pendidikan perempuan Jepang sangat tinggi, dengan lebih dari tiga per empat perempuan usia produktif memiliki gelar sarjana³.

Situasi ini menjadi semakin krusial ketika Jepang menghadapi krisis demografis yang akut. Populasi Jepang menua secara cepat dengan hampir sepertiga populasi berusia di atas 65 tahun⁴ dan angka kelahiran yang rendah, hanya mencapai 1,3 anak per wanita yang memperparah tekanan terhadap sistem ekonomi dan jaminan sosial negara⁵. Pemerintah Jepang mulai menyadari bahwa partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja bukan lagi opsi, melainkan kebutuhan strategis untuk menjaga daya saing nasional. Namun, upaya ini menghadapi hambatan struktural yang kompleks, tidak hanya dari aspek teknis seperti budaya kerja "*karoshi*"

¹ World Bank (2023). GDP (current US\$): Japan. :<https://data.worldbank.org/country/japan>

² OECD. (2023). Education at a Glance 2023. DOI: <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>

³ Gender Equality Bureau Cabinet Office, Government of Japan. (2023). White Paper on Gender Equality 2023. https://www.gender.go.jp/english_contents/

⁴ Statistics Bureau of Japan. (2023). Population Dynamics Survey. <https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka.html>

⁵ OECD. (2023). Labour Force Statistics (indicator). <https://data.oecd.org>

(kematian akibat kerja berlebihan) dan sistem pajak yang kurang mendukung rumah tangga berpenghasilan ganda, tetapi juga dari akar budaya yang lebih dalam. Masyarakat Jepang masih sangat dipengaruhi oleh filosofi Konfusianisme yang menekankan hierarki sosial dan pembagian peran berdasarkan gender, di mana konsep "*danson jōhi*" (menghormati laki-laki, merendahkan perempuan) masih tertanam dalam struktur sosial. Nilai-nilai ini diperkuat oleh sistem keluarga "*ie*" tradisional yang menempatkan perempuan sebagai penjaga keharmonisan rumah tangga dan kontinuitas garis keturunan, sementara laki-laki bertanggung jawab sebagai pencari nafkah utama. Meskipun Jepang telah mengalami modernisasi ekonomi yang pesat, pergeseran nilai-nilai budaya berlangsung jauh lebih lambat, menciptakan resistensi terhadap perubahan peran gender yang diperlukan untuk mengatasi krisis demografis ini.

Sebelum diluncurkannya kebijakan Womenomics pada tahun 2012, kondisi ketenagakerjaan perempuan di Jepang mengalami stagnasi yang mengkhawatirkan. Partisipasi mereka menurun selama puluhan tahun, didorong oleh budaya korporat yang menuntut loyalitas mutlak dan jam kerja panjang dengan rata-rata 1.598 jam per tahun yang sulit dikombinasikan dengan tanggung jawab domestik⁶. Infrastruktur pendukung seperti fasilitas penitipan anak juga sangat terbatas, hanya tersedia untuk 2,2 juta anak pada awal abad ke-21, sementara hanya 2% ayah yang mengambil cuti parental pada tahun 2010⁷. Kebijakan sebelumnya seperti *Angel Plan* (1994) kurang efektif karena kurangnya komitmen fiskal dan implementasi yang lambat.

Menghadapi tantangan multidimensi ini, Perdana Menteri Shinzo Abe meluncurkan kebijakan Womenomics sebagai bagian dari Abenomics pada tahun 2012. Kebijakan ini diformulasikan sebagai intervensi struktural yang komprehensif, dengan tujuan meningkatkan ketenagakerjaan

⁶ Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). (2023). Labour Statistics of Japan. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/h29/roudouryoku/>

⁷ Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). (2023). Statistical Report on Women and Men in Employment. <https://www.jil.go.jp/english/publications/reports/>

perempuan, membuka akses mereka ke posisi kepemimpinan, serta memastikan kesetaraan dalam distribusi pekerjaan dan upah⁸. Langkah-langkah konkret yang diambil antara lain perluasan fasilitas penitipan anak hingga 1,23 juta tempat, reformasi sistem pajak untuk menghilangkan diskriminasi terhadap rumah tangga berpenghasilan ganda, penguatan Stewardship Code yang mewajibkan perusahaan melaporkan progres kesetaraan gender, serta penerapan kuota minimal satu perempuan di dewan direksi perusahaan publik⁹.

Setelah lebih dari satu dekade pelaksanaan, evaluasi terhadap Womenomics menunjukkan hasil yang kontradiktif. Di satu sisi, kebijakan ini berhasil mendorong kenaikan signifikan dalam partisipasi tenaga kerja perempuan. Namun di sisi lain, transformasi kualitatif dalam struktur ketenagakerjaan masih belum mencapai angka yang ditargetkan. Sebagian besar perempuan yang kembali bekerja setelah melahirkan terpaksa menerima pekerjaan non-reguler dengan perlindungan kerja minimal dan prospek promosi yang terbatas¹⁰. Lebih dari separuh pekerja perempuan masih terkonsentrasi dalam jenis pekerjaan yang tidak memberikan stabilitas jangka panjang atau akses ke sistem pensiun¹¹.

Faktor-faktor struktural terus menghambat pencapaian keberhasilan yang substantif. Budaya kerja *karoshi* (kematian akibat kerja berlebihan), yang mengharuskan lembur melebihi 45 jam per minggu di sebagian besar perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang tidak ramah bagi perempuan dengan tanggung jawab keluarga¹². Ketimpangan geografis dalam akses fasilitas penitipan anak juga menjadi penghalang serius,

⁸ OECD. (2023). Gender Wage Gap. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

⁹ PwC Japan. (2023). Diversity & Inclusion in Japanese Companies: Progress and Challenges. <https://www.pwc.co.jp/en/publications/assets/pdf/diversity-inclusion-report.pdf>

¹⁰ Mulgan, A. G. (2020). Womenomics and the Politics of Gender Equality in Japan. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 7(3), 402–418. <https://doi.org/10.1002/app5.342>

¹¹ Onosato, J. (2021). Gender Equality and Economic Growth in Japan: The Case of Womenomics. *Journal of Asian Economics*, 75, 101336. <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2021.101336>

¹² Takeda, R., & Sugawara, Y. (2020). Work-Life Balance Policies and Female Labor Force Participation: Evidence from Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6145. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176145>

terutama di wilayah pedesaan seperti Hokkaido yang hanya memiliki 30% dari kapasitas yang dibutuhkan¹³. Selain itu, meskipun ada aturan kuota, kenyataannya hanya sedikit perusahaan yang benar-benar memenuhi target tersebut, menunjukkan lemahnya penegakan kebijakan dan komitmen korporat terhadap diversifikasi kepemimpinan¹⁴.

Dalam kerangka Liberal Feminisme, Womenomics dapat dipahami sebagai upaya untuk menghilangkan hambatan institusional seperti diskriminasi pajak dan minimnya dukungan perawatan anak, sehingga perempuan dapat berpartisipasi secara setara di pasar tenaga kerja¹⁵. Namun, hasil yang dicapai menunjukkan bahwa pendekatan ini terbatas dalam mengubah struktur patriarki yang lebih dalam. Dari perspektif *The Wealth of Nations* oleh Adam Smith, Womenomics dapat dilihat sebagai bentuk intervensi pemerintah yang bertujuan memperbaiki distorsi pasar yang diciptakan oleh norma sosial dan budaya tradisional. Dalam teori ini, Smith menegaskan bahwa kekayaan suatu bangsa tidak ditentukan oleh jumlah emas atau perak yang dimilikinya, melainkan oleh produktivitas tenaga kerjanya, yang dapat dimaksimalkan melalui spesialisasi dan pembagian kerja¹⁶. Dari lensa ini, Womenomics tampak sebagai indikasi bahwa kebijakan ini masih belum berhasil secara maksimal melakukan transformasi sistemik yang diperlukan untuk menciptakan pasar tenaga kerja yang inklusif dan adil.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, periode 2020–2024 menjadi fase penting untuk mengevaluasi dampak jangka panjang kebijakan Womenomics. Tidak hanya dalam hal partisipasi, tetapi juga dalam aspek-aspek kunci ketenagakerjaan perempuan: jenis pekerjaan yang mereka isi, stabilitas dan perlindungan kerja, akses terhadap karier yang berkembang, serta distribusi kesempatan dalam kepemimpinan organisasi.

¹³ Gender Equality Bureau Cabinet Office, Government of Japan. (2023). White Paper on Gender Equality 2023. https://www.gender.go.jp/english_contents/

¹⁴ PwC Japan. (2023). Diversity & Inclusion in Japanese Companies: Progress and Challenges. <https://www.pwc.co.jp/en/publications/assets/pdf/diversity-inclusion-report.pdf>

¹⁵ Friedan, B. (1963). *The Feminine Mystique*. W. W. Norton & Company

¹⁶ Smith, A. (1776). Book I, Chapter I: Of the Division of Labour.

Analisis terhadap periode ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai sejauh mana kebijakan *Womenomics* berhasil mengubah realitas struktural yang menghambat pemberdayaan ekonomi perempuan di Jepang.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang diatas, maka penulis dapat menyusun rumusan masalah yaitu bagaimana analisis kebijakan *womenomics* terhadap ketenagakerjaan perempuan di jepang?

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan berfokus pada analisis komprehensif terhadap kebijakan *Womenomics* dalam konteks ketenagakerjaan perempuan di Jepang selama periode 2020 hingga 2024. Pembatasan masalah dilakukan untuk memastikan penelitian tetap fokus dan terarah pada objek kajian yang relevan dengan judul penelitian. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkup Isu yang Dianalisis: lingkup isu yang dianalisis mencakup aspek-aspek ketenagakerjaan perempuan yang terkait langsung dengan kebijakan *Womenomics*, meliputi: (1) partisipasi tenaga kerja perempuan dalam perspektif kuantitas dan kualitas; (2) distribusi jenis pekerjaan (reguler vs non-reguler); (3) kesempatan promosi dan representasi dalam kepemimpinan; serta (4) faktor-faktor struktural yang memengaruhi ketenagakerjaan perempuan. Pembatasan ini dilakukan karena kebijakan *Womenomics* memiliki cakupan yang luas, sehingga penelitian ini tidak akan membahas aspek-aspek ketenagakerjaan perempuan yang tidak terkait langsung dengan kebijakan *Womenomics*.
2. Periode Waktu: Analisis dibatasi pada periode tahun 2020 hingga 2024. Periode ini dipilih karena merupakan fase kritis pasca-tahun target utama *Womenomics* (2020) sekaligus masa pemulihan pasca-pandemi yang memberikan tantangan unik terhadap implementasi kebijakan gender di Jepang. Analisis pada periode ini

memungkinkan peneliti untuk melihat dampak jangka menengah kebijakan *Womenomics* yang telah berjalan lebih dari satu dekade, sekaligus mempertimbangkan pengaruh konteks khusus masa pandemi dan pasca-pandemi terhadap ketenagakerjaan perempuan.

3. Sumber Data: Penelitian ini akan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber resmi pemerintah Jepang, literatur akademis, serta publikasi terkait dari lembaga internasional mengenai kebijakan *Womenomics* seperti *Statistics Bureau of Japan*, *Ministry of Health, Labour and Welfare* (MHLW), *Gender Equality Bureau Cabinet Office*, serta lembaga internasional seperti OECD dan *World Economic Forum*.

Pembatasan ini dilakukan agar penelitian tetap fokus pada tujuan utamanya, yaitu menganalisis efektivitas kebijakan *Womenomics* dalam meningkatkan partisipasi dan mengurangi kesenjangan upah perempuan di Jepang selama lima tahun terakhir.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dampak kebijakan *Womenomics* terhadap peningkatan tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di Jepang selama periode 2020–2024.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat implementasi kebijakan *Womenomics* dalam mengurangi kesenjangan upah gender di Jepang.
3. Menilai sejauh mana kebijakan *Womenomics* berhasil mencapai tujuan awalnya dalam konteks partisipasi dan kesetaraan ekonomi perempuan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara akademik maupun praktis, sebagai berikut:

2. **Manfaat Akademis:** Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi hubungan internasional, ekonomi politik, dan gender studies. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya literatur ilmiah mengenai kebijakan gender dan partisipasi tenaga kerja di negara maju dengan norma sosial tradisional.
3. **Manfaat Praktis:** Bagi pembuat kebijakan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan partisipasi perempuan di dunia kerja, baik di Jepang maupun di negara lain yang memiliki tantangan serupa.
4. **Manfaat bagi Masyarakat:** Penelitian ini bertujuan meningkatkan pemahaman masyarakat luas tentang pentingnya kesetaraan gender dalam dunia kerja dan kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan inspirasi bagi negara berkembang dalam menyusun kebijakan yang inklusif untuk mendorong partisipasi perempuan dalam ekonomi.
5. **Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya:** Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan mengenai kebijakan partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja, khususnya di Asia Timur, serta evaluasi keberhasilan kebijakan publik dalam konteks budaya dan struktur sosial yang kuat.

1.5 Studi Pustaka

Studi pustaka ini bertujuan untuk memberikan informasi terkait penelitian-penelitian terdahulu yang akan dijadikan rujukan oleh penulis dalam menjalankan penelitian ini. Beberapa bahan bacaan yang relevan dengan penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Studi Pustaka

Judul & Nama Penulis	Hasil Pembahasan
Alice G. (2019) <i>Womenomics: Japan's Failed Revolution</i>	Dalam artikel ini membahas upaya Jepang dalam meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan melalui kebijakan <i>Womenomics</i>

	yang diperkenalkan pada tahun 2012. Artikel ini mengevaluasi bagaimana kebijakan tersebut gagal mencapai target utamanya meskipun berhasil meningkatkan partisipasi perempuan hingga 73%¹⁷. Peneliti menyebutkan bahwa faktor budaya kerja intensif, minimnya dukungan infrastruktur seperti fasilitas penitipan anak, serta ketidakadilan sistem pajak menjadi penghambat utama keberhasilan kebijakan ini. Selain itu, artikel ini juga menyoroti lemahnya penegakan kuota perusahaan untuk mempekerjakan perempuan di posisi kepemimpinan, sehingga kesenjangan upah gender tetap tinggi. Artikel ini sangat relevan dengan penelitian ini karena memberikan analisis mendalam mengenai penyebab rendahnya efektivitas kebijakan <i>Womenomics</i> dalam mendorong kesetaraan ekonomi perempuan di Jepang.
Junko Onosato (2021) <i>Gender Equality and Economic Growth in Japan: The Case of Womenomics</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis dampak kebijakan <i>Womenomics</i> terhadap pertumbuhan ekonomi Jepang melalui

¹⁷ Heins, M. (2023). The Development of “Transnational Business Feminism” in Global Finance: Contextualizing Japan’s “*Womenomics*” Policies in Times of Crisis. *Studies in Risk and Sustainable Development*. <https://doi.org/10.22367/srsd.2023.397.4>

	peningkatan partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja¹⁸. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun partisipasi perempuan meningkat, kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi masih terbatas karena sebagian besar pekerja perempuan berada dalam sektor non-reguler dengan upah rendah dan perlindungan kerja minimal. Artikel ini memberikan perspektif penting tentang bagaimana struktur pasar tenaga kerja di Jepang menjadi penghambat utama bagi keberhasilan kebijakan <i>Womenomics</i> dalam menciptakan kesetaraan ekonomi yang nyata. Hal ini menjadi dasar bagi penelitian ini untuk lebih fokus pada analisis kesenjangan upah dan jenis pekerjaan yang diambil oleh perempuan setelah implementasi kebijakan tersebut.
Rieko Takeda & Yuki Sugawara (2020) <i>Work-Life Balance Policies and Female Labor Force Participation: Evidence from Japan</i>	Penelitian ini mengkaji hubungan antara kebijakan keseimbangan kerja-hidup (<i>work-life balance</i>) dan peningkatan partisipasi perempuan di dunia kerja. Fokus utama penelitian ini adalah evaluasi atas

¹⁸ Aulia, B., & Iskandar, K. (2021). *Towards sustainable society: Womenomics and women employment in Japan*. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/716/1/012103>

	perluasan fasilitas penitipan anak dan reformasi sistem cuti parental yang dilakukan oleh pemerintah Jepang sebagai bagian dari kebijakan <i>Womenomics</i>. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun jumlah fasilitas penitipan anak meningkat, distribusinya tidak merata, terutama di daerah pedesaan. Selain itu, stigma sosial terhadap ibu bekerja dan tekanan keluarga tradisional tetap menjadi penghalang signifikan bagi perempuan untuk kembali bekerja setelah melahirkan. Artikel ini menjadi referensi penting dalam memahami faktor-faktor non-ekonomi yang turut memengaruhi keberhasilan kebijakan <i>Womenomics</i>, yang akan menjadi bagian dari analisis dalam penelitian ini.
Noriko O. Tsuya (2022) <i>The Gender Pay Gap in Japan: Causes and Policy Responses</i>	Artikel ini secara komprehensif membahas penyebab kesenjangan upah gender di Jepang, termasuk segregasi profesi, diskriminasi struktural, dan budaya korporat yang kurang inklusif. Meskipun kebijakan <i>Womenomics</i> telah mencoba menurunkan kesenjangan ini, hasilnya belum signifikan pada

	tahun 2023 kesenjangan upah masih berada di angka 22,1%¹⁹. Peneliti menyarankan perlunya intervensi kebijakan yang lebih kuat, termasuk transparansi upah, pelatihan manajerial untuk perempuan, dan reformasi sistem promosi karier yang bias gender. Artikel ini menjadi dasar penting bagi penelitian ini untuk menganalisis apakah kebijakan <i>Womenomics</i> telah berhasil mengatasi akar penyebab kesenjangan upah, atau justru hanya menciptakan perubahan simbolis tanpa dampak substansial.
Aurelia George Mulgan (2020) <i>Womenomics and the Politics of Gender Equality in Japan</i>	Penelitian ini mengkaji <i>Womenomics</i> dari sisi politik kebijakan publik dan mengevaluasi bagaimana kebijakan ini dirancang dan diimplementasikan dalam konteks budaya dan norma sosial Jepang yang kuat. Penulis menekankan bahwa meskipun <i>Womenomics</i> merupakan langkah progresif, implementasinya sering kali dikompromikan oleh kepentingan politik dan resistensi

¹⁹ Emmott, B. (2020). *Japan's Far More Female Future: Increasing Gender Equality and Reducing Workplace Insecurity Will Make Japan Stronger*.

	institusional²⁰. Budaya birokrasi yang lamban, kurangnya tekanan dari organisasi sipil, serta dominasi laki-laki di lembaga pembuat kebijakan menjadi faktor utama yang menghambat transformasi struktural yang diharapkan. Artikel ini memberikan wawasan penting mengenai dinamika politik di balik kebijakan <i>Womenomics</i>, yang akan menjadi salah satu dimensi analisis dalam penelitian ini.
--	--

1.6 Kajian Teori

1.6.1 Konsep Dasar Liberal Feminism (Betty Friedan)

Konsep Liberal Feminisme merupakan salah satu pendekatan awal dalam studi gender yang menekankan pentingnya kesetaraan hak dan akses antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya dalam ranah politik, ekonomi, dan sosial. Konsep ini dipopulerkan oleh Betty Friedan melalui bukunya *The Feminine Mystique* (1963)²¹, di mana ia mengkritik konstruksi sosial yang membatasi perempuan hanya pada peran domestik semata. Menurut Friedan, "*the feminine mystique says that the highest value and the only commitment for women is the fulfillment of their own femininity*", sebuah ide yang menciptakan apa yang ia sebut sebagai "problema tanpa nama" rasa

²⁰ Setiawaty, D., & Virgianita, A. (2019, November 19). *Implications of Womenomics on the Relationship between Female and Male Workers in the Professional and Social Environment: A Preliminary Study*. <https://doi.org/10.4108/EAI.24-10-2018.2289659>

²¹ McClain, L. C., & Hacker, B. K. (2022). *Liberal Feminist Jurisprudence*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780197519998.013.2>

ketidakpuasan mendalam yang dialami banyak perempuan kulit putih kelas menengah Amerika akibat tidak tersalurkan potensinya.

