Journal of International Relations (JoS)
E-ISSN 2828-1667 Vol 1 No 2, September 2026
DOI PREFIKS 10.36232

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

Ambarwati[1], Nurinaya[2], Etik Siswatiningrum[3]

[1] Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia
[2] Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia
[3] Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia
Email Korespondensi: ambarwt000@gmail.com

Abstract

This study examines the effectiveness of the Womenomics policy, a structural initiative launched by Japan in 2012, in transforming the structure of women's employment during the 2020–2024 period. The issue addressed is how Womenomics has affected women's labor force participation, employment type, promotion opportunities, and the structural factors shaping women's employment in Japan. This study employs a qualitative descriptive method based on document analysis of secondary data from the Statistics Bureau of Japan, the Ministry of Health, Labour and Welfare, the Gender Equality Bureau Cabinet Office, the OECD, and the WEF, analyzed through the frameworks of Liberal Feminis and The Wealth of Nations. The findings show that Womenomics succeeded quantitatively, with women's labor force participation exceeding the 73% target in 2023, but this was not accompanied by an equivalent qualitative transformation: 52.1% of female workers remain in non-regular employment, managerial representation has only reached 13.5% against a 30% target, and the gender wage gap has narrowed only from 24.5% to 21.8%. This study concludes that Womenomics is effective in the quantitative dimension but remains limited in the qualitative dimension, as formal policy change alone has not been sufficient to transform deeper social norms and patriarchal structures. This study recommends strengthening more binding policy enforcement mechanisms and reforming work culture to achieve substantive economic equality for women.

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

Abstrak

Penelitian ini mengkaji efektivitas kebijakan Womenomics, inisiatif struktural yang diluncurkan Jepang pada 2012, dalam mengubah struktur ketenagakerjaan perempuan selama periode 2020–2024. Permasalahan yang diangkat adalah bagaimana Womenomics berdampak terhadap partisipasi, jenis pekerjaan, kesempatan promosi, dan faktor struktural yang memengaruhi ketenagakerjaan perempuan di Jepang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif berbasis studi dokumen terhadap data sekunder dari Statistics Bureau of Japan, Ministry of Health, Labour and Welfare, Gender Equality Bureau Cabinet Office, OECD, dan WEF, dianalisis melalui kerangka Liberal Feminisme dan The Wealth of Nations. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Womenomics berhasil secara kuantitatif dengan partisipasi tenaga kerja perempuan melampaui target 73% pada 2023, namun tidak diiringi transformasi kualitatif yang setara: 52,1% pekerja perempuan masih berstatus non-reguler, representasi manajerial baru mencapai 13,5% dari target 30%, dan kesenjangan upah gender hanya turun dari 24,5% menjadi 21,8%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Womenomics efektif pada dimensi kuantitatif tetapi terbatas pada dimensi kualitatif, karena perubahan kebijakan formal belum cukup mentransformasi norma sosial dan struktur patriarki yang lebih dalam. Penelitian ini merekomendasikan penguatan mekanisme penegakan kebijakan yang lebih mengikat serta reformasi budaya kerja untuk mencapai kesetaraan ekonomi perempuan yang substantif.

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

Pendahuluan

Jepang, dengan posisinya sebagai ekonomi terbesar keempat dunia yang mencatatkan Produk Domestik Bruto sebesar US$4,23 triliun (World Bank, 2023), telah lama dikenal sebagai pusat inovasi teknologi dan efisiensi industri global. Namun, di balik kemajuan ekonominya, masyarakat Jepang masih dibayangi oleh norma tradisional yang membagi peran gender secara kaku, laki-laki diharapkan menjadi *salaryman* dengan dedikasi penuh terhadap pekerjaan, sementara perempuan dirumuskan sebagai *ryōsai kenbo* (istri bijaksana dan ibu ideal) yang menempatkan keluarga di atas karier. Konstruksi sosial ini tetap bertahan meskipun lebih dari tiga per empat perempuan usia produktif Jepang memiliki gelar sarjana (OECD, 2023), menciptakan paradoks antara kapasitas modal manusia yang tinggi dan pemanfaatannya yang rendah dalam pasar tenaga kerja formal.

Situasi ini menjadi semakin krusial ketika Jepang menghadapi krisis demografis akut, hampir sepertiga populasinya berusia di atas 65 tahun dan tingkat kelahiran hanya 1,3 anak per perempuan (Statistics Bureau of Japan, 2023). Kondisi ini mendorong pemerintah untuk memandang partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja bukan lagi sebagai opsi, melainkan kebutuhan strategis untuk menjaga daya saing nasional. Namun demikian, upaya ini berhadapan dengan hambatan struktural yang kompleks, mulai dari budaya kerja *karoshi* dan sistem pajak yang tidak mendukung rumah tangga berpenghasilan ganda, hingga akar budaya Konfusianisme yang menekankan hierarki gender melalui konsep *danson johi* dan sistem keluarga *ie*. Sebelum diluncurkannya Womenomics pada 2012, partisipasi tenaga kerja perempuan Jepang stagnan, dengan rata-rata jam kerja nasional mencapai 1.598 jam per tahun dan fasilitas penitipan anak yang hanya melayani 2,2 juta anak (OECD, 2023; Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2023).

