

BAB I PENDAHULUAN

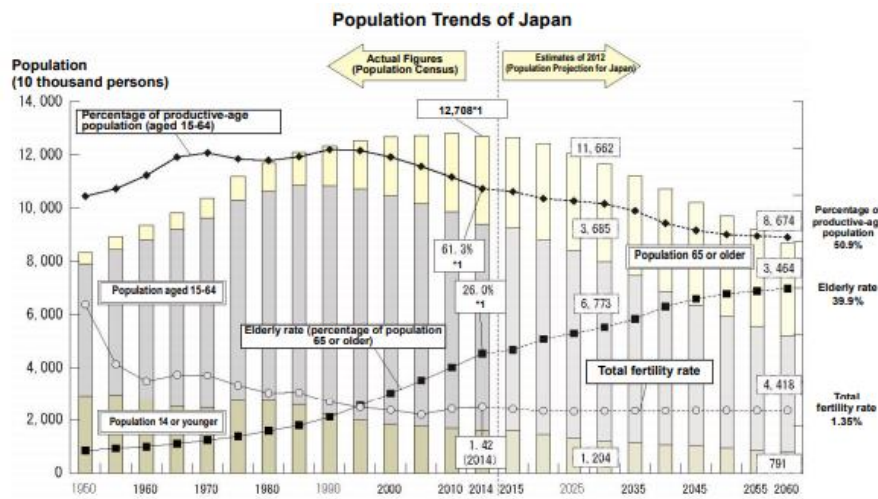
1.1 Latar Belakang Masalah

Hadirnya kebijakan dengan tujuan meningkatkan persentase perempuan dalam ranah dunia kerja merupakan kebijakan yang saat ini sedang banyak diimplementasikan oleh beberapa negara, seperti Jepang, Australia, Amerika Serikat, dan Eropa. Kebijakan ini dilaksanakan di Australia sejak tahun 2009, Eropa tahun 2005, Jepang tahun 1999, dan Amerika Serikat pada tahun 2007. Keberadaan kebijakan memiliki dampak positif terutama pada peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan meningkatnya persentase partisipasi perempuan di Australia sebanyak 61% pada tahun 2019 (Sachs, 2019). Selain itu, terdapat kenaikan persentase dari 9% pada tahun 2005 mencapai menjadi angka 31% di Eropa pada tahun 2020 (Sachs, 2020). Selanjutnya kebijakan tersebut juga berdampak di Jepang berupa kenaikan persentase dari 46,2 % pada tahun 2011 mencapai menjadi angka 62.5% pada tahun 2013 (Sachs, 2014). Tidak hanya itu, kenaikan signifikan juga terjadi di Amerika Serikat yang meningkat sebesar 47% (Bureau of Labor Statistics, 2016). Kebijakan tersebut bernama *womenomics* atau *women for economics*. *Womenomics* ini memiliki gagasan dari adanya kemajuan ekonomi perempuan dapat meningkatkan perekonomian secara keseluruhan (Spring, 2015). Tidak hanya itu didalam *womenomics*, kebijakan ini juga bertujuan untuk mengatasi permasalahan mengenai menurunnya jumlah pekerja perempuan yang disebabkan adanya permasalahan-permasalahan tertentu.

Permasalahannya meliputi susah nya perempuan untuk masuk kembali ke dunia kerja setelah memilih menikah atau memiliki anak, perempuan susah untuk masuk dalam parlemen politik, dan jabatan-jabatan yang sulit untuk dicapai oleh perempuan seperti manajer di Jepang. Hadirnya *womenomics* ini awalnya dicetuskan oleh Kathy Matsui dalam laporan yang dituliskan oleh Goldman Sachs pada 13 Agustus 1999 yang berjudul *Women-omics: Buy the Female Economy*. Dengan gagasan ingin memberikan kesadaran bagi masyarakat bahwa perempuan itu memiliki esensi yang penting tidak hanya dalam keluarga maupun masyarakat tetapi perempuan sendiri dapat memiliki

andil yang cukup besar terutama dalam negara yaitu di bidang pertumbuhan perekonomian (Matsui et al., 1999). Tidak hanya itu, Kathy Matsui menyebutkan upaya untuk mereformasi struktur masyarakat dengan mengikutsertakan perempuan sebagai partisipan aktif terutama dalam sektor dunia kerja. Dinilai akan mendatangkan dampak positif yang melimpah terutama bagi negara yang sedang mengalami permasalahan *graying population*. Dalam tulisan ini penulis akan lebih berfokus kepada penerapan *womenomics* di Jepang pada masa pemerintahan Abe. Praktek *womenomics* di Jepang telah berjalan sejak tahun 1999, namun istilah penerapan *womenomics* benar-benar diperhatikan hanya pada pemerintahan Perdana Menteri Abe. Hal tersebut menjadi alasan *womenomics* menjadi pilar utama hanya pada pemerintahan Perdana Menteri Abe (Sachs, 1999).

Kebijakan *Womenomics* di Jepang merupakan anak dari kebijakan *Abenomics* yang dicetuskan oleh Perdana Menteri Abe. Bertujuan untuk memulai kembali ekonomi Jepang. *Abenomics* memiliki tiga komponen yaitu; stimulus fiskal yang dapat mengembangkan perekonomian; kebijakan moneter yang ekspansif; dan serangkaian reformasi ekonomi struktural dengan tujuan meningkatkan produktivitas Jepang. Salah satu reformasi struktural yang diutamakan oleh Abe adalah membujuk lebih banyak wanita Jepang untuk bergabung kembali ke dunia kerja tanpa adanya kesenjangan antara bekerja setelah memiliki anak (Avery & Rebecca, 2014). *Womenomics* digadagadag akan menyelesaikan dua permasalahan sekaligus yaitu permasalahan demografi dan kesenjangan gender di Jepang. Permasalahan demografi berupa tingginya angka *graying population* di Jepang yang terjadi karena menurunnya angka minat untuk menikah dan memiliki anak. Jadi angka kelahiran bayi semakin menurun dan meningkatnya jumlah penduduk lansia. Menurut *Statistic Bureau Ministry of Internal Affairs and Communications* (2012) yang dijelaskan dalam grafik 1.1 menyebutkan populasi Jepang diperkirakan akan terus menyusut sebanyak 30% dari 127 juta pada tahun 2013 menjadi hanya 87 juta pada tahun 2060. Hal ini dikarenakan angka kelahiran yang rendah ditambah dengan lonjakan lansia yang semakin tinggi hingga menuju angka 40%.



Grafik 1.1 Populasi Jepang Dari Tahun 1960-2060 (*Statistic Bureau Ministry of Internal Affairs and Communications, 2012*)

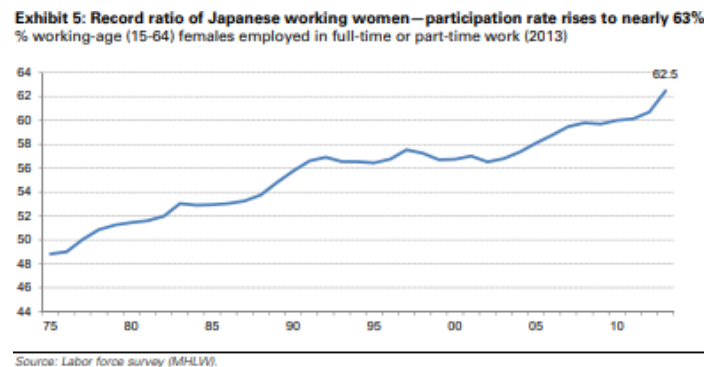
Tahun 2012 menjadi awal mula *womenomics* pada era kepemimpinan Abe mulai diberlakukan. Dalam implementasi kebijakan *womenomics*, Abe telah menetapkan beberapa target yang dijelaskan di dalam pidatonya (Macnaughtan, 2015). Abe menargetkan keterwakilan perempuan sebesar 30% dalam posisi kepemimpinan di seluruh masyarakat Jepang pada tahun 2020; meningkatkan tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan antara 25-44 tahun dari 68% pada tahun 2012 menjadi 73% pada 2020; menaikkan persentase perempuan yang kembali bekerja setelah melahirkan anak pertama dari 38% di 2010 hingga 55% pada 2020; meningkatkan penyediaan fasilitas penitipan anak dengan tujuan untuk mengurangi *waiting list* dari daftar tunggu penitipan anak; meningkatkan persentase ayah yang mengambil cuti melahirkan dari 2,6% pada tahun 2011 menjadi 13% pada tahun 2020 (Sachs, 2014). Tidak hanya itu, dalam upaya untuk meningkatkan penerapan keberagaman gender di dalam perusahaan, Abe berupaya meningkatkan daya saing perusahaan yang dibantu oleh *Ministry of Economy, Trade, Industry* (METI) dan *Ministry of Health, Labor, and Welfare* (MHLW). METI yang bergerak dalam tanggung jawab atas kebijakan industri dan secara langsung

berpartisipasi secara aktif dalam promosi pekerja perempuan. MHLW bertanggung jawab mengenai pasar tenaga kerja, ketenagakerjaan dan mengkhususkan diri di bidang isu gender dengan menghadirkan undang-undang kesetaraan gender.

Untuk mendukung kebijakan tersebut berjalan optimal, *Gender Equality Bureau Cabinet Office* (2017) merilis adanya Undang-Undang tentang Promosi Partisipasi Perempuan yang tertulis jelas dalam *189th Diet*. Undang-undang tersebut menjelaskan arah dari kebijakan kesetaraan gender yaitu; meningkatkan partisipasi perempuan dalam segala bidang masyarakat, pembahasan mengenai keamanan perempuan meliputi dukungan untuk penghapusan kekerasan terhadap perempuan, dan meningkatkan realisasi dari kesetaraan gender di masyarakat. Tujuan dari kebijakannya adalah mendorong partisipasi dan kemajuan perempuan dalam angkatan kerja berdasarkan prinsip-prinsip secara aktif memberikan manfaat dan peluang untuk mempekerjakan perempuan; meningkatkan lingkungan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan; serta menghormati pilihan wanita yang berhubungan dengan keseimbangan pekerja dan kehidupan keluarga. Selain menciptakan kebijakan dengan tujuan masyarakat umum, Jepang juga merumuskan rencana aksi untuk perusahaan dan pemilik bisnis. UU tentang Promosi Partisipasi Perempuan menjelaskan dalam suatu perusahaan harus mengikuti tiga persyaratan wajib dari negara yang meliputi; penilaian situasi aktual mengenai aktivitas perempuan, publikasi rencana aksi berdasarkan penilaian dengan target numerik tertentu, dan mengeluarkan informasi terkait perkembangan partisipasi perempuan (Jiyeon, 2015). Bahkan pemerintah akan mensertifikasi sektor swasta yang melakukan praktik yang baik (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2017). Didalam UU kesetaraan gender meliputi UU tentang promosi partisipasi perempuan, UU tentang kemajuan untuk membesarkan anak generasi mendatang, UU kesejahteraan buruh (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2017).

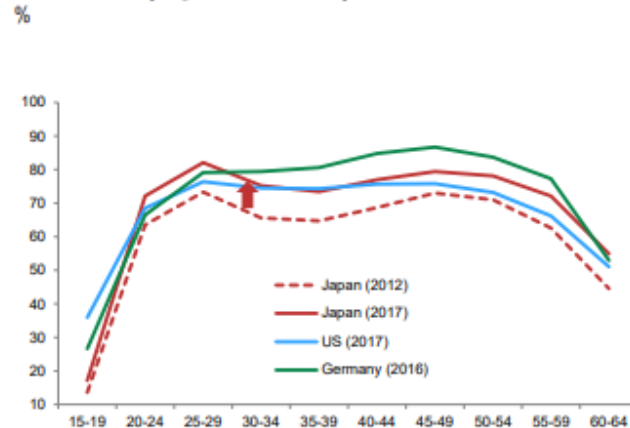
Dalam masa pemerintahan Abe, *womenomics* mencapai beberapa pencapaian yang bermanfaat bagi Jepang. Hal tersebut dapat dilihat dari meningkatnya jumlah partisipasi perempuan yang memiliki persentase yang lebih tinggi daripada sebelumnya. Pada grafik 1.2 yang menjelaskan peningkatan perempuan dalam dunia kerja meningkat

sebesar 62.5%. Penyebabnya adalah ketika perekonomian Jepang mulai kembali pada titik pulihnya, banyak perempuan yang mengambil pekerjaan kembali (Sachs, 2014). Meningkatnya jumlah persentase perempuan ini juga berdampak pada perubahan M-Curve yang sebelumnya mengalami lonjakan tajam khususnya pada umur akhir 20an dan awal 30 an mulai kembali normal.



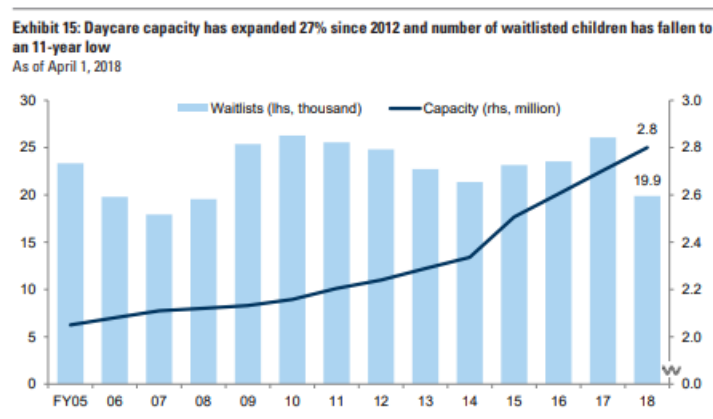
Grafik 1.2 Meningkatnya Rasio Pekerja Perempuan Jepang Pada tahun 2013 (Sachs, 2014)

Dalam grafik 1.3 menjelaskan M-Curve mulai kembali normal dari tahun ke tahun. Peningkatan perkembangan ini tidak hanya berhenti pada tahun tersebut saja, tercatat hingga 2016 hadirnya *womenomics* memiliki dampak positif berupa peningkatan partisipasi perempuan terus naik seiring dengan berkembangnya waktu. Perkembangan tersebut menunjukkan peningkatan partisipasi perempuan dari 62,5 % pada tahun 2013, meningkat menjadi 68,1% pada tahun 2016 sedangkan jika partisipasi tenaga kerja laki-laki di dari 84,3% pada 2010 meningkat menjadi 85,4% pada tahun 2016 (Setiawaty & Virgianita, 2019). Menurut data tersebut dapat disimpulkan jumlah persentase perempuan dalam dunia kerja memiliki persentase yang lebih tinggi daripada laki-laki, yang mana jika ditinjau lebih lanjut kemungkinan bagi wanita Jepang untuk memasuki dunia kerja akan lebih mudah.

Exhibit 14: Helping to normalize Japan's "M-curve"

Grafik 1.3 Signifikansi Normalnya M-Curve Jepang (Sachs, 2019)

Tidak hanya itu, dampak positif juga terasa pada meningkatnya jumlah penitipan anak di Jepang. Pemerintah mengusulkan pembukaan pusat penitipan anak dengan memanfaatkan sistem sewa tanah milik pemerintah, dan mendukung pusat penitipan anak di tempat bisnis (Avery & Rebecca, 2014). Dengan adanya keleluasaan yang telah diberikan oleh pemerintah berdampak pada meningkatnya jumlah penitipan anak di Jepang. Pada grafik 1.4 kapasitas jumlah penitipan anak yang meningkat dari 2,2 juta pada tahun 2012 menjadi 2,8 juta pada tahun 2018 (Sachs, 2019). Jadi kegelisahan perempuan yang dihadapkan pilihan bekerja dan mengurus anak dapat diatasi dengan meningkatnya jumlah penitipan anak.



Grafik 1.4 Meningkatnya Kapasitas Penitipan Anak Sejak Tahun 2012-2018
Sebesar 27% (Sachs, 2019)

Namun diantara pencapaian yang ada di Jepang, ternyata *womenomics* belum sepenuhnya berjalan optimal atau masih terdapat beberapa ketimpangan. Ketimpangannya seperti; masih adanya *gap* antara perempuan dan laki-laki; peningkatan partisipasi perempuan yang lebih condong pada pekerja *part time* daripada pekerjaan tetap; perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan; susahya perempuan menduduki posisi manajerial, dan banyaknya bentuk pelecehan pada perempuan. Pertama, peningkatan yang paling signifikan dalam pekerja perempuan adalah dalam sektor pekerja tidak tetap atau *hiseki shokuin, jugyoin* sebesar 50%, sedangkan jika pekerja tetap hanya mencapai 16% (Seifert, 2018). Dari data tersebut terlihat belum sepenuhnya perempuan mendapatkan haknya untuk kembali dalam dunia kerja. Lebih banyak perempuan yang kembali ke dunia kerja dengan lebih memilih *part time* atau *fixed-term contracts* yang berakibat pada rendahnya gaji perempuan daripada laki-laki (Sachs, 2019). Normalnya M-Kurva itu lebih didorong oleh meningkatnya pekerja tidak tetap daripada pekerja tetap.

Kedua, perbedaan gaji antara perempuan dan laki-laki sangat terlihat jelas pendapatan perempuan hanya 25% di bawah gaji laki-laki (Sachs, 2014). Penyebabnya adalah terdapat sistem pembagian kerja yang masih berdasarkan jenis kelamin dan budaya kerja di Jepang yang tidak dapat diubah. Tidak hanya itu, dalam sistem pembagian kerja di Jepang menganut pada *sogoshoku* (melalui jalur karir) dan *ippanshoku* (melalui jalur non karir). Kebanyakan perempuan hanya dapat menduduki posisi *ippanshoku* karena *skill* yang dimiliki oleh perempuan tidak sepadan dengan laki-laki. Hal tersebut yang membuat perempuan masih memiliki batasan yang jelas dengan laki-laki. Ketiga, menjelaskan tentang rendahnya rasio perempuan yang menduduki posisi eksekutif seperti manajerial. Sachs (2019) menjelaskan presentasi kepemimpinan perempuan hanya sebesar 13,2%. Adanya stigma yang menjelaskan perempuan tidak layak memimpin atau berada dalam posisi eksekutif dan lebih dicondongkan kepada laki-laki. Keempat, pelecehan terhadap perempuan yang sudah menikah maupun belum menikah.

Contohnya yaitu pelecehan pelecehan pada ibu hamil dalam dunia kerja. Survei pada tahun 2014 dengan jumlah 626 responden penduduk Jepang menunjukkan sebanyak 26,3% melaporkan mereka pernah menjadi korban *matahara* (Ryan, 2015).

Ketimpangan yang dijabarkan diatas merupakan persoalan yg masih kerap dialami oleh wanita jepang bahkan setelah *womenomics* dijalankan. Persoalan yang muncul menunjukkan masih kurang optimalnya implementasi *womenomics* seperti masih adanya pembagian kelas pekerja antara perempuan dan laki-laki. Tidak hanya itu, masih rendahnya angka partisipasi pekerja perempuan yang berada di posisi eksekutif padahal telah diberlakukannya kebijakan untuk mempermudah perempuan. Hal ini kemudian menarik untuk dibahas alasan mengapa di balik meningkatnya jumlah pekerja perempuan di Jepang masih terdapat beberapa kendala bagi perempuan berupa pembagian klasifikasi antara laki-laki dan perempuan serta susahny perempuan untuk menduduki posisi eksekutif. Meskipun Jepang telah menerapkan *womenomics* sejak tahun 2012, namun dalam implementasinya masih ditemukan berbagai ketimpangan antar pekerja perempuan dan laki-laki. Penelitian ini penting dilakukan untuk melihat faktor penyebab belum optimalnya pelaksanaan *womenomics* di Jepang.

1.2 Rumusan Masalah

Mengapa implementasi womenomics di Jepang masih terdapat *gap* antara laki-laki dan perempuan padahal pemerintah Jepang sudah menerapkan adanya Undang-Undang Kesetaraan Gender?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor penyebab masih terdapatnya *gap* antara laki-laki dan perempuan di Jepang meskipun telah menerapkan womenomics dan Undang-Undang Kesetaraan Gender.

1.4 Tinjauan Pustaka

Untuk meninjau sejauh mana penelitian sebelumnya, berdasarkan berbagai literatur terkait permasalahan *womenomics* di Jepang, terdapat tiga literatur yang membahas tantangan Womenomics. Pertama, tantangan womenomics dari sisi iklim politik, kedua, faktor ekonomi yang dinilai lebih penting daripada kesetaraan gender, dan ketiga, *japanese work culture*.

Pertama, iklim politik menjadi salah satu penyebab tantangan womenomics di Jepang. Iklim politik tersebut dapat terlihat dalam budaya politik konservatisme Jepang. Budaya politik konservatisme secara terang-terangan menunjukkan kesadaran publiknya tentang kesetaraan dan isu-isu tempat kerja, budaya yang tidak menghormati pemimpin perempuan dan melihat peran mereka sebagian besar hanya di rumah (Avery & Nelson, 2014). Sejalan dengan pendapat tersebut, Weathers (2018) juga menjelaskan budaya politik yang membuat minimnya keikutsertaan dalam menegakkan kesetaraan gender sehingga banyak partai yang berkuasa tidak menjadikan perempuan sebagai sub topik utama dalam menyelesaikan masalah. Budaya politik konservatisme lebih menekankan pada pelestarian kebudayaan dari generasi masa lalu, masa sekarang, dan masa yang akan datang. Penggambaran budaya konservatisme terhadap penerapan kebijakan perempuan adalah ingin melihat anak-anak dibesarkan di rumah oleh ibu daripada keberadaan penitipan anak dan norma konservatif tentang pembagian gender masih

begitu kuat (Kano, 2018). Budaya politik konservatisme juga menentang keras pemberian hak-hak pada perempuan. Hal tersebut juga diperkuat oleh Luera (2004) yang menjelaskan keberadaan undang-undang kesetaraan gender di Jepang yang sangat lemah karena kurang adanya dukungan dari budaya politik dalam implementasi yang kemudian berdampak pada tingginya angka diskriminasi pada perempuan. Tidak hanya itu, mayoritas sosial konservatif Jepang terus menganut cita-cita *ryousai kenbo* yaitu perempuan sebagai istri yang baik dan ibu yang bijaksana serta keinginan untuk melestarikan peran gender tradisional tersebut (Luera, 2004).

Kedua, faktor ekonomi yang dinilai lebih penting daripada faktor kesetaraan gender. Hal ini dikarenakan munculnya kebijakan *womenomics* tidak berfokus pada upaya menegakkan kesetaraan melainkan hanya fokus pada sektor ekonomi (Tanaka, 2017). Reuters (2015) yang menjelaskan *womenomics* tidak dianggap sebagai masalah hak asasi manusia di Jepang, sehingga tidak dilihat sebagai program yang memfasilitasi pengembangan mental dan intelektual perempuan dan realisasi diri: program ini tidak lain adalah program yang sangat rencana aksi ekonomi yang ketat (Reuters, 2015). Dapat dilihat dari kebijakan Abe yang hanya menerapkan sedikit dari tindakan kesetaraan gender. Jepang lebih ingin kepada *tatemaie* (wajah yang ditunjukkan kepada dunia) untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Jepang dengan melibatkan perempuan di pasar tenaga kerja dengan keberhasilan utamanya membawa perempuan yang lebih tua untuk kembali bekerja (Zhang & Kumagai, 2020). Oleh karena itu banyak yang menyebutkan kebijakan kesetaraan gender yang berada dalam *womenomics* cenderung kebijakan yang salah arah. Perempuan hanya dijadikan objek atas permasalahan ekonomi, tanpa menyelesaikan permasalahan kesenjangan di dalamnya (Macnanghtan, 2015). Solusi *womenomics* ini dianggap lebih menjawab permasalahan ketenagakerjaan daripada kesenjangan gender, hal ini akan terus menjadi penghambat Jepang dalam menerapkan kesetaraan gender. Dianggap dapat memecahkan kesenjangan berkelanjutan bagi laki-laki dan perempuan (Macnanghtan, 2015).

Ketiga, budaya kerja Jepang yang begitu *toxic*. Jepang masih menerapkan budaya ketika seseorang bekerja dengan jam kerja yang panjang termasuk bentuk pengabdian dan

bekerja keras sehingga cocok untuk mendapatkan promosi posisi yang lebih atas (Dalton, 2017). Tidak hanya itu, manajer Jepang juga diharapkan untuk mengorbankan kehidupan pribadinya untuk bekerja lebih lama. Hal tersebut berbanding terbalik dengan keinginan perempuan yang sebagian besar mengasuh anak. Bentuk kesempatan seimbang antara laki-laki dan perempuan yang disampaikan oleh Abe, lebih mengacu pada laki-laki sebagai pemenangnya karena perusahaan menerapkan budaya maskulin dan seksis (Nemoto, 2013a). Budaya kerja Jepang juga sangat membenci adanya jeda karir. Hal ini dikarenakan jeda karir terutama dengan alasan cuti melahirkan dan membesarkan anak itu menunjukkan ketidaksesuaian dengan kinerja manajer dan menunjukkan kurangnya komitmen dalam pengabdian bekerja (Ming, 2019). Selain itu dikatakan gagal karena target *womenomics* yang tidak merata untuk semua perempuan dalam dunia kerja. Kebijakan wanita bersinar sesuai yang dicetuskan oleh Abe ini lebih mengarah pada wanita yang tetap berada dalam kegelapan. Hal tersebut dikarenakan mayoritas wanita bekerja dengan upah per jam yang rendah di pekerja kasar dan mungkin bukan target dari *womenomics* (Okada, 2014).

Dalam konteks penelitian ini, iklim politik yang cukup kental memang menghadirkan sisi negatif karena berdampak pada minimnya keikutsertaan penegakkan kesetaraan gender. Hal tersebut dikarenakan iklim politik yang kental lebih memilih untuk melestarikan kebudayaan dengan menjadikan laki-laki sebagai pusat kekuasaan. Namun, jika dilihat dari sisi positifnya karena Jepang merupakan negara yang terkenal dengan sistem kebudayaan yang kuat. Adanya citra publik yang ingin selalu dicondongkan yaitu bentuk kebudayaan terutama mewariskan bentuk kekaisaran yang dipimpin oleh laki-laki. Ditambah juga adanya keinginan menyambungkan 1.000 generasi menjadi nilai penting dalam iklim politik. Selain itu, bentuk kepemimpinan laki-laki menganggap Jepang sebagai negara yang kuat dan setara dengan negara lainnya. Selanjutnya, faktor ekonomi yang dinilai lebih penting sehingga implementasi *womenomics* lebih ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan ekonomi dan tidak melihat *womenomics* sebagai kebijakan atas masalah hak asasi manusia pada perempuan. Hal tersebut menjadi nilai negatifnya karena Jepang lebih mempertimbangkan keadaan ekonomi daripada permasalahan kesenjangan gender yang

sesungguhnya. Namun, jika dilihat lebih dalam dampak positif dari mementingkan ekonomi adalah pertumbuhan GDP Jepang meningkat sebesar 1 persen dan pertumbuhan GDP *per capita* sekitar 1,5 persen. Selain itu juga ditambah dengan semakin meningkatnya produktivitas masyarakat membuat nilai konsumsi yang semakin meningkat.

Selanjutnya, dari sisi budaya kerja yang begitu *toxic* berupa jam kerja yang panjang dan tidak sesuai dengan kehidupan perempuan sehingga berdampak pada promosi jabatan, cuti melahirkan dianggap sebagai jeda karir yang menunjukkan kurangnya komitmen dalam pengabdian kerja. Namun, jika dilihat dari sisi lainnya penerapan jam kerja yang panjang karena adanya target perusahaan yang harus dicapai. Oleh karena itu bentuk pencapaiannya dapat dirasakan dari kerja keras karyawannya. Selain itu, adanya pajak yang tinggi di Jepang membuat perusahaan-perusahaan ini menerapkan sistem kerja yang tinggi. Jika ditarik kesimpulan dari ketiga pendekatan ini melupakan adanya faktor penting dalam menghadapi *gap* di antara laki-laki dan perempuan yaitu tingginya budaya patriarki di Jepang. Patriarki di Jepang masih memiliki peran sentral dalam kehidupan Jepang. Hal tersebut dicontohkan dengan laki-laki yang dianggap sebagai pemimpin dan peran ibu yang lebih cocok dalam hal pengasuhan daripada bekerja. Budaya patriarki menjelaskan ibu memiliki peran utama dalam pengasuhan terutama dalam mendidik anak menjadi besar dan sukses daripada bekerja untuk meningkatkan karirnya (Kazui, 1997). Selain itu budaya patriarki dapat dilihat dengan stigma yang menjelaskan perempuan tidak layak memimpin atau berada dalam parlemen dan pekerjaan ini lebih dicondongkan kepada laki-laki (Su, 2015). Laki-laki dianggap lebih bijaksana.

Dari penjelasan mengenai ketiga pendekatan tersebut, penggambaran *womenomics* di Jepang ini kurang memperlihatkan salah satu tantangannya adalah budaya patriarki. Budaya patriarki memiliki posisi yang cukup penting dalam implementasi kebijakan *womenomics* di Jepang. Oleh karena itu penulis mengembangkan penulisan menggunakan sudut pandang budaya patriarki dalam menjelaskan tantangan implementasi *womenomics* di Jepang.

1.5 Kerangka Teori

Setiawaty & Virgianita (2018) menyebutkan untuk memahami implementasi *womenomics* dapat berjalan dengan baik atau tidak, dapat dilihat dari konsep teori patriarki. Teori patriarki memberikan bentuk dominasi yang menghalangi implementasi *womenomics*. Hal tersebut dilakukan dengan cara memberikan pengaruh cara pandang masyarakat terhadap posisi perempuan. Bentuk patriarki dihadirkan berupa laki-laki akan mendominasi perempuan, dan laki-laki yang lebih tua akan mendominasi yang lebih muda (Bryson, 2003). Dalam sistem nilai patriarki terdapat kekuasaan, keinginan, dan penindasan. Keterkaitan kekuasaan dan keinginan adalah ketika sistem nilai patriarki ditempatkan setingkat dengan kekuasaan maka secara langsung akan ada keinginan untuk mengontrol itu semakin meningkat (Bryson, 2003). Kekuasaan, keinginan, dan nilai patriarki dijelaskan dalam keterlibatan patriarki dan kapitalisme.

Keterkaitan patriarki dan kapitalisme tertulis dalam penggambaran bentuk patriarki yang dijelaskan oleh Sylvia Walby dengan judul *towards a New Theory of Patriarchy*. Alasan Walby menghadirkan teori patriarki yang baru daripada yang lainnya adalah dalam teori patriarki dijelaskan adanya keterkaitan kapitalisme dan patriarki. Menurut Walby jika patriarki berjalan sendiri, ia pasti tidak akan memiliki kekuasaan yang dapat berjalan dengan lama. Patriarki bertumpu pada ideologi yang ada dalam masyarakat sedangkan kapitalisme bertumpu pada level ekonomi (Walby, 1986). Kapitalisme membutuhkan patriarki untuk bertahan hidup dan sebaliknya (Eisenstein, 1979). Patriarki berkontribusi terutama dalam sistem ketertiban dan kontrol sedangkan jika kapitalisme menyediakan sistem ekonomi yang didorong oleh pengejaran keuntungan (Walby, 1986).

Kemudian setelah patriarki dan kapitalisme bertemu akan menghasilkan bentuk penindasan terhadap perempuan karena dianggap sebagai model dasar pencarian laki-laki untuk kekuasaan atas orang lain. Dengan demikian bentuk mendasar dari konflik antar jenis kelamin dengan menghadirkan kelas antara perempuan dan laki-laki (Vukoicic, 2013). Dampaknya pada meningkatnya bentuk dominasi laki-laki atas

perempuan dalam beberapa hal. Patriarki memunculkan adanya pembagian antara maskulinitas dan feminitas yang terjadi karena adanya konstruksi sosial didalam masyarakat (Walby, 1990). Maskulinitas adalah atribut yang kental dengan perilaku laki-laki sedangkan feminitas kental terhadap perempuan. Walby membagi bentuk patriarki menjadi dua yaitu patriarki privat dan publik. Pertama, patriarki privat yang dapat ditemukan dalam rumah tangga dengan melihat satu individu. Laki-laki sebagai aktor yang mendominasi sedangkan perempuan sebagai aktor yang ditindas dan dapat ditaklukkan (Walby, 1990).

Kedua, patriarki publik yaitu patriarki yang paling sering beroperasi di dunia publik terutama dalam dunia kerja. Dalam kehidupan publik, perempuan masih dipisahkan secara kolektif dari kekuasaan, kekayaan, dan pengaruh daripada laki-laki (Walby, 1990). Perempuan kurang untuk mendapatkan hak sepenuhnya dalam dunia publik karena masih terbelenggu dalam dominasi laki-laki. Sayer (1984) menjelaskan dasar dari patriarki adalah sistem sosial terbuka yang dapat hadir dengan beberapa bentuk struktur dominasi. Struktur yang didominasi oleh laki-laki meliputi; hukum, agama, keluarga, dan ideologi yang melanggengkan posisi perempuan secara alami lebih rendah. Lebih lanjut, patriarki bertumpu pada eksploitasi ekonomi dan penggunaan ancaman kekuatan. Dalam menjelaskan teori patriarki, Walby menyebutkan bentuk patriarki dan kapitalisme ini digambarkan dengan adanya pemisahan antara dua sistem di sekitar tuntutan saingan untuk tenaga kerja perempuan.

Pemisahannya digambarkan dengan kapitalisme dan patriarki yang menarik pada arah yang berlawanan yaitu; rumah tangga atau pekerjaan yang dibayar (Walby, 1986). Kedua hal ini menyatu di tingkat negara berupa adanya kepentingan patriarki yang diwakili melalui kapitalis laki-laki (Walby, 1986). Teori patriarki ini menghadirkan kelas perempuan merupakan sosok yang ter subordinasi karena ketidaksetaraan gender. Walby juga menyebutkan terdapat enam struktur yang dapat digunakan untuk menganalisis patriarki seperti; mode produksi patriarki, patriarki dalam dunia kerja, patriarki dalam negara, kekerasan laki-laki sebagai struktur patriarki, seksualitas dalam hubungan patriarki, dan hubungan patriarki dalam institusi budaya.

Patriarki dalam negara digambarkan dengan kurangnya tanggapan terhadap kekerasan laki-laki terhadap perempuan. Kurangnya akses perempuan ke dalam kekuasaan negara membuat kurangnya sistem negara yang melindungi perempuan dengan hukum (Walby, 1986). Kekerasan laki-laki sebagai struktur patriarki melihat bahwa adanya catatan konvensional yang memandang kekerasan laki-laki terhadap perempuan sebagai tindakan individu laki-laki (Walby, 1986). Seksualitas dalam hubungan patriarki yang menjelaskan bahwa heteroseksualitas adalah dasar dari hubungan patriarki. Hal tersebut kemudian membuat perempuan harus terlibat dalam hubungan heteroseksual yang menopang penindasan terhadap perempuan (Walby, 1986). Hubungan patriarki dalam institusi budaya yang menggambarkan perempuan sebagai objek seksualitas bagi perempuan. Patriarki dalam dunia kerja menjelaskan bahwa dalam sistem pekerjaan yang dibayar menjadi struktur yang merugikan perempuan (Walby, 1986). Penyebabnya karena bentuk dominasi pekerjaan terbaik hanya diberikan kepada laki-laki dan perempuan. Kurang adanya kesempatan yang menjadikan perempuan masih menjadi aktor yang termarginalkan.

Kemudian pada tingkat yang paling abstrak, patriarki dijelaskan sebagai sistem hubungan sosial (Walby, 1990). Sistem hubungan sosial membawa mekanisme yang berbeda melalui hubungan patriarki di berbagai bidang kehidupan. Contohnya yaitu bentuk ketidaksetaraan gender yang berasal dari mode domestik, yaitu perempuan tidak mendapatkan perlakuan adil setelah menikah. Bentuk ketidaksetaraan memiliki dampak yang berkaitan dengan lain hal yaitu nilai tenaga kerja perempuan. Nilai tenaga kerja menggambarkan bentuk perempuan sebagai pekerja rendah dan tidak dibayar. Adanya stereotip ini berdampak pada bidang kehidupan lainnya yang lebih melihat perempuan sebagai aktor yang direndahkan karena adanya nilai patriarki yang terpelihara. Hal tersebut seperti penindasan perempuan yang dikonseptualisasikan sebagai akar dalam sistem produksi kapitalis dan penindasan patriarki (Kynaston, 1996). Bentuk penindasan perempuan yang dimulai dari konsep keluarga yang dijelaskan lebih dalam di mode produksi patriarki. Dengan demikian, sistem patriarki pada masyarakat terbentuk didasarkan atas adanya struktur yang membentuk sistem. Dalam hal ini dijelaskan oleh Walby (1989) struktur mode produksi dan patriarki dalam dunia kerja berpengaruh

dalam melanggengkan sistem patriarki pada masyarakat. Setelah penjelasan dari keenam analisis dari Walby, penulis hanya menggunakan dua struktur yaitu mode produksi patriarki dan patriarki dalam dunia kerja.

Hal tersebut terjadi di Jepang yang menerapkan nilai-nilai tradisional mengenai peran yang tepat antara laki-laki dan perempuan. Hal tersebut berdampak pada pola pikir yang menonjol ketika modernisasi Jepang dengan menghasilkan sistem negara yang mempromosikan pembagian kerja berdasarkan gender sebagai kunci keberhasilan negara (Villa, 2019). Pola pikir tersebut mengklasifikasikan perempuan sebagai ibu rumah tangga dan laki-laki sebagai pencari nafkah. Keadaan semakin diperparah dengan *androcentrism* yang memberikan penekanan terhadap pekerja perempuan karena adanya tekanan budaya dan kurangnya kesempatan yang signifikan untuk berpartisipasi dalam bisnis dan politik (Villa, 2019). Perempuan kemudian dibatasi pada beberapa pekerjaan yang tidak seberapa krusial karena dianggap kurang kompeten dalam hal tersebut. Hal tersebut dimulai pun berasal dari keluarga yang membuat perempuan lebih cocok di rumah daripada di dunia kerja.

1.6 Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah ketidakefektifan implementasi *womenomics* di Jepang yang masih memunculkan *gap* antara laki-laki dan perempuan disebabkan oleh mode produksi patriarki dan praktik patriarki dalam dunia kerja

1.7 Metode dan Metodologi Penelitian

1.7.1 Definisi dan Operasionalisasi Konsep

1.7.1.1 Mode Produksi Patriarki

Sebelum menjelaskan mode produksi patriarki yang dimaksud oleh Walby. Makna dari mode produksi adalah sebuah alat yang digunakan untuk menciptakan sebuah produk dengan tujuan untuk meningkatkan standar hidup (Jessop, 1990). Istilah mode produksi berawal dari kombinasi *means of production* dan *relation of production*. *Means of production* berhubungan alat produksi yang digunakan untuk menciptakan bentuk produk (Jessop, 1990). *Relation of production* yang didasarkan kepada kapasitas untuk mengalokasikan sumber daya dengan tujuan untuk menyesuaikan surplus-kerja dalam bentuk-bentuk tertentu (Jessop, 1990). Kemudian Konsep dari mode produksi patriarki adalah pengambilalihan tenaga kerja perempuan oleh laki-laki yang dibalut dalam hubungan perkawinan dan rumah tangga (Walby, 1989). Memunculkan bentuk kelas yang terdiri dari ibu rumah tangga atau pekerja rumah tangga, sedangkan kelas non-produksi berasal dari laki-laki atau suami (Walby, 1986). Maksudnya mode produksi di dalam masyarakat kontemporer dijelaskan dalam kapitalis dan domestik. Kedua hal ini saling menarik ketidaksetaraan gender yang berasal dari mode domestik yaitu suami mengambil alih pekerjaan istri. Jadi perempuan dieksploitasi karena tidak menerimanya imbalan (Walby, 1986). Mode produksi patriarki mengacu dari pekerjaan ibu rumah tangga yang diremehkan dalam struktur produksi kelas, sedangkan suami adalah aktor pengambil alih kelas (Johannsdottir, 2009).

Struktur patriarki tersebut relatif otonom tetapi akan tetap memiliki efek kausal satu sama lain, keduanya dapat saling memperkuat atau memblokir dampaknya (Duncan, 1993). Misalnya pembagian gender yang dapat mempengaruhi peran yang dimainkan perempuan dalam pekerjaan, biasanya memperkuat posisi perempuan menjadi pekerja paruh waktu, dan pekerjaan yang berstatus rendah atau pekerjaan khusus di sektor perempuan. Pembagian yang tidak merata ini membuat laki-laki menjadi aktor yang semakin berkuasa. Apalagi dengan adanya struktur yang telah ditentukan secara teoritis seperti; pembagian kerja domestik adalah bentuk utama diferensiasi laki-laki dan

perempuan, pengaruh signifikan ini akan berdampak pada aspek lain dalam hubungan sosial, dan bentuk ketidaksetaraan yang signifikan (Walby, 1989).

Ketika mode patriarki diartikulasikan dengan mode kapitalisme, akan digambarkan dengan hubungan patriarki akan mencegah perempuan untuk dapat memasuki pekerjaan yang yang sebebaskan laki-laki dan diperkuat oleh kebijakan negara patriarki (Walby, 1986). Oleh karena itu, laki-laki akan membuat perempuan akan melayani suami mereka sehingga berdampak pada penghambatan kerja mereka. Bentuk kapital akan berupaya untuk menghadirkan kelas yang hanya dikuasai oleh satu kelas yaitu laki-laki. Contohnya yaitu pembagian kerja yang menyebabkan upah lebih rendah karena adanya tekanan untuk berada di posisi subordinat dalam keluarga (Walby, 1986). Jadi konstruksi utama dari mode produksi patriarki adalah pembagian kerja dalam ranah domestik yang tidak merata akan berdampak dengan merugikan perempuan (Walby, 1989). Mode produksi patriarki bisa terjadi dimana saja dan kapan saja. Bentuk yang dihasilkan pun berbeda-beda. Namun dalam penelitian ini, penulis akan berfokus pada mode produksi patriarki yang terjadi di Jepang sebagai bentuk penghambat dari *womenomics*.

1.7.1.2 Patriarki Dalam Dunia Kerja

Walby (1990) menjelaskan patriarki dalam dunia kerja membuat perempuan menderita upah yang diskriminatif, perlakuan tidak adil, dan posisi kerja yang tidak sekrusial laki-laki. Oleh karena itu bentuk patriarki yang dihadirkan dalam dunia kerja adalah secara tradisional membuat perempuan diberikan pekerjaan yang lebih buruk daripada laki-laki (Johannsdottir, 2009). Hal tersebut kemudian yang menyebutkan perempuan hanya dieksploitasi secara sistem ekonomi bukan sebagai aktor yang netral gender. Tidak hanya itu, fitur utama dari keterkaitan patriarki dalam dunia kerja adalah penutupan akses oleh laki-laki terhadap perempuan (Walby, 1989).

Keterkaitan patriarki digambarkan dengan adanya pengucilan perempuan dari pekerjaan, upah rendah bagi perempuan, susahny perempuan menduduki posisi eksekutif karena adanya pemisahan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin. Hal tersebut

merupakan aspek penting dari realisasi konkret yang tergantung pada kekuatan kapitalis dan rasis (Walby, 1989). Perempuan dan laki-laki dipisahkan dalam langkah yang berbeda dalam hierarki vertikal dan saling menyamping dalam bentuk pemisahan horizontal. Contohnya yaitu pengelompokan perempuan pada pekerjaan yang kurang terampil daripada laki-laki. Sehingga meskipun ada perempuan yang berada di bagian teknik, dia hanya diposisikan dalam bagian evaluasi (Treiman, 1979). Penggambaran patriarki dalam dunia kerja menjadi salah satu penghambat *womenomics* dapat berjalan dengan optimal.

1.7.2 Tipe Penelitian

Tipe dari penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian eksplanatif. Hal ini dikarenakan penulis mencari penjelasan dari fenomena *womenomics* dengan menghubungkan dua atau lebih variabel. Tidak hanya itu, penggunaan eksplanatif ditujukan untuk menjawab rumusan masalah dengan mengidentifikasi dari faktor penyebabnya.

1.7.3 Ruang Lingkup dan Jangkauan Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibatasi dalam ruang lingkup pembahasan mengenai implementasi *womenomics* pada pemerintahan Abe di tahun 2012 hingga 2020. Namun, penulis tidak menutup kemungkinan akan memasukkan data-data yang dianggap dalam luar jangkauan penelitian jika data tersebut dianggap bermanfaat dan berkaitan dengan penelitian.

1.7.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dari dua sumber utama yaitu sumber primer seperti laman resmi negara yang menjelaskan hasil dari *womenomics* dan sumber sekunder seperti jurnal ilmiah, buku, dan makalah yang tercetak sehingga dapat diakses secara daring.

1.7.5 Teknik Analisis Data

Dalam tujuan untuk membuktikan hipotesis dan menjawab rumusan masalah. Penulis menggunakan analisis kualitatif. Analisis data kualitatif dapat membantu penulis untuk menjelaskan konsep dan wawasan dari teori yang digunakan dan rumusan masalah yang ada.

1.7.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dengan rincian Bab I yang berisi pendahuluan yang didalamnya berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka berpikir, hipotesis, dan metodologi penelitian. Bab II menjelaskan mode produksi patriarki. Bab III mengenai bentuk patriarki dalam dunia kerja yang terjadi di Jepang. Bab IV mengenai analisis belum optimalnya womenomics. Terakhir sebagai penutup adalah Bab V sebagai kesimpulan.