

## Kesenjangan *Gender* di Lingkungan Kerja *Womenomics* 2020-2023 dan Dampaknya Bagi Angka Kelahiran di Jepang

Stephen Krismanto<sup>1</sup>

TransBorders\*

### *Abstract*

*This research shows that the gender gap in Japan is still lingering in Japan workplace though Womenomics already passed from 2012 to the end of Abe's admission. This research found that Japan was still behind gender equality that will have an impact toward their birth rate. This is because gender equality is one of global norms or global issues that have become a general idea accepted by Japanese women. Thus, many women insist on improving their change to gain recognition from their male counterparts at the workplace or society level. But as times progress to this day, Japan still has a wide gender gap, especially in the workplace with limitations to gain permanent promotion and the tendency of Womenomics to see women as the replacement workforce rather than to improve women welfare. Using the Gender Equality concept, the research concluded that Japan Womenomics inflicts a big gender gap within their workplace level and further creates dissatisfaction for women. And the following dissatisfaction found that most women intend not to marry sooner and have children under these circumstances and further increase the low birth rate in future.*

**Keywords:** *Birthrate; Gender; Women; Womenomic*

### Abstrak

Penelitian berikut menunjukkan bahwa Jepang masih memiliki kesenjangan *Gender* di lingkungan kerja meski telah menerapkan *Womenomics* dari 2012 sampai akhir jabatan Abe di tahun 2020. Penelitian menemukan bahwa Jepang tertinggal dalam penerapan *Gender Equality* yang tentunya akan berdampak pada angka kelahiran. Hal tersebut diakibatkan karena *Gender Equality* merupakan norma atau isu *global* yang menjadi ide yang diterima wanita di Jepang secara umum. Sehingga banyak wanita berusaha untuk mendapatkan pengakuan yang setara dengan pria di lingkungan kerja atau masyarakat. Namun hingga sekarang, Jepang masih memiliki kesenjangan *gender*, terutama di lingkungan kerja di mana wanita tidak memiliki kesempatan yang cukup memiliki jabatan permanen dan kecenderungan *Womenomics* menempatkan wanita sebagai pengganti tenaga kerja sementara daripada meningkatkan kesejahteraan mereka. Menggunakan konsep *Gender Equality*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Womenomics* berdampak cukup negatif bagi kesenjangan gender di lingkungan kerja dan bahkan menciptakan ketidakpuasan bagi wanita. Bentuk ketidakpuasan itu kemudian berimbas dengan banyaknya wanita yang memilih karir daripada menikah dan memiliki anak yang tentunya berdampak pada penurunan angka kelahiran kedepannya.

**Kata kunci:** *Angka Kelahiran; Gender; Wanita; Womenomics*

---

<sup>1</sup> Prodi Hubungan Internasional, Universitas Muhammadiyah Malang

\* Jurnal Hubungan Internasional Fisip UNPAS

Email: trans'borders@unpas.ac.id

## Pendahuluan

Jepang dalam beberapa dekade terakhir menghadapi keadaan demografi yang menantang, dengan angka kelahiran yang rendah yaitu 811.622 pada tahun 2021 menjadi 770.747 pada tahun 2022.<sup>2</sup> Hal ini menunjukkan bahwa populasi masyarakat usia kerja muda di Jepang mulai menurun sementara pertumbuhan populasi masyarakat lansia berusia 60 tahun ke atas mulai meroket dengan total 124,71 juta jiwa atau 29,1% dari total populasi Jepang.

Menurunnya populasi usia kerja muda akan menimbulkan beban perekonomian yang menantang bagi sistem kesejahteraan Jepang, karena sebagian besar pendapatan mereka berasal dari pajak asuransi social dengan total 40.2%.<sup>3</sup> Dan masalah lainnya adalah kurangnya populasi usia kerja muda yang berimbas pada lambatnya pertumbuhan ekonomi dan produksi di Jepang. Hal ini disebabkan oleh berkurangnya tenaga kerja usia muda yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri maupun sipil.<sup>4</sup>

Dengan permasalahan tersebut, pemerintah Jepang pada masa pemerintahan Shinzo Abe mengeluarkan kebijakan Womenomics pada tahun 2013 yang merupakan rangkaian dari Abenomics. Abenomics sendiri merupakan kebijakan yang diterapkan selama

pemerintahan Shinzo Abe yang berfokus untuk mengantisipasi serta mereformasi perekonomian Jepang yang melemah atau mengalami stagnasi.<sup>5</sup> Kebijakan Womenomics ini berfokus untuk memberikan kesetaraan gender terutama di lingkungan kerja dan juga meningkatkan partisipasi wanita untuk mengisi kekosongan tenaga kerja. Dan salah satu keberhasilan dari Womenomics adalah meningkatnya partisipasi wanita sebagai tenaga kerja dengan total 30.35 juta pada tahun 2022.<sup>6</sup>

Meski mengalami peningkatan partisipasi wanita di dalam dunia kerja, kesenjangan Gender di Jepang masih tetap ada dan bahkan cukup buruk. menurut Indeks Gender Gap 2022, Jepang berada pada posisi 116 dari 142.<sup>7</sup> Dan ini cukup buruk sebab pada tahun 2015, Jepang berada pada posisi 101. Kesenjangan gender ini disebabkan oleh melekatnya stigma tradisional, seperti patriarki di Jepang yang menggambarkan pria sebagai pencari nafkah dan wanita sebagai ibu rumah tangga. Stigma yang berdampak pada kesenjangan gender itu kemudian berdampak pada bagaimana wanita di perlakukan di tempat kerja, upah yang tidak sesuai, posisi jabatan permanen yang di batasin dan hak wanita berkeluarga dalam memenuhi kebutuhan keluarganya.<sup>8</sup>

Dan Womenomics mendorong lebih keberadaan Kesenjangan gender

<sup>2</sup> <https://www.nippon.com/en/japan-data/h01699/>

<sup>3</sup> <https://taxfoundation.org/location/japan/>

<sup>4</sup>

<https://www.japantimes.co.jp/news/2023/03/30/business/economy-business/japan-worker-shortfall-study/>

<sup>5</sup> Ito, T. (2021). An Assessment of Abenomics: Evolution and Achievements. *Asian Economic Policy Review*, 16(2), 190–219.