Merespons tantangan multidimensi tersebut, Perdana Menteri Shinzo Abe meluncurkan Womenomics sebagai bagian dari *Abenomics* pada 2012, sebuah intervensi struktural komprehensif yang mencakup perluasan fasilitas penitipan anak hingga 1,23 juta tempat baru, reformasi sistem pajak rumah tangga berpenghasilan ganda, penguatan *Stewardship Code*, dan penerapan kuota representasi perempuan di posisi kepemimpinan (Mulgan, 2020). Setelah lebih dari satu dekade berjalan, evaluasi terhadap kebijakan ini menunjukkan hasil yang kontradiktif: partisipasi tenaga kerja perempuan meningkat signifikan, tetapi transformasi kualitatif pada jenis pekerjaan,

stabilitas kerja, dan akses kepemimpinan masih jauh tertinggal. Periode 2020–2024 menjadi fase krusial untuk mengevaluasi dampak jangka menengah kebijakan ini, sekaligus mempertimbangkan pengaruh khusus masa pandemi dan pascapandemi terhadap dinamika ketenagakerjaan perempuan.

Studi-studi terdahulu telah memberikan kontribusi penting dalam memetakan persoalan ini, namun masing-masing menyisakan celah yang relevan untuk ditindaklanjuti. Penelitian sebelumnya mengevaluasi kegagalan Womenomics dalam mencapai target utamanya akibat budaya kerja intensif, minimnya infrastruktur, dan lemahnya penegakan kuota, tetapi analisisnya berhenti pada periode sebelum 2020 dan tidak menangkap dinamika pascapandemi. Melalui pendekatan kuantitatif untuk mengaitkan partisipasi perempuan dengan pertumbuhan ekonomi, namun kurang menelaah secara mendalam aspek kualitas pekerjaan yang mereka tempati. Faktor non-ekonomi seperti stigma sosial ibu bekerja, dan penyebab struktural kesenjangan upah, memberikan analisis politik kebijakan yang menekankan resistensi institusional, tetapi belum mengintegrasikan data terbaru periode 2020–2024 secara komprehensif dengan kerangka ekonomi-politik gender.

Berdasarkan pemetaan tersebut, terdapat *gap* penelitian yang nyata, belum ada kajian yang secara terintegrasi menganalisis dampak Womenomics pada periode pascatarget 2020 sekaligus pascapandemi dengan menggabungkan dua kerangka teoretis yang saling melengkapi, yaitu Liberal Feminisme dan teori ekonomi klasik Adam Smith. Kebaharuan (*novelty*) yang ditawarkan oleh penelitian ini terletak pada tiga hal. Pertama, periodisasi 2020–2024 memungkinkan evaluasi dampak jangka menengah kebijakan yang telah berjalan lebih dari satu dekade, termasuk efek disrupsi dan pemulihan pandemi COVID-19 terhadap ketenagakerjaan perempuan. Kedua, penelitian ini mengintegrasikan perspektif Liberal Feminisme yang menyoroti hambatan institusional dan struktur patriarki dengan perspektif *The Wealth of Nations* yang memandang ketenagakerjaan perempuan sebagai isu efisiensi alokasi pasar tenaga kerja nasional. Ketiga, penelitian ini secara eksplisit membedah kesenjangan antara keberhasilan kuantitatif (partisipasi) dan kegagalan kualitatif (jenis pekerjaan, upah, kepemimpinan), sebuah dimensi yang sering luput dari kajian kebijakan gender di Jepang dan relevan bagi ilmu Hubungan Internasional dalam memahami bagaimana norma global kesetaraan gender berinteraksi dengan struktur domestik suatu negara.

Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teori

Konsep Liberal Feminisme, yang dipopulerkan oleh Betty Friedan melalui *The Feminine Mystique* (1963), menekankan bahwa kesenjangan gender bukan hasil perbedaan biologis yang statis, melainkan produk hambatan struktural dan institusional yang dapat diubah melalui reformasi hukum, kebijakan, dan norma sosial (Nurinaya, 2026). Dalam kerangka ini, pemberdayaan perempuan dimulai dari akses yang setara terhadap pendidikan, pekerjaan, dan partisipasi politik. Diterapkan pada konteks Womenomics, perspektif ini menjelaskan bagaimana program seperti perluasan fasilitas penitipan anak dan reformasi pajak rumah tangga ganda mencerminkan upaya menghapus diskriminasi institusional. Namun, kritik terhadap Liberal Feminisme termasuk dari Walby (1990) menunjukkan bahwa pendekatan ini cenderung berfokus pada individu dan kurang menyentuh struktur patriarki yang lebih luas, sebuah keterbatasan yang relevan untuk menjelaskan mengapa partisipasi kuantitatif perempuan Jepang naik tanpa diikuti penurunan kesenjangan upah yang sepadan.

Kerangka kedua, *The Wealth of Nations* karya Adam Smith (1776), menegaskan bahwa kemakmuran suatu bangsa ditentukan oleh produktivitas tenaga kerja yang dimaksimalkan melalui spesialisasi dan pembagian kerja (*division of labor*), bukan oleh akumulasi logam mulia. Dari perspektif ini, pengucilan atau pembatasan akses perempuan terhadap pasar tenaga kerja berkualitas tinggi merupakan bentuk inefisiensi ekonomi yang merugikan pertumbuhan nasional. Womenomics, dalam kacamata Smith, dapat dipahami sebagai intervensi pemerintah untuk memperbaiki distorsi pasar yang diciptakan oleh norma sosial dan budaya tradisional seperti *danson johi* dan sistem keluarga *ie*. Akan tetapi, asumsi Smith tentang individu yang bertindak rasional atas kepentingan pribadi perlu dikritisi dalam konteks gender, karena keputusan perempuan Jepang untuk menerima pekerjaan non-reguler sering kali bukan pilihan bebas, melainkan hasil tekanan sosial dan minimnya dukungan infrastruktur. Kombinasi dua kerangka ini memungkinkan penelitian membaca Womenomics secara simultan sebagai proyek emansipasi institusional dan sebagai proyek efisiensi pasar tenaga kerja, sehingga keberhasilan maupun kegagalannya dapat dijelaskan dari dua sisi yang saling melengkapi.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan kajian konseptual berbasis studi dokumen (*document study*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena tujuan

penelitian adalah memahami konteks, dinamika, serta faktor struktural dan budaya yang memengaruhi implementasi kebijakan Womenomics, bukan menguji hubungan kausal secara statistik inferensial. Unit analisis penelitian ini adalah kebijakan Womenomics sebagai subjek utama, dengan dua variabel kunci yang ditelaah, yaitu (1) tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di Jepang, dan (2) kesenjangan upah serta representasi kepemimpinan perempuan dalam dunia kerja formal. Tingkat analisis dilakukan pada tataran negara (*state level*), dengan Jepang sebagai negara studi tunggal, untuk memahami bagaimana kebijakan dirumuskan, diimplementasikan, dan dievaluasi oleh pemerintah pusat dalam konteks struktur sosial, ekonomi, dan politik domestiknya.

Alur berpikir penelitian ini disusun secara bertahap. Tahap pertama adalah identifikasi topik dan sub-topik kajian, yang meliputi empat dimensi pembatasan masalah: partisipasi tenaga kerja perempuan, distribusi jenis pekerjaan (reguler dan non-reguler), kesempatan promosi serta representasi kepemimpinan, dan faktor struktural yang memengaruhi ketenagakerjaan perempuan selama periode 2020–2024. Tahap kedua adalah pengumpulan data dan informasi yang dilakukan melalui studi kepustakaan dan analisis dokumen terhadap data sekunder. Sumber data mencakup laporan resmi pemerintah Jepang (*Statistics Bureau of Japan*, *Ministry of Health, Labour and Welfare*, *Gender Equality Bureau Cabinet Office*), publikasi lembaga internasional (OECD, *World Economic Forum*, *Japan Institute for Labour Policy and Training*), laporan korporat (PwC Japan), jurnal akademik terindeks, serta artikel berita dari sumber tepercaya seperti *Nikkei Asia* dan *The Japan Times*.

Tahap ketiga adalah seleksi dan penyaringan sumber untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang digunakan, dengan kriteria utama berupa kredibilitas penerbit (lembaga resmi pemerintah, organisasi internasional, atau jurnal terindeks dengan proses *peer-review*), kemutakhiran data (diprioritaskan data tahun 2020–2024), dan relevansi langsung dengan empat dimensi pembatasan masalah di atas. Tahap keempat adalah klasifikasi data berdasarkan tema (partisipasi, jenis pekerjaan, kepemimpinan, faktor struktural) dan periode waktu, diikuti tahap kelima berupa pengorganisasian informasi ke dalam matriks tematik untuk mempermudah proses analisis komparatif antartahun dan antarindikator.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi kualitatif (*qualitative content analysis*) yang dipadukan dengan analisis tren data deret waktu (*time-series trend*

