

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI REZIM *CONVENTION OF THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN* PADA MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE TERKAIT ISU PARTISIPASI PEKERJA PEREMPUAN DI JEPANG (2013 - 2020)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Dalam Bidang Studi Ilmu Hubungan Internasional



Disusun oleh:

CALLISTA SHAFAMBARWATI

07041281924078

JURUSAN ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2024

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI REZIM *CONVENTION OF THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN* PADA MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE TERKAIT ISU PARTISIPASI PEKERJA PEREMPUAN DI JEPANG (2013 - 2020)

SKRIPSI

Disusun oleh:

CALLISTA SHAFAMBARWATI
07041281924078

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing pada Tanggal 10 Januari 2024

Pembimbing I :

Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197803022002122002

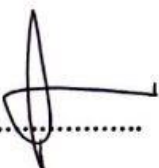
Tanda Tangan



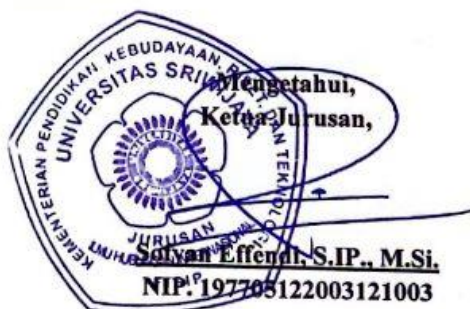
.....

Pembimbing II :

Nurul Aulia, S.IP., MA.
NIP. 199312222022032013



.....



HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

“EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI REZIM *CONVENTION OF THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN* PADA MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE TERKAIT ISU PARTISIPASI PEKERJA PEREMPUAN DI JEPANG (2013 - 2020)”

Skripsi

Oleh :

CALLISTA SHAF A AMBARWATI

07041281924078

**Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 10 Januari 2024**

Pembimbing :

1. Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197803022002122002
2. Nurul Aulia, S.IP., MA.
NIP. 199312222022032013

Tanda Tangan



Penguji :


1. Ferdiansyah Rivai, S.IP., MA.
NIP. 198904112019031013
2. Muhammad Yusuf Abror, S.IP., MA
NIP. 199208272019031005

Tanda Tangan



Dekan FISIP UNSRI,
Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

Sofyan Effendi, S.IP., M.Si
NIP. 197705122003121003

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Callista Shafa Ambarwati

NIM : 07041281924078

Jurusan : Ilmu Hubungan Internasional

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Efektivitas Implementasi Rezim *Convention of The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* Pada Masa Pemerintahan Shinzo Abe Terkait Isu Partisipasi Pekerja Perempuan di Jepang (2013-2020)” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila dikemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Indralaya, Desember 2023

Yang membuat pernyataan



Callista Shafa Ambarwati

NIM. 07041281924078

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengharap ridho Allah SWT dan rasa syukur atas terselesaikannya skripsi ini, maka penulis mempersembahkan skripsi ini untuk:

1. Diri sendiri
2. Kedua orangtua
3. Adik-adik
4. Sahabat
5. Almamater

“Push harder than yesterday if you want a different tomorrow. Even if the results are not satisfactory, you will always remember the process which has become a beautiful memory”

— Jun & Mingyu Seventeen

ABSTRAK

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women merupakan perjanjian internasional yang berperan untuk memantau situasi perempuan sekaligus mempromosikan hak-hak perempuan yang sangat penting dalam hal kesetaraan dan pemberdayaan. CEDAW memiliki legalitas yang mengikat, sehingga Jepang sebagai negara yang telah meratifikasi CEDAW sejak 1985, berkewajiban untuk mematuhi aturan dan tujuan dari CEDAW. Apalagi berdasarkan laporan *The Global Gender Gap Report* pada tahun 2012 Jepang menempati peringkat ke-101 pada kategori partisipasi perempuan di bidang ekonomi, sehingga Jepang memiliki kewajiban untuk menyelesaikan permasalahan ketidaksetaraan gender yang ada di negaranya, terlebih pada jumlah partisipasi pekerja perempuan. Kemudian, kebijakan *womenomics* di inisiasi oleh Shinzo Abe yang menjabat sebagai Perdana Menteri Jepang pada tahun 2013 untuk meningkatkan lapangan kerja dan pemberdayaan perempuan untuk meningkatkan partisipasi perempuan di Jepang terlebih pada bidang ekonomi. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana efektivitas implementasi CEDAW pada masa pemerintahan Shinzo Abe terkait isu partisipasi pekerja perempuan di Jepang (2013-2020). Penelitian ini menggunakan teori efektivitas rezim yang terdiri dari *output*, *outcome*, dan *impact* sebagai pengukur efektivitasnya, serta menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini kemudian menjelaskan bahwa kebijakan *womenomics* pada masa pemerintahan Shinzo Abe sebagaimana *outcome* dari rezim CEDAW dapat dikatakan belum cukup efektif untuk meningkatkan jumlah partisipasi pekerja perempuan di Jepang.

Kata Kunci : CEDAW, Rezim Internasional, Womenomics, Partisipasi Pekerja Perempuan

Indralaya, 22 Desember 2023

Mengetahui,

Pembimbing I

Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd
NIP. 197803022002122002

Pembimbing II

Nurul Aulia, S.IP., M.A
NIP. 199312222022032013



ABSTRACT

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women is an international agreement whose role is to monitor the situation of women as well as promote women's rights which are very important in terms of equality and empowerment. CEDAW has binding legality, so that Japan, as a country that has ratified CEDAW since 1985, is obliged to comply with the rules and objectives of CEDAW. Moreover, based on The Global Gender Gap Report in 2012, Japan was ranked 101st in the category of women's participation in the economic sector, so Japan has an obligation to resolve the problem of gender inequality in its country, especially in the number of female workers participation. The womenomics policy was initiated by Shinzo Abe who served as Prime Minister of Japan in 2013 to increase employment opportunities and empower women to increase women's participation in Japan, especially in the economic sector. Therefore, this research aims to explain how effective the implementation of CEDAW was during the Shinzo Abe administration regarding the issue of female worker participation in Japan (2013-2020). This research uses regime effectiveness theory consisting of output, outcome and impact as a measure of its effectiveness, and uses qualitative research methods. The results of this research then explain that the womenomics policy during the Shinzo Abe administration, as well as the outcomes of the CEDAW regime, can be said to have not been effective enough to increase the number of female workers' participation in Japan.

Keywords: *CEDAW, International Regime, Womenomics, Participation of Women Workers*

Indralaya, 22 Desember 2023

Acknowledged by,

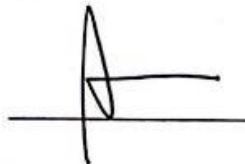
Advisor I

Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd
NIP. 197803022002122002



Advisor II

Nurul Aulia, S.IP., M.A
NIP. 199312222022032013



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji syukur penulis panjatkan atas khadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Efektivitas Implementasi Rezim *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* Pada Masa Pemerintahan Shinzo Abe Terkait Isu Partisipasi Pekerja Perempuan di Jepang” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya. Shalawat serta salam penulis curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, sahabat-sahabat, serta umatnya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof Dr Taufik Marwa, SE. M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Sofyan Effendi, S.IP., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Hubungan Internasional.
4. Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd. dan *Miss* Nurul Aulia, S.IP., MA., selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan saran kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Ferdiansyah Rivai S.IP., M.A. dan Bapak Muhammad Yusuf Abror, S.IP., MA., selaku Dosen Pembahas I dan II yang telah memberikan saran dan masukan, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik lagi.

6. Bapak Dr. Muchammad Yustian Yusa, S.S., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik di Jurusan Ilmu Hubungan Internasional.
7. Seluruh dosen pengajar dan staf program studi Ilmu Hubungan Internasional FISIP UNSRI.
8. Untuk kedua orangtua tercinta, Papa Budiharto dan Mama Henny Marlina yang telah mendoakan, menyemangati, juga memberikan dukungan secara moril dan materil selama masa perkuliahan penulis. Semoga Papa dan Mama diberikan kesehatan, umur panjang, serta selalu berada di dalam lindungan Allah SWT agar dapat kebersamai penulis hingga kelak penulis menjadi orang yang sukses.
9. Untuk ketiga adik penulis, Adiyatma Gian Mahardika, Labiib Fatan Prabowo, dan Devrina Indah Bestari, yang telah mendoakan dan memberikan dukungan serta menjadi penyemangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk Kakek Achmad Supardi dan Alm. Oma Ratna Djuita, serta Mami Devita Indriany yang sudah merawat dan juga mendoakan penulis selama menjalankan studi di Universitas Sriwijaya.
11. Untuk teman-teman dekat penulis selama di Kampus, Fatimah Az Zahra, Keren Agustien dan Sintia Rsosalina yang telah kebersamai, memberi motivasi dan menjadi penyemangat untuk penulis sejak awal perkuliahan hingga akhir. Terimakasih sudah mau berjuang dan saling memberi dukungan dalam berbagai keadaan.
12. Untuk teman-teman dekat penulis di Jakarta, Luna Marina, Marsya Andini, Kristin Hayuningsih, Pupud Amelia, Inka Silviana, Rima Yulianti, Shahnaz Rhein, serta teman-teman PMR GAWA, yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih telah menyemangati dan menjadi teman berbagi cerita penulis sampai hari ini.

13. Untuk Bujin, kucing kesayangan penulis yang telah memberikan kebahagiaan bagi penulis selama penyusunan skripsi ini. Beserta kucing-kucing lainnya yaitu Manis, Keket, Kakak, Unyil, Koyen, yang telah menemani penulis selama di Palembang.
14. Untuk Seventeen (Seungcheol, Jeonghan, Joshua, Jun, Hoshi, Wonwoo, Woozi, Minghao, Mingyu, Dokyeom, Seungkwan, Vernon, Dino), karena karya-karya nya telah memberikan hiburan sekaligus menjadi penyemangat bagi penulis.
15. Untuk diri penulis sendiri yang telah bertahan dan berjuang sejak awal perkuliahan sampai pada tahap skripsi ini. Berbagai rintangan satu persatu dilewati, terimakasih untuk diriku yang sudah kuat dan tidak pantang menyerah.

Penulis pun menyadari akan banyaknya kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan yang penulis miliki, sehingga penulis sangat menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang.

Palembang, 24 Maret 2024

Penulis,

Callista Shafa Ambarwati
NIM. 07041281924078

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teori.....	16
2.2.1 Rezim Internasional	16
2.2.2 Efektivitas Rezim Internasional.....	17
2.3 Alur Pemikiran	21
2.4 Argumentasi Utama.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Desain Penelitian	23
3.2 Definisi Konsep	23
3.2.1 Rezim Internasional	23

3.2.2 <i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women</i>	24
3.2.3 <i>Womenomics</i>	24
3.3 Fokus Penelitian.....	25
3.4 Unit Analisis.....	28
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.5.1 Jenis Data.....	28
3.5.2 Sumber Data	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.7 Teknik Keabsahan Data	29
3.8 Teknik Analisis Data	29
BAB IV GAMBARAN UMUM	30
4.1 <i>Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women</i>	30
4.2 Diskriminasi Terhadap Pekerja Perempuan di Jepang	34
4.3 <i>Womenomics</i>	39
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	41
5.1 <i>Problem Malignancy</i>	41
5.2 <i>Problem Solving Capacity</i>	45
5.3 <i>Output</i>	47
5.4 <i>Outcome</i>	51
5.4.1 Ratifikasi CEDAW	51
5.4.2 Pasal 14 UU Konstitusi Jepang	52
5.4.3 <i>Womenomics</i>	53
5.5 <i>Impact</i>	54
5.6 <i>Level of Collaboration</i>	57
BAB VI PENUTUP	60
6.1 Kesimpulan	60
6.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 2.2 Alur Pemikiran.....	21
Tabel 3.1 Fokus Penelitian.....	25
Tabel 4.1 Jumlah Partisipasi Pekerja Perempuan di Jepang	35
Tabel 5.1 Persentase Pekerja Tetap dan Tidak Tetap di Jepang Tahun 2013-2020	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik rasio posisi pekerja berdasarkan status posisi	5
Gambar 2.1 Mekanisme Teori Efektivitas Rezim	19
Gambar 4.1 Grafik Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Potensial Perempuan Berdasarkan Usia	37
Gambar 4.2 Grafik Riwayat Pekerjaan Istri Sebelum dan Sesudah Melahirkan Anak Pertama Pada Tahun Kelahiran Anak	38
Gambar 5.1 Grafik Data Statistik Angkatan Kerja Perempuan di Jepang	54

DAFTAR SINGKATAN

CEDAW	: Convention of the Elimination of Discrimination Against Women
PBB	: Perserikatan Bangsa-Bangsa
ICJ	: International Court of Justice
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
WEF	: World Economic Forum
IMF	: International Monetary Fund
CSW	: Commission on the Status of Women
ECOSOC	: United Nations Economic and Social Council

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) adalah instrumen hukum internasional yang menegaskan seberapa pentingnya jika diskriminasi terhadap perempuan dan anak-anak perempuan dihapuskan. CEDAW mempromosikan kesetaraan hak bagi perempuan dan anak perempuan di seluruh aspek kehidupan di seluruh dunia, dan menjadi landasan penting bagi *United Nation Women* dalam mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. CEDAW seringkali digambarkan sebagai aturan atau undang-undang internasional mengenai hak-hak perempuan. Langkah-langkah seperti kebijakan yang mendukung kesetaraan, kesempatan kerja yang adil, dan memperjuangkan hak-hak perempuan dapat membantu mewujudkan tujuan tersebut (CEDAW for Youth, 2016).

Pada tanggal 18 Desember 1979, CEDAW diadopsi oleh Majelis Umum PBB dan mulai diberlakukan sebagai perjanjian internasional, sehingga hal ini menjadi tonggak penting yang menegaskan kesetaraan gender dan hak-hak perempuan. CEDAW mulai diberlakukan pada 3 September 1981 setelah negara ke-20 meratifikasi. CEDAW sendiri berakar pada tujuan PBB yang memainkan peran krusial dan memiliki tujuan dalam hal mendirikan keyakinan akan hak asasi manusia yang mendasar, seperti martabat dan nilai pribadi manusia, serta persamaan hak antara laki-laki dan perempuan, sehingga dapat memberikan landasan hukum dan moral yang penting dalam memperjuangkan kesetaraan gender secara global. Dalam kata lain, CEDAW memiliki peran untuk memantau situasi perempuan dan mengambil langkah penting untuk perkembangan perempuan sekaligus mempromosikan hak-hak perempuan dalam hal kesetaraan dan pemberdayaan. Selain

menetapkan standar internasional tentang perlindungan dan keadilan bagi perempuan, CEDAW juga mendorong negara anggotanya untuk mengambil langkah-langkah konkrit guna memastikan bahwa hak-hak tersebut diakui, dihormati, dan dilindungi secara efektif di tingkat nasional (CEDAW New York, 1979).

CEDAW memiliki legalitas yang mengikat, dimana hal tersebut terdapat pada artikel 38 *Statue of International Court of Justice* (ICJ). Maka dari itu, seluruh negara anggota yang telah meratifikasi CEDAW, memiliki kewajiban untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip yang terkandung dalam CEDAW ke dalam hukum, kebijakan, dan praktik di dalam negeri mereka. Ini mencakup penyesuaian hukum dan peraturan nasional agar sesuai dengan prinsip kesetaraan gender, memberikan perlindungan hukum yang tepat bagi hak-hak perempuan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung dan menghormati hak asasi perempuan (Subektii, Anggraini, & Daniah, 2021). Jepang sendiri merupakan salah satu negara yang telah resmi menandatangani CEDAW, tepatnya pada tanggal 17 Juli 1980 dan kemudian meratifikasinya pada tanggal 25 Juni 1985. Berdasarkan hal tersebut, maka Jepang memiliki kewajiban untuk segera menyelesaikan bahkan menghaspuskan segala permasalahan ketidaksetaraan gender yang ada di negaranya.

Jepang sebagai salah satu negara maju dan berprestasi tinggi, termasuk negara yang paling besar tingkat ketidaksetaraan gender nya di antara negara-negara berprestasi tinggi lainnya (Chanlett-Avery & Nelson, 2014). Di Jepang, budaya patriarki telah memengaruhi peran dan ekspektasi yang ditetapkan bagi perempuan dalam masyarakat. Ekspektasi tersebut dapat menciptakan hambatan-hambatan yang signifikan bagi partisipasi aktif perempuan dalam ruang publik, politik, dan ekonomi. Adanya tekanan untuk memenuhi standar budaya tertentu, seperti fokus pada penampilan dan peran

tradisional dalam keluarga, dapat menghalangi aspirasi perempuan untuk berkontribusi secara lebih luas di luar ruang privasi (Subektii, Anggraini, & Daniah, 2021). Bentuk diskriminasi dan ketidaksetaraan gender tersebut salah satunya dapat dilihat melalui jumlah partisipasi perempuan Jepang yang lebih sedikit di berbagai bidang terlebih pada bidang ekonomi dan dunia kerja. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2000, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita usia prima Jepang hanya 66,5% dimana angka tersebut berada dibawah rata-rata *OECD* (Shambaugh, Nunn, & Portman, 2017).

Selain itu dapat dilihat pula melalui laporan *The Global Gender Gap Report* pada tahun 2012, yang berdasarkan WEF (*World Economic Forum*), kategori partisipasi perempuan di bidang ekonomi Jepang menempati peringkat ke-101. Rendahnya peringkat tersebut diketahui akibat dari jumlah angka kelahiran di Jepang yang rendah sekaligus kurangnya partisipasi perempuan dalam posisi manajerial. Selain itu, terdapat pula laporan lainnya, yang manadata IMF (*International Monetary Fund*) memperlihatkan bahwa Jepang memiliki persentase yang rendah pada tingkat partisipasi dalam posisi manajerial, yaitu dengan persentase sebesar 4% (Putri, 2019). Kemudian, berdasarkan laporan dari Biro Statistik Jepang (2020), menunjukkan bahwa persentase pekerja tetap perempuan di Jepang pada tahun 2013 sebagai awal mula kebijakan *womenomics*, masih terbilang cukup rendah, yaitu sebesar 44,2%. Angka tersebut masih lebih rendah daripada persentase pekerja tetap laki-laki di Jepang yang berada pada 78,8%. Berdasarkan hal itu, membuktikan bahwa laki-laki masih mendominasi angkatan pekerja tetap di Jepang.

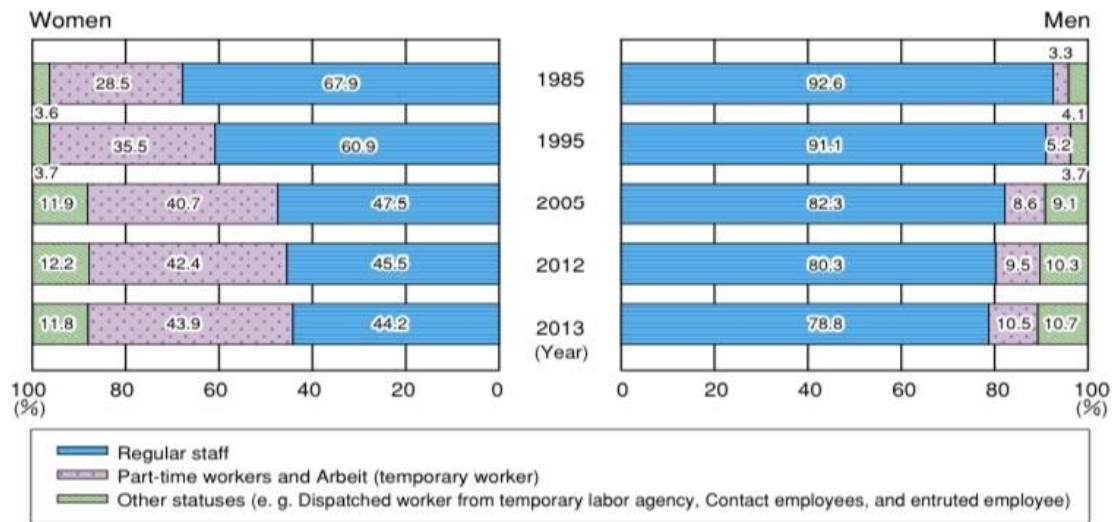
Berdasarkan sebuah makalah tahun 2005 dalam Demografi oleh Wei-Hsin Yu dimana meneliti permasalahan mengenai pekerja perempuan Jepang yang keluar dari angkatan kerja setelah menikah atau memiliki anak. Dalam analisisnya, Yu menunjukkan bagaimana budaya kerja Jepang, khususnya di perusahaan bergengsi, mempengaruhi

partisipasi angkatan kerja perempuan. Menariknya, wanita dalam pekerjaan berstatus tinggi sebenarnya lebih mungkin keluar dari angkatan kerja setelah menikah atau melahirkan anak, karena jenis posisi tersebut lebih menuntut dan tidak sesuai dengan keluarga daripada pekerjaan sektor publik atau pekerjaan di bisnis keluarga yang lebih kecil (Gunn, 2016).

Kesenjangan gender di tempat kerja dan ketidaksetaraan dalam pembagian kerja di rumah tangga masih menjadi masalah yang signifikan di Jepang. Pola tersebut pada akhirnya sering berdampak pada kesempatan perempuan untuk bekerja dan menyebabkan kesulitan bagi perempuan untuk mendapatkan promosi juga mendapatkan bayaran yang setara dengan laki-laki. Faktor-faktor seperti peran tradisional gender yang terus dipertahankan, ekspektasi sosial yang berbeda terhadap laki-laki dan perempuan, serta kurangnya kebijakan atau dukungan yang memadai dari perusahaan dapat menyebabkan diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Perempuan sering kali harus menanggung lebih banyak tanggung jawab rumah tangga, yang dapat mengurangi waktu dan energi yang mereka miliki untuk fokus pada karier mereka.

Salah satu contoh kongkrit dari diskriminasi dan pelecehan terhadap perempuan yang terjadi di Jepang, dapat dilihat melalui pernyataan *seksis* dari ketua panitia penyelenggara Olimpiade Tokyo pada tahun 2021 silam, yaitu Yoshiro Mori. Hal tersebut dimulai pada saat pertemuan Komite Olimpiade Jepang dimana Mori mengatakan bahwa perempuan terlalu banyak bicara, dan ketika “diizinkan” terlibat di pertemuan tingkat tinggi, mereka membuang terlalu banyak waktu (Parsons, 2023).

Gambar 1.1 Grafik rasio posisi pekerja berdasarkan status posisi



Berdasarkan informasi pada grafik diatas, dapat dilihat bahwa status jabatan tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin pada tahun 2012, laki-laki cenderung menjadi pekerja tetap dibandingkan perempuan. Persentase pekerja tetap di kalangan perempuan adalah 45,5%, sedangkan persentase pekerja paruh waktu 42,4% lebih tinggi. Jika dibandingkan dengan laki-laki, angka berdasarkan grafik di atas menunjukkan perbedaan yang signifikan karena persentase pegawai tetap sebesar 80,3% pada tahun yang sama.

Biro Kesetaraan Gender Jepang juga memberikan informasi dimana para peneliti telah melihat seberapa banyak perempuan berpartisipasi dalam masyarakat sebagai perwakilan rakyat serta sebagai pengambil keputusan dalam pemerintahan. Pada tahun yang sama di 2012, perempuan yang mempati posisi kepemimpinan seperti manajer dan posisi strategis lainnya hanya 11,6%. sedangkan persentase mengenai tingkat posisi manajerial di perusahaan swasta yang diisi oleh perempuan dapat dikatakan jauh lebih rendah yaitu sebesar 6,9% pada tahun yang bersamaan.

Jepang telah menyita perhatian internasional terkait dengan isu kesenjangan gender yang ada di negaranya. Bahkan, Jepang juga telah menerima tekanan yang datang dari

berbagai pihak, termasuk PBB, Organisasi HAM, Aktivis Penggerak Perempuan, serta lembaga lainnya seperti *OECD*, *IMF*, *World Bank*, dan *World Economic Forum* (Putri, 2019). PBB sendiri telah mengkritik Jepang pada tahun 2009, dimana hal ini disebutkan dalam dokumen CEDAW bahwa terdapat kesenjangan gender yang tinggi antara kaum perempuan dan laki-laki di Jepang. Bahkan CEDAW sendiri telah memberikan kritik pada tahun 2009 melalui dokumen sesi ke-44 *working group* dengan membawa tema yang bertajuk *Gender Discrimination and Women Rights* (Rudiono & Prakoso, 2022)

“... that no temporary special measures are in place to accelerate de facto equality between men and women or to improve the enjoyment by women of their rights in the State party, in particular with regard to women in the workplace and the participation of women in political and public life”

Artinya, *“...bahwa tidak ada tindakan khusus yang bersifat sementara untuk mempercepat kesetaraan de facto antara laki-laki dan perempuan atau untuk meningkatkan penikmatan hak-hak perempuan di Negara Pihak, khususnya yang berkaitan dengan perempuan di tempat kerja dan partisipasi perempuan dalam bidang politik dan publik. kehidupan”*.

CEDAW juga telah mengatur dalam pasal 11, dimana sebagai negara yang telah meratifikasinya, Jepang harus mengikuti aturan pada pasal 11, diantaranya:

1. Seluruh Negara Pihak harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan di bidang pekerjaan untuk menjamin, atas dasar kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, hak-hak yang sama, khususnya:
 - a) Hak atas pekerjaan sebagai hak yang tidak dapat dicabut bagi seluruh umat manusia

- b) Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam hal ketenagakerjaan
 - c) Hak untuk bebas memilih profesi dan pekerjaan, hak atas promosi, keamanan kerja dan semua tunjangan dan kondisi layanan dan hak untuk menerima pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang, termasuk pemagangan, pelatihan kejuruan lanjutan dan pelatihan berulang
 - d) Hak atas upah yang sama, termasuk tunjangan, dan perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan yang bernilai sama, serta persamaan perlakuan dalam penilaian mutu pekerjaan
 - e) Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat dan hari tua serta ketidakmampuan lainnya untuk bekerja, serta hak atas cuti yang dibayar
 - f) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk perlindungan fungsi reproduksi.
2. Untuk mencegah diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka atas pekerjaan, Negara-Negara Pihak harus mengambil langkah-langkah yang tepat:
- a) Melarang, dengan tunduk pada pengenaan sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti melahirkan dan diskriminasi dalam pemecatan berdasarkan status perkawinan
 - b) Memperkenalkan cuti melahirkan dengan gaji atau tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan sebelumnya, senioritas atau tunjangan sosial
 - c) Untuk mendorong penyediaan layanan sosial pendukung yang diperlukan untuk memungkinkan orang tua menggabungkan kewajiban keluarga dengan tanggung

jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan publik, khususnya melalui peningkatan pembentukan dan pengembangan jaringan fasilitas penitipan anak

- d) Memberikan perlindungan khusus kepada perempuan selama kehamilan dalam jenis pekerjaan yang terbukti merugikan mereka.

Menyadari hal itu, Shinzo Abe yang menjabat sebagai Perdana Menteri Jepang pada tahun 2013 menjadikan permasalahan kesenjangan gender tersebut sebagai prioritas utama pada masa pemerintahannya. Shinzo Abe memprakarsai rencana progresif untuk meningkatkan lapangan kerja dan pemberdayaan perempuan melalui kebijakan yang bertajuk *Womenomics* sebagai salah satu reformasi struktural yang direncanakan Abe untuk meningkatkan partisipasi perempuan di Jepang terlebih pada bidang ekonomi sekaligus merupakan pilar strategi pertumbuhan ekonomi Shinzo Abe (Schad-Seifert, 2019).

Womenomics merupakan gagasan bahwa partisipasi lebih besar dari perempuan dalam angkatan kerja dapat menjadi dorongan bagi pertumbuhan ekonomi. Dengan memperluas kesempatan kerja, memberikan penghargaan yang setara, dan menghargai kontribusi perempuan sesuai dengan keterampilan dan ambisi mereka, diharapkan dapat menghadirkan efek positif pada ekonomi Jepang secara keseluruhan (Asia Pacific Curriculum, n.d.). Menekankan penghargaan yang setara terhadap keterampilan dan kontribusi perempuan merupakan langkah krusial dalam mengubah pandangan budaya dan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender di tempat kerja. Selain itu, kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, akses yang adil terhadap kesempatan karier, serta dukungan untuk pengasuhan anak dapat membantu memastikan bahwa perempuan bisa berpartisipasi secara maksimal dalam angkatan kerja tanpa harus mengorbankan peran penting mereka dalam keluarga.

Womenomics sendiri bukanlah sesuatu yang berasal dari pemikiran Abe sendiri karena *womenomics* pernah diterbitkan dengan nama yang sama dalam proposal yang ditulis oleh Kathy Matsui yang menggarisbawahi bahwa dorongan pekerja perempuan merupakan kunci dari penurunan tingkat kesuburan di Jepang. Matsui juga mengklaim bahwa *womenomics* dapat meningkatkan PDB di Jepang. Selain itu, Matsui juga mencantumkan rekomendasi tindakan yang dapat dilakukan oleh sektor publik dan swasta untuk meningkatkan lapangan pekerjaan bagi perempuan, seperti memperluas fasilitas penitipan anak dan perawatan, tunjangan pengasuhan anak yang substansial, pengaturan kerja yang fleksibel, dan lain sebagainya (Aulia & Iskandar, 2021).

Maka dari itu, dengan memanfaatkan masa kepemimpinannya, Abe melalui kebijakan ini berusaha membujuk lebih banyak wanita Jepang untuk bergabung dengan angkatan kerja serta tetap bekerja setelah mereka memiliki anak, dan kemudian naik ke jenjang karir yang lebih tinggi. Melihat hal ini, penulis sangat tertarik dan ingin mencari tahu lebih lanjut mengenai bagaimana efektivitas implementasi CEDAW pada masa pemerintahan Shinzo Abe terhadap partisipasi pekerja perempuan di Jepang pada tahun 2013 - 2020.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana efektivitas implementasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* pada masa pemerintahan Shinzo Abe terkait isu partisipasi pekerja perempuan di Jepang (2013 - 2020)?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas implementasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* pada masa

pemerintahan Shinzo Abe terkait isu partisipasi pekerja perempuan di Jepang (2013 - 2020).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pembaharuan Ilmu Hubungan Internasional yang terus berkembang seiring dengan berjalannya waktu, juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) **Bagi penulis**, penelitian ini diharap bermanfaat untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh dalam kegiatan perkuliahan dan menambah wawasan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian di masa depan.
- b) **Bagi penulis lain**, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan masukan yang dipertimbangkan bagi penulis lain untuk dapat menggali dan melakukan atau memperbaharui penelitian serupa, yaitu mengenai isu feminisme dan kesetaraan gender.
- c) **Bagi pembaca atau masyarakat**, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan membangun kepedulian bagi pembaca dan masyarakat mengenai isu feminisme yang banyak terjadi di lingkungan sekitar dalam kehidupan sehari-hari.
- d) **Bagi pemerintah**, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan terhadap pembuatan kebijakan pemerintah terhadap diskriminasi dan ketidaksetaraan gender terhadap perempuan yang juga sering terjadi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, T., Albayumi, F., & Nurhasan, M. (2019). Perjanjian The New Start antara Amerika Serikat dengan Rusia (The Treaty of The New Start between United States of America with Russia). *E-SOSPOL* , 1-6.
- Asia Pasific Curriculum*. (n.d.). Retrieved Maret 16, 2023, from "Womenomics in Japan": <https://asiapacificcurriculum.ca/learning-module/womenomics-japan>
- Aulia, B., & Iskandar, K. (2021). Towards sustainable society: Womenomics and women employment in Japan. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* , 1-9.
- CEDAW for Youth*. (2016). Retrieved Juni 21, 2023, from UN Women: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/12/cedaw-for-youth>
- CEDAW New York*. (1979, Desember 18). Retrieved Juni 21, 2023, from UNHR: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- CEDAW South Asia*. (n.d.). Retrieved December 15, 2023, from Partnerfor Law in Development: <https://cedawsouthasia.org/about-cedaw/core-concepts/>
- Chanlett-Avery, E., & Nelson, R. M. (2014). "Womenomics" in Japan: In Brief. *Congressional Research Service* , 1-8.
- Dalton, E., & RMIT. (2018, September 28). *Is womenomics improving Japanese working women's lives?* Retrieved Juni 26, 2023, from East Asia Forum: <https://www.eastasiaforum.org/2018/09/28/is-womenomics-improving-japanese-working-womens-lives/>

- Elysia, J., Juniari, N. P., & Devi, N. L. (2023). Womenomics: Gender Inclusivity as a Grow Strategy in Japan. *Jurnal Transformasi Global Universitas Brawijaya* , 48-58.
- Galey, M. E. (1984). International Enforcement of Women's Rights. *The Johns Hopkins University Press* .
- Gender Equality Bureau Cabinet Office*. (1999, July 16). Retrieved Desember 19, 2023, from Basic Law for a Gender Equal Society: https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html
- Gunn, D. (2016, Januari 5). *Why Japanese Women Don't Stay in the Workforce*. Retrieved Juli 21, 2023, from JSTOR Daily: <https://daily.jstor.org/japanese-women-don't-stay-workforce/>
- Hasenclever, A. (1997). Theories of International Regime. *Cambridge University Pers* , 2.
- Institute of Labor Education and Culture*. (2013, November 27). Retrieved Desember 15, 2023, from Tantangan Seputar Pekerja Perempuan: https://www.rengo-ilec.or.jp/seminar/hitotsubashi/2009_later/youroku08.html.
- Japan Federation of Bar Association*. (1982, Oktober 29). Retrieved Desember 19, 2023, from Enactment of the Gender Employment Equality Act Resolution regarding the enactment of the Equality Act: https://www.nichibenren.or.jp/document/civil_liberties/year/1983/1983_3.html
- Japan Federation of Bar Association*. (2015, October 15). Retrieved Desember 15, 2023, from Resolution Calling for the Improvement of Working Conditions and Environment where All Women can be Relieved from Poverty and Work and Live

without Gender Disadvantage: https://www.nichibenren.or.jp/document/civil_liberties/year/2015/2015_2.html

Krasner, S. (1982). Structural Causes and Regime Consequences: Regime as Intervening Variables. *Journal of International Organization* , 185-205.

Lindman, L. N. (2018). "Womenomics" The Political and Economic Policies for Women's Emancipation? *Political Science C (Bachelor Thesis) Department of Government Uppsala University* , 1-39.

Macnaughtan, H. (2015). Womenomics for Japan: is the Abe Policy for Gendered Employment Viable in an Era of Precarity? *The Asia Pacific Journal* .

Maryam, R. (2012). Menerjemahkan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) ke Dalam Peraturan Perundang-undangan. *Jurnal Legislasi Indonesia* , 99-118.

Marzuki. (2007). Kajian Awal Tentang Teori-Teori Gender. *Jurnal Civics* , 67-77.

Matsui, C. (2019). *Womenomics 5.0*. Jepang: Goldman Sachs.

Ministry of Foreign Affairs of Japan. (2020, June 24). Retrieved December 18, 2023, from Convention to the Elimination of Discrimination against Women: <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/index.html>

Ministry of Health, Labour, and Welfare of Japan. (n.d.). Retrieved from Situasi Pekerja Perempuan: <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/20-01.pdf>

Nilsson, M. S. (2018). Japan and CEDAW - Implementation and Enforcement pertaining to Sex Discrimination in the Labour Market. *Thesis in International Law* .

- Nofrelia, E., & Aminah, S. (2022). Isu Kesenjangan Gender Pasca Abenomics: Perkembangan Jumlah Pekerja Perempuan Jepang 2013-2020. *Jurnal Hawa: Studi Pengarus Utamaan Gender dan Anak* , 127-137.
- Parsons, S. (2023, September 11). *Ketimpangan gender di Jepang: bagaimana patriarki menghambat pertumbuhan ekonomi*. Retrieved November 10, 2023, from The Conversation: <https://theconversation.com/ketimpangan-gender-di-jepang-bagaimana-patriarki-menghambat-pertumbuhan-ekonomi-213155>
- Putri, A. T. (2019). WOMENOMICS: STRATEGI PROTEKSI EKONOMI JEPANG DI MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE MELALUI PENINGKATAN PARTISIPASI PEKERJA PEREMPUAN DI JEPANG. *Thesis* .
- Rudiono, & Prakoso, H. A. (2022). Fathering Japan : Strategi Jepang Dalam Mencapai Kesetaraan Gender Sebagai Respon Terhadap Kritik PBB. *Journal Perempuan dan Anak* , 11 -22.
- Sari, A. M. (2023, Agustus 28). *Fakultas Hukum UMSU*. Retrieved Desember 19, 2023, from Ratifikasi: Pengertian, Tujuan dan Kriteria: <https://fahum.umsu.ac.id/ratifikasi-pengertian-tujuan-dan-kriteria/>
- Schad-Seifert, A. (2019). Womenomics: A Model for a New Family Policy in Japan? In *Family Life in Japan and Germany* (pp. 157-176). Springer VS.
- Shambaugh, J., Nunn, R., & Portman, B. (2017, November 1). *Lessons from the rise of women's labor force participation in Japan*. Retrieved Juli 21, 2023, from Brookings: <https://www.brookings.edu/research/lessons-from-the-rise-of-womens-labor-force-participation-in-japan/>

Subektii, S. A., Anggraini, Y., & Daniah, R. (2021). Kebijakan Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in The Workplace terhadap Pemberdayaan Perempuan di Jepang. *Interdependence Journal of International Studies* , 64-79.

Tsalikis, C. (2020, January 16). 'Womenomics' opens doors for Japan's female workers, but at great cost to their personal lives. Retrieved Mei 31, 2023, from The Globe and Mail: <https://www.theglobeandmail.com/world/article-womenomics-opens-doors-for-japans-female-workers-but-at-great-cost/>

United Nations Information Centre Tokyo. (1999, October 17). Retrieved December 18, 2023, from 54/4 Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: https://www.unic.or.jp/news_press/features_backgrounders/1269/

Watanabe, M. (2020). The COVID-19 Pandemic in Japan. *National Library of Medicine* .

Women, C. o. (1999). *CEDAW Information Note 3: A Short History of the Convention*. United Nations Department of Public Information C DPI/2044 C.

Yasuko, Y., & Leicester, E. A. (1993). The International Movement Toward Gender Equality and It's Impact on Japan. *JSTOR* , 69 - 86.

Yomi. (2021, October 21). *Promotion of Women's Participation : Womenomics*. Retrieved December 18, 2023, from Nichije's Human Resources Department: <https://jinjibu.jp/keyword/detl/590/>