<https://doi.org/10.1111/aepr.12353>

<sup>6</sup>

<https://www.japantimes.co.jp/news/2023/07/21/business/working-women-record/>

<sup>7</sup>

[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)

<sup>8</sup> Kodama, N., & Kato, T. (2015). *Work-Life Balance Practices, Performance-Related Pay, and Gender Equality in the Workplace: Evidence from Japan*. 9379.

tersebut. Akibat tuntutan dunia kerja yang membutuhkan tenaga kerja, banyak tenaga muda wanita yang memilih untuk mempetahankan karir dengan tidak menikah bahkan menunda berkeluarga.<sup>9</sup> Dengan meningkatnya partisipasi wanita bekerja yang tidak berkeluarga berdampak pada angka kelahiran yang menurun. Hal tersebut di karenakan wanita Jepang mengalami kesulitan dalam mendapatkan waktu untuk membangun keluarga serta fasilitas yang tidak cukup untuk menitipkan anak selama bekerja.<sup>10</sup> Selain kendala waktu dan kurangnya fasilitas, naiknya harga kebutuhan dan perawatan anak bagi keluarga dengan satu pemasukan juga sangat menantang.<sup>11</sup> Sehingga penelitian berikut akan menjelaskan bahwa Womenomics menciptakan kesenjangan gender di lingkungan kerja dan dampaknya terhadap angka kelahiran Jepang.

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam tulisan ini menggunakan metode analisa data kualitatif. Metode kualitatif memberikan kontekstualisasi dan interpretasi dari data yang dikumpulkan dibandingkan prediksi dan/atau penjelasan sebab akibat mengenai dampak suatu fenomena suatu negara atau bangsa. (Punaji, 2010).<sup>12</sup> Metode kualitatif juga memberikan intergirtas dan mudah diterima secara luas dan penelitian kualitatif harus

bersifat etis, penting, dan mudah dijelaskan dalam mempelajari fenomena yang menarik (Cohen & Crabtree, 2008).<sup>13</sup> Metode ini digunakan untuk menjelaskan alasan yang mendasari mengapa Womenomics menyebabkan kesenjangan gender yang berdampak bagi penurunan angka kelahiran di Jepang menggunakan data gender gap index.

### Kerangka Teoritis

#### Gender Equality/Kesetaraan Gender

Kesetaraan Gender ini merupakan salah satu dampak Globalisasi ketika wanita Jepang mulai memiliki akses bebas terhadap informasi dan pendidikan tinggi. Namun Pratik Kesetaraan Gender di Jepang sangat minim dan menimbulkan konflik berupa ketidakpuasan bagi wanita Jepang karena banyaknya hal menyimpang dalam lingkungan kerja dan didalam masyarakat Jepang yang masih berdiri dan memegang identitas nasional yang condong patriarki.

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kesetaraan Gender. Kesetaraan Gender (UNICEF, 2010)<sup>14</sup> adalah hak dan tanggung jawab seluruh umat manusia tanpa memandang jenis kelamin atau gendernya untuk memperoleh dan diperlakukan dengan pelayanan, kesempatan, perlindungan dan kewajiban yang sama dan adil. Kemudian, kesetaraan

<sup>9</sup>

<https://www.theguardian.com/world/2022/sep/14/record-number-of-young-people-in-japan-rejecting-marriage-survey-shows>

<sup>10</sup> Kyoko Nomura, & Akio Koizumi. (2016). Strategy against aging society with declining birthrate in Japan. *Industrial Health*, 54, 477–479. [http://www.ipss.go.jp/site-ad/index\\_english/](http://www.ipss.go.jp/site-ad/index_english/)

<sup>11</sup> Caparas, V. Q. (2011). *Work-family balance and family poverty in Asia: An overview of policy contexts, consequences and challenges*. UN.

<sup>12</sup> Setiosary Punaji, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 32

<sup>13</sup> Cohen, D. J., & Crabtree, B. F. (2008). Evaluative criteria for qualitative research in health care: controversies and recommendations. *The Annals of Family Medicine*, 6(4), 331-339.

<sup>14</sup> UNICEF. (2005). *UNICEF Promoting Gender Equality: An Equity-Focused Approach to Programming*. 1–2.

Gender (Rolleri, 2013)<sup>15</sup> juga merupakan suatu kondisi sosial dimana pria dan wanita mempunyai kekuasaan, kesempatan dan penghargaan yang adil dalam mengakses sumber daya, berpartisipasi dalam setiap aspek pembangunan masyarakat dan bebas dari kondisi berbahaya. Kesetaraan Gender, singkatnya, merupakan salah satu isu global yang mendefinisikan pria dan wanita memiliki hak dan tanggung jawab yang adil atau setara. Hak tersebut adalah hak untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam bidang ekonomi dan politik serta memperoleh tanggung jawab yang cukup untuk meningkatkan aspek-aspek tersebut.