analysis) atas indikator-indikator kuantitatif seperti tingkat partisipasi kerja, proporsi pekerja non-reguler, representasi manajerial, dan kesenjangan upah gender selama 2020–2024. Data kuantitatif dari berbagai sumber dikompilasi ke dalam tabel komparatif untuk mengidentifikasi pola perubahan dari tahun ke tahun serta jarak (*gap*) antara capaian aktual dan target kebijakan yang ditetapkan pemerintah Jepang. Selanjutnya, temuan kuantitatif tersebut diinterpretasikan secara kritis melalui kerangka Liberal Feminisme dan *The Wealth of Nations* untuk menjelaskan mekanisme "bagaimana" dan "mengapa" pola tersebut terjadi, sebagai standar atau kriteria referensi utama dalam melakukan kajian secara kritis dan mendalam atas efektivitas kebijakan Womenomics.

Hasil dan Pembahasan

Kerangka Kebijakan dan Pencapaian Kuantitatif Womenomics

Womenomics, istilah yang dipopulerkan oleh Kathy Matsui dari Goldman Sachs (Heins, 2023), diluncurkan oleh Perdana Menteri Shinzo Abe pada 2012 sebagai bagian integral dari *Abenomics* untuk menghidupkan kembali perekonomian Jepang yang stagnan sejak runtuhnya ekonomi gelembung pada awal 1990-an. Kebijakan ini menetapkan target spesifik untuk dicapai pada 2020: meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan menjadi 73%, menutup kesenjangan upah gender, dan mengisi 30% posisi kepemimpinan dengan perempuan (Mulgan, 2020). Lima pilar utama dirancang untuk mencapai target tersebut, yaitu perluasan fasilitas penitipan anak (target 1,23 juta tempat baru), reformasi sistem pajak rumah tangga berpenghasilan ganda, penguatan *Stewardship Code* yang mewajibkan pelaporan progres kesetaraan gender korporat, penerapan kuota minimal satu perempuan di dewan direksi perusahaan publik, serta dorongan peningkatan partisipasi perempuan di sektor STEM.

Secara kelembagaan, Womenomics tidak berdiri sebagai kebijakan *ad hoc*, melainkan bagian dari arsitektur hukum yang lebih luas. *The Basic Act for Gender-Equal Society* (1999) berfungsi sebagai landasan konstitusional tertinggi, sementara *The Fifth Basic Plan for Gender Equality* yang disahkan Kabinet Jepang pada 25 Desember 2020 menjadi dokumen turunan operasional yang memuat target terukur untuk periode penelitian ini (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2023). Struktur ini menjelaskan mengapa implementasi Womenomics bervariasi secara geografis: pemerintah pusat merumuskan kerangka dan tindakan afirmatif, pemerintah daerah

menyesuaikan dengan kebutuhan wilayah, sedangkan keberhasilan pelaksanaan pada akhirnya bergantung pada respons sektor swasta dan masyarakat pada level *bottom-up*.

Pada dimensi kuantitatif, Tabel 1 menunjukkan bahwa target partisipasi tenaga kerja perempuan tercapai dan bahkan terlampaui. Tingkat partisipasi kerja perempuan usia 25–44 tahun naik dari 77,8% pada 2020 menjadi 81,4% pada 2024, melampaui target 73% yang ditetapkan untuk 2020. Akan tetapi, indikator yang merefleksikan kualitas ketenagakerjaan proporsi pekerja non-reguler, representasi manajerial, dan kesenjangan upah bergerak jauh lebih lambat dan tetap berada di bawah target.

Tabel 1. Perkembangan Indikator Ketenagakerjaan Perempuan Jepang (2020–2024)

Indikator	2020	2021	2022	2023	2024	Target
LFP perempuan usia 25–44 th (%)	77,8	78,9	79,6	80,3	81,4	73,0
LFP perempuan usia 15–64 th (%)	71,4	71,8	72,5	73,0	74,3	73,0
Pekerja non-reguler perempuan (%)	54,5	54,0	53,5	53,0	52,1	<40,0
Manajer perempuan (%)	14,8	15,0	15,2	15,5	13,5	30,0
Kesenjangan upah gender (%)	24,5	23,8	23,1	22,1	21,8	<20,0
Cuti ayah (%)	12,7	13,9	17,1	17,1	–	80,0
Tempat penitipan anak (juta)	2,74	2,91	3,05	3,17	3,41	3,32

Sumber: Statistics Bureau of Japan (2023); Gender Equality Bureau Cabinet Office (2023); MHLW (2023); OECD (2023).