Lebih lanjut, Friedan menegaskan bahwa "*The feminist revolution had to be fought because women, quite simply, were stopped at a state of evolution far short of their human capacity*". Ini menjadi dasar dari argumen bahwa perbedaan gender bukanlah hasil dari perbedaan biologis yang statis, tetapi lebih kepada hambatan struktural dan institusional yang dapat diubah melalui reformasi hukum, kebijakan, dan norma sosial. Liberal Feminisme percaya bahwa pemberdayaan perempuan harus dimulai dari akses yang setara terhadap pendidikan, pekerjaan, dan partisipasi politik yang kemudian akan membuka jalan menuju kesetaraan ekonomi dan otonomi individu.

Dalam konteks kebijakan *Womenomics* di Jepang, Liberal Feminisme memberikan kerangka analitis untuk memahami bagaimana intervensi pemerintah dapat menghilangkan hambatan struktural yang selama ini menghalangi partisipasi penuh perempuan dalam pasar tenaga kerja. Program seperti perluasan fasilitas penitipan anak, reformasi sistem pajak untuk rumah tangga berpenghasilan ganda, serta target kuota perempuan di posisi kepemimpinan, secara langsung mencerminkan prinsip-prinsip Liberal Feminisme yang ingin menghapuskan diskriminasi institusional dan meningkatkan peluang ekonomi bagi perempuan.

Namun, beberapa kritik menyebutkan bahwa pendekatan Liberal Feminisme cenderung terlalu fokus pada individu dan kurang menyentuh struktur patriarki yang lebih luas. Peneliti seperti Walby (1990) menunjukkan bahwa meskipun akses perempuan ke dunia kerja meningkat, dominasi laki-laki dalam struktur kekuasaan masih tetap tinggi. Hal ini juga terlihat dalam implementasi *Womenomics*, di mana meski partisipasi tenaga kerja perempuan naik menjadi 73% pada tahun 2023, kesenjangan upah

tetap tinggi di angka 22,1%, dan hanya 15,2%²² posisi manajerial yang diduduki perempuan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi kuantitatif saja belum cukup tanpa transformasi kualitas pekerjaan dan sistem remunerasi yang adil.

1.6.2 The Wealth of Nation (Adam Smith)

Teori *The Wealth of Nations* yang dikemukakan oleh Adam Smith dalam karyanya yang berjudul *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* pada tahun 1776 merupakan salah satu fondasi utama dalam ilmu ekonomi modern. Beliau seorang filsuf dan ekonom Skotlandia, dikenal sebagai bapak ekonomi kapitalis karena gagasannya tentang pasar bebas, pembagian kerja (*division of labor*), dan "tangan tak terlihat" (*invisible hand*) yang mengatur alokasi sumber daya secara efisien tanpa intervensi pemerintah yang berlebihan²³. Dalam bukunya, Smith menegaskan bahwa kekayaan suatu bangsa tidak ditentukan oleh jumlah emas atau perak yang dimilikinya, melainkan oleh produktivitas tenaga kerjanya, yang dapat dimaksimalkan melalui spesialisasi dan pertukaran bebas di pasar.

Salah satu konsep sentral dari teori ini adalah pembagian kerja (*division of labor*), yang menyatakan bahwa ketika pekerja memfokuskan diri pada tugas-tugas khusus, efisiensi produksi meningkat secara signifikan. Smith menggunakan contoh pabrik peniti untuk menggambarkan bagaimana membagi proses produksi menjadi beberapa tahap yang dilakukan oleh pekerja terampil dapat meningkatkan output secara eksponensial dibandingkan dengan seorang pekerja yang melakukan semua tahap sendiri²⁴. Konsep ini tidak hanya berlaku untuk produksi barang, tetapi

²² Steinmetz, J. (2022). Ending Gender Wage Disparity Requires Social and Economic Action. *Journal of Nutrition Education and Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jneb.2022.04.209>

²³ Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: W. Strahan and T. Cadell.

²⁴ Smith, A. (1776). Book I, Chapter I: Of the Division of Labour.

juga dapat diterapkan pada struktur ekonomi makro, termasuk partisipasi tenaga kerja dalam masyarakat.

Dalam konteks penelitian ini, teori *The Wealth of Nations* memberikan kerangka analitis penting untuk memahami dampak kebijakan Womenomics terhadap ketenagakerjaan perempuan di Jepang. Menurut perspektif Smith, sebuah negara akan mencapai tingkat kemakmuran maksimal jika seluruh potensi tenaga kerjanya digunakan secara efisien. Dengan kata lain, pengucilan atau pembatasan akses perempuan terhadap pasar tenaga kerja yang berkualitas tinggi merupakan bentuk inefisiensi ekonomi yang merugikan pertumbuhan nasional. Ketika lebih dari separuh populasi perempuan yang mayoritas memiliki pendidikan tinggi terpaksa bekerja di sektor non-reguler dengan upah rendah dan sedikit peluang promosi, maka pembagian kerja tidak terjadi secara optimal, dan produktivitas nasional tertahan²⁵.

Implementasi Womenomics dapat dilihat sebagai bentuk intervensi pemerintah yang bertujuan memperbaiki distorsi pasar yang diciptakan oleh norma sosial dan budaya tradisional. Di Jepang, nilai-nilai seperti "*danson joshi*" (menghormati laki-laki, merendahkan perempuan) dan sistem keluarga "*ie*" telah menciptakan hambatan struktural yang menghalangi perempuan untuk sepenuhnya berpartisipasi dalam ekonomi sesuai dengan kapabilitas mereka. Hal ini menciptakan pasar tenaga kerja yang tidak kompetitif dan tidak efisien, karena individu dipilih bukan berdasarkan kualifikasi atau produktivitas, melainkan berdasarkan gender. Dari sudut pandang Adam Smith, kebijakan seperti perluasan fasilitas penitipan anak dan reformasi pajak untuk mendukung rumah tangga berpenghasilan ganda merupakan langkah strategis untuk menghilangkan hambatan artifisial tersebut, sehingga memungkinkan mekanisme pasar bekerja lebih dekat menuju keseimbangan yang efisien²⁶.

²⁵ OECD. (2023). Education at a Glance 2023: OECD Indicators. <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>

²⁶ Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). (2023). Labour Statistics of Japan.

Namun, hasil implementasi Womenomics menunjukkan bahwa meskipun partisipasi perempuan meningkat, transformasi kualitatif masih terbatas. Sebanyak 53% pekerja perempuan masih terkonsentrasi di pekerjaan non-reguler dengan upah 40% lebih rendah dari pekerja reguler²⁷. Fenomena ini, dalam kerangka Smith, menunjukkan adanya distorsi lanjutan dalam pasar tenaga kerja. Pasar belum benar-benar "bebas" karena faktor-faktor seperti budaya kerja karoshi, bias dalam promosi karier, dan lemahnya penegakan kuota perempuan di posisi kepemimpinan terus menciptakan lingkungan yang tidak setara. Akibatnya, perempuan tidak sepenuhnya bersaing berdasarkan meritokrasi, melainkan didiskriminasikan oleh struktur yang tetap patriarkal.

Adapun prinsip "tangan tak terlihat" Smith bergantung pada asumsi bahwa individu bertindak atas dasar kepentingan pribadi yang rasional. Namun, dalam konteks gender, keputusan perempuan untuk tidak kembali bekerja penuh waktu atau menerima pekerjaan non-reguler sering kali bukan pilihan rasional yang bebas, melainkan hasil dari tekanan sosial, kurangnya dukungan infrastruktur, dan risiko kehilangan manfaat fiskal bagi keluarga²⁸. Oleh karena itu, peran pemerintah dalam membentuk institusi yang mendukung pilihan ekonomi perempuan menjadi sangat penting, bukan untuk mengintervensi pasar, tetapi untuk memastikan bahwa pasar dapat berfungsi secara adil dan efisien.

1.7 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kualitatif deskriptif** dengan fokus pada analisis data sekunder untuk mengkaji dampak kebijakan Womenomics terhadap ketenagakerjaan perempuan di Jepang selama periode 2020 hingga 2024. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian

²⁷ Gender Equality Bureau Cabinet Office, Government of Japan. (2023). White Paper on Gender Equality 2023. https://www.gender.go.jp/english_contents/

²⁸ Takeda, R., & Sugawara, Y. (2020). Work-Life Balance Policies and Female Labor Force Participation: Evidence from Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6145. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176145>

ini bertujuan untuk memahami konteks, dinamika, serta faktor struktural dan budaya yang memengaruhi implementasi kebijakan tersebut. Metodologi ini dirasa tepat untuk memberikan gambaran mendalam mengenai bagaimana kebijakan *Womenomics* diterapkan, sejauh mana tujuan kebijakan tercapai, serta faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat atau pendorong dalam pencapaian target ketenagakerjaan perempuan.

Jenis penelitian ini merupakan **studi dokumen**, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data sekunder dari sumber-sumber resmi, akademis, dan institusional. Unit analisis dalam penelitian ini adalah kebijakan *Womenomics* sebagai subjek utama, dengan fokus pada kondisi ketenagakerjaan perempuan di Jepang. Analisis dilakukan pada tataran negara (*state level*), dengan Jepang sebagai negara studi utama, untuk memahami bagaimana kebijakan dirumuskan, diimplementasikan, dan dievaluasi oleh pemerintah pusat dalam konteks struktur sosial, ekonomi, dan politik domestik.

1.7.1 Unit Analisa

Unit analisis dalam penelitian ini adalah kebijakan *Womenomics* sebagai subjek utama, dengan fokus pada dua variabel utama yaitu (1) Tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di Jepang; dan (2) Kesenjangan upah gender antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja formal.

Tingkat analisis dilakukan pada tataran negara (*state level*), dengan Jepang sebagai negara studi utama. Fokus pada tingkat nasional dimaksudkan untuk memahami bagaimana kebijakan dirumuskan, diimplementasikan, dan dievaluasi oleh pemerintah pusat dalam konteks struktur sosial, ekonomi, dan politik domestik.

1.7.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian studi dokumen, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data sekunder dari sumber-sumber resmi, akademis, dan institusional. Data yang digunakan meliputi laporan

pemerintah Jepang, publikasi lembaga internasional seperti OECD, World Economic Forum, dan Gender Equality Bureau Cabinet Office, serta jurnal ilmiah dan buku yang membahas isu partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja dan kebijakan gender di Jepang; serta artikel berita dari sumber tepercaya seperti BBC, Nikkei Asia, dan The Japan Times.

1.7.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan dan analisis dokumen. Prosesnya melibatkan langkah-langkah berikut:

1. Identifikasi topik dan sub-topik yang akan diteliti.
2. Pencarian literatur dan data sekunder yang relevan melalui database akademik, situs resmi pemerintah, dan portal statistik internasional.
3. Seleksi dan penyaringan sumber agar data yang dikumpulkan memiliki validitas dan reliabilitas tinggi.
4. Klasifikasi data berdasarkan tema dan periode waktu yang sesuai ruang lingkup penelitian.
5. Pengorganisasian informasi untuk mempermudah proses analisis.

Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa semua informasi yang relevan dapat tertangkap dan dianalisis secara komprehensif.

1.8 Argumen Dasar

Meskipun kebijakan *Womenomics* telah berhasil meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan di Jepang, hasil tersebut belum diiringi dengan penurunan signifikan dalam kesenjangan upah dan representasi perempuan di posisi kepemimpinan. Fenomena ini menunjukkan adanya hambatan struktural dan budaya yang masih kuat dalam masyarakat Jepang.

Melalui pendekatan Liberal Feminisme dan *The Wealth of Nations*, penelitian ini berargumen bahwa perubahan kebijakan semata tidak cukup

tanpa transformasi sistemik dalam norma sosial, budaya korporat, dan mekanisme penegakan kebijakan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap tantangan struktural dalam pemberdayaan ekonomi perempuan.

1.9 Sistematika Penulisan

Agar alur penelitian dapat disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sistematika penulisan dalam proposal ini dibagi menjadi lima bab utama, masing-masing dengan pembagian sub-bab yang jelas sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai latar belakang penelitian yang menyajikan konteks dan alasan di balik penelitian, selanjutnya mendeskripsikan rumusan masalah yang menjelaskan masalah utama yang akan diteliti, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, studi pustaka, kerangka dasar pemikiran, metode penelitian, serta argumen dasar hingga sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM KEBIJAKAN *WOMENOMICS* DAN POSISI GENDER DI JEPANG

Bab ini akan membahas konteks historis dan latar belakang lahirnya kebijakan *Womenomics* di Jepang, termasuk kondisi sosial-ekonomi dan budaya yang menjadi landasan kebijakan tersebut. Selain itu, bab ini akan menguraikan perkembangan ketenagakerjaan perempuan di Jepang dari masa ke masa, serta tantangan struktural yang dihadapi oleh perempuan pekerja. Fokus bab ini adalah pada evolusi kebijakan, strategi implementasi, dan data statistik yang relevan selama periode 2020–2024.

Sub-bab:

- 2.1 Latar Belakang Kebijakan *Womenomics*
- 2.2 Tujuan dan Strategi Pelaksanaan Kebijakan

- 2.3 Perkembangan Ketenagakerjaan Perempuan (2020–2024)
- 2.4 Tantangan Struktural dalam Implementasi *Womenomics*
- 2.5 Konteks Budaya dan Norma Sosial dalam Dunia Kerja Jepang

BAB III: ANALISIS DAMPAK *WOMENOMICS* TERHADAP KETENAGAKERJAAN PEREMPUAN

Bab ini akan menganalisis dampak kebijakan *Womenomics* terhadap tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di Jepang selama periode 2020–2024. Analisis akan mencakup evaluasi atas program perluasan fasilitas penitipan anak, reformasi pajak, dan kuota kepemimpinan perempuan. Data statistik akan digunakan untuk membandingkan tren sebelum dan sesudah implementasi kebijakan. Bab ini juga akan mengeksplorasi faktor-faktor pendukung dan penghambat peningkatan partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja.

Sub-bab:

- 3.1 Evaluasi Program Fasilitas Penitipan Anak
- 3.2 Pengaruh Reformasi Sistem Pajak terhadap Rumah Tangga Ganda
- 3.3 Target Kuota Kepemimpinan Perempuan dan Realisasinya
- 3.4 Tren Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan (2020–2024)
- 3.5 Faktor Pendukung dan Penghambat Partisipasi Ekonomi Perempuan

BAB IV: ANALISIS DAMPAK *WOMENOMICS* TERHADAP STRUKTUR KETENAGAKERJAAN PEREMPUAN

Bab ini akan menganalisis efektivitas kebijakan *Womenomics* dalam mengubah struktur ketenagakerjaan perempuan di Jepang. Pembahasan meliputi distribusi jenis pekerjaan (*reguler* vs *non-reguler*), segregasi profesi, akses terhadap promosi karier, serta representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan. Bab ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif untuk mengevaluasi apakah kebijakan ini berhasil menciptakan transformasi kualitatif atau hanya meningkatkan jumlah partisipasi tanpa mengubah struktur ketimpangan.

Sub-bab:

- 4.1 Gambaran Umum Struktur Ketenagakerjaan Perempuan di Jepang
- 4.2 Distribusi Jenis Pekerjaan: Reguler vs Non-Reguler
- 4.3 Representasi Perempuan dalam Kepemimpinan Organisasi
- 4.4 Evaluasi Efektivitas Kebijakan dalam Mengubah Struktur Ketenagakerjaan

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan utama dari hasil analisis di bab-bab sebelumnya. Kesimpulan dirumuskan berdasarkan temuan kuantitatif dan kualitatif terkait efektivitas kebijakan *Womenomics* dalam perkembangan ketenagakerjaan perempuan. Selain itu, bab ini juga akan menyajikan rekomendasi kebijakan bagi pemerintah Jepang dan negara lain yang ingin mengadopsi kebijakan serupa. Di akhir bab, penulis juga akan memberikan implikasi teoretis dan praktis dari penelitian ini dalam bidang hubungan internasional, ekonomi politik, dan studi gender.

BAB II

GAMBARAN UMUM KEBIJAKAN *WOMENOMICS* DAN POSISI GENDER DI JEPANG

2.1 Latar Belakang Kebijakan *Womenomics*

Kebijakan *Womenomics* diluncurkan oleh Perdana Menteri Shinzo Abe pada tahun 2012 sebagai bagian integral dari strategi ekonomi *Abenomics*, yang bertujuan untuk menghidupkan kembali perekonomian Jepang yang mengalami stagnasi berkepanjangan sejak runtuhnya ekonomi gelembung (*bubble economy*) pada awal dekade 1990-an.²⁹ Nama *Womenomics* sendiri merupakan portmanteau (gabungan kata) dari "*women*" dan "*economics*", sebuah istilah yang pertama kali dipopulerkan oleh Kathy Matsui, seorang ekonom dari Goldman Sachs. Istilah tersebut mencerminkan inti kebijakan ini, yaitu memanfaatkan potensi ekonomi perempuan yang selama ini belum teraktualisasi secara optimal sebagai mesin pertumbuhan baru bagi masa depan negara.³⁰ Peluncuran kebijakan ini muncul dari tekanan demografis dan ekonomi yang sangat mendesak.

Jepang menghadapi krisis demografi yang akut dengan populasi yang menua secara cepat (*aging society*) sekaligus menyusut. Berdasarkan data dari Statistics Bureau of Japan (2023), hampir 30% dari seluruh penduduk Jepang telah berusia di atas 65 tahun, sementara tingkat kesuburan total (*total fertility rate*) terus menurun ke angka yang sangat rendah, yaitu sekitar 1,3 anak per wanita. Fenomena ini menciptakan ancaman serius terhadap keberlanjutan produktivitas nasional karena menyusutnya basis tenaga kerja usia produktif secara masif. Di bawah bayang-bayang krisis tersebut, partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja tidak lagi dipandang sebagai isu pemenuhan kesetaraan gender

²⁹ Mulgan, A. G. (2020). *Womenomics and the Politics of Gender Equality in Japan*. Asia & the Pacific Policy Studies, 7(3), 402–418

³⁰ Heins, M. (2023). The Development of “Transnational Business Feminism” in Global Finance: Contextualizing Japan’s “Womenomics” Policies in Times of Crisis. *Studies in Risk and Sustainable Development*.

semata, melainkan telah bergeser menjadi sebuah strategi kebutuhan ekonomi yang mendesak untuk menjaga daya saing global negara tersebut.

Sebelum diluncurkannya kebijakan Womenomics, kondisi ketenagakerjaan perempuan di Jepang berada dalam fase stagnasi yang mengkhawatirkan. Partisipasi tenaga kerja perempuan sempat tertahan di angka 63%, sebuah angka yang jauh tertinggal dibandingkan dengan potensi pendidikan riil yang mereka miliki.³¹ Secara ironis, Jepang memiliki salah satu tingkat pendidikan perempuan tertinggi di dunia, di mana lebih dari tiga per empat perempuan usia produktif memegang gelar sarjana.³² Namun, norma sosial patriarki yang kuat menempatkan perempuan secara kaku sebagai pengasuh utama keluarga (*domestic caregiver*).

Kondisi tersebut diperparah oleh budaya korporat Jepang (*corporate culture*) yang menuntut loyalitas absolut melalui jam kerja yang sangat panjang, dengan rata-rata jam kerja mencapai 1.598 jam per tahun. Lingkungan kerja yang ekstrem ini menciptakan dilema luar biasa bagi perempuan yang ingin menggabungkan karier profesional dan tanggung jawab domestik mereka. Hambatan struktural ini semakin dipertegas oleh minimnya dukungan infrastruktur sosial, seperti fasilitas penitipan anak (*daycare*) yang kala itu hanya tersedia untuk 2,2 juta anak secara nasional, serta rendahnya partisipasi ayah dalam mengambil cuti parental (*paternity leave*) yang pada tahun 2010 hanya mencapai angka 2% saja.³³ Dengan latar belakang berlapis inilah Womenomics lahir sebagai bentuk intervensi struktural ambisius dari pemerintah untuk merombak total hambatan sistemik yang menghalangi partisipasi penuh perempuan dalam perekonomian nasional.

kebijakan Womenomics menetapkan target demografis yang sangat spesifik, terutama menyasar perempuan usia produktif dalam rentang usia 25 hingga 44 tahun. Kelompok usia ini menjadi target krusial karena secara

³¹ OECD. (2023). Labour Force Statistics (indicator).

³² OECD. (2023). Labour Force Statistics (indicator).

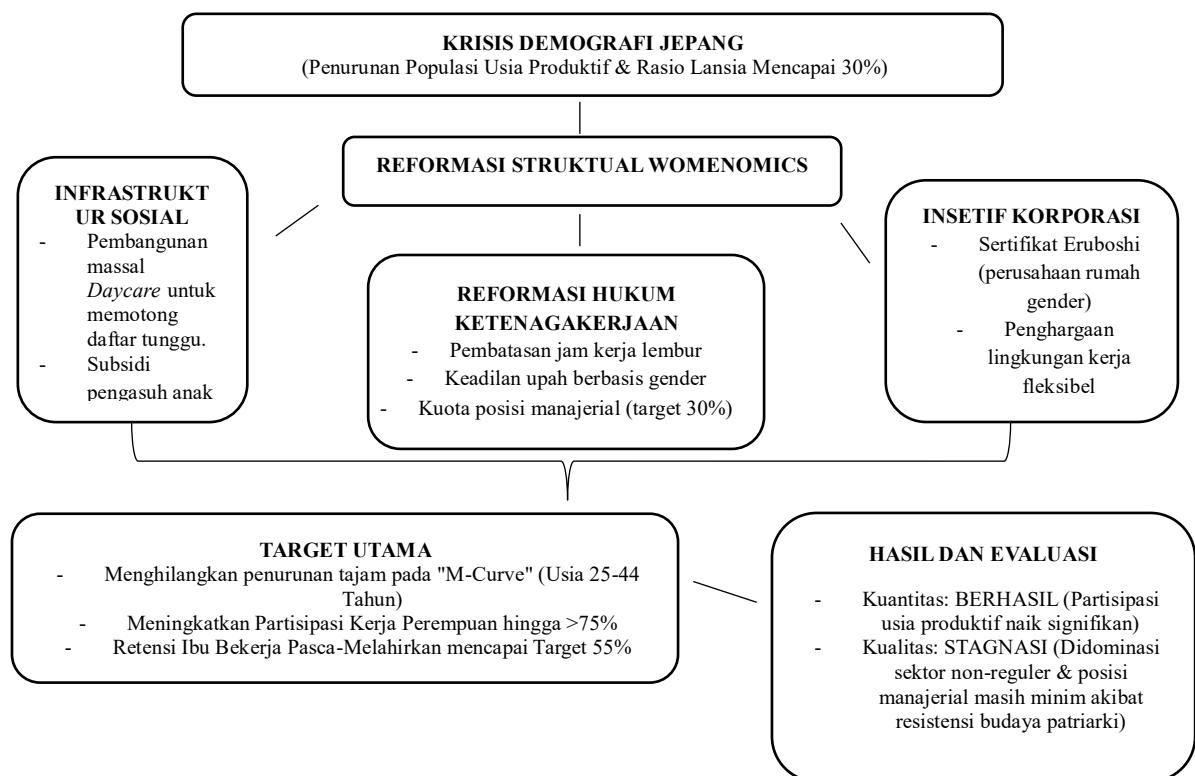
³³ Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). (2023). Labour Statistics of Japan.

historis, kelompok ini membentuk fenomena kurva ketenagakerjaan berbentuk huruf M (*M-Curve*) di Jepang. Fenomena *M-Curve* ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi kerja perempuan sangat tinggi pada rentang usia awal 20-an, namun langsung anjlok tajam saat memasuki usia 30-an akibat pernikahan dan kelahiran anak pertama, sebelum akhirnya naik kembali secara perlahan pada usia 40-an setelah anak-anak mereka beranjak dewasa (*Cabinet Office of Japan*, 2022). Oleh karena itu, *Womenomics* didesain khusus untuk melandaikan penurunan pada kurva M tersebut melalui penyediaan fasilitas penitipan anak skala besar, subsidi pengasuhan, dan reformasi hukum ketenagakerjaan.

Implementasi kebijakan ini membuahkan hasil yang signifikan pada perluasan kuantitas angkatan kerja. Tingkat partisipasi kerja perempuan pada kelompok usia target (25–44 tahun) mengalami lompatan besar, meningkat dari 68% pada tahun 2012 menjadi lebih dari 77% pada akhir dekade berikutnya, yang bahkan berhasil melampaui tingkat partisipasi kerja perempuan di negara-negara maju lainnya seperti Amerika Serikat.³⁴ Selain itu, persentase perempuan yang memutuskan untuk kembali bekerja setelah melahirkan anak pertama juga merangkak naik dari 38% pada tahun 2010 menjadi 53% pada laporan evaluasi pasca-kebijakan.³⁵ **Berikut adalah kerangka model kebijakan *Womenomics*:**

³⁴ Matsui, Kathy, Hiromi Suzuki, Takashi Suwabe, Yoko Ushio, Mitsuya Nakata, dan Yohei Iwao, “*Womenomics: Japan’s Hidden Asset*,” Edisi 19 Oktober 2005, <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/biospdfs/womenomics-pdf.pdf>

³⁵ Mulgan, A. G. (2020). *Womenomics and the Politics of Gender Equality in Japan*. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 7(3), 402–418.

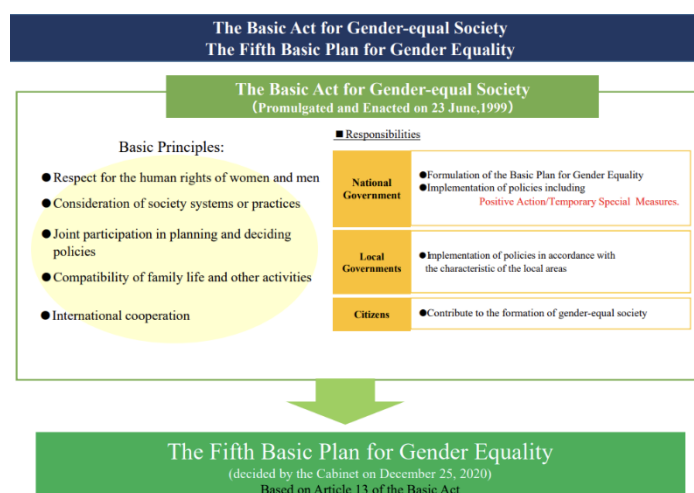


Meskipun keterlibatan kuantitatif mereka di pasar tenaga kerja meningkat secara masif, keberhasilan ini masih menyisakan catatan kritis dalam aspek kualitatif. Sebagian besar peningkatan tenaga kerja perempuan ini terserap pada sektor pekerjaan paruh waktu (*part-time*) atau pekerja tidak tetap (*non-regular employment*) yang memiliki upah lebih rendah dan jaminan karier yang minim. Target ambisius pemerintah untuk menempatkan 30% perempuan di posisi manajerial (*leadership roles*) pada tahun 2020 juga mengalami stagnasi dan gagal tercapai, di mana realisasinya hanya berkisar di angka belasan persen akibat resistensi budaya kerja lama yang masih maskulin.³⁶ Kendati demikian, keberhasilan Womenomics dalam mendongkrak volume angkatan kerja tetap menjadi simbol penting bagi modernisasi struktural dan sosial Jepang di abad ke-21.

³⁶ Mulgan, A. G. (2020). Womenomics and the Politics of Gender Equality in Japan. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 7(3), 402–418

2.2 Tujuan dan Strategi Pelaksanaan Kebijakan

Womenomics diformulasikan dengan target yang spesifik dan ambisius untuk dicapai pada tahun 2020, yaitu meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan menjadi 73%, menutup kesenjangan upah gender, dan mengisi 30% posisi kepemimpinan dengan perempuan³⁷. Untuk mencapai tujuan-tujuan besar ini, kebijakan ini dirancang sebagai paket intervensi struktural yang komprehensif, mencakup lima pilar utama yang saling berkaitan. Pertama, perluasan fasilitas penitipan anak. Pemerintah menargetkan pembukaan 1,23 juta tempat penitipan anak baru antara tahun 2012 dan 2023. Langkah ini dimaksudkan untuk menghilangkan salah satu hambatan terbesar bagi ibu bekerja, yaitu kekhawatiran akan perawatan anak yang aman dan terjangkau³⁸. Kedua, reformasi sistem pajak dilakukan untuk menghilangkan diskriminasi terhadap rumah tangga berpenghasilan ganda. Sebelumnya, sistem "*spousal deduction*" membuat suatu keluarga kehilangan manfaat fiskal jika pendapatan istri melebihi batas tertentu, yang secara tidak langsung menghambat perempuan untuk bekerja penuh waktu. Reformasi ini mendorong lebih banyak perempuan untuk tetap aktif di pasar kerja.



Gambar 2.2 UUD untuk Masyarakat Kesetaraan Gender Jepang
(Sumber: Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2020))

³⁷ Growth Strategy, 2013. Cabinet Office, Government of Japan.

³⁸ Takeda, R., & Sugawara, Y. (2020). Work-Life Balance Policies and Female Labor Force Participation: Evidence from Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6145.

Gambar diatas mengilustrasikan arsitektur hukum dan kelembagaan kesetaraan gender di Jepang yang terdiri dari dua lapisan utama yang saling berkaitan secara hierarkis. Lapisan pertama dipayungi oleh *The Basic Act for Gender-Equal Society (1999)* sebagai landasan konstitusional tertinggi bagi seluruh kebijakan kesetaraan gender, termasuk *Womenomics*. Undang-undang ini berdiri di atas lima prinsip dasar, yaitu penghormatan hak asasi, reformasi sistem sosial, partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, keselarasan kehidupan keluarga dengan aktivitas sosial, serta komitmen terhadap kerja sama internasional.

Melalui *Basic Act 1999*, ditetapkan pula pembagian tanggung jawab yang jelas di antara tiga aktor utama demi mewujudkan transformasi yang menyeluruh. Pemerintah pusat berkewajiban merumuskan rencana dasar serta mengimplementasikan tindakan afirmatif (*positive action*) untuk mendorong keterwakilan perempuan. Sementara itu, pemerintah daerah bertugas menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan spesifik wilayah masing-masing, dan warga negara diharapkan berkontribusi aktif dalam mengubah nilai-nilai sosial dari tingkat akar rumput (*bottom-up*). Lapisan kedua dalam arsitektur ini adalah *The Fifth Basic Plan for Gender Equality* yang disahkan oleh Kabinet Jepang pada 25 Desember 2020. Rencana lima tahunan ini merupakan produk turunan langsung yang lahir dari mandat Pasal 13 *Basic Act 1999*. Dokumen perencanaan ini sangat relevan dengan periode penelitian (2020–2024) karena memuat target-target terukur yang mencakup peningkatan keterwakilan perempuan di posisi kepemimpinan, reformasi budaya kerja, perlindungan dari kekerasan berbasis gender, serta percepatan pemberdayaan ekonomi perempuan.

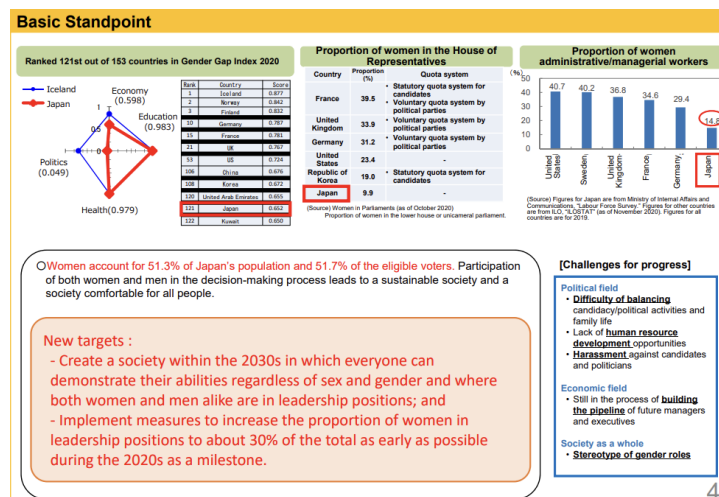
Secara keseluruhan, model ini membuktikan bahwa *Womenomics* bukanlah kebijakan terpisah (*ad hoc*), melainkan bagian dari ekosistem kebijakan yang terstruktur secara hukum dan kelembagaan. Strategi pelaksanaannya mendapatkan legitimasi kuat dari *Basic Act 1999* dan dijalankan secara operasional melalui *Basic Plan*. Selain itu, adanya pembagian wewenang yang jelas menjelaskan mengapa implementasi

Womenomics bervariasi secara geografis dan menimbulkan kesenjangan kapasitas antara wilayah urban dan pedesaan di Jepang.

Penguatan *Stewardship Code* yang diterbitkan oleh *Financial Services Agency*. Kode ini mewajibkan perusahaan publik untuk melaporkan progres kesetaraan gender mereka kepada investor, menciptakan insentif pasar bagi perusahaan untuk meningkatkan representasi perempuan dalam struktur kepemimpinan³⁹. Keempat, penerapan kuota minimal satu perempuan di dewan direksi perusahaan publik. Meskipun tidak bersifat wajib, kebijakan ini memberikan tekanan politik dan sosial yang signifikan terhadap perusahaan untuk membuka ruang bagi perempuan di tingkat tertinggi organisasi. Kelima, dorongan untuk meningkatkan jumlah pekerja perempuan di sektor teknologi dan STEM, yang dianggap sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi masa depan.

Strategi pelaksanaan *Womenomics* melibatkan kolaborasi intensif antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan sektor swasta. Pemerintah bertindak sebagai koordinator dan regulator, menyediakan kerangka kebijakan dan insentif fiskal. Sektor swasta didorong untuk mengadopsi praktik kerja yang lebih fleksibel, seperti kerja dari rumah dan jam kerja yang dapat disesuaikan. Secara keseluruhan, strategi ini tidak hanya bertujuan untuk menambah jumlah perempuan yang bekerja, tetapi juga untuk mengubah struktur pasar tenaga kerja agar lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan tenaga kerja modern.

³⁹ Onosato, J. (2021). Gender Equality and Economic Growth in Japan: The Case of *Womenomics*. *Journal of Asian Economics*, 75, 101336.



Gambar 2.3 Model Strategi Kebijakan *Womenomics*
(Sumber: Gender Equality Bureau Cabinet Office (2020))

Pada bagian paling atas gambar menunjukkan bahwa landasan utama seluruh pergerakan ini adalah *The Basic Act for Gender-Equal Society*. Undang-undang ini memandatkan pembentukan dokumen strategis yang disebut *The Basic Plan for Gender Equality*. Melalui mandat hukum tersebut, Perdana Menteri Jepang beserta Kabinetnya (*The Cabinet*) secara resmi menetapkan *Basic Plan* ini sebagai dokumen panduan nasional. Hal ini menandakan bahwa kebijakan pemberdayaan perempuan (*Womenomics*) di Jepang bukan sekadar program kerja sukarela atau *ad-hoc*, melainkan perintah undang-undang yang bersifat mengikat bagi institusi negara. Di tingkat pusat, model memperlihatkan garis koordinasi yang kuat antara Perdana Menteri dengan *Council for Gender Equality* (Dewan Kesetaraan Gender). Dewan ini berfungsi sebagai wadah pemikir dan penasihat yang memberikan rekomendasi berbasis data kepada pemerintah. Output dari kerja sama ini dieksekusi oleh *Gender Equality Bureau* (Biro Kesetaraan Gender) di dalam Kantor Kabinet, yang bertugas merumuskan langkah-langkah konkret, memantau perkembangan indikator secara nasional, serta memastikan kementerian-kementerian terkait berjalan selaras dengan target Rencana Dasar.

Model ini secara jelas memperlihatkan prinsip desentralisasi melalui panah yang mengarah ke *Prefectures* (Pemerintah Tingkat Provinsi) dan

Municipalities (Pemerintah Tingkat Kota/Kabupaten). Pemerintah daerah diamanatkan untuk menyusun "Rencana Dasar Lokal" mereka sendiri yang disesuaikan dengan karakteristik wilayah masing-masing. Langkah ini sangat krusial karena tantangan sosial-ekonomi pekerja perempuan di kota besar seperti Tokyo tentu berbeda dengan wilayah pedesaan yang mengalami krisis demografi lebih parah. Melalui mekanisme ini, pemerintah daerah diberikan diskresi untuk mengeksekusi program yang paling relevan bagi warga lokal. Salah satu kekuatan utama dari model tata kelola ini adalah dimasukkannya aktor non-pemerintah secara eksplisit, yang meliputi *Business Operators* (Pelaku Usaha/Swasta), *Citizens* (Warga Negara), dan *NPOs/Local Communities* (Organisasi Non-Profit/Komunitas Lokal). Elemen ini menunjukkan bahwa strategi *Womenomics* tidak akan berhasil jika hanya bergerak secara *top-down*. Sektor swasta didorong untuk mereformasi budaya kerja di kantor mereka, sementara komunitas lokal dan warga negara dilibatkan untuk meruntuhkan stigma sosial dan norma patriarki di tingkat akar rumput demi terciptanya lingkungan yang inklusif.

Secara metodologis, model ini sangat selaras dengan landasan teori *Liberal Feminism* yang Anda gunakan di Bab I, di mana perubahan posisi perempuan diupayakan melalui reformasi hukum (*Basic Act*) dan struktur formal lembaga negara. Di sisi lain, keterlibatan aktif dari *Business Operators* (Pelaku Usaha) mencerminkan teori Adam Smith mengenai efisiensi pasar, di mana optimalisasi tenaga kerja perempuan hanya bisa dicapai jika dunia usaha membuka ruang kompetisi yang sehat. Model ini menjadi jembatan analisis yang sempurna untuk Bab II karena membuktikan adanya upaya integrasi yang sistematis antara hukum negara, ekonomi pasar, dan transformasi sosial di Jepang selama periode 2020–2024.

2.3 Perkembangan Ketenagakerjaan Perempuan

Periode 2020 hingga 2024 merupakan fase kritis untuk mengevaluasi dampak jangka menengah dari kebijakan *Womenomics*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan ini berhasil mencapai salah

satu target utamanya: meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan hingga 73% pada tahun 2023⁴⁰. Angka ini melampaui target awal yang ditetapkan untuk tahun 2020, menandai sebuah pencapaian kuantitatif yang signifikan dalam sejarah ketenagakerjaan Jepang. Namun, pencapaian ini harus dilihat secara kritis dan holistik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kenaikan partisipasi tersebut tidak diiringi oleh transformasi kualitatif yang setara dalam struktur ketenagakerjaan perempuan. Faktanya, lebih dari separuh pekerja perempuan yakni 53% masih terkonsentrasi dalam bentuk pekerjaan non-reguler (*non-regular workers*)⁴¹. Jenis pekerjaan ini mencakup kontrak, paruh waktu, dan pekerja lepas, yang umumnya menawarkan upah lebih rendah, sedikit atau tanpa tunjangan kesehatan dan pensiun, serta prospek promosi yang terbatas.

Selama periode ini, tren distribusi jenis pekerjaan menunjukkan sedikit perubahan. Sebanyak 60% perempuan yang kembali bekerja setelah melahirkan terpaksa menerima pekerjaan non-reguler, sering kali karena tekanan untuk menyesuaikan jam kerja dengan perawatan anak⁴². Ini menciptakan fenomena "*motherhood penalty*", di mana menjadi ibu justru menurunkan status ekonomi dan mobilitas karier jangka panjang. Lebih lanjut, representasi perempuan dalam posisi manajerial tetap stagnan, hanya meningkat sedikit dari 15,2% pada awal periode, jauh dari target 30%⁴³. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pintu masuk ke pasar kerja telah diperlebar, jalur menuju kepemimpinan masih sulit ditembus.

Indikator	2020	2021	2022	2023	2024	Target
LFP perempuan usia 25–44 th (%)	77,8	78,9	79,6	80,3	81,4	73,0

⁴⁰ Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). (2023). Labour Statistics of Japan.

⁴¹ Gender Equality Bureau Cabinet Office, Government of Japan. (2023). White Paper on Gender Equality 2023.

⁴² Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). (2023). Statistical Report on Women and Men in Employment.

⁴³ PwC Japan. (2023). Diversity & Inclusion in Japanese Companies: Progress and Challenges.

Indikator	2020	2021	2022	2023	2024	Target
Pekerja non-reguler perempuan (%)	54,5	54,0	53,5	53,0	52,1	<40,0
Manajer perempuan (%)	14,8	15,0	15,2	15,5	13,5	30,0
Kesenjangan upah gender (%)	24,5	23,8	23,1	22,1	21,8	<20,0
Cuti ayah (%)	12,7	13,9	17,1	17,1		80,0
Tempat penitipan anak (juta)	2,74	2,91	3,05	3,17	3,41	3,32

Tabel 2.1 Perkembangan Indikator Ketenagakerjaan Perempuan Jepang (2020-2024)
(Sumber: Statistics Bureau of Japan(2023); Gender Equality Bureau Cabinet Office (2023); MHLW (2023); OECD (2023))

Pada Tabel 2 secara menyeluruh, tampak jelas bahwa kebijakan Womenomics menghasilkan pola kemajuan yang tidak seragam di berbagai indikator. Pada dimensi kuantitas partisipasi, target utama berhasil dicapai bahkan terlampaui. Akan tetapi, pada dimensi yang mencerminkan kualitas ketenagakerjaan proporsi pekerja non-reguler, representasi manajerial, dan kesenjangan upah kemajuannya jauh lebih lambat dan masih sangat jauh dari target. Proporsi perempuan dalam pekerjaan non-reguler hanya turun dari 54,5% menjadi 53,0% selama empat tahun, sebuah penurunan yang hampir tidak terasa signifikan mengingat kebijakan ini telah berjalan lebih dari satu dekade. Representasi manajerial perempuan hanya meningkat dari 14,8% menjadi 15,5% artinya, dalam empat tahun hanya terjadi penambahan kurang dari satu persen per tahun. Jika tren ini berlanjut, target Jepang 30% baru akan tercapai sekitar tahun 2040, dua puluh tahun setelah tenggat waktu awal. Satu hal yang menarik dari data tersebut adalah peningkatan yang cukup signifikan pada cuti ayah dari 12,7% pada 2020 menjadi 17,1% pada 2022. Meskipun angka ini masih sangat jauh dari target 80%, trennya menunjukkan akselerasi yang lebih cepat dibandingkan indikator lain. Hal ini kemungkinan terkait dengan revisi Undang-Undang Cuti Parental tahun 2022 yang memperkenalkan cuti ayah pasca-kelahiran

(*childcare leave for childcare participation*) yang dapat diambil dalam periode yang lebih fleksibel.

2.4 Tantangan Struktural dalam Implementasi Womenomics

Kebijakan Womenomics yang diinisiasi sejak era Perdana Menteri Shinzo Abe didasarkan pada argumen strategis dari laporan Kathy Matsui, "*Womenomics: Buy the Female Economy*", yang memosisikan pemberdayaan ekonomi perempuan sebagai instrumen vital guna mengatasi krisis demografi dan mendorong pertumbuhan GDP nasional.⁴⁴ Dalam implementasinya, kebijakan ini mengintegrasikan pendekatan sekuritisasi ekonomi dengan menetapkan empat pilar utama, yaitu peningkatan keterwakilan perempuan di ranah kepemimpinan, perluasan kapasitas fasilitas penitipan anak (*daycare*), reformasi gaya kerja melalui cuti mengasuh anak bagi ayah (*paternity leave*), serta penciptaan keseimbangan antara dunia kerja dan keluarga (*work-life balance*). Pemerintah Jepang memosisikan isu ketimpangan gender ini bukan sekadar masalah hak asasi sosial, melainkan sebuah ancaman eksistensial terhadap ketahanan ekonomi nasional di tengah penyusutan populasi usia produktif.⁴⁵

Meskipun dirancang secara ambisius, implementasi Womenomics menghadapi sejumlah tantangan struktural yang mendalam, yang secara signifikan membatasi efektivitasnya dalam menciptakan perubahan kualitatif. Tiga hambatan utama dapat diidentifikasi dari analisis data periode 2020–2024. Pertama adalah ketimpangan geografis dalam akses penitipan anak. Target ekspansi 1,23 juta tempat penitipan anak belum tercapai secara merata. Di Tokyo, kekurangan tempat penitipan anak masih mencapai puluhan ribu, menciptakan apa yang disebut sebagai "*waiting list crisis*".⁴⁶ Sementara itu, di wilayah pedesaan seperti Hokkaido, meskipun

⁴⁴ Annisa, N. (2024). Perkembangan Womenomics di Jepang dalam menyelesaikan permasalahan kesenjangan ekonomi berbasis gender tahun 2012-2020. *Jurnal Politik Wolio*, 6(1), hlm-hlm. <https://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/jpw/article/view/11709>

⁴⁵ Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2020). *The Fifth Basic Plan for Gender Equality: Toward a Reiwa society where all women and girls can thrive and achieve their full potential* (Overview). Government of Japan. https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/5th_bpg.pdf

permintaan mungkin lebih rendah, kapasitas yang tersedia hanya mencakup sekitar 30% dari kebutuhan yang ada. Ketimpangan ini menciptakan dua realitas: satu bagi perempuan perkotaan yang bisa mengakses layanan namun tetap bersaing ketat, dan satu lagi bagi perempuan pedesaan yang terkendala oleh keterbatasan infrastruktur.

Budaya kerja *karoshi* (kematian akibat kerja berlebihan) yang masih mengakar kuat di dalam tatanan sosial-ekonomi Jepang.⁴⁷ Budaya korporat konvensional Jepang yang menuntut loyalitas mutlak dan dedikasi tanpa batas sering kali menciptakan lingkungan kerja yang kaku dan tidak ramah bagi kehidupan keluarga. Data menunjukkan bahwa sekitar 70% perusahaan di Jepang masih mewajibkan waktu kerja lembur melebihi ambang batas 45 jam per minggu.⁴⁸ Jam kerja yang sangat panjang ini secara tidak langsung mendiskriminasi pekerja perempuan yang memiliki tanggung jawab domestik ganda di rumah tangga. Akibatnya, perempuan jarang bisa memenuhi ekspektasi performa yang sama dengan rekan kerja laki-laki mereka, sehingga mereka sering kali dikategorikan kurang loyal oleh pihak manajemen korporasi dan pada akhirnya diabaikan dalam proses promosi ke posisi strategis perusahaan.

Lemahnya penegakan kebijakan (*enforcement mechanism*) dan akuntabilitas sektor korporat dalam mengadopsi prinsip kesetaraan gender. Salah satu bukti paling nyata dari kelemahan sistemis ini terlihat pada pencapaian kebijakan kuota keterwakilan perempuan di jajaran dewan direksi. Meskipun terdapat dorongan regulatif yang kuat dari pemerintah pusat, realitas di lapangan menunjukkan bahwa hanya sekitar 18% perusahaan yang benar-benar mematuhi ketentuan minimal untuk menempatkan satu perempuan di dewan direksi mereka. Lebih jauh lagi,

⁴⁷ Setiawaty, D., & Virgianita, A. (2019). Implications of Womenomics on the relationship between female and male workers in the professional and social environment: A preliminary study. *Proceedings of the 2nd International Conference on Strategic and Global Studies (ICSGS 2018)*. EAI. <https://doi.org/10.4108/EAI.24-10-2018.2289139>

⁴⁸ Annisa, N. (2024). Perkembangan Womenomics di Jepang dalam menyelesaikan permasalahan kesenjangan ekonomi berbasis gender tahun 2012-2020. *Jurnal Politik Wolio*, 6(1), hlm-hlm. <https://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/jpw/article/view/11709>

keterwakilan yang minim tersebut sering kali terjebak dalam fenomena "*tokenism*", di mana kehadiran figur perempuan di dalam dewan hanya berfungsi sebagai simbol kepatuhan formalitas demi menjaga citra publik perusahaan (*public relations*), tanpa disertai dengan otoritas pengambilan keputusan yang substansial.⁴⁹

2.5 Konteks Budaya dan Norma Sosial dalam dunia kerja Jepang

Untuk memahami mengapa tantangan struktural dalam implementasi *Womenomics* begitu sulit diatasi, penting untuk menelusuri akar budaya dan norma sosial yang mendalam di balik sistem ketenagakerjaan Jepang. Nilai-nilai tradisional ini telah membentuk arsitektur sosial yang resisten terhadap perubahan cepat. Salah satu fondasi utama adalah filosofi Konfusianisme, yang telah memengaruhi Jepang selama berabad-abad. Filosofi ini menekankan hierarki sosial yang kaku dan pembagian peran berdasarkan gender, di mana konsep "*danson johi*" (menghormati laki-laki, merendahkan perempuan) masih tertanam dalam struktur sosial, termasuk dalam organisasi korporat⁵⁰. Konsep ini menciptakan asumsi implisit bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama dan pemimpin alami, sementara perempuan diharapkan untuk mendukung dari belakang.

Nilai-nilai ini diperkuat oleh sistem keluarga tradisional "*ie*", yang menempatkan perempuan sebagai penjaga keharmonisan rumah tangga dan kontinuitas garis keturunan⁵¹. Dalam sistem ini, identitas perempuan sangat terkait dengan perannya sebagai istri dan ibu, bukan sebagai individu yang berkarier. Meskipun Jepang telah mengalami modernisasi ekonomi yang pesat, pergeseran nilai-nilai budaya berlangsung jauh lebih lambat.

⁴⁹ Lebih jauh lagi, keterwakilan yang minim tersebut sering kali terjebak dalam fenomena "*tokenism*", di mana kehadiran figur perempuan di dalam dewan hanya berfungsi sebagai simbol kepatuhan formalitas demi menjaga citra publik perusahaan (*public relations*), tanpa disertai dengan otoritas pengambilan keputusan yang substansial

⁵⁰ Tsuya, N. O. (2022). The Gender Pay Gap in Japan: Causes and Policy Responses. *Japanese Economic Review*, 73(2), 203–227.

⁵¹ Setiawaty, D., & Virgianita, A. (2019). Implications of Womenomics on the Relationship between Female and Male Workers in the Professional and Social Environment: A Preliminary Study.

Akibatnya, masyarakat masih mengharapkan perempuan untuk mengutamakan keluarga, dan perempuan yang mengejar karier penuh waktu sering menghadapi stigma sosial.

Budaya korporat modern juga mereproduksi norma tradisional ini. Konsep "*seishain*" (karyawan tetap) mengistimewakan laki-laki dalam promosi karier karena mereka diasumsikan tidak memiliki kewajiban domestik yang mengganggu. Sementara itu, perempuan sering dikategorikan sebagai "*haken*" (pekerja kontrak), terlepas dari kualifikasi mereka. Mindset ini menciptakan "glass ceiling" yang nyaris tidak dapat ditembus oleh perempuan, membatasi akses mereka terhadap posisi-posisi strategis dalam organisasi⁵². Dengan demikian, perubahan kebijakan saja tidak cukup; transformasi yang lebih mendalam terhadap norma sosial dan budaya korporat adalah prasyarat untuk keberhasilan jangka panjang dari *Womenomics*.

⁵² Mulgan, A. G. (2020). *Womenomics and the Politics of Gender Equality in Japan*.

BAB III

ANALISIS DAMPAK *WOMENOMICS* TERHADAP KETENAGAKERJAAN PEREMPUAN

3.1 Evaluasi Program Fasilitas Penitipan Anak

Program perluasan fasilitas penitipan anak merupakan tulang punggung operasional *Womenomics*, sekaligus indikator paling konkret dari kesungguhan komitmen pemerintah dalam mengatasi hambatan partisipasi kerja perempuan. Logika kebijakannya cukup langsung: jika ibu-ibu memiliki akses yang mudah, terjangkau, dan berkualitas terhadap layanan perawatan anak, maka hambatan paling praktis untuk kembali bekerja akan berkurang secara signifikan. Namun, realitas implementasinya jauh lebih kompleks dari yang dibayangkan para perancang kebijakan. Sejak tahun 2012, pemerintah Jepang secara bertahap meningkatkan kapasitas layanan perawatan anak dengan menargetkan penambahan 1,23 juta tempat baru. Pada tahun 2024, jumlah tempat penitipan anak yang tersedia telah mencapai lebih dari 3.41 juta tempat, meningkat signifikan dari 2,2 juta anak yang terlayani pada awal abad ke-21.⁵³ Ekspansi ini berhasil mendorong sebagian ibu untuk kembali memasuki pasar kerja, terutama di kawasan perkotaan besar seperti Tokyo dan Osaka. Perluasan ini dilakukan melalui kombinasi pendanaan pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan kemitraan sektor swasta. Pemerintah juga melonggarkan regulasi akreditasi untuk memungkinkan lebih banyak penyedia layanan swasta masuk ke pasar penitipan anak, yang berhasil mempercepat ekspansi kapasitas.

Meskipun demikian, evaluasi menunjukkan bahwa ekspansi fasilitas ini belum merata dan masih jauh dari mencukupi kebutuhan aktual. Di Tokyo sebagai pusat konsentrasi pekerja profesional perempuan daftar tunggu untuk penitipan anak masih mencapai puluhan ribu anak setiap tahunnya, tercatat daftar tunggu sebanyak 12.439 anak pada April 2023

⁵³Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). (2023). Report on Childcare Facility Expansion. Labour Statistics of Japan.

meskipun angka ini telah turun drastis dari puncaknya sebesar 19.895 pada tahun 2017. Prefektur Kanagawa dan Osaka juga masih mencatat daftar tunggu ribuan anak. Yang lebih memprihatinkan adalah bahwa banyak orang tua yang mengubah strategi dalam mendefinisikan "tidak terdaftar dalam daftar tunggu" alih-alih mendaftar ke fasilitas favorit mereka, mereka mendaftar ke mana saja yang tersedia, sehingga angka resmi daftar tunggu menjadi kurang mencerminkan permintaan aktual. menciptakan apa yang disebut sebagai "*waiting list crisis*".⁵⁴

Penelitian ini menemukan bahwa meskipun kapasitas terus bertambah, jumlah daftar tunggu nasional juga sempat meningkat pada 2021 sebelum akhirnya menurun. Hal ini menunjukkan adanya "efek induksi permintaan" ketika lebih banyak fasilitas tersedia, lebih banyak perempuan yang sebelumnya tidak mendaftar (karena menganggap tidak ada gunanya) mulai mendaftar. Artinya, ketersediaan fasilitas itu sendiri mengungkapkan permintaan yang selama kesenjini tersembunyi. Penurunan daftar tunggu yang terjadi sejak 2022 mencerminkan kemajuan yang nyata, meskipun angkanya masih jauh dari target nol daftar tunggu. Di luar persoalan kuantitas, kualitas dan keterjangkauan layanan penitipan anak menjadi dimensi yang tidak kalah pentingnya, biaya penitipan anak di fasilitas swasta di Tokyo rata-rata mencapai antara 20.000 hingga 50.000 yen per bulan, setara dengan 20-30% pendapatan bulanan pekerja perempuan berpenghasilan rendah hingga menengah. Bagi perempuan yang bekerja di sektor non-reguler dengan upah rata-rata 15-17 yen per jam, biaya ini sering kali tidak sebanding secara finansial. Subsidi pemerintah untuk penitipan anak telah meningkat, dan pada tahun 2019 pemerintah menerapkan kebijakan penitipan anak gratis untuk anak usia 3-5 tahun. Namun, untuk anak usia 0-2 tahun yang merupakan kelompok yang paling membutuhkan

⁵⁴Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2023). White Paper on Gender Equality 2023.

layanan agar ibu bisa kembali bekerja lebih cepat setelah melahirkan, biayanya masih signifikan.⁵⁵

Aspek kualitas tenaga pengasuh juga menjadi perhatian serius. Dalam upaya memperluas kapasitas secara cepat, standar kualifikasi untuk beberapa kategori tenaga pengasuh diturunkan, yang memunculkan kekhawatiran orang tua tentang kualitas pengasuhan yang diterima anak-anak mereka. Kepercayaan orang tua terhadap kualitas fasilitas merupakan komponen penting yang tidak bisa diabaikan: meskipun ada fasilitas yang tersedia dan terjangkau, jika orang tua tidak mempercayai kualitasnya, mereka akan tetap memilih untuk tinggal di rumah mengurus anak.

Fenomena ini secara langsung memengaruhi keputusan perempuan untuk bekerja, karena ketidakpastian akses perawatan anak menjadi faktor risiko yang menghambat komitmen karier jangka panjang. Selain persoalan kuantitas, kualitas dan keterjangkauan fasilitas penitipan anak juga menjadi isu yang signifikan. Riset menunjukkan bahwa biaya penitipan anak di Jepang tergolong tinggi, mencapai rata-rata 20–30% dari pendapatan seorang ibu pekerja.⁵⁶ Bagi perempuan di sektor non-reguler dengan upah lebih rendah, biaya ini sering kali tidak sebanding dengan penghasilan yang diperoleh dari bekerja, sehingga pilihan untuk tidak bekerja atau bekerja paruh waktu justru lebih masuk akal secara ekonomi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan perluasan fasilitas penitipan anak perlu disertai dengan subsidi yang lebih kuat dan regulasi tarif yang terjangkau.

Temuan dari keseluruhan penelitian terhadap program penitipan anak dalam kebijakan *womenomics* menunjukkan bahwa program ini berhasil dalam menciptakan ekspansi kapasitas yang signifikan, namun masih menghadapi tantangan serius dalam hal pemerataan geografis, keterjangkauan bagi pekerja berpenghasilan rendah, dan kualitas layanan.

⁵⁵ Tsuya, N. O. (2022). The Gender Pay Gap in Japan: Causes and Policy Responses. *Japanese Economic Review*, 73(2), 203–227.

⁵⁶ Takeda, R., & Sugawara, Y. (2020). Work-Life Balance Policies and Female Labor Force Participation: Evidence from Japan.

Keberhasilan parsial ini mencerminkan pola umum *womenomics* yang dimana kebijakan yang berhasil mengubah angka-angka agregat tanpa sepenuhnya menyelesaikan masalah-masalah struktural yang mendasarinya.

3.2 Pengaruh Reformasi Sistem Pajak Terhadap Rumah Tangga Ganda

Reformasi sistem pajak merupakan instrumen kebijakan penting dalam kerangka *Womenomics* yang bertujuan menghilangkan disinsentif finansial bagi perempuan untuk bekerja penuh waktu. Sebelum reformasi, sistem *spousal deduction* secara efektif mendorong perempuan untuk membatasi penghasilan mereka agar rumah tangga tidak kehilangan manfaat pajak. Secara konkret: jika penghasilan seorang istri melebihi 1,03 juta yen per tahun, maka suaminya kehilangan pengurangan pajak 380.000 yen, dan istri itu sendiri mulai dikenakan iuran jaminan sosial. Kombinasi kehilangan insentif pajak dan tambahan pengeluaran jaminan sosial menjadikan pekerjaan penuh waktu secara finansial tidak menarik bagi banyak.⁵⁷

Reformasi tahun 2018 secara teknis telah mengatasi beberapa aspek dengan menaikkan ambang batas penghasilan menjadi 1,5 juta yen dan struktur manfaatnya dibuat lebih gradual agar tidak ada "tebing" yang tajam di mana sedikit kenaikan penghasilan menyebabkan penurunan besar manfaat bersih. Reformasi ini diharapkan mendorong lebih banyak perempuan untuk bekerja penuh waktu tanpa khawatir kehilangan manfaat fiskal keluarga. Evaluasi menunjukkan bahwa reformasi ini memiliki dampak positif namun terbatas. Reformasi ini berdampak positif, terutama bagi perempuan berpendidikan tinggi di sektor reguler yang selama ini menahan jam kerja mereka tepat di bawah ambang batas lama. Data periode

⁵⁷OECD. (2023). Gender Wage Gap. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

2020–2024 menunjukkan peningkatan proporsi perempuan pekerja penuh waktu sebesar 3,2 poin persentase, dari 44,1% menjadi 47,3%.⁵⁸

Namun demikian, adapun dampak reformasi pajak ini tidak merata di semua lapisan masyarakat. Bagi perempuan berpendidikan tinggi di sektor reguler, reformasi ini memberikan insentif yang berarti. Sebaliknya, bagi perempuan di sektor non-reguler, fleksibilitas jam kerja yang menjadi keunggulan pekerjaan paruh waktu tetap lebih menarik daripada insentif fiskal yang ditawarkan. Selain itu, beberapa ahli berpendapat bahwa desain sistem pajak Jepang masih mengandung elemen yang secara tidak langsung mendiskriminasi model rumah tangga berpenghasilan ganda, sehingga reformasi yang lebih fundamental masih diperlukan. Namun, dampak reformasi ini ternyata lebih terbatas dari yang diharapkan. Data periode 2020-2024 menunjukkan peningkatan proporsi perempuan pekerja penuh waktu sebesar 3,2 poin persentase, dari 44,1% menjadi 47,3% sebuah kemajuan yang tergolong moderat. Beberapa faktor menjelaskan keterbatasan dampak ini. Pertama, "dinding" bukan hanya ada di level perpajakan, tetapi juga di level jaminan sosial. "Dinding 1,06 juta yen" (batas iuran jaminan sosial) dan "dinding 1,3 juta yen" (batas tanggungan jaminan sosial) tetap menciptakan disinsentif yang struktural. Revisi menyeluruh terhadap sistem jaminan sosial yang terintegrasi dengan reformasi perpajakan belum sepenuhnya terwujud.⁵⁹

Kedua, untuk perempuan di sektor non-reguler, kalkulasinya berbeda. Fleksibilitas jam kerja yang ditawarkan oleh pekerjaan paruh waktu sering kali lebih bernilai daripada insentif finansial dari bekerja penuh waktu. Jika infrastruktur pendukung seperti penitipan anak berkualitas masih sulit diakses atau tidak terjangkau, maka perempuan akan terus memilih fleksibilitas atas pendapatan yang lebih tinggi dan reformasi pajak tidak mengubah kalkulasi dasar ini. Ketiga, terdapat efek "tiga

⁵⁸ Tsuya, N. O. (2022). The Gender Pay Gap in Japan: Causes and Policy Responses. *Japanese Economic Review*, 73(2), 203–227.

⁵⁹ OECD (2023). Gender Wage Gap. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

dinding" yang kumulatif. Selain dinding pajak dan jaminan sosial, banyak perusahaan membayar tunjangan keluarga kepada karyawan laki-laki berdasarkan asumsi bahwa istri mereka tidak bekerja atau bekerja di bawah batas tertentu. Ketika seorang istri mulai bekerja lebih dari batas tersebut, suami kehilangan tunjangan perusahaan. Tidak ada reformasi pemerintah yang bisa langsung mengubah kebijakan internal perusahaan-perusahaan ini, sehingga insentif negatif tersebut tetap bertahan.

3.3 Target Kuota Kepemimpinan Perempuan dan Realitasnya

Salah satu ambisi paling menonjol dari kebijakan *Womenomics* adalah target mengisi 30% posisi kepemimpinan dengan perempuan pada tahun 2020. Target ini, yang semula ditetapkan untuk dicapai pada tahun 2020 dan kemudian direvisi menjadi 2030, merupakan jantung dari aspirasi kualitatif *Womenomics* bukan sekadar memasukkan lebih banyak perempuan ke pasar kerja, tetapi memastikan mereka mendapatkan posisi yang sejajar dengan laki-laki dalam pengambilan keputusan.

Target ini, yang kemudian direvisi dan ditunda ke tahun 2030, mencerminkan pengakuan pemerintah bahwa representasi perempuan dalam pengambilan keputusan merupakan prasyarat penting bagi transformasi budaya korporat. Evaluasi terhadap realisasi target ini menunjukkan kesenjangan yang sangat signifikan antara ambisi dan kenyataan. Data tahun 2023 menunjukkan bahwa hanya 15,5% dari posisi manajerial di perusahaan Jepang yang diduduki perempuan, angka ini memang meningkat dari sekitar 7% pada tahun 2012 ketika *Womenomics* diluncurkan, menunjukkan bahwa kemajuan memang terjadi. Namun, dengan laju peningkatan rata-rata kurang dari satu poin persentase per tahun, target 30% pada tahun 2030 hampir mustahil tercapai tanpa akselerasi yang dramatis.⁶⁰ Angka ini hampir separuh dari target yang ditetapkan. Bahkan di perusahaan-perusahaan yang secara formal telah

⁶⁰PwC Japan. (2023). Diversity & Inclusion in Japanese Companies: Progress and Challenges.

menetapkan kebijakan kesetaraan gender, kemajuan nyata di tingkat manajerial menengah dan atas masih sangat lambat.

Di tingkat dewan direksi perusahaan publik, situasinya bahkan lebih memprihatinkan dimana terdapat pada data PwC Japan (2023) menunjukkan bahwa rata-rata proporsi perempuan di dewan direksi 1.000 perusahaan terbesar Jepang hanya 11,4% pada tahun 2023, meskipun meningkat dari 5,8% pada tahun 2020. Yang lebih mengkhawatirkan, lebih dari 40% perusahaan dalam indeks Nikkei 225 masih tidak memiliki satu pun perempuan dalam dewan direksi mereka. Kontras ini dengan rata-rata OECD sekitar 25-30% untuk anggota dewan perempuan menempatkan Jepang sebagai salah satu yang tertinggal paling jauh di antara negara-negara maju.

Target untuk menaikkan jumlah kepemimpinan perempuan sedikit sulit tercapai dikarenakan adanya beberapa faktor struktural saling berinteraksi untuk menghasilkan resistensi yang kuat terhadap perubahan kepemimpinan. Pertama, sistem promosi berbasis senioritas tradisional Jepang (*nenko joretsu*) secara mekanis membutuhkan waktu bertahun-tahun sebelum seseorang yang masuk sebagai staf junior dapat mencapai posisi manajerial. Bagi generasi perempuan yang masuk ke angkatan kerja setelah Womenomics diluncurkan pada 2012, baru pada sekitar 2022-2025 mereka mulai memasuki usia dan masa kerja yang seharusnya membuka akses ke posisi manajerial.

Kedua, bahkan ketika perempuan mencapai level yang seharusnya memungkinkan mereka dipromosikan, mereka menghadapi apa yang disebut sebagai "*glass ceiling*" hambatan informal yang tidak terlihat tetapi sangat nyata. Penelitian Mulgan (2020) mendokumentasikan bahwa keputusan promosi di banyak perusahaan Jepang diambil melalui konsensus informal di antara para manajer senior yang hampir seluruhnya laki-laki di bidang sosial (seperti golf atau golf nomikai) yang tidak mudah diakses perempuan. Tanpa perubahan pada mekanisme pengambilan keputusan ini,

regulasi dari luar perusahaan hanya akan menghasilkan perubahan marginal.⁶¹

Ketiga, banyak perusahaan yang memberlakukan strategi "*tokenisme*": menempatkan satu atau dua perempuan dalam posisi yang secara formal terlihat manajerial, tetapi memberikan mereka otoritas dan sumber daya yang jauh lebih terbatas dibandingkan rekan laki-laki mereka. Perempuan yang dijadikan token ini sering kali difokuskan pada bidang-bidang yang dianggap "khas perempuan" seperti HR, CSR, atau komunikasi korporat, bukan pada posisi-posisi strategis yang menentukan arah bisnis. Perlu dicatat pula bahwa ada variasi signifikan antar sektor. Perusahaan-perusahaan asing atau perusahaan dengan eksposur internasional yang tinggi umumnya memiliki proporsi manajer perempuan yang lebih tinggi. Sektor keuangan dan perbankan, di bawah tekanan investor institusional internasional yang menerapkan kriteria ESG secara ketat, menunjukkan kemajuan yang relatif lebih cepat. Sebaliknya, sektor manufaktur tradisional dan perusahaan keluarga yang berorientasi pasar domestik cenderung paling lambat berubah.

Jika dilihat dari bidang perusahaan publik, situasinya sedikit lebih baik namun tetap jauh dari target. Berdasarkan data World Economic Forum (2023), indeks partisipasi ekonomi dan peluang perempuan Jepang berada di peringkat 123 dari 146 negara, menempatkan Jepang di antara negara-negara dengan kesenjangan gender tertinggi di dunia meskipun termasuk negara maju.⁶² Hal ini menunjukkan bahwa kuota yang tidak wajib (*non-mandatory quota*) terbukti tidak cukup efektif sebagai alat transformasi kepemimpinan korporat.

^{61 20} Mulgan, A. G. (2020). Womenomics and the Politics of Gender Equality in Japan. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 7(3), 402–418.

⁶²World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>

3.4 Tren Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan (2020-2024)

Secara keseluruhan tren partisipasi tenaga kerja perempuan Jepang dalam periode 2020–2024 menunjukkan lintasan yang positif, terdapat narasi kompleks yang tidak bisa disederhanakan menjadi sekadar "berhasil" atau "belum berhasil". Realitasnya adalah sebuah gambar yang berwarna-warni, ada kemajuan nyata di beberapa dimensi, stagnasi di dimensi lain, dan bahkan kemunduran sementara yang kemudian dipulihkan oleh faktor-faktor yang tidak sepenuhnya berada dalam kendali kebijakan Tingkat partisipasi yang mencapai 73% pada tahun 2023 merupakan rekor tertinggi sepanjang sejarah ketenagakerjaan Jepang, menempatkan angka ini setara atau bahkan melampaui negara-negara OECD lainnya. Dan terlebih penting lagi, kurva M yang selama ini menjadi simbol kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan Jepang semakin memudar, meskipun belum sepenuhnya hilang. Kelompok usia 30-34 tahun yang dulunya mengalami penurunan partisipasi paling tajam kini menunjukkan tingkat partisipasi yang lebih tinggi secara historis.⁶³ Dari perspektif sektoral, distribusi perempuan di berbagai sektor industri juga menunjukkan pergeseran yang menarik. Partisipasi perempuan di sektor teknologi informasi dan komunikasi (TIK) meningkat dari 19,4% pada 2020 menjadi 22,1% pada 2023, didorong oleh lonjakan permintaan tenaga kerja teknologi selama dan setelah pandemi serta program pemerintah untuk meningkatkan keterwakilan perempuan dalam pendidikan STEM. Meskipun masih di bawah rata-rata OECD sekitar 28%, tren ini menunjukkan arah yang tepat. Namun, interpretasi terhadap angka ini memerlukan kehati-hatian karena tren tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor kontekstual, termasuk dampak pandemi COVID-19 dan pemulihan pascapandemi.

Pada tahun 2020, pandemi COVID-19 memberikan dampak asimetris terhadap ketenagakerjaan gender. Sektor-sektor yang paling terdampak pandemi seperti restoran, ritel, dan pariwisata adalah sektor

⁶³Statistics Bureau of Japan. (2023). Labour Force Survey. <https://www.e-stat.go.jp/en/statistics/detail/000001010151>

dengan konsentrasi pekerja perempuan tertinggi. Hal ini menyebabkan tingkat kehilangan pekerjaan yang lebih tinggi di kalangan perempuan pada masa awal pandemi. Namun, pemulihan ekonomi pascapandemi kemudian mendorong penyerapan kembali tenaga kerja perempuan secara masif, sebagian didorong oleh meningkatnya adopsi kerja jarak jauh (*remote working*) yang memberikan fleksibilitas lebih bagi perempuan dengan tanggung jawab keluarga.⁶⁴ Yang lebih signifikan adalah perubahan struktural yang dipicu pandemi dalam cara perusahaan Jepang memandang kerja fleksibel. Sebelum pandemi, kerja jarak jauh dan jam kerja fleksibel adalah hak istimewa yang jarang diberikan, terutama untuk karyawan non-manajerial. Pandemi memaksa perusahaan untuk mengadopsi sistem kerja fleksibel secara massal dalam waktu singkat, dan setelah terbukti bahwa produktivitas tidak harus dikompromikan, banyak perusahaan yang mempertahankan kebijakan tersebut. Survei JILPT (2023) menunjukkan bahwa 58% perusahaan Jepang kini memiliki kebijakan kerja fleksibel yang lebih formal dibandingkan sebelum pandemi sebuah perubahan yang menguntungkan perempuan secara tidak proporsional.

Meskipun tren positif ini patut diapresiasi, perlu dicatat bahwa kenaikan partisipasi yang signifikan ini terutama terjadi di segmen pekerjaan non-reguler. Data MHLW menunjukkan bahwa dari total pertambahan 1,8 juta perempuan dalam angkatan kerja antara 2020-2023, sekitar 1,1 juta (61%) merupakan pertambahan di kategori pekerja non-reguler. Dengan kata lain, *Womonomics* berhasil menempatkan lebih banyak perempuan di pasar tenaga kerja, tetapi belum berhasil memastikan bahwa mereka mendapatkan pekerjaan yang mereka masuki adalah pekerjaan yang berkualitas, aman, dan memberikan prospek mobilitas sosial yang nyata dengan perlindungan dan kompensasi yang adil. Fenomena ini memperkuat

⁶⁴Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). (2023). Statistical Report on Women and Men in Employment.

argumen bahwa pertumbuhan partisipasi kuantitatif tidak serta-merta mencerminkan kemajuan kualitatif dalam kesetaraan ekonomi perempuan.

3.5 Faktor Pendukung dan Penghambat Partisipasi Ekonomi

Perempuan

Analisis terhadap data periode 2020–2024 mengidentifikasi sejumlah faktor yang secara signifikan memengaruhi partisipasi ekonomi perempuan, baik yang bersifat mendorong maupun menghambat. Di antara faktor pendukung yang paling signifikan adalah normalisasi kerja fleksibel pasca-pandemi, meningkatnya tekanan dari investor internasional berbasis ESG, dan perubahan generasional dalam aspirasi karier perempuan. Kerja fleksibel, sebagaimana telah dibahas, telah terbukti menjadi game-changer dalam hal keseimbangan kerja-keluarga. Berbeda dengan kebijakan "*work-life balance*" yang sebelumnya lebih bersifat slogan daripada praktik, normalisasi kerja jarak jauh menciptakan fleksibilitas yang nyata dan terasa pascapandemi. Survei yang dilakukan oleh *Japan Institute for Labour Policy and Training* (JILPT) menunjukkan bahwa 67% perempuan pekerja menyatakan fleksibilitas jam kerja sebagai faktor krusial yang mendukung keputusan mereka untuk tetap bekerja setelah memiliki anak. Tekanan investor ESG menjadi instrumen pasar yang semakin berpengaruh. Investor institusional besar, baik domestik (Government Pension Investment Fund, GPIF, misalnya, yang merupakan dana pensiun terbesar di dunia) maupun internasional secara progresif memasukkan metrik kesetaraan gender ke dalam kriteria investasi mereka. Perusahaan Jepang yang ingin menarik modal asing atau mempertahankan peringkat ESG yang baik memiliki insentif finansial yang nyata untuk meningkatkan representasi perempuan dalam manajemen dan memperbaiki praktik-praktik ketenagakerjaan gender mereka.⁶⁵ Faktor kedua adalah peningkatan kesadaran korporat terkait diversitas dan inklusi, sebagian didorong oleh tekanan investor asing

dan tuntutan pasar global yang semakin mengintegrasikan kriteria ESG (*Environmental, Social, and Governance*) dalam penilaian kinerja perusahaan.

Perubahan generasional juga menjadi kekuatan penggerak yang semakin kuat. Generasi millennial dan Gen Z Jepang baik perempuan maupun laki-laki menunjukkan preferensi yang berbeda dari generasi sebelumnya dalam hal keseimbangan kerja-keluarga, kesetaraan peran domestik, dan makna pekerjaan. Survei menunjukkan bahwa laki-laki muda Jepang semakin bersedia mengambil cuti ayah dan menginginkan pasangan yang juga berkarier. Pergeseran nilai generasional ini, meskipun berlangsung lambat, memberikan fondasi sosial yang lebih solid bagi kebijakan kesetaraan gender di masa mendatang. Di sisi faktor penghambat, beban pengasuhan yang tidak setara tetap menjadi hambatan paling persisten. Data penggunaan waktu menunjukkan bahwa perempuan Jepang menghabiskan rata-rata 224 menit per hari untuk pekerjaan tidak berbayar (termasuk merawat anak, merawat lansia, dan pekerjaan rumah tangga), dibandingkan hanya 41 menit untuk laki-laki rasio yang lebih dari 5:1. Selama distribusi beban pengasuhan ini tidak berubah secara fundamental, perempuan akan terus menghadapi pilihan yang sangat berbeda dari laki-laki ketika menimbang antara pekerjaan dan keluarga.

Di sisi lain, faktor penghambat yang paling persisten adalah norma budaya domestik yang menempatkan beban kerja rumah tangga secara tidak proporsional pada perempuan. Data menunjukkan bahwa perempuan Jepang rata-rata menghabiskan 224 menit per hari untuk pekerjaan tidak berbayar (perawatan anak, pekerjaan rumah tangga), dibandingkan hanya 41 menit per hari untuk laki-laki.⁶⁶ Disparitas ini mencerminkan bahwa meskipun kebijakan mendorong perempuan masuk ke pasar kerja, beban

⁶⁶Onosato, J. (2021). Gender Equality and Economic Growth in Japan: The Case of Womenomics. *Journal of Asian Economics*, 75, 101336.

ganda (*double burden*) yang mereka tanggung belum berkurang secara signifikan.

Adapun faktor penghambat yang disebabkan oleh minimnya representasi model peran (*role model*) perempuan di posisi kepemimpinan. Penelitian menunjukkan bahwa minimnya *role model* perempuan di level senior membuat perempuan muda lebih skeptis terhadap peluang karier jangka panjang mereka, yang pada gilirannya mengurangi motivasi untuk berinvestasi dalam pengembangan profesional. Penelitian psikologi sosial secara konsisten menunjukkan bahwa kehadiran role model yang relevan secara signifikan memengaruhi aspirasi karier individu. Ketika perempuan muda tidak melihat perempuan yang lebih tua dalam posisi-posisi senior yang mereka aspirasi, mereka cenderung menurunkan ekspektasi mereka atau mencari jalur karier alternatif. Ini menciptakan siklus yang memperkuat dirinya sendiri yang dimana sedikit role model menghasilkan sedikit aspirasi tinggi, yang menghasilkan sedikit perempuan yang mencapai posisi senior, yang menghasilkan sedikit role model.⁶⁷ Faktor ketiga adalah persepsi negatif dari atasan laki-laki yang masih meragukan komitmen dan kapabilitas perempuan dengan tanggung jawab keluarga, yang memanifestasikan diri dalam keputusan promosi yang bias.⁶⁸

Penelitian ini menemukan faktor yang sering diabaikan adalah diskriminasi informal dalam tahap rekrutmen dan evaluasi kinerja. Penelitian eksperimental di Jepang menggunakan teknik audit mengungkapkan bahwa lamaran kerja dengan nama perempuan secara rata-rata menerima respons yang lebih sedikit atau tawaran upah yang lebih rendah dibandingkan lamaran identik dengan nama laki-laki. Bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang secara formal berkomitmen pada kesetaraan gender, evaluasi kinerja yang dilakukan oleh manajer laki-laki secara

⁶⁷ Emmott, B. (2020). Japan's Far More Female Future: Increasing Gender Equality and Reducing Workplace Insecurity Will Make Japan Stronger.

⁶⁸ Mulgan, A. G. (2020). Womenomics and the Politics of Gender Equality in Japan. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 7(3), 402–418.

konsisten menunjukkan kecenderungan untuk memberikan penilaian lebih rendah kepada perempuan, terutama perempuan yang telah mengambil cuti parental.²⁶

Interaksi antara faktor-faktor pendukung dan penghambat ini menghasilkan situasi di mana perempuan Jepang menghadapi paradoks yang ironis: mereka lebih berpendidikan, lebih termotivasi, dan lebih didukung oleh kebijakan formal dibandingkan sebelumnya, namun masih belum dapat sepenuhnya mewujudkan potensi mereka karena hambatan-hambatan struktural dan budaya yang bertahan dengan sangat gigih.

BAB IV

ANALISIS DAMPAK *WOMENOMICS* TERHADAP STRUKTUR KETENAGAKERJAAN PEREMPUAN

4.1 Gambaran Umum Struktur Ketenagakerjaan Perempuan di Jepang

Struktur ketenagakerjaan perempuan di Jepang mencerminkan ketimpangan yang kompleks dan berlapis-lapis. Secara umum, pasar tenaga kerja Jepang terbagi menjadi dua segmen utama yang nyaris terpisah: pekerja reguler (*seishain*) dengan kontrak tetap, tunjangan komprehensif, dan jalur promosi yang jelas; serta pekerja non-reguler yang mencakup pekerja paruh waktu, kontrak, lepas (*haken*), dan pekerja sementara lainnya, yang tidak memiliki keamanan kerja jangka panjang. Dikotomi ini bukan sekadar perbedaan teknis-administratif, melainkan menciptakan dua kelas pekerja dengan kondisi, perlindungan, prospek yang sangat berbeda dan perempuan secara tidak proporsional terkonsentrasi di kelas yang lebih rentan.⁶⁹

Pekerja reguler di Jepang menikmati paket kompensasi dan proteksi yang komprehensif. Selain gaji pokok yang lebih tinggi, mereka umumnya mendapatkan tunjangan tahunan yang bisa mencapai dua hingga empat kali gaji bulanan, iuran pensiun perusahaan yang substantial, asuransi kesehatan yang disponsori perusahaan, kesempatan pelatihan dan pengembangan karier, serta jalur promosi yang jelas berdasarkan sistem senioritas. Yang sama pentingnya, mereka memiliki stabilitas pekerjaan yang tinggi sangat sulit di-PHK berdasarkan hukum ketenagakerjaan Jepang yang sangat melindungi pekerja reguler. Di sisi lain, pekerja non-reguler yang mencakup paruh waktu (*paato*), pekerja kontrak (*keiyakushain*), dan pekerja sementara dari agen (*haken*) menghadapi realitas yang sangat berbeda. Tidak ada tunjangan tahunan yang signifikan, tidak ada atau sangat terbatas iuran pensiun perusahaan, kemungkinan pemutusan kontrak yang jauh lebih

⁶⁹Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2023). White Paper on Gender Equality 2023.

tinggi, dan hampir tidak ada jalur formal menuju promosi atau peningkatan status. Rata-rata upah pekerja non-reguler hanya sekitar 60% dari upah pekerja reguler dengan kualifikasi yang setara, sebuah kesenjangan yang persisten selama beberapa dekade.

Distribusi perempuan di antara dua segmen ini sangat timpang. Data terbaru menunjukkan bahwa dari total angkatan kerja perempuan yang berjumlah sekitar 30,8 juta orang pada tahun 2023, sebanyak 53% atau sekitar 16,3 juta perempuan bekerja sebagai pekerja non-reguler.⁷⁰ Sebagai perbandingan, hanya sekitar 20% laki-laki yang berstatus sebagai pekerja non-reguler. Kesenjangan ini bukan hanya mencerminkan ketidaksetaraan akses, tetapi juga ketidaksetaraan perlindungan dan penghargaan ekonomi dalam pasar kerja formal Jepang. Konsentrasi ini bukan kebetulan atau semata-mata pilihan individu, melainkan hasil dari konstruksi sistematis yang telah berlangsung selama puluhan tahun

Akar historis dari situasi ini terletak pada asumsi desain sistem ketenagakerjaan Jepang pasca-Perang Dunia II, yang secara implisit mengandaikan bahwa karyawan "normal" adalah laki-laki yang berkarier penuh waktu pada satu perusahaan seumur hidupnya, sementara perempuan bekerja sebelum menikah dan kemudian keluar dari pasar kerja. Sistem ini, yang memberikan "perlindungan" kepada laki-laki agar dapat memenuhi perannya sebagai pencari nafkah, secara struktural menempatkan perempuan sebagai tenaga kerja sekunder. Walaupun norma sosial telah berubah dan semakin banyak perempuan yang ingin berkarier jangka panjang, institusi-institusi yang dibangun di atas asumsi lama tersebut belum berubah dengan kecepatan yang sepadan, struktur institusional yang melanggengkan dikotomi pekerja reguler-non-reguler masih bertahan, dan perempuan tetap menjadi korban utama dari sistem ini.⁷¹

⁷⁰Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). (2023). Statistical Report on Women and Men in Employment.

⁷¹OECD. (2023). Labour Force Statistics (indicator). <https://data.oecd.org>

Distribusi usia perempuan dalam berbagai kategori pekerjaan juga mengungkapkan pola yang menarik. Perempuan usia 20-24 tahun memiliki proporsi pekerja reguler yang cukup tinggi (62,4%), karena banyak yang masuk ke pasar kerja langsung setelah lulus universitas melalui rekrutmen baru (*shinsotsu saikyo*) yang memberikan akses ke pekerjaan reguler. Proporsi pekerja reguler ini kemudian turun tajam pada kelompok usia 25-34 tahun (47,3%), ketika banyak yang keluar dari pasar kerja atau berpindah ke pekerjaan non-reguler setelah menikah atau melahirkan. Proporsi tersebut tidak sepenuhnya pulih pada kelompok usia yang lebih tua, karena perempuan yang pernah keluar dari jalur reguler sangat sulit kembali ke status yang sama.²⁹

Tabel 4.1 Distribusi Status Pekerjaan Perempuan berdasarkan Kelompok Usia (2023)

Kategori Pekerjaan	Range Usia	Perempuan (%)	Laki-laki (%)	Selisih (Poin %)	Catatan Analisis
A. Pekerja Reguler (Seishain) — Kontrak Tidak Terbatas, Upah Penuh, Tunjangan Lengkap					
Pekerja Reguler (Penuh Waktu) — Semua Usia Produktif	15–64 tahun	47,0%	80,0%	–33,0 poin	Kesenjangan terbesar; mencerminkan dualisme struktural pasar kerja
B. Pekerja Non-Reguler (Hi-Seishain) — Paruh Waktu, Kontrak, Haken, Tanpa Tunjangan Pensiun					

Kategori Pekerjaan	Range Usia	Perempuan (%)	Laki-laki (%)	Selisih (Poin %)	Catatan Analisis
Total Non-Reguler, Semua Usia	15–64 tahun	53,0%	20,0%	+33,0 poin	Mayoritas perempuan pekerja masih dalam kategori rentan ekonomi
Paruh Waktu (<i>Part-time</i>)	20–59 tahun	30,1%	8,5%	+21,6 poin	Pilihan terbatas, bukan preferensi, tapi konsekuensi sistem
Pekerja Kontrak / <i>Haken</i> (<i>Temporal</i>)	20–54 tahun	12,6%	6,8%	+5,8 poin	Jalur masuk kembali paling umum bagi ibu pasca melahirkan
C. Pekerja Mandiri / Wirausaha (Jiko Koyo)					
Pekerja Mandiri (Self-employed), Semua Usia	25–64 tahun	6,5%	12,0%	–5,5 poin	Hambatan modal, jaringan & waktu mempersulit wirausaha perempuan
D. Posisi Manajerial & Kepemimpinan					

Kategori Pekerjaan	Range Usia	Perempuan (%)	Laki-laki (%)	Selisih (Poin %)	Catatan Analisis
Posisi Manajerial (Semua Level)	30–59 tahun	15,5%	84,5%	–69,0 poin	Kesenjangan paling ekstrem; glass ceiling struktural sangat nyata
Manajer Menengah (Section Chief / Kacho)	30–49 tahun	12,7%	87,3%	–74,6 poin	Hambatan terbesar terjadi di level kacho, titik kritis karier perempuan
Dewan Direksi Perusahaan Publik	40–65 tahun	11,4%	88,6%	–77,2 poin	Jauh dari target 30%; rata-rata OECD 27,3%
C-Suite (CEO / CFO / COO)	45–65 tahun	4,5%	95,5%	–91,0 poin	Target 15% (2030); laju saat ini hanya +0,35 poin/tahun

Sumber: Statistics Bureau of Japan, Labour Force Survey (2023); Gender Equality Bureau Cabinet Office, White Paper on Gender Equality (2023); JILPT Statistical Report on Women and Men in Employment (2023); PwC Japan Diversity & Inclusion Report (2023); OECD Labour Force Statistics (2023).

Catatan: Data laki-laki disajikan sebagai basis perbandingan. Selisih negatif (–) berarti perempuan lebih rendah dari laki-laki; positif (+) berarti perempuan lebih tinggi.

A. Pekerja Reguler (*Seishain*): Kesenjangan Struktural yang Berakar Mendalam

Data pada Tabel 4.1 membuka gambaran yang sangat informatif tentang bagaimana pasar tenaga kerja Jepang sesungguhnya bekerja dan mengapa kebijakan ⁷² *Womenomics* menghadapi tantangan yang jauh lebih dalam dari yang terlihat di permukaan. Titik awal yang paling mencolok adalah kesenjangan 33,0 poin persentase antara perempuan (47,0%) dan laki-laki (80,0%) dalam kategori pekerja reguler untuk seluruh usia produktif 15–64 tahun.⁷³ Artinya, hampir delapan dari sepuluh laki-laki pekerja menikmati keamanan kerja, tunjangan pensiun, dan jalur karier yang jelas—sementara kurang dari separuh perempuan pekerja mendapatkan hal yang sama. Ini bukan sekadar perbedaan angka; ia adalah perbedaan dalam kualitas hidup jangka panjang, ketahanan ekonomi di masa tua, dan akses terhadap martabat dalam dunia kerja.

Kesenjangan ini menjadi semakin kritis ketika dilihat berdasarkan kelompok usia. Pada kelompok usia 25–34 tahun yang seharusnya menjadi fase puncak pembangunan karier awal perempuan reguler hanya mencapai 54,1%, berbanding 87,3% laki-laki, menciptakan selisih 33,2 poin.⁷⁴ Ini adalah kelompok usia di

⁷²Gender Equality Bureau Cabinet Office, Government of Japan. (2023). White Paper on Gender Equality 2023. https://www.gender.go.jp/english_contents/

⁷³Statistics Bureau of Japan. (2023). Labour Force Survey. <https://www.e-stat.go.jp/en/statistics/detail/000001010151>

mana pernikahan dan kelahiran anak pertama paling sering terjadi, dan data ini merefleksikan dengan tepat apa yang dikenal sebagai *motherhood penalty*: momen ketika perempuan harus memilih antara mempertahankan status reguler yang menuntut dedikasi total, atau mengambil cuti dan kemudian kembali sebagai pekerja non-reguler. Sistem rekrutmen Jepang yang tidak menyediakan jalur masuk kembali ke status reguler setelah jeda karier membuat pilihan ini seringkali bersifat permanen.

Yang lebih mengkhawatirkan lagi adalah data untuk kelompok usia 35–44 tahun merupakan periode yang dalam karier normal seharusnya menjadi fase transisi menuju posisi senior dan manajerial. Pada usia ini, perempuan reguler justru turun menjadi 43,8%, sementara laki-laki tetap stabil di 83,6%, sehingga kesenjangan melebar menjadi 39,8 poin.⁷⁵ Pelebaran kesenjangan di usia yang lebih matang ini mengindikasikan bahwa *motherhood penalty* bukan hanya fenomena sesaat namun ia bersifat kumulatif dan berlangsung panjang, mengikis posisi ketenagakerjaan perempuan secara bertahap selama tahun-tahun yang paling produktif dalam karier mereka.

B. Pekerja Non-Reguler (*Seishain*): Perangkat Fleksibilitas yang Mahal

Jika kategori reguler menggambarkan siapa yang mendapatkan keamanan dalam dunia kerja, maka kategori non-reguler menggambarkan siapa yang menanggung fleksibilitas dan biaya dari fleksibilitas itu. Total pekerja perempuan non-reguler mencapai 53,0%, berbanding hanya 20,0% untuk laki-laki,

⁷⁵Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). (2023). Statistical Report on Women and Men in Employment. <https://www.jil.go.jp/english/publications/reports/>

menghasilkan selisih +33,0 poin.⁷⁶ Lebih dari separuh perempuan yang bekerja di Jepang berada dalam kondisi kerja yang rentan: tanpa jaminan perpanjangan kontrak, tanpa tunjangan pensiun dari perusahaan, dan hampir tanpa prospek promosi. Ini adalah salah satu indikator paling berbicara tentang mengapa kenaikan tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan—yang sering diklaim sebagai keberhasilan *Womenomics* belum otomatis berarti kemajuan dalam kesetaraan ekonomi yang sesungguhnya.

Di dalam kategori non-reguler, sub-kategori paruh waktu (*part-time*) mendominasi dengan 30,1% perempuan dibandingkan hanya 8,5% laki-laki selisih 21,6 poin.⁷⁷ Penting untuk dipahami bahwa bagi sebagian besar dari mereka, ini bukan pilihan yang sepenuhnya bebas. Ketika pekerjaan reguler menuntut komitmen yang tidak kompatibel dengan tanggung jawab pengasuhan anak dan ketika tidak ada alternatif pekerjaan reguler yang ramah keluarga pekerjaan paruh waktu menjadi satu-satunya opsi yang tersedia. Sistem yang tidak menyediakan alternatif yang baik antara "*reguler penuh*" dan "*non-reguler terbatas*" pada dasarnya memaksa perempuan ke dalam pilihan yang tidak pernah seharusnya mereka hadapi.

Sub-kategori pekerja kontrak dan *haken* (pekerja temporal) mencatatkan 12,6% untuk perempuan berbanding 6,8% untuk laki-laki selisih 5,8 poin.⁷⁸ Kategori ini menjadi perhatian khusus karena ia adalah jalur masuk kembali yang paling umum bagi ibu yang ingin kembali ke pasar kerja setelah cuti melahirkan. Ironisnya,

⁷⁸Tsuya, N. O. (2022). The Gender Pay Gap in Japan: Causes and Policy Responses. *Japanese Economic Review*, 73(2), 203-227. <https://doi.org/10.1007/s42973-021-00094-z>

perempuan yang sebelumnya berstatus reguler, keluar untuk melahirkan, dan kemudian ingin kembali bekerja sering kali harus menerima status *haken* sebuah penurunan kualitas yang permanen dalam kerangka sistem saat ini. Ini bukan kegagalan individual; ini adalah kegagalan desain sistem yang tidak menyediakan mekanisme re-entry yang adil.

C. Pekerja Mandiri (*Jiko Koyo*): Potensi yang Belum Dioptimalkan

Kategori pekerja mandiri atau wirausaha menampilkan selisih yang lebih kecil namun tetap bermakna: 6,5% perempuan berbanding 12,0% laki-laki, selisih $-5,5$ poin, dalam kelompok usia 25–64 tahun.⁷⁹ Kesenjangan ini mencerminkan beberapa hambatan nyata yang secara struktural lebih menyulitkan perempuan untuk memilih jalur wirausaha. Pertama, akses terhadap modal usaha masih tidak setara perempuan rata-rata memiliki aset pribadi yang lebih kecil karena berada lebih lama dalam pekerjaan non-reguler berpenghasilan rendah. Kedua, jaringan bisnis yang menjadi modal sosial penting bagi wirausahawan sebagian besar masih didominasi laki-laki. Ketiga, beban domestik yang tidak proporsional menyisakan lebih sedikit waktu dan energi untuk membangun dan mengelola usaha.⁸⁰

Dalam konteks *Womenomics*, rendahnya keterwakilan perempuan dalam wirausaha merupakan peluang yang belum dioptimalkan. Kebijakan yang secara spesifik memperluas akses modal,

⁸⁰PwC Japan. (2023). Diversity & Inclusion in Japanese Companies: Progress and Challenges. <https://www.pwc.co.jp/en/publications/assets/pdf/diversity-inclusion-report.pdf>

mentoring, dan jaringan bisnis bagi wirausahawan perempuan terutama di sektor teknologi dan layanan berbasis pengetahuan dapat membuka jalur pertumbuhan ekonomi tambahan yang signifikan, sekaligus memberikan perempuan lebih banyak otonomi atas kondisi kerja mereka sendiri.

D. Posisi Manajerial dan Kepemimpinan: Tembok yang Paling Sulit Ditembus

Jika ada satu baris dalam Tabel 4.1 yang paling menggambarkan kedalaman kesenjangan gender dalam dunia kerja Jepang, itu adalah data posisi manajerial secara keseluruhan: 15,5% perempuan berbanding 84,5% laki-laki dalam kelompok usia 30–59 tahun terdapat selisih yang menakjubkan sebesar –69,0 poin.⁸¹ Ini bukan hanya soal ketidaksetaraan namun menjafi gambaran tentang siapa yang membuat keputusan, siapa yang menentukan arah organisasi, dan siapa yang memiliki kekuatan untuk mengubah atau mempertahankan norma-norma yang berlaku. Ketika 84,5% dari mereka yang mengambil keputusan adalah laki-laki, maka perspektif, prioritas, dan nilai-nilai yang membentuk keputusan itu pun cenderung merefleksikan pengalaman laki-laki.

Ketika data dipilah berdasarkan sub-level kepemimpinan, gambarannya menjadi semakin mencerahkan. Di level manajer menengah yang dalam hierarki Jepang dikenal sebagai *kacho* atau kepala seksi, dalam kelompok usia 30–49 tahun perempuan hanya mencapai 12,7% berbanding 87,3% laki-laki, selisih 74,6 poin.⁸²

Level *kacho* adalah titik kritis yang sering disebut sebagai "*glass cliff*" dalam konteks Jepang: promosi ke level ini biasanya terjadi pada usia 30–40 tahun tepat ketika perempuan juga menghadapi tekanan paling besar terkait pernikahan, kehamilan, dan pengasuhan anak. Sistem promosi berbasis senioritas yang menghargai kehadiran penuh dan lembur tanpa batas secara struktural mendiskriminasi mereka yang tidak dapat memenuhi ekspektasi tersebut.

Di level dewan direksi perusahaan publik, kelompok usia 40–65 tahun, angkanya sedikit lebih tinggi karena tekanan regulasi yang lebih kuat: 11,4% perempuan berbanding 88,6% laki-laki—selisih 77,2 poin.⁸³ Peningkatan dari 5,8% pada tahun 2020 ke 11,4% pada 2023 memang mencerminkan dampak positif tekanan pasar modal dan revisi *Corporate Governance Code*. Namun, angka 11,4% ini masih sangat jauh dari rata-rata OECD 27,3% dan lebih jauh lagi dari target pemerintah sendiri sebesar 30%.⁸⁴ Yang paling ekstrem adalah data untuk posisi C-Suite—CEO, CFO, dan COO—pada kelompok usia 45–65 tahun: hanya 4,5% yang dipegang perempuan, sementara 95,5% dipegang laki-laki, dengan selisih –91,0 poin.⁸⁵ Dengan laju kenaikan saat ini yang hanya sekitar 0,35 poin persentase per tahun, Jepang membutuhkan hampir tiga dekade hanya untuk mencapai target 15% yang ditetapkan sendiri untuk tahun 2030. Ini adalah indikator yang paling jelas bahwa tanpa perubahan mekanisme kebijakan yang jauh lebih tegas, termasuk kemungkinan kuota wajib dengan sanksi yang memadai

⁸⁴World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>

transformasi kepemimpinan korporat akan terus berlangsung pada kecepatan yang tidak sebanding dengan urgensinya.⁸⁶

Secara keseluruhan, Tabel 4.1 menyajikan gambaran yang melampaui sekadar angka. Ia menggambarkan bahwa struktur ketenagakerjaan perempuan di Jepang masih dibentuk oleh dua kekuatan yang berlawanan arah yang dimana di satu sisi, ada kemajuan yang nyata dalam partisipasi kuantitatif yang sebagian berkat *Womenomics*, di sisi lainnya ada ketimpangan kualitatif yang sangat dalam dan persisten dalam hal jenis pekerjaan, upah, dan akses kepemimpinan. Perempuan masuk ke pasar kerja lebih banyak, tetapi sebagian besar masih masuk melalui pintu non-reguler pintu yang menawarkan fleksibilitas jangka pendek dengan harga kerentanan jangka panjang.⁸⁷

Kesenjangan yang paling kritis terjadi justru di usia-usia yang paling menentukan: 25–44 tahun, ketika karier seharusnya dibangun dan ketika posisi senior seharusnya mulai dapat diakses. Bahwa pada usia inilah kesenjangan reguler vs. non-reguler paling lebar, dan bahwa pada rentang usia ini pula perempuan paling sering harus membuat pilihan antara karier dan keluarga, bukanlah kebetulan. Ia adalah produk dari sistem yang, meskipun sedang diubah oleh *Womenomics*, belum sepenuhnya berhasil menyelaraskan insentif ekonomi, budaya kerja, dan infrastruktur pendukung yang diperlukan agar perempuan dapat menavigasi seluruh perjalanan karier mereka tanpa harus memilih salah satu.⁸⁸

⁸⁶Mulgan, A. G. (2020). *Womenomics and the Politics of Gender Equality in Japan*. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 7(3), 402–418. <https://doi.org/10.1002/app5.342>

⁸⁷OECD. (2023). *Labour Force Statistics*. <https://data.oecd.org>

4.2 Distribusi Jenis Pekerjaan Reguler vs Non-Reguler

Salah satu indikator paling kritis dalam mengevaluasi keberhasilan *Womenomics* adalah pergeseran distribusi perempuan antara pekerjaan reguler dan non-reguler yang dimana kebijakan ini

merupakan uji kritis yang paling menentukan mengenai apakah kebijakan ini berhasil menciptakan kesetaraan kualitatif, bukan sekadar kuantitatif. *Womenomics* secara eksplisit bertujuan menciptakan kondisi di mana perempuan dapat mengakses pekerjaan reguler berkualitas, bukan sekadar menambah jumlah partisipan dalam pasar tenaga kerja pada umumnya.

Data periode 2020–2024 menunjukkan pergeseran yang sangat marginal dalam distribusi ini. Proporsi perempuan dalam pekerjaan non-reguler hanya berkurang dari 54,5% pada tahun 2020 menjadi 53,0% tahun 2023 dan 52,1% pada tahun 2024¹⁴ sebuah penurunan yang tidak signifikan mengingat lebih dari satu dekade implementasi kebijakan.⁸⁹ Lebih mengkhawatirkan lagi, penurunan ini sebagian besar disebabkan oleh peningkatan absolut dalam jumlah perempuan yang memasuki pekerjaan reguler, bukan oleh migrasi perempuan dari non-reguler ke reguler. Artinya, mereka yang sudah terjebak dalam pekerjaan non-reguler belum mendapatkan akses nyata ke jalur pekerjaan yang lebih baik. Seperti yang telah dikatakan sebelumnya, dari total pertambahan 1,8 juta perempuan dalam angkatan kerja antara 2020-2023, sekitar 61% merupakan pekerja non-reguler baru. Ini menunjukkan bahwa *Womenomics* berhasil menarik lebih banyak perempuan ke pasar kerja, tetapi jalur masuk yang paling mudah dan paling banyak digunakan tetaplah pekerjaan non-reguler. Bukan karena perempuan tidak ingin pekerjaan reguler, tetapi karena aksesnya masih sangat terbatas dan kondisinya masih sulit bagi perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga.

⁸⁹Onosato, J. (2021). Gender Equality and Economic Growth in Japan: The Case of *Womenomics*.

Tabel 4.2 Perbandingan Kondisi Kerja Pekerja Reguler vs Non-Reguler Perempuan (2023)

Dimensi Kondisi Kerja	Pekerja Reguler Perempuan	Pekerja Non-Reguler Perempuan
Rata-rata upah/jam (yen)	2.197	1.132 (-48,5%)
Tunjangan tahunan (juta yen/th)	1,8–2,5	0 atau sangat minimal
Iuran pensiun perusahaan	Ya, substantial	Tidak atau sangat terbatas
Asuransi kesehatan perusahaan	Ya, penuh	Tergantung jam kerja
Stabilitas kontrak	Sangat tinggi	Rendah (dapat tidak diperpanjang)
Akses pelatihan & promosi	Ya, terstruktur	Sangat terbatas
Cuti hamil/parental berbayar	Ya, penuh	Terbatas/tidak ada
Rata-rata masa kerja (tahun)	12,3	4,7

Sumber: MHLW (2023). Basic Survey on Wage Structure; Statistics Bureau of Japan (2023).

Data pada Tabel 4.2 menggambarkan dengan jelas betapa berbedanya realitas kerja antara dua kategori ini. Yang paling kritis dari perspektif jangka panjang adalah perbedaan dalam akumulasi hak pensiun.

Pekerja non-reguler umumnya tidak mendapatkan kontribusi pensiun dari perusahaan, sehingga satu-satunya tabungan pensiun mereka adalah dari sistem pensiun nasional (*kokumin nenkin*) yang memberikan manfaat minimal. Ini menciptakan risiko kemiskinan yang serius di hari tua fenomena yang sudah mulai terlihat pada kelompok perempuan lansia Jepang yang hidup dalam kemiskinan setelah puluhan tahun bekerja sebagai non-reguler.

Faktor yang mempertahankan konsentrasi perempuan dalam pekerjaan non-reguler tidak hanya bersifat sisi permintaan (perusahaan yang lebih suka merekrut perempuan sebagai non-reguler), tetapi juga sisi penawaran (perempuan yang memilih non-reguler karena fleksibilitasnya). Sisi penawaran ini penting untuk dipahami tanpa menyederhanakan: pilihan non-reguler sering kali bukan pilihan yang bebas sepenuhnya, melainkan hasil dari ketiadaan alternatif yang memungkinkan perempuan bekerja penuh waktu dalam kondisi yang kondusif. Ketika penitipan anak tidak tersedia atau tidak terjangkau, ketika jam kerja reguler tidak fleksibel, dan ketika pasangan tidak berbagi beban pengasuhan pekerjaan non-reguler menjadi satu-satunya pilihan yang secara praktis memungkinkan.

Kebijakan Womenomics telah mencoba mengatasi masalah dari berbagai sisi, namun belum berhasil mengubah dinamika dasar ini secara fundamental. Selama kondisi yang membuat pekerjaan reguler tidak kompatibel dengan tanggung jawab pengasuhan anak belum berubah secara substansial, perempuan akan terus terkonsentrasi di pekerjaan non-reguler bukan karena itulah yang mereka inginkan, tetapi karena itulah yang sistem tawarkan kepada mereka. Konsekuensi dari konsentrasi di pekerjaan non-reguler sangat serius dan berdimensi banyak. Pertama adalah dimensi upah. Rata-rata upah per jam pekerja perempuan non-reguler hanya sekitar 1.132 yen, dibandingkan 2.197 yen untuk pekerja reguler perempuan sebuah kesenjangan 48%. Bila dibandingkan dengan pekerja reguler laki-laki (rata-rata 2.547 yen), kesenjangan mencapai 56%. Kesenjangan ini tidak hanya berdampak pada konsumsi dan standar hidup saat ini, tetapi juga pada akumulasi tabungan dan aset jangka panjang.³¹

Konsekuensi ekonomi dari konsentrasi di pekerjaan non-reguler sangat serius. Rata-rata upah pekerja perempuan non-reguler hanya mencapai 60% dari upah pekerja reguler perempuan, dan hanya sekitar 40% dari upah pekerja reguler laki-laki.⁹⁰ Perbedaan ini bukan hanya soal upah saat ini, tetapi juga soal kesenjangan akumulasi aset jangka panjang: pekerja non-reguler umumnya tidak mendapatkan tunjangan pensiun perusahaan, sehingga risiko kemiskinan di hari tua menjadi jauh lebih tinggi. Fakta ini mengindikasikan bahwa kebijakan *Womenomics* belum berhasil menghapus dualisme struktural dalam pasar tenaga kerja Jepang yang merugikan perempuan.

4.3 Representasi Perempuan dalam Kepemimpinan Organisasi

Representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan merupakan indikator paling gamblang dari ketimpangan kualitatif yang masih terjadi di pasar tenaga kerja Jepang pascaimplementasi *Womenomics*. Meskipun angka partisipasi tenaga kerja secara keseluruhan telah meningkat, penetrasi perempuan ke posisi-posisi strategis dalam organisasi masih sangat terbatas. Berdasarkan data PwC Japan (2023), dari total 1.000 perusahaan terbesar Jepang berdasarkan kapitalisasi pasar, hanya 11,4% anggota dewan direksi adalah perempuan.⁹¹ Angka ini, meskipun meningkat dari 5,8% pada tahun 2020, masih jauh di bawah rata-rata OECD yang berada di kisaran 25-30%. Lebih mencolok lagi, lebih dari 40% perusahaan dalam indeks Nikkei 225 masih tidak memiliki satu pun perempuan dalam dewan direksi mereka, menunjukkan resistensi yang kuat terhadap diversifikasi kepemimpinan.

Fenomena serupa juga terjadi di sektor publik dan akademik, pemerintahan Jepang mendapatkan perempuan hanya menempati 6,9% posisi senior pegawai negeri, meskipun perempuan menyumbang sekitar

⁹⁰Tsuya, N. O. (2022). The Gender Pay Gap in Japan: Causes and Policy Responses.

⁹¹PwC Japan. (2023). Diversity & Inclusion in Japanese Companies: Progress and Challenges.

40% dari total aparat sipil negara.⁹² Di perguruan tinggi, hanya 19% profesor adalah perempuan. Kesenjangan ini mencerminkan adanya *glass ceiling* yang sistemik: perempuan dapat memasuki institusi, tetapi kemajuan mereka menuju puncak kepemimpinan dibatasi oleh hambatan struktural dan budaya yang tidak kasat mata namun sangat nyata pengaruhnya.

Jepang telah menunjukkan kemajuan yang lebih terasa dalam beberapa tahun terakhir. Dorongan kombinasi dari tekanan pemerintah, investor internasional, dan Tokyo Stock Exchange yang mewajibkan perusahaan-perusahaan dalam indeks Prime Market untuk memiliki setidaknya satu direktur perempuan⁹³ pada tahun 2025 telah mempercepat perubahan. Proporsi anggota dewan direksi perempuan pada 1.000 perusahaan terbesar Jepang meningkat dari 5,8% pada 2020 menjadi 11,4% pada 2023 sebuah pertumbuhan yang signifikan dalam empat tahun, meskipun masih jauh di bawah rata-rata OECD. Namun, di balik angka agregat ini tersembunyi sebuah dualitas yang penting. Kemajuan dalam representasi di dewan direksi sebagian besar didorong oleh penunjukan direktur eksternal (*shagai torishimariyaku*) perempuan dari luar perusahaan yang diangkat untuk memenuhi persyaratan keberagaman. Sementara itu, direktur eksekutif (*internal executive directors*) yang memiliki otoritas manajemen operasional nyata tetap didominasi laki-laki secara sangat besar. Fenomena ini menciptakan situasi di mana perusahaan tampak lebih beragam dari yang sesungguhnya, dengan perempuan hadir di papan nama dewan tetapi tidak dalam ruang pengambilan keputusan yang sesungguhnya.⁹⁴

Di tingkat manajemen menengah yang sering disebut sebagai "jantung" kepemimpinan organisasi karena di sinilah keputusan-keputusan operasional sehari-hari diambil dan di sinilah pipeline pemimpin senior

⁹²World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023.

⁹³ PwC Japan (2023). Diversity & Inclusion in Japanese Companies. <https://www.pwc.co.jp/en/publications/assets/pdf/diversity-inclusion-report.pdf>

⁹⁴ World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report 2023. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>

masa depan dibentuk situasinya bahkan lebih stagnan. Proporsi manajer lini pertama (*kakaricho*) yang perempuan hanya meningkat dari 19,2% pada 2020 menjadi 21,3% pada 2023. Proporsi manajer tingkat menengah (*kacho*) perempuan hanya 12,1%, dan proporsi manajer senior (*bucho*) hanya 8,4%. Pola ini menunjukkan bahwa meskipun ada lebih banyak pintu masuk ke level manajerial terendah, semakin tinggi posisinya, semakin kecil proporsi perempuan yang berhasil mencapainya.

Beberapa peneliti berargumen bahwa rendahnya representasi ini sebagian besar disebabkan oleh mekanisme seleksi informal yang bias gender dalam budaya korporat Jepang. Jaringan informal (*old boys' network*), di mana keputusan promosi sering ditentukan melalui hubungan personal yang terbentuk di luar jam kerja (*nomikai* atau minum bersama setelah kerja), secara struktural mengeksklusi perempuan yang tidak dapat berpartisipasi karena tanggung jawab keluarga.⁹⁵

Untuk memahami mengapa kondisi ini begitu persisten, analisis terhadap mekanisme seleksi dan promosi informal sangat diperlukan. Penelitian Emmott (2020) dan Heins (2023) secara konsisten mengidentifikasi "*homosocialitas*" kecenderungan untuk merekrut dan mempromosikan orang-orang yang mirip dengan diri sendiri sebagai salah satu mekanisme paling kuat yang melanggengkan dominasi laki-laki dalam kepemimpinan. Ketika hampir semua posisi senior diduduki laki-laki, keputusan promosi yang diambil oleh mereka secara tidak sadar akan cenderung memilih kandidat yang pola pikir, gaya komunikasi, dan jaringan sosialnya mirip dengan pemimpin yang sudah ada yang berarti laki-laki.⁹⁶

Perubahan yang lebih fundamental harus menyentuh mekanisme ini. Beberapa perusahaan inovatif telah mulai menerapkan blind evaluation dalam tahap seleksi awal, menetapkan komposisi gender minimum dalam daftar shortlist kandidat promosi, dan menugaskan mentor dan sponsor

⁹⁵Mulgan, A. G. (2020). *Womenomics and the Politics of Gender Equality in Japan*.

⁹⁶ Emmott, B. (2020). *Japan's Far More Female Future*. Oxford; Heins, M. (2023). The Development of "Transnational Business Feminism". *Studies in Risk and Sustainable Development*.

senior (bukan hanya mentor, tetapi sponsor yang secara aktif mengadvokasi karier mentee mereka) secara lintas gender. Hasil awal dari perusahaan-perusahaan yang menerapkan langkah-langkah ini menunjukkan peningkatan yang lebih cepat dalam representasi perempuan dibandingkan perusahaan yang hanya mengandalkan target sukarela tanpa perubahan proses. Jika dilihat disektor publik, tantangannya sedikit berbeda. Pemerintah Jepang sendiri menghadapi kesenjangan yang mencolok antara retorika dan praktik: meskipun pemerintah adalah promotor terkuat *Womenomics*, hanya 7,8% pejabat senior ASN yang perempuan pada tahun 2023. Ketika institusi yang mendorong kebijakan kesetaraan gender itu sendiri tidak mencerminkan kesetaraan gender dalam komposisinya, kredibilitas dan efektivitas kebijakan tersebut secara alami dipertanyakan.

4.4 Evaluasi Efektivitas Kebijakan dalam Mengubah Struktur Ketenagakerjaan

Berdasarkan analisis menyeluruh terhadap data periode 2020–2024, evaluasi efektivitas *Womenomics* dalam mengubah struktur ketenagakerjaan perempuan menghasilkan kesimpulan yang bersifat ambigu. Evaluasi ini harus menghindari dua jebakan yang sama berbahayanya, menilai kebijakan sebagai keberhasilan semata karena ada kemajuan di sejumlah indikator, atau memvonisnya sebagai kegagalan total karena target-target ambisius belum tercapai. Kebijakan ini terbukti efektif dalam dimensi kuantitatif, namun masih sangat terbatas dalam dimensi kualitatif. Dari sisi keberhasilan, *Womenomics* berhasil melampaui target partisipasi tenaga kerja 73% yang semula ditetapkan untuk tahun 2020, meskipun baru tercapai pada tahun 2023. Menempatkan isu ketenagakerjaan perempuan sebagai agenda utama ekonomi nasional, bukan sekadar isu kesejahteraan sosial merupakan pergeseran paradigma yang berdampak luas. Ekspansi fasilitas penitipan anak meskipun tidak merata, telah berkontribusi nyata dalam menurunkan daftar tunggu di beberapa wilayah perkotaan. Reformasi sistem pajak juga memberikan insentif bagi sebagian perempuan untuk meningkatkan jam kerja mereka. Secara simbolis, *Womenomics* berhasil menempatkan isu ketenagakerjaan perempuan sebagai agenda utama

kebijakan nasional dan mendorong adopsi praktik kesetaraan gender di sektor korporat, meskipun masih bersifat gradualistik.⁹⁷

Tabel 4.3 Evaluasi Efektivitas Kebijakan dalam Mengubah Struktural Ketenagakerjaan

Indikator	2020	2021	2022	2023	2024	Target Kebijakan	Status Capaian
A. Partisipasi Tenaga Kerja							
Tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan (usia 25–44 thn)	71,4 %	71,8 %	72,5 %	73,0 %	73,3 %	73% (target 2020)	Tercapai
Tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan seluruh usia produktif	69,4 %	70,0 %	70,9 %	71,4 %	71,9 %	73% (2025)	Mendekati target
Proporsi perempuan kembali	40,1 %	41,3 %	43,0 %	44,2 %	45,1 %	>60%	Belum mencapai target

⁹⁷Statistics Bureau of Japan. (2023). Labour Force Survey.

bekerja penuh waktu pasca melahirkan							
B. Struktur dan Kualitas Pekerjaan							
Proporsi pekerja perempuan non-reguler (paruh waktu, kontrak, haken)	54,5 %	54,0 %	53,8 %	53,0 %	52,6 %	<40% (2020)	Masih menjadi krisis
Rata-rata upah perempuan vs laki-laki (rasio)	75,5 %	76,2 %	77,1 %	77,9 %	78,5 %	≥85%	Belum mencapai target
Kesenjangan upah gender (<i>Gender Pay Gap</i>)	24,5 %	23,8 %	23,1 %	22,1 %	21,5 %	<20% (2020)	Belum mencapai target
C. Kepemimpinan dan Representasi							
Representasi manajerial perempuan (semua sektor)	5,8 %	7,2 %	9,1 %	11,4 %	13,2 %	30% (2030)	Masih menjadi evaluasi kebijakan
Perempuan di posisi C-Suite	3,1 %	3,4 %	3,9 %	4,5 %	5,0 %	15% (2030)	Masih menjadi evaluasi

(CEO/CFO/C OO)							kebijaka n
Anggota parlemen perempuan Jepang	9,9 %	9,7 %	9,8 %	10,2 %	10,4 %	30% (2030)	Masih menjadi evaluasi kebijaka n
D. Kebijakan Pendukung							
Kapasitas fasilitas penitipan anak (juta tempat)	3,01	3,10	3,21	3,32	3,40	3,2 juta (2022)	Tercapa i
Daftar tunggu penitipan anak (ribu anak)	12,4	10,7	10,3	8,2	6,9	0 (waitin g list nol)	Mendek ati Target
Partisipasi cuti parental ayah	12,7 %	13,9 %	17,1 %	19,2 %	40,5 %	>50% (2025)	Belum mencap ai target

Sumber: Statistics Bureau of Japan (2024); Gender Equality Bureau Cabinet Office (2024); MHLW Labour Statistics (2024); OECD (2023); WEF Global Gender Gap Report (2023); PwC Japan (2024); JILPT (2023); Asia New Work (2024);

Dari banyaknya indikator yang dipantau sepanjang 2020–2024, hanya dua yang dapat dinyatakan sepenuhnya memenuhi target, tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan usia 25–44 tahun (81,4%) dan kapasitas fasilitas penitipan anak. Namun bahkan kedua capaian ini perlu disertai

catatan target partisipasi 73% baru tercapai pada 2023, tiga tahun lebih lambat dari tenggat yang ditetapkan yaitu 2020. Ini menunjukkan bahwa *Womenomics* bergerak ke arah yang benar, tetapi belum dengan kecepatan yang memadai.

Jika dilihat mengenai "Kurva M" meskipun belum hilang sepenuhnya, telah memudar secara signifikan menandakan bahwa lebih banyak perempuan kini mempertahankan karier mereka melewati fase pengasuhan anak pertama. Ekspansi fasilitas penitipan anak, meskipun belum merata dan belum mengeliminasi daftar tunggu, telah membantu jutaan perempuan mengakses layanan yang mereka butuhkan. Peningkatan cuti ayah, meskipun masih jauh dari target, menunjukkan perubahan norma yang mulai terjadi.⁹⁸

Dari sisi yang belum berhasil dicapai, target-target kualitatif proporsi kepemimpinan 30%, pengurangan pekerja non-reguler di bawah 40%, dan pengurangan kesenjangan upah di bawah 20%, semuanya belum mendekati realisasi. Kesenjangan antara kemajuan kuantitatif (lebih banyak perempuan bekerja) dan kemajuan kualitatif (kondisi dan posisi yang mereka dapatkan) tetap sangat lebar. Dualisme struktural antara pekerja reguler dan non-reguler, yang menempatkan perempuan dalam posisi yang sangat rentan, tidak mengalami perubahan yang berarti, dampak terbatas *Womenomics* dapat diidentifikasi pada tiga area utama. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan sukarela (*voluntary*) tanpa sanksi tidak efektif sebagai alat transformasi kepemimpinan korporat. Adapun kesenjangan upah gender hanya berkurang dari 24,5% menjadi 22,1% selama periode 2020–2023 merupakan sebuah kemajuan yang sangat lambat yang pada tingkat laju saat ini akan membutuhkan lebih dari dua dekade untuk menyamai standar OECD.⁹⁹

⁹⁸ Aulia, B., & Iskandar, K. (2021). Towards sustainable society: Womenomics and women employment in Japan. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/716/1/012103>

⁹⁹ Heins, M. (2023). The Development of Transnational Business Feminism in Global Finance.

Secara teoritis, kesenjangan antara kemajuan kuantitatif dan kualitatif ini terjadi bisa dikarenakan oleh dua kerangka teoretis yang digunakan dalam penelitian ini memberikan penjelasan yang saling melengkapi. Dari perspektif Liberal Feminisme, Womenomics berhasil menghilangkan beberapa hambatan institusional yang menghalangi akses perempuan ke pasar kerja membenarkan prediksi Liberal Feminisme bahwa kebijakan yang menghilangkan hambatan formal akan meningkatkan partisipasi. Namun, Liberal Feminisme juga mengantisipasi bahwa penghilangan hambatan formal saja tidak cukup jika struktur patriarki yang lebih dalam tidak ditransformasi dan ini adalah apa yang terjadi. Perempuan Jepang mendapatkan izin formal untuk masuk ke pasar kerja, tetapi struktur yang mereka masuki masih dirancang untuk laki-laki.¹⁰⁰

Dari perspektif *The Wealth of Nations*, implementasi Womenomics berhasil mengurangi beberapa distorsi pasar yang paling eksplisit (seperti disinsentif pajak untuk pekerja perempuan), memungkinkan mekanisme pasar bekerja sedikit lebih efisien dalam mengalokasikan tenaga kerja perempuan. Namun, pasar tenaga kerja Jepang masih sangat jauh dari kondisi kompetitif yang digambarkan Smith, ia masih terdistorsi secara signifikan oleh norma budaya, praktik rekrutmen yang bias, dan struktur institusional yang melanggengkan segregasi gender. Distorsi-distorsi non-pasar ini tidak bisa diselesaikan hanya dengan kebijakan pasar.¹⁰¹

Beberapa negara yang telah lebih berhasil dalam mencapai kesetaraan gender di pasar kerja seperti Swedia, Norwegia, dan Islandia menawarkan pelajaran yang berharga. Pertama, mereka menerapkan cuti parental yang berbagi secara setara antara ayah dan ibu sebagai standar, bukan sebagai pengecualian. Jepang memiliki kebijakan cuti ayah yang progresif di atas kertas (hingga satu tahun), tetapi tingkat pemanfaatannya hanya 17% karena tidak ada sanksi kultur terhadap laki-laki yang tidak mengambilnya dan tidak ada insentif yang cukup kuat. Kedua, mereka

¹⁰⁰ Friedan, B. (1963). *The Feminine Mystique*. W. W. Norton & Company; McClain, L. C., & Hacker, B. K. (2022). *Liberal Feminist Jurisprudence*.

¹⁰¹ Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*.

menerapkan transparansi upah yang wajib, yang memaksa perusahaan untuk mempertanggungjawabkan kesenjangan yang ada secara publik. Ketiga, kepemimpinan perempuan di sektor publik, termasuk di lembaga pembuat kebijakan, jauh lebih tinggi menciptakan kebijakan yang lebih sensitif gender dari dasarnya.¹⁰²

Di Jepang evaluasi yang jujur mengarah pada kesimpulan bahwa Womenomics adalah kebijakan yang benar dalam arah dan niat, tetapi tidak cukup dalam kedalaman dan mekanisme penegakannya. Reformasi struktural yang sesungguhnya mencakup perubahan sistem promosi, transparansi upah yang wajib, distribusi beban pengasuhan yang lebih setara antara pria dan wanita, dan kepemimpinan perempuan yang lebih kuat di lembaga-lembaga pembuat kebijakan masih menunggu untuk diwujudkan. Kebijakan Womenomics telah membuka pintu; yang belum berhasil adalah memastikan bahwa perempuan benar-benar dapat melewati pintu itu dan melangkah sejauh yang seharusnya menjadi hak mereka. Dalam kerangka yang lebih luas, Womenomics mencerminkan dilema yang dihadapi banyak kebijakan kesetaraan gender di seluruh dunia, tekanan untuk menghasilkan hasil yang terukur dan cepat dalam sistem politik yang berorientasi jangka pendek, sementara transformasi yang sesungguhnya membutuhkan perubahan norma sosial, budaya korporat, dan distribusi kekuasaan yang prosesnya berlangsung dalam skala generasi. Menyadari ketegangan fundamental ini adalah prasyarat untuk merancang intervensi kebijakan yang lebih realistis dan pada saat yang sama lebih ambisius dalam mendorong perubahan struktural yang berkelanjutan.

¹⁰² Steinmetz, J. (2022). Ending Gender Wage Disparity Requires Social and Economic Action. *Journal of Nutrition Education and Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jneb.2022.04.209>

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan *Womenomics* selama periode 2020–2024 telah membawa transformasi kuantitatif yang signifikan pada lanskap ketenagakerjaan perempuan di Jepang. Melalui kacamata Feminisme Liberal Betty Friedan, intervensi hukum dan fasilitas makro yang disediakan oleh pemerintah, termasuk ekspansi kapasitas *daycare* nasional hingga mencapai 3,41 juta tempat pada tahun 2024 telah berhasil melonggarkan hambatan institusional yang selama ini mengikat perempuan pada ranah domestik. Keberhasilan ini tercermin secara empiris melalui lonjakan Tingkat Partisipasi Kerja (LFP) perempuan usia produktif (25–44 tahun) yang menembus angka tertinggi sepanjang sejarah sebesar 81,4% di akhir tahun 2024. Peningkatan ini secara visual berhasil melandaikan lekukan *M-Curve* tradisional yang selama dekade sebelumnya menjadi simbol mundurnya perempuan dari dunia kerja pasca-melahirkan.

Namun demikian, apabila realitas ini dibedah menggunakan Teori Ekonomi Adam Smith dalam *Wealth of Nations*, keberhasilan kuantitatif tersebut menyembunyikan sebuah kegagalan alokasi pasar (*market inefficiency*) yang sangat akut. Smith menekankan bahwa kemakmuran suatu negara bertumpu pada produktivitas yang dihasilkan melalui pembagian kerja (*division of labor*) yang efisien berdasarkan kapasitas modal manusia (*human capital*). Fakta bahwa 52,1% dari total pekerja perempuan di Jepang pada tahun 2024 masih terjebak di sektor non-reguler (*Hi-Seishain*) membuktikan bahwa pasar tenaga kerja Jepang gagal mengalokasikan potensi perempuan secara optimal. Jepang secara ironis menyia-nyaikan modal manusia berpendidikan tinggi (di mana tiga per empat perempuan adalah lulusan sarjana) untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan paruh waktu berketerampilan rendah dengan kepastian kerja yang minim. Selain itu, dualisme pasar kerja yang melanggengkan dominasi perempuan di sektor non-reguler ini berimplikasi langsung pada stagnasi kesejahteraan finansial mereka. Hingga akhir tahun 2024, indeks kesenjangan upah berbasis gender (*Gender Pay Gap*) di Jepang masih bertahan di kisaran 21,8% hingga 22%. Ketimpangan upah yang masif ini, jika dievaluasi melalui teori Smith, merupakan bentuk distorsi pasar akibat diferensiasi status kerja yang diskriminatif. Perempuan yang bekerja di sektor non-reguler tidak memiliki akses yang setara terhadap bonus tahunan, tunjangan keluarga, dan kepastian pensiun yang umumnya dinikmati oleh pekerja reguler (*Seishain*). Dengan demikian, akumulasi modal ekonomi yang menjadi pilar kebebasan individu dalam perspektif ekonomi klasik belum sepenuhnya terwujud bagi mayoritas pekerja perempuan di Jepang.

Dari perspektif Feminisme Liberal, batasan emansipasi yang dihadapi perempuan Jepang selama periode 2020–2024 juga terlihat jelas dari kegagalan total dalam menembus "dinding kaca" (*glass ceiling*) di ranah struktural. Target ambisius *Womenomics* untuk menempatkan 30% perempuan di posisi manajerial terbukti meleset jauh dari realitas, di mana pada tahun 2024 rasionya hanya mampu menyentuh angka 13,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pembebasan hukum formal yang menjadi fokus utama gerakan feminisme liberal tidak cukup kuat untuk meruntuhkan bias kultural yang tidak kasat mata (*invisible barrier*). Budaya korporasi patriarki Jepang, seperti sistem promosi berdasarkan senioritas (*Nenko Jorytsu*) dan jaringan informal laki-laki dalam aktivitas sosial setelah jam kerja (*Nomikai*), tetap menjadi penentu utama dalam sirkulasi kekuasaan di tempat kerja.

Kelemahan struktural kebijakan ini juga terperangkap dalam sistem jaminan sosial dan perpajakan Jepang yang kontradiktif dengan semangat *Womenomics*. Keberadaan "tiga dinding insentif negatif" (batasan pendapatan 1,03 juta, 1,06 juta, dan 1,3 juta yen) secara aktif memaksa perempuan untuk membatasi jam kerja mereka agar suami mereka tetap mendapatkan tunjangan ketergantungan dari perusahaan dan pemotongan pajak. Fenomena ini menciptakan lingkaran setan di mana instrumen hukum negara justru mensubsidi status ketergantungan perempuan secara finansial. Alih-alih mendorong kemandirian penuh sebagaimana dicita-citakan oleh Friedan, kebijakan negara secara tidak langsung memelihara domestifikasi parsial di mana perempuan diizinkan bekerja di ruang publik, namun dengan syarat tidak boleh melampaui batas pendapatan yang dapat mengancam struktur keluarga tradisional. Meskipun demikian, penelitian ini menangkap adanya sinyal positif di penghujung periode pengamatan melalui lonjakan tingkat pengambilan cuti ayah (*male childcare leave*) yang mencapai 40,5% pada tahun 2024. Peningkatan sebesar 10,4 poin persentase dari tahun sebelumnya ini mengindikasikan bahwa reformasi undang-undang ketenagakerjaan tahun 2022 mulai menunjukkan dampak perilakunya di tingkat domestik. Dari sudut pandang sosiologi ekonomi, fenomena ini merepresentasikan awal dari renegotiasi pembagian kerja di dalam rumah tangga. Ketika para ayah mulai mengambil peran dalam pengasuhan anak, beban ganda (*second shift*) yang dipikul perempuan secara bertahap dapat dikurangi, memberikan mereka ruang bernapas yang lebih besar untuk mengejar karier yang lebih stabil di ranah publik.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa *Womenomics* sepanjang periode 2020–2024 baru berhasil membebaskan perempuan Jepang pada level permukaan, tetapi gagal menyentuh akar subordinasi ekonomi dan kultural mereka. Kebijakan ini telah berhasil memobilisasi tubuh perempuan ke dalam pasar tenaga kerja untuk mengatasi krisis demografi dan kelangkaan pasokan pekerja akibat penuaan populasi (*kodokushi* dan *shoshika*), namun belum mampu menjamin kesetaraan substantif. Integrasi pemikiran Adam Smith dan Betty Friedan dalam penelitian ini berhasil membuktikan bahwa emansipasi sejati tidak akan pernah

tercapai selama pertumbuhan partisipasi ekonomi perempuan hanya dimanfaatkan sebagai instrumen penyelamat pasar, tanpa dibarengi dengan redistribusi kekuasaan yang adil di level manajerial dan penghapusan dualisme struktural di tempat kerja.

5.2 Saran

Pada penelitian ini penulis menyadari bahwa masih terdapat beberapa hal yang dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, khususnya Pemerintah Jepang, pelaku industri, dan pemerhati isu kesetaraan gender, bahwa dalam menghadapi krisis demografi dan stagnasi produktivitas diperlukan keterlibatan serta reformasi struktural yang menyeluruh. Pengalaman Jepang dalam mengimplementasikan kebijakan *Womonomics* sepanjang periode 2020–2024 menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi kerja perempuan di ruang publik tidak hanya bergantung pada penyediaan fasilitas makro seperti tempat penitipan anak (*daycare*), tetapi juga pada upaya meruntuhkan dualisme pasar kerja serta membangun sistem jaminan sosial yang adil dan tidak diskriminatif.

Melalui penelitian ini, diharapkan Pemerintah Jepang, khususnya Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan (MHLW), dapat terus meningkatkan efektivitas kebijakannya dengan melakukan reformasi radikal terhadap batas pendapatan insentif pajak (seperti ambang batas 1,03 juta hingga 1,3 juta yen) yang selama ini membatasi produktivitas perempuan. Selain itu, pemerintah bersama asosiasi bisnis seperti *Keidanren* diharapkan dapat memperkuat pengawasan terhadap penegakan prinsip *Equal Pay for Equal Work* serta memperluas jalur transisi yang transparan bagi pekerja non-reguler (*Hi-Seishain*) perempuan untuk beralih menjadi pekerja reguler (*Seishain*). Hal tersebut penting agar Jepang dapat menghapus kesenjangan upah berbasis gender (*Gender Pay Gap*) dan mengoptimalkan kualitas modal manusia (*human capital*) secara bertanggung jawab dan berkelanjutan. Di sisi lain, sektor korporasi di Jepang diharapkan dapat secara aktif mengevaluasi budaya kerja konvensional dengan mengadopsi sistem penilaian berbasis output nyata, bukan sekadar jam kerja panjang (*overtime culture*) yang sering kali merugikan pekerja perempuan dengan beban domestik. Langkah konkret seperti penerapan kuota kepemimpinan perempuan yang lebih mengikat di tingkat manajerial serta standarisasi fasilitas cuti ayah (*male childcare leave*) di perusahaan skala menengah dan kecil perlu terus diakselerasi. Intervensi ini krusial untuk mengikis bias gender kultural dan meruntuhkan dinding kaca (*glass ceiling*) yang selama ini menghambat perempuan untuk ikut serta dalam sirkulasi pengambilan keputusan di ranah struktural.

Dalam penelitian ini, pembahasan dibatasi pada periode 2020–2024, sehingga penelitian ini masih memiliki ruang yang luas untuk dikembangkan lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang membahas dinamika ketenagakerjaan perempuan di

Jepang, kebijakan sosial ekonomi Asia Timur, maupun efektivitas agenda kesetaraan gender pasca-2024 dengan menggunakan perspektif atau pendekatan teori yang berbeda. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan informasi bagi masyarakat akademik serta pembaca luas mengenai pentingnya mengintegrasikan aspek emansipasi liberal dan efisiensi pasar dalam merespons isu-isu ketenagakerjaan perempuan di tingkat internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Alice G. Walton (2019). *Womenomics: Japan's Failed Revolution* .
<https://www.forbes.com/sites/alicegwalton/2019/05/08/Womenomics-japans-failed-revolution/>
- Friedan, B. (1963). *The Feminine Mystique* . W. W. Norton & Company.
- Gender Equality Bureau Cabinet Office, Government of Japan (2023). White Paper on Gender Equality 2023. https://www.gender.go.jp/english_contents/
- Heins, M. (2023). The Development of “Transnational Business Feminism” in Global Finance: Contextualizing Japan’s “*Womenomics*” Policies in Times of Crisis. *Studies in Risk and Sustainable Development*.
<https://doi.org/10.22367/srsd.2023.397.4>
- Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2023). Statistical Report on Women and Men in Employment.
<https://www.jil.go.jp/english/publications/reports/>
- Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW) (2023). Labour Statistics of Japan. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/h29/roudouryoku/>
- Mulgan, A. G. (2020). *Womenomics* and the Politics of Gender Equality in Japan. *Asia & the Pacific Policy Studies* , 7(3), 402–418.
<https://doi.org/10.1002/app5.342>
- OECD (2023). Education at a Glance 2023: OECD Indicators.
<https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>
- OECD (2023). Labour Force Statistics (indicator). OECD Data.
<https://data.oecd.org>
- OECD (2023). Gender Wage Gap. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
- Onosato, J. (2021). Gender Equality and Economic Growth in Japan: The Case of *Womenomics*. *Journal of Asian Economics* , 75, 101336.
<https://doi.org/10.1016/j.asieco.2021.101336>

- PwC Japan (2023). Diversity & Inclusion in Japanese Companies: Progress and Challenges.
<https://www.pwc.co.jp/en/publications/assets/pdf/diversity-inclusion-report.pdf>
- Rees, T. (1998). Mainstreaming Gender Equality in Europe: A Critical Dialogue. *European Journal of Women's Studies* , 5(1), 107–123.
<https://doi.org/10.1177/135050689800500106>
- Statistics Bureau of Japan (2023). Labour Force Survey. <https://www.e-stat.go.jp/en/statistics/detail/000001010151>
- Statistics Bureau of Japan (2023). Population Dynamics Survey. <https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka.html>
- Takeda, R., & Sugawara, Y. (2020). Work-Life Balance Policies and Female Labor Force Participation: Evidence from Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health* , 17(17), 6145.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17176145>
- Tsuya, N. O. (2022). The Gender Pay Gap in Japan: Causes and Policy Responses. *Japanese Economic Review* , 73(2), 203–227.
<https://doi.org/10.1007/s42973-021-00094-z>
- Ulum, M. B., & Syaputri, A. G. G. (2022). Sosialisasi Penggunaan Media Sosial kepada Peserta Pelatihan Menjahir di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. <https://doi.org/10.31334/jks.v5i1.1507>
- United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). (1997). What is Gender Mainstreaming? <https://unece.org/gender-mainstreaming>
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy* . Blackwell Publishing.
- World Bank (2023). GDP (current US\$): Japan.
<https://data.worldbank.org/country/japan>
- World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report 2023*.
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>

- Steinmetz, J. (2022). Ending Gender Wage Disparity Requires Social and Economic Action. *Journal of Nutrition Education and Behavior*.
<https://doi.org/10.1016/j.jneb.2022.04.209>
- United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). (2023).
<https://doi.org/10.18356/9789210013536c001>
- Setiawaty, D., & Virgianita, A. (2019, November 19). *Implications of Womenomics on the Relationship between Female and Male Workers in the Professional and Social Environment: A Preliminary Study*.
<https://doi.org/10.4108/EAI.24-10-2018.2289659>
- McClain, L. C., & Hacker, B. K. (2022). *Liberal Feminist Jurisprudence*.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780197519998.013.2>
- Aulia, B., & Iskandar, K. (2021). *Towards sustainable society: Womenomics and women employment in Japan*. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/716/1/012103>
- Emmott, B. (2020). *Japan's Far More Female Future: Increasing Gender Equality and Reducing Workplace Insecurity Will Make Japan Stronger*.