### **Patriarki**

Patriarki (Kamus Oxford)<sup>16</sup> menekankan system hubungan yang di dominasi oleh Paterfamilias. Sistem atau struktur ini didasarkan pada tindakan pria sebagai kepala keluarga, komunitas atau negara dibandingkan matriarki. Patriarki (Allan G.J, 2004)<sup>17</sup> juga berarti bahwa masyarakat pada dasarnya diorganisir oleh pria sebagai tokoh utama yang sangat berpengaruh atau dilambungkan dengan kejantanan dan maskulinitas dan mengesampingkan keterlibatan kewanitaan dan feminitas. Dengan demikian, Patriarki adalah pandangan yang memiliki konsep bahwa masyarakat harus dipimpin oleh pria dibandingkan wanita dan partisipasi pria lebih banyak dibandingkan partisipasi wanita. Penggunaan Gender Equality dengan Patriarki dapat memberikan penjelasan tentang mengapa Jepang masih

mengalami Kesenjangan Gender meski Womenomics memberi wanita kesempatan untuk dapat bekerja.

### **Pembahasan**

#### **Pertentangan Gender Equality dengan Kebudayaan Patriarki Jepang**

Jepang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan kondisi ekonomi dan sosialnya dengan situasi global dan nasional, serta kesulitan dalam pemberdayaan wanita di lingkungan kerja. Kesadaran gender dapat menyebar dengan sangat baik di kalangan wanita modern dan perkotaan di Jepang. Namun kesadaran gender ini masih jauh untuk dikatakan dapat berkembang dari segi pratek. Hal tersebut merupakan pandangan masyarakat dan lingkungan kerja masih menilai bahwa wanita belum bisa mendekati standar Setara dengan pria.<sup>18</sup>

Hal tersebut dilihat dari nilai-nilai tradisional keluarga yang cenderung Patriarkisme. Penggunaan Patriarkisme lebih tepat dalam mendeskripsikan keadaan social Jepang sekarang daripada melihatnya sudut pandang sexism lainnya seperti misogynist. Keadaan social di Jepang sangat didominasi oleh pria baik di lingkup masyarakat umum hingga keluarga, pria selalu menjadi tokoh utama yang berpengaruh dan memiliki gambaran kuat dan bijaksana.

<sup>15</sup> Rolleri, L. A. (2013). Understanding Gender and Gender Equality Gender & Sexual Health Part One. *ACT for Youth Center of Excellence*, 7.

<sup>16</sup>

<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/patriarchy>

<sup>17</sup> Johnson, A. G. (2004). Patriarchy, the system. *Women's lives: Multicultural perspectives*, 3(2204), 25-32.

<sup>18</sup> Will Japan "Lean In" to Gender Equality? Author (s): Liv Coleman Published by: University of Hawai'i Press on behalf of International Institute of Gender and Media Stable URL : <http://www.jstor.com/stable/26401934> Will Japan "Lean In" to Gender . (2016). 49(49), 3-25.

Hal ini tidak terlepas dari kebudayaan Jepang sejak jaman Edo yang menerapkan peran Paterfamilias di berbagai aspek kehidupan masyarakat Jepang dengan menempatkan pria sebagai actor utama untuk memelihara norma dan status yang ada di masyarakat. Sedangkan wanita di pandangan lingkup masyarakat Jepang secara umum tidak direndahkan atau di benci keberadaannya. Wanita condong digambarkan sebagai actor pendukung yang harus di lindungi oleh pria. Tetapi wanita tidak bisa berperan lebih karena wanita tidak memiliki kapabilitas fisik atau mental yang kuat seperti pria yang di butuhkan untuk mempertahankan norma dan status masyarakat di Jepang.

Dan kebudayaan ini tetap diwariskan hingga sekarang ditengah-tengah isu gender global yang menuntut kesetaraan gender. Kesetaraan gender di Jepang sendiri menyebar di kalangan wanita Jepang sejak akhir Perang Dunia Kedua yang berkembang seiring dengan kebebasan media informasi untuk masyarakat sipil dan pengaruh pendudukan Amerika yang sangat demokratis.

Pengaruh demokrasi membawa wanita di Jepang untuk memiliki hak suara atau kesetaraan untuk terlibat dalam politik dan peristiwa tersebut menjadi awal kesadaran gender equality di Jepang. Meski mendapat pertentangan dari garis masyarakat konservatif Jepang secara bertahap mengeluarkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender seperti Equal Employment Opportunity yang memberikan wanita perlindungan hukum

bagi wanita mendapatkan kesempatan bekerja seperti pria.

Penggunaan Gender equality dengan keadaan sosial Jepang yang Patriarkisme memeprihatkan bahwa terdapat pertentangan pandangan antara wanita yang menginginkan kesetaraan gender dengan pandangan masyarakat umum yang masih menekankan dominasi pria mengenai status pekerjaan. Kesenjangan gender di dalam masyarakat Jepang menciptakan perlakuan tidak adil terhadap wanita. Dalam lingkup ruang kerja, wanita di pandang sebagai tenaga untuk mengisi perkerjaan sampingan dan tidak seperti pria yang masih dominan mengisi jabatan permanen penting. Sebab Sebagian besar masyarakat Jepang, terutama di lingkungan kerja masih terpengaruh dengan adat istiadat tradisional Jepang yang mengatur pria superior sebagai pencari nafkah dan wanita yang inferior sebagai ibu rumah tangga.<sup>19</sup> Pertentangan tersebut cenderung membuat wanita Jepang menjadi lebih kompentitif untuk mendapat pengakuan, terutama dalam mendapatkan posisi atau promosi pekerjaan permanen wanita cenderung dikesampingkan dengan alasan fisik hingga mental yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Namun dalam mengisi lapangan pekerjaan sampingan wanita cenderung mendapat gaji di bawah gaji rata-rata pria dan bahkan lebih menguras tenaga dan mental wanita.

---

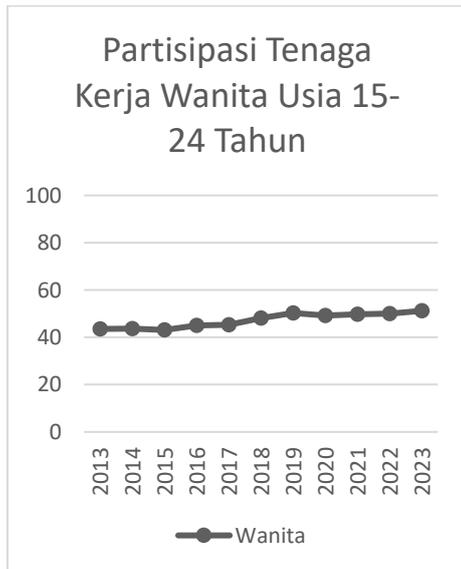
<sup>19</sup> Kitada, M., & Harada, J. (2019). Transportation Research Interdisciplinary Perspectives Progress or regress on gender equality : The case study of selected transport STEM careers and their vocational education and training in Japan.

*Transportation Research Interdisciplinary Perspectives, 1*, 100009.  
<https://doi.org/10.1016/j.trip.2019.100009>

### Hubungan Womenomics Dengan Kesenjangan Gender

Womenomics merupakan salah satu kebijakan pemerintah Jepang, khususnya pemerintah Shizo Abe, dalam memberikan wanita kesempatan untuk bersinar atau memiliki kesetaraan dalam berkarir dan berpolitik dengan pria. Penerapan Womenomics cukup dinilai cukup efektif dalam memberikan kesetaraan gender bagi wanita dengan meningkatnya partisipasi wanita ke dunia kerja dalam kurun waktu 2015 hingga 2023. Berikut data yang menunjukkan partisipasi ketenagakerjaan di Jepang menurut International Labor Organization.

**Tabel 1. Partisipasi Tenaga Kerja Wanita Usia 15-24 Tahun (%)**



Sumber: International Labor Organization Stat Explorer, Labor Force Participation.

[https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer40/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer40/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A)

<sup>20</sup> Lipikar Narayaem Lindman. (2018). The Political and Economic Policies for Women’s Emancipation ? *Digitala Vetenskapliga Arkivet*.

Berdasarkan data tersebut, partisipasi wanita ke dunia kerja di Jepang mengalami peningkatan yang signifikan sejak Womenomics dikeluarkan pada tahun 2013.<sup>20</sup> Pemerintahan Abe dalam kurun waktu tersebut tengah menghadapi tantangan perekonomian yang stagnasi, terutama kekurangan tenaga kerja.<sup>21</sup> Namun Womenomics yang mempromosikan wanita untuk mendukung rendahnya angkatan kerja berdampak bagi berbalik bagi kesenjangan gender.

Ketidaksetaraan ini di lihat dari kategori kesempatan mendapatkan jabatan permanen, upah atau gaji yang tidak sesuai, dan perlakuan di tempat kerja yang tidak sesuai yang menciptakan kesenjangan gender antara wanita dan pria di Jepang. Berdasarkan Index Global Gender Gap 2023, Jepang menempati urutan 125 dari 146 pada tahun 2023.

**Tabel 2. Index Global Gender Gap (dari 146 Negara menurut data 2023)**

Tahun	KB	P	TH	P	GI
2020	15	1	0	44	21
2021	17	2	5	47	20
2022	21		3	39	16
2023	23	7	9	38	25

Ket :

PKK: Partisipasi dan Kesempatan Bekerja

TP: Taraf Pendidikan

KTH: Kesehatan dan Taraf Hidup

PP: Perberdayaan Politik

TGI: Total Gender Index

Sumber: World Economic Forum, Global Gender Gap Index.

<https://www.weforum.org/reports?query=Global+Gender+Gap+Report>

<sup>21</sup>

<https://www.npr.org/sections/parallels/2013/08/01/207861379/abonomics-serving-up-the-same-old-medicine-in-japan>

Dengan membandingkan data sebelumnya, terdapat keterkaitan Womenomics dengan kesenjangan gender. Meski wanita dapat terlibat dalam dunia kerja, lingkungan kerja masih cenderung memandang posisi wanita sebagai tenaga kerja inferior atau cadangan. Hal tersebut diakibatkan pemerintahan Abe yang bersifat nasionalis.<sup>22</sup> Sehingga Womenomics tidak terlepas dari pengaruh pemerintah yang konservatif yang mengeksploitasi tenaga kerja wanita. Womenomics bagi pemerintahan Abe diperuntukkan untuk mengantisipasi kekurangan tenaga kerja dengan menggunakan wanita sebagai tenaga kerja dan mendukung mereka untuk bekerja demi menjaga perekonomian Jepang dibandingkan berkomitmen terhadap hak asasi wanita, seperti mereformasi atau menciptakan system dunia kerja yang setara dengan wanita<sup>23</sup> Dengan demikian, pemerintahan Abe mendapat reaksi balik yang cukup besar karena banyak wanita di Jepang yang masih merasa hampa dan mengalami stagnasi perlakuan dari masyarakat yang memandang wanita tidak setara dibandingkan dengan pria. Jepang mungkin memiliki pembangunan ekonomi terbaik namun tertinggal dan berbeda dalam pembangunan sosialnya, terutama kesetaraan gender bagi wanita masih di bawah urutan 100 negara.

### **Bentuk Ketidaksetaraan Gender Dalam Penerapan Womenomics**

Womenomics yang mempromosikan agar wanita dapat bekerja

mengisi kekosongan tenaga kerja. Namun terdapat beberapa praktek Womenomics yang tidak sesuai bahkan cenderung mengeksploitasi wanita. Hal ini disebabkan karena wanita terpaksa bekerja untuk mengantisipasi tingginya kebutuhan ekonomi. Oleh karena itu, pemerintah secara tidak sengaja menciptakan fenomena Shoushika. Sedang pemerintah sendiri membuat kebijakan yang mengkonstruksi masyarakat Jepang untuk fokus menjaga perekonomian dibandingkan meningkatkan kesejahteraan sosial.

Salah satu bentuk ketidaksetaraan dalam penerapan Womenomics adalah wanita yang bekerja sering ditempatkan di posisi pekerjaan sampingan (part timer) Pekerjaan part timer ini tidak memberikan wanita kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan tetap atau promosi. Salah satu alasan mengapa wanita sulit mendapatkan promosi atau jabatan adalah tidak terlepas dari pandangan lingkungan kerja yang memandang wanita hanya tenaga kerja sementara. Sebagian besar perusahaan yang bergerak di industry berat menganggap wanita lemah dan emosional dibandingkan pria. adat istiadat dimana perempuan tidak memiliki kekuatan fisik seperti laki-laki dan perempuan cenderung mudah mengalami gangguan emosi karena peran biologisnya sebagai ibu atau pengurus rumah tangga yang suatu saat akan meninggalkan perusahaan.<sup>24</sup>

Perusahaan di Jepang menerima wanita ke dalam lingkungan kerja hanya untuk mengisi tenaga kerja jangka pendek. Sebab mayoritas perusahaan Jepang sangat menekan loyalitas para pekerjanya dalam jangka Panjang. Sehingga Ketika wanita meninggalkan perusahaan untuk cuti melahirkan atau berkerluarga dan Kembali

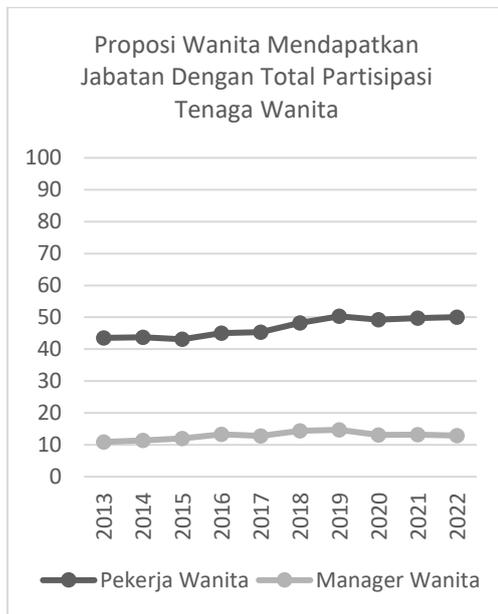
<sup>22</sup> <https://thediplomat.com/2014/02/shinzo-abes-nationalist-strategy/>

<sup>23</sup> *Will Japan "Lean In" to Gender Equality?* Author (s): Liv Coleman Published by: University of Hawai'i Press on behalf of International Institute of Gender and Media Stable URL : <http://www.jstor.com/stable/26401934> Will Japan "Lean In" to Gender . (2016). 49(49), 3–25

<sup>24</sup> Kitada, M., & Harada, J. (2019). Progress or regress on gender equality: The case study of selected transport STEM careers and their vocational education and training in Japan. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives, 1*, 100009. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2019.100009>

ke perusahaan, mereka cenderung di tempatkan posisi atau jabatan yang mudah digantikan di kemudian hari.<sup>25</sup> Berdasarkan data dari ILO, proporsi wanita yang mendapatkan posisi manager dari tahun 2013 hingga 2015 tidak pernah melewati 15% dan sangat tidak seimbang dengan banyaknya partisipasi tenaga kerja wanita. Berikut adalah data yang menampilkan proporsi wanita yang mendapatkan posisi permanen di lingkungan kerja dengan partisipasi ketenagakerjaan di Jepang dalam kurun 2013-2022 menurut International Labor Organization.

**Tabel 3. Proporsi Manager Wanita (%)**



Sumber: International Labor Organization Stat Explorer, Proportion of Women in Managerial Positions. ([https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer46/?region=ROAP&lang=en&id=SDG\\_T552\\_NOC\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer46/?region=ROAP&lang=en&id=SDG_T552_NOC_RT_A))

Selain wanita sulit untuk mendapatkan jabatan permanen di

perusahaan, Womenomics tidak mengusut isu gender gap wage. Banyak wanita Jepang yang tidak mendapatkan upah sesuai standar.<sup>26</sup> Jepang sendiri menempati posisi 75 dalam kesetaraan kualitas gaji untuk pekerjaan yang sama dengan pria menurut Index Global Gender Gap 2023. Rata-rata pengeluaran oleh masyarakat Jepang mencapai ¥1000. Dan dengan tata-rata pendapatan upah wanita adalah ¥83,896 sedangkan upah rata-rata pria mencapai ¥345,645. Gap upah ini sangat menantang wanita meski wanita menyelesaikan pekerjaan yang sama dengan pria, mereka dibayar rata-rata pendapatan pria. Perbedaan tersebut berada di bawah dirata-rata upah pria yang sebesar 22.5 %. Hal tersebut kemudian menjadi semakin suram sebab sebagian 70% wanita yang bekerja berada di posisi part-timer atau menjadi tenaga kerja jangka pendek yang berarti gaji mereka dapat tidak sesuai, mereka dapat mudah digantikan dan tidak mudah mendapatkan promosi jabatan permanen<sup>27</sup>.

Dan terakhir adalah perlakuan di tempat kerja. Womenomics tidak dapat memberikan Tindakan tegas terhadap perusahaan yang tidak melakukan reformasi kesetaraan gender di tempat kerja. Bahkan, Jepang masih banyak terdapat perusahaan gelap (Black Company) yang kerap mengeksploitasi pekerjaannya, terutama wanita.<sup>28</sup> Namun tidak perlu membandingkan perlakuan wanita di Black Company dengan perlakuan perusahaan biasa terhadap wanita. Sebab perlakuan wanita di tempat kerja biasa dapat mengalami eksploitasi. Salah satu bentuk eksploitasi yang kerap dilakukan adalah manajer keuangan dan upah untuk pekerja wanita sering dikendalikan.<sup>29</sup> Selain eksploitasi, pekerja wanita sangat mudah menerima kekerasan fisik maupun verbal seperti penyelewangan

<sup>25</sup> <https://asia.nikkei.com/Economy/Japan-s-growing-part-time-employment-weighs-on-wages>

<sup>26</sup> <https://www.japantimes.co.jp/business/2023/07/29/japan-women-wage-gap/>

<sup>27</sup>

<https://www.japantimes.co.jp/news/2023/04/14/business/women-paid-significantly-less/>

<sup>28</sup> <https://www.reuters.com/article/us-japan-companies-labourviolations-idUSKBN1880DP>

<sup>29</sup> <https://www.asahi.com/ajw/articles/14626676>

kekuasaan, kekerasan moral, kekerasan sexual, pemaksaan, dan perudungan. Menurut survey Hiseiki Koumuin voices, terdapat 68.9% terutama dari wanita yang terdiri dari 84.7% dari 531 responden mengalami bentuk kekerasan atau diskriminasi<sup>30</sup> dan survey Shikigaku dengan responden 2,204 di seluruh Jepang, terdapat 300 responden yang menyatakan telah menerima bentuk kekerasan selama bekerja dengan total responden wanita 35.6% dari 300 dan pria sebesar 34.2% .

Dan keterkaitan dari Womenomics dengan kesenjangan gender adalah Womenomic tidak memberikan kesetaraan gender secara menyeluruh.<sup>31</sup> Womenomics hanya membuka pintu tapi tidak ada upaya lebih dari pemerintah dalam menegakan kesetaraan gender di lingkungan kerja yang masih terpengaruh pandangan patriaki. Dan ironisnya, Womenomics di pandang oleh pemerintah sebagai upaya untuk menarik wanita mengisi kekosongan tenaga kerja dan sebagaimana pasar tenaga kerja ini akhirnya mengeksploitasi wanita sebagai tenaga kerja murah sementara, yang dapat diberikan upah minimum cenderung mudah mendapat ancaman tindakan kekerasan fisik atau verbal di kantor.

### **Keterkaitan Kesenjangan Gender dengan Angka Kelahiran**

Kesenjangan gender di Jepang berdampak terhadap kesejahteraan wanita di Jepang, banyak wanita di Jepang yang akhirnya mempertimbangkan kembali untuk tidak berkeluarga atau memiliki anak. Dan dengan melihat kondisi Jepang yang menghadapi perubahan dinamis dalam struktur kependudukan. Perubahan ini terjadi karena angka kelahiran terus menurun dan populasi Jepang pada tahun 2050 mungkin akan turun menjadi 100 juta. Menurunnya angka kelahiran disebabkan

karena wanita Jepang merasa bahwa memiliki keluarga dan anak merupakan tanggung jawab yang besar dan memberatkan perekonomian. Bagi wanita Jepang yang memiliki karir permanen yang bagus, melepaskannya untuk berkeluarga di nilai sangat beresiko sebab perusahaan Jepang menuntut loyalitas jangka Panjang. Sedangkan bagi wanita yang yang bekerja sebagai part-timer akan menjadi tantangan ekonomi. Karena upah sebagai part-timer di bawah rata-rata. Dan terakhir lingkungan kerja, diperlukannya reformasi dan keaktifan pemerintah di dunia kerja untuk menciptakan suasana bebas stres. Sebab sebagaimana perusahaan kerap menyelenggarakan kekuasaan bahkan melakukan kekerasan dalam memberi hak cuti hingga upah terhadap wanita.

### **Kesimpulan**

Dampak Womenomics terhadap Kesenjangan gender adalah wanita di Jepang tidak memiliki kesempatan dalam membentuk karirnya. Hal tersebut dikarenakan Womenomics cenderung memberi wanita arahan sebagai tenaga kerja sementara yang dapat digunakan dalam jangka pendek. Lingkungan kerja di Jepang dikenal sebagai lingkungan kerja yang cukup ekstrim dan sangat Workaholic yang mengurus tenaga bahkan mental. Dan Sebagian besar perusahaan di Jepang menuntut loyalitas para pekerjanya. Dan bagi perusahaan ini, mereka menilai bahwa mempekerjakan wanita merupakan investasi jangka Panjang yang buruk. Stigma perusahaan cukup dipengaruhi pandangan patriaki dengan memberikan pria posisi penting sebab perusahaan menilai pria harus menjadi pencari nafkah dan tidak terlalu terlibat dengan urusan rumah tangga. Sedangkan wanita dinilai terlalu mudah emosional dan lemah, terutama dalam urusan keluarga wanita akan lebih cenderung mementingkan keluarga. Selain

<sup>30</sup> <https://unseen-japan.com/workplace-harassment-contract-employees-japan/>

<sup>31</sup>

<https://www.internationalaffairs.org.au/australianou>

[tlook/was-abe-shinzos-womenomics-policy-good-for-women-or-the-economy/](https://tlook/was-abe-shinzos-womenomics-policy-good-for-women-or-the-economy/)

kesenjangan mendapatkan promosi. Wanita Jepang juga di hadapkan dengan tantangan gaji di bawah standar pria. Sebagaimana besar wanita yang terjun ke dunia tidak berakhir mendapat pekerjaan indaman yang memiliki jalur karir permanen. Dan mereka berakhir berkerja sebagai part-timer. Dan Sebagian besar gaji yang diterima wanita yang bekerja sebagai part-timer berada di bawah standar pria meskipun wanita dan pria melakukan pekerjaan yang sama. Hal tersebut juga tidak terlepas dari pandangan bahwa wanita tidak harus menerima gaji yang setara karena dianggap sebagai tenaga kerja sementara yang mudah diganti oleh wanita lainnya. Dan terakhir perlakuan waita di lingkungan kerja. Sebagaimana besar wanita mendapatkan Tindakan kekerasan fisik atau verbal yang dilakukan oleh atasan maupun teman kerja. Dan diperparah dengan wanita yang memegang posisi manager kerap melakukan penyelewengan kekuasaan baik dengan memaksa atau memecat pegawai wanita yang di niali tidak etis.

Dari semua penjelasan sebelumnya, ada kaitan erat bahwa Womenomics yang seharusnya merupakan kebijakan yang mendorong kesetaraan gender, menjadi kebijakan yang bersifat mengeksploitasi tenaga kerja wanita. Dan demi mempertahankan posisi kerja sebgaiian besar wanita memilih untuk tidak berkeluarga. Dan bagi wanita part-timer, berkeluarga menjadi tantangan ekonomi. Dan bagi wanita karir dan part-timer yang mendapat kekerasan mendorong wanita untuk tidak berkeluarga, sebab mereka dituntut untuk bekerja di lingkungan kerja yang ekstrim yang tentunya memakan Kesehatan raga, mental dan waktu.

### Daftar Pustaka

Mayang Terapulina Br Karo<sup>1</sup>, Ihsan Hikmatullah<sup>2</sup>, Maudyta Dwi Puteri<sup>3</sup>, Qotrun Nada Aulia<sup>4</sup>, N. S. S. (2021). Fenomena Shoushika: Analisis Kebijakan Pemerintah Jepang Pada. *Jurnal Transborders*, 4(2), 96–110.

Sholihin, F. (2022). Global Migration sebagai Solusi Jepang dalam Menghadapi Aging Population melalui the Immigration Control and Refugee Recognition Act. *Jurnal Transborders* |, 6(1), 50–62.

Schroeder, L., & Bader, A. K. (2019). *Promoting Gender Equality In A Challenging Environment The Case Of Scandinavian Subsidiaries In Japan*. 48, 56–75.

Kitada, M., & Harada, J. (2019). Progress or regress on gender equality: The case study of selected transport STEM careers and their vocational education and training in Japan. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 1, 100009. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2019.100009>

Nurfahirah, A., Dewi, Y. T., & Gustiana, D. D. (2022). *Upaya United Nations Women ( UN Women ) dalam Menangani Diskriminasi terhadap Wanita di Afghanistan Abstrak*. 5(2), 102–114.

Kitada, M., & Harada, J. (2019). *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives Progress or regress on gender equality : The case study of selected transport STEM careers and their vocational education and training in Japan. Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 1, 100009. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2019.100009>

*Will Japan " Lean In " to Gender Equality ? Author ( s ) : Liv Coleman Published by : University of Hawai ' i Press on behalf of International Institute of Gender and Media Stable URL : <http://www.jstor.com/stable/2640193> 4 Will Japan " Lean In " to Gender . (2016). 49(49), 3–25.*

- Assmann, S. (2014). *Gender Equality in Japan : The Equal Employment Opportunity Law Revisited* 日本における男女平等 雇用機会均等法再考 . 12(45).
- Kodama, N., & Kato, T. (2015). *Work-Life Balance Practices , Performance-Related Pay , and Gender Equality in the Workplace : Evidence from Japan*. 9379.
- and gender equality in contemporary Japan Changing egalitarianism ? Attitudes regarding income and gender equality in contemporary Japan. (2010). December 2014, 37–41.  
<https://doi.org/10.1080/0955580052000337495>
- Fisker-nielsen, A. M. (2022). *for Implementing Gender Equality within Soka Gakkai-Japan*.
- Taka, F., Nomura, K., Horie, S., Takemoto, K., Takeuchi, M., Takenoshita, S., Murakami, A., Hiraike, H., Okinaga, H., & Smith, D. R. (2016). Organizational climate with gender equity and burnout among university academics in Japan. *Industrial Health*, 54(6), 480–487.  
<https://doi.org/10.2486/indhealth.2016-0126>
- Fujimura, Y., Sekine, M., & Tatsuse, T. (2014). Sex differences in factors contributing to family-to-work and work-to-family conflict in Japanese civil servants. *Journal of Occupational Health*, 56(6), 485–497. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0045-OA>
- Weingourt, R., Maruyama, T., Sawada, I., & Yoshino, J. (2001). Domestic violence and women's mental health in Japan. *International Nursing Review*, 48(2), 102–108.  
<https://doi.org/10.1046/j.1466-7657.2001.00059.x>
- Kyoko Nomura, & Akio Koizumi. (2016). Strategy against aging society with declining birthrate in Japan. *Industrial Health*, 54, 477–479.  
[http://www.ipss.go.jp/site-ad/index\\_english/](http://www.ipss.go.jp/site-ad/index_english/)
- Osawa, M. (2005). Japanese government approaches to gender equality since the MID-1990s. *Asian Perspective*, 29(1), 157–173.  
<https://doi.org/10.1353/apr.2005.0032>
- Estévez-abe, M. (2013). An International Comparison of Gender Equality : Why Is the Japanese Gender Gap So Persistent ? *Japan Labor Review*, 10(2), 82–100.
- Goto, A., Yasumura, S., Yabe, J., & Reich, M. R. (2006). Addressing Japan's Fertility Decline: Influences of Unintended Pregnancy on Child Rearing. *Reproductive Health Matters*, 14(27), 191–200.  
[https://doi.org/10.1016/S0968-8080\(06\)27233-1](https://doi.org/10.1016/S0968-8080(06)27233-1)
- Akagawa, M. (2019). A Natural History Model of Low Birth Rate Issues in Japan since the 1990s. *American Sociologist*, 50(2), 300–314.  
<https://doi.org/10.1007/s12108-019-9404-x>
- Kobayashi, T. (2008). Empowering women by ICT towards gender equality: A case of Japan. *Asian Women*, 24(4), 61–88.  
<https://doi.org/10.14431/aw.2008.12.24.4.61>
- Murata, Y. (2005). Gender equality and progress of gender studies in Japanese geography: A critical overview. *Progress in Human Geography*, 29(3), 260–275.  
<https://doi.org/10.1191/0309132505ph547oa>
- Hahsizume, Y. (2000). *Gender issues and Japanese family-centered caregiving for frail elderly parents or parents-in-law in modern Japan: From the*

*sociocultural and historical perspectives. 1645, 1–23.*

- Muramatsu, N., & Akiyama, H. (2011). Japan: Super-aging society preparing for the future. *Gerontologist, 51*(4), 425–432.  
<https://doi.org/10.1093/geront/gnr067>
- Gorski, P. S. (2000). The Mosaic moment: An early modernist critique of modernist theories of nationalism. *American Journal of Sociology, 10*(5), 1428–1468.  
<https://doi.org/10.1086/210435>
- Davis, C. (2003). Feminist Tigers and Patriarchal Lions: Rhetorical Strategies and Instrument Effects in the Struggle for Definition and Control over Development in Nepal. *Meridians, 3*(2), 204–249.
- Subrahmanian, R. (2005). Gender equality in education: Definitions and measurements. *International Journal of Educational Development, 25*(4 SPEC. ISS.), 395–407.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2005.04.003>
- Johnson - Patriarchy.pdf. (n.d.).
- UNICEF. (2005). *UNICEF Promoting Gender Equality: An Equity-Focused Approach to Programming*. 1–2.
- Vega Montiel, A. (2018). World Trends in Freedom of Expression and Media Development. Global Report 2017/2018. In *Inter Disciplina* (Vol. 7, Issue 17).  
<https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2019.17.68086>
- Rolleri, L. A. (2013). Understanding Gender and Gender Equality Gender & Sexual Health Part One. *ACT for Youth Center of Excellence, 7*.
- Tsuya, N. O. (2017). Low fertility in Japan—no end in sight. *Asia Pacific Issues, 2017*(131), 1–4.
- Huen, Y. W. P. (2007). Policy response to declining birth rate in Japan: Formation of a “gender-equal” society. *East Asia, 24*(4), 365–379.  
<https://doi.org/10.1007/s12140-007-9026-8>
- Takahashi, M. (1994). The issues of gender in contemporary Japanese working life: A Japanese “vicious circle.” *Feminist Issues, 14*(1), 37–55.  
<https://doi.org/10.1007/BF02685651>
- Campbell, J. C. (2008). *Shrinking Population Economics: Lessons from Japan*. By Akihito Matsutani. Tokyo: International House of Japan, 2006. xiv, 200 pp. ¥1429 (paper). Tackling Japan’s Fiscal Challenges: Strategies to Cope with High Public Debt and Population Ageing. Edited by K. *The Journal of Asian Studies, 67*(04), 1401.  
<https://doi.org/10.1017/s0021911808001836>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2015). Government response to low fertility in Japan. *United Nations Expert Group Meeting on Policy Responses to Low Fertility, 2*.  
[http://esa.un.org/PopPolicy/publications.aspx.%0Ahttp://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/24/Policy\\_Briefs/PB\\_Japan.pdf](http://esa.un.org/PopPolicy/publications.aspx.%0Ahttp://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/24/Policy_Briefs/PB_Japan.pdf)