Pola yang tergambar dari Tabel 1 menunjukkan kemajuan yang tidak seragam di antarindikator. Proporsi pekerja non-reguler perempuan hanya turun dari 54,5% menjadi 52,1% dalam lima tahun, sebuah perubahan yang nyaris tidak terasa signifikan mengingat kebijakan ini telah berjalan lebih dari satu dekade. Representasi manajerial bahkan mengalami fluktuasi sempat naik ke 15,5% pada 2023, lalu turun ke 13,5% pada 2024 yang mengindikasikan bahwa kemajuan pada dimensi kepemimpinan belum bersifat struktural dan masih rentan terhadap dinamika jangka pendek. Jika tren

penambahan representasi manajerial yang hanya kurang dari satu poin persentase per tahun ini berlanjut, target 30% baru akan tercapai sekitar dua dekade setelah tenggat awal. Satu pengecualian menarik adalah cuti ayah, yang naik dari 12,7% menjadi 17,1% antara 2020 dan 2022, sebuah akselerasi yang lebih cepat dibandingkan indikator lain dan kemungkinan terkait dengan revisi Undang-Undang Cuti Parental 2022 yang memperkenalkan skema cuti ayah pascakelahiran yang lebih fleksibel.

Mengapa pola ini terjadi dapat dijelaskan melalui interaksi tiga hambatan struktural yang teridentifikasi dari analisis data 2020–2024. Pertama, ketimpangan geografis dalam akses penitipan anak: meskipun target ekspansi 1,23 juta tempat secara agregat tercapai, distribusinya tidak merata. Tokyo masih mencatat daftar tunggu 12.439 anak pada April 2023, sementara Hokkaido hanya memiliki sekitar 30% dari kapasitas yang dibutuhkan (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2023). Kedua, budaya kerja *karoshi* yang masih mengakar, dengan sekitar 70% perusahaan Jepang mewajibkan lembur melebihi 45 jam per minggu, sehingga secara tidak langsung mendiskriminasi pekerja perempuan dengan tanggung jawab domestik ganda (JILPT, 2023). Ketiga, lemahnya mekanisme penegakan kebijakan: hanya sekitar 18% perusahaan yang benar-benar memenuhi ketentuan minimal kuota satu perempuan di dewan direksi (PwC Japan, 2023), dan keterwakilan yang ada sering terjebak dalam fenomena *tokenism* yaitu kehadiran simbolis tanpa otoritas pengambilan keputusan substansial.

Dualisme Struktur Ketenagakerjaan: Pekerja Reguler versus Non-Reguler

Pasar tenaga kerja Jepang terbagi menjadi dua segmen yang nyaris terpisah: pekerja reguler (*seishain*) dengan kontrak tidak terbatas, tunjangan komprehensif, dan jalur promosi yang jelas; serta pekerja non-reguler yang meliputi pekerja paruh waktu (*paato*), kontrak (*keiyakushain*), dan pekerja temporer dari agen (*haken*) yang tidak memiliki keamanan kerja jangka panjang. Dikotomi ini bukan sekadar pembedaan teknis-administratif, melainkan menciptakan dua kelas pekerja dengan kondisi dan prospek yang sangat berbeda, dan perempuan secara tidak proporsional terkonsentrasi pada kelas yang lebih rentan. Tabel 3 menyajikan distribusi status pekerjaan perempuan berdasarkan kelompok usia pada 2023, dengan data laki-laki sebagai pembanding.

Tabel 3. Distribusi Status Pekerjaan Perempuan Berdasarkan Kelompok Usia (2023)

Kategori Pekerjaan	Rentang Usia	Perempuan (%)	Laki-laki (%)	Selisih (poin %)
A. Pekerja Reguler (Seishain) — Kontrak Tidak Terbatas, Upah Penuh, Tunjangan Lengkap				
Pekerja reguler (penuh waktu), semua usia produktif	15–64 th	47,0	80,0	**−33,0**
Perempuan reguler usia 25–34 (peak karier awal)	25–34 th	54,1	87,3	**−33,2**
Perempuan reguler usia 35–44 (prime karier senior)	35–44 th	43,8	83,6	**−39,8**
B. Pekerja Non-Reguler (Hi-Seishain) — Paruh Waktu, Kontrak, Haken, Tanpa Tunjangan Pensiun				
Total non-reguler, semua usia	15–64 th	53,0	20,0	**+33,0**
Paruh waktu (part-time)	20–59 th	30,1	8,5	**+21,6**
Pekerja kontrak / haken (temporal)	20–54 th	12,6	6,8	**+5,8**
C. Pekerja Mandiri / Wirausaha (Jiko Koyo)				
Pekerja mandiri (self-employed), semua usia	25–64 th	6,5	12,0	**−5,5**
D. Posisi Manajerial dan Kepemimpinan				
Posisi manajerial (semua level)	30–59 th	15,5	84,5	**−69,0**
Manajer menengah (Section Chief / Kacho)	30–49 th	12,7	87,3	**−74,6**
Dewan direksi perusahaan publik	40–65 th	11,4	88,6	**−77,2**
C-Suite (CEO/CFO/COO)	45–65 th	4,5	95,5	**−91,0**

Sumber: Statistics Bureau of Japan, Labour Force Survey (2023); Gender Equality Bureau Cabinet Office, White Paper on Gender Equality (2023); JILPT (2023); PwC Japan Diversity & Inclusion Report (2023); OECD Labour Force Statistics (2023). Selisih negatif (−) berarti perempuan lebih rendah dari laki-laki; positif (+) berarti perempuan lebih tinggi.

Data pada Tabel 3 mengungkap mengapa kebijakan Womenomics menghadapi tantangan yang jauh lebih dalam dari yang terlihat di permukaan angka partisipasi agregat. Kesenjangan 33,0 poin antara perempuan (47,0%) dan laki-laki (80,0%) dalam

kategori pekerja reguler bukan sekadar perbedaan statistik, melainkan perbedaan dalam kualitas hidup jangka panjang, ketahanan ekonomi di masa tua, dan akses terhadap martabat dalam dunia kerja. Pola ini menjadi lebih kritis ketika dipilah berdasarkan usia pada kelompok 25–34 tahun fase puncak pembangunan karier awal, selisihnya 33,2 poin, mencerminkan *motherhood penalty*, yaitu momen ketika perempuan harus memilih antara mempertahankan status reguler yang menuntut dedikasi penuh atau mengambil cuti dan kembali sebagai pekerja non-reguler. Yang lebih mengkhawatirkan, pada kelompok usia 35–44 tahun, periode yang dalam karier normal seharusnya menjadi fase transisi ke posisi senior kesenjangan justru melebar menjadi 39,8 poin, mengindikasikan bahwa *motherhood penalty* bersifat kumulatif dan terus mengikis posisi ketenagakerjaan perempuan sepanjang tahun-tahun paling produktif dalam karier mereka. Sistem rekrutmen Jepang yang tidak menyediakan jalur masuk kembali ke status reguler setelah jeda karier membuat pilihan ini sering bersifat permanen, sebuah temuan yang memperkuat argumen Liberal Feminisme bahwa hambatan institusional dalam hal ini ketidakadaan mekanisme *re-entry* yang adil secara sistematis membatasi pilihan perempuan meski secara formal pasar kerja terbuka bagi mereka.

Pada sisi non-reguler, sub-kategori paruh waktu mendominasi dengan 30,1% perempuan berbanding 8,5% laki-laki, sebuah selisih 21,6 poin yang penting dipahami bukan sebagai pilihan yang sepenuhnya bebas: ketika pekerjaan reguler menuntut komitmen yang tidak kompatibel dengan tanggung jawab pengasuhan anak dan tidak ada alternatif pekerjaan reguler yang ramah keluarga, pekerjaan paruh waktu menjadi satu-satunya opsi yang praktis tersedia. Sub-kategori kontrak dan *haken* menjadi jalur masuk kembali yang paling umum bagi ibu pascamelahirkan, dan ironisnya, perempuan yang sebelumnya berstatus reguler kemudian menerima status *haken* setelah jeda melahirkan mengalami penurunan kualitas pekerjaan yang cenderung permanen, bukan kegagalan individual, melainkan kegagalan desain sistem yang tidak menyediakan mekanisme transisi yang adil. Dari sudut pandang *The Wealth of Nations*, pola ini merepresentasikan inefisiensi alokasi sumber daya manusia yang akut: perempuan dengan kualifikasi pendidikan tinggi dialokasikan ke pekerjaan berketerampilan rendah dengan kepastian kerja minim, sehingga pembagian kerja (*division of labor*) yang menjadi basis produktivitas nasional menurut Smith tidak terjadi secara optimal.

Pada level kepemimpinan, kesenjangan menjadi paling ekstrem: 15,5% berbanding

84,5% pada posisi manajerial secara umum (selisih −69,0 poin), melebar menjadi −74,6 poin pada level manajer menengah (*kacho*) dan 91,0 poin pada level C-Suite. Level *kacho* dalam konteks Jepang sering disebut sebagai *"glass cliff"*: promosi ke level ini biasanya terjadi pada usia 30–40 tahun, persis ketika perempuan menghadapi tekanan terbesar terkait pernikahan, kehamilan, dan pengasuhan anak, sehingga sistem promosi berbasis senioritas yang menghargai kehadiran penuh dan lembur tanpa batas secara struktural mendiskriminasi mereka yang tidak dapat memenuhi ekspektasi tersebut. Dengan laju kenaikan representasi C-Suite yang hanya sekitar 0,35 poin persentase per tahun, Jepang membutuhkan hampir tiga dekade untuk mencapai target 15% yang ditetapkan sendiri untuk 2030 indikasi paling jelas bahwa tanpa mekanisme kebijakan yang lebih tegas, termasuk kemungkinan kuota wajib dengan sanksi memadai, transformasi kepemimpinan korporat akan terus berlangsung pada kecepatan yang tidak sebanding dengan urgensinya.

Konsekuensi ekonomi dari konsentrasi perempuan di pekerjaan non-reguler tergambar jelas pada perbandingan kondisi kerja yang disajikan dalam Tabel 4. Rata-rata upah per jam pekerja non-reguler perempuan hanya 1.132 yen, dibandingkan 2.197 yen untuk pekerja reguler perempuan kesenjangan 48,5% dan kesenjangan ini melebar menjadi sekitar 56% jika dibandingkan dengan upah pekerja reguler laki-laki. Perbedaan ini bukan hanya soal pendapatan saat ini, tetapi juga soal akumulasi aset jangka panjang: pekerja non-reguler umumnya tidak menerima kontribusi pensiun perusahaan, sehingga satu-satunya tabungan pensiun mereka bersumber dari sistem pensiun nasional (*kokumin nenkin*) yang manfaatnya minimal, menciptakan risiko kemiskinan di usia tua yang signifikan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Partisipasi Ekonomi Perempuan

Analisis terhadap data 2020–2024 mengidentifikasi sejumlah faktor pendorong yang signifikan. Pertama, normalisasi kerja fleksibel pascapandemi COVID-19 memberikan dampak asimetris pada awalnya, sektor restoran, ritel, dan pariwisata dengan konsentrasi pekerja perempuan tertinggi paling terdampak, namun pemulihan ekonomi yang didorong adopsi kerja jarak jauh secara masif justru menguntungkan perempuan secara tidak proporsional. Survei JILPT (2023) menunjukkan 58% perusahaan Jepang kini memiliki kebijakan kerja fleksibel yang lebih formal dibandingkan sebelum pandemi, dan 67% perempuan pekerja menyatakan fleksibilitas

jam kerja sebagai faktor krusial yang mendukung keputusan mereka untuk tetap bekerja setelah memiliki anak. Kedua, tekanan investor berbasis ESG (*Environmental, Social, and Governance*) yang semakin memasukkan metrik kesetaraan gender ke dalam kriteria investasi, memberikan insentif finansial nyata bagi perusahaan Jepang yang ingin menarik modal asing atau mempertahankan peringkat ESG yang baik. Ketiga, perubahan generasional pada Generasi Milenial dan Gen Z yang menunjukkan preferensi berbeda terhadap keseimbangan kerja-keluarga dan kesetaraan peran domestik, termasuk meningkatnya kesediaan laki-laki muda Jepang untuk mengambil cuti ayah.

Di sisi penghambat, beban pengasuhan yang tidak setara tetap menjadi faktor paling persisten: perempuan Jepang menghabiskan rata-rata 224 menit per hari untuk pekerjaan tidak berbayar (pengasuhan anak, perawatan lansia, pekerjaan rumah tangga), dibandingkan hanya 41 menit untuk laki-laki (OECD, 2023) rasio lebih dari 5:1 yang tidak berubah secara fundamental meski kebijakan mendorong perempuan masuk ke pasar kerja. Faktor kedua adalah minimnya representasi *role model* perempuan di posisi senior, yang membuat perempuan muda lebih skeptis terhadap peluang karier jangka panjang dan menciptakan siklus yang memperkuat diri sendiri: sedikit *role model* menghasilkan sedikit aspirasi tinggi, yang menghasilkan sedikit perempuan yang mencapai posisi senior, yang pada gilirannya menghasilkan kembali sedikit *role model*. Faktor ketiga adalah diskriminasi informal dalam rekrutmen dan evaluasi kinerja penelitian eksperimental berbasis teknik audit di Jepang mengungkapkan bahwa lamaran kerja bernama perempuan menerima respons lebih sedikit atau tawaran upah lebih rendah dibandingkan lamaran identik bernama laki-laki, dan evaluasi kinerja oleh manajer laki-laki secara konsisten cenderung memberikan penilaian lebih rendah kepada perempuan, terutama yang telah mengambil cuti parental (Tsuya, 2022).

Interaksi antara faktor pendukung dan penghambat ini menghasilkan paradoks yang ironis: perempuan Jepang kini lebih berpendidikan, lebih termotivasi, dan lebih didukung oleh kebijakan formal dibandingkan sebelumnya, namun masih belum dapat mewujudkan potensi mereka secara penuh karena hambatan struktural dan budaya yang bertahan dengan sangat gigih. Paradoks ini secara tepat menggambarkan keterbatasan inti Liberal Feminisme yang diidentifikasi Walby (1990) penghapusan hambatan formal meningkatkan akses, tetapi dominasi laki-laki dalam struktur kekuasaan

informal tetap bertahan tinggi selama mekanisme seperti *homosocialitas* dan distribusi beban domestik tidak ditransformasi secara mendasar.

Interpretasi Teoretis: Mengapa Kesenjangan Kuantitatif-Kualitatif Terjadi

Untuk menjawab rumusan masalah penelitian bagaimana Womenomics berdampak terhadap ketenagakerjaan perempuan Jepang secara lebih mendalam, dua kerangka teoretis yang digunakan dalam penelitian ini memberikan penjelasan yang saling melengkapi mengenai *mengapa* kesenjangan antara kemajuan kuantitatif dan kualitatif ini terjadi, bukan sekadar *bahwa* ia terjadi. Dari perspektif Liberal Feminisme, Womenomics berhasil menghilangkan sejumlah hambatan institusional yang sebelumnya menghalangi akses perempuan ke pasar kerja — reformasi pajak rumah tangga ganda dan ekspansi fasilitas penitipan anak adalah contoh konkret penghapusan hambatan formal yang sesuai dengan resep Friedan. Akan tetapi, Liberal Feminisme sejak awal juga mengantisipasi bahwa penghilangan hambatan formal saja tidak akan cukup jika struktur patriarki yang lebih dalam seperti *danson johi*, sistem keluarga *ie*, dan budaya korporat *seishain-haken* tidak ikut ditransformasi. Inilah persisnya yang terjadi jika perempuan Jepang mendapatkan izin formal untuk masuk ke pasar kerja, tetapi struktur yang mereka masuki tetap dirancang berdasarkan asumsi pekerja ideal laki-laki yang berkarier penuh waktu seumur hidup tanpa beban domestik, sehingga akses formal tidak otomatis berubah menjadi kesetaraan substantif.

Dari perspektif *The Wealth of Nations*, implementasi Womenomics berhasil mengurangi sejumlah distorsi pasar yang paling eksplisit, seperti disinsentif pajak bagi pekerja perempuan, sehingga memungkinkan mekanisme pasar bekerja sedikit lebih efisien dalam mengalokasikan tenaga kerja perempuan tercermin dari naiknya proporsi pekerja perempuan penuh waktu. Namun, pasar tenaga kerja Jepang tetap sangat jauh dari kondisi kompetitif yang diandaikan Smith: ia masih terdistorsi signifikan oleh norma budaya, praktik rekrutmen yang bias gender, dan struktur institusional seperti sistem senioritas dan jaringan *nomikai* yang melanggengkan segregasi gender dalam kepemimpinan. Argumen sentral Smith bahwa kemakmuran bangsa bertumpu pada pembagian kerja yang efisien berdasarkan kapasitas modal manusia justru tersanggah oleh data penelitian ini ketika lebih dari separuh pekerja perempuan berpendidikan tinggi terkonsentrasi di pekerjaan non-reguler berketerampilan rendah, Jepang secara struktural menyia-nyiakan modal manusia yang menjadi basis produktivitas nasionalnya sendiri sebuah bentuk inefisiensi alokatif yang persisten meski telah lebih

dari satu dekade direspons oleh kebijakan negara.

Perbandingan dengan negara-negara yang lebih berhasil mencapai kesetaraan gender di pasar kerja, seperti Swedia, Norwegia, dan Islandia, memperkuat interpretasi ini (World Economic Forum, 2023). Negara-negara tersebut menerapkan cuti parental yang berbagi setara antara ayah dan ibu sebagai standar bukan pengecualian serta transparansi upah yang wajib dan kepemimpinan perempuan yang jauh lebih tinggi di sektor publik dan lembaga pembuat kebijakan. Jepang memiliki kebijakan cuti ayah yang progresif di atas kertas, namun tingkat pemanfaatannya baru mencapai 40,5% pada 2024 karena tidak adanya sanksi kultural terhadap laki-laki yang tidak mengambilnya dan tidak adanya insentif yang cukup kuat (MHLW, 2023). Perbandingan ini menegaskan bahwa kebijakan sukarela (*voluntary*) tanpa mekanisme penegakan dan sanksi yang mengika sebagaimana ditunjukkan oleh rendahnya kepatuhan kuota dewan direksi (hanya sekitar 18% perusahaan) tidak efektif sebagai instrumen transformasi struktural, betapapun progresif niat kebijakan tersebut secara formal.

Secara keseluruhan, jawaban atas rumusan masalah penelitian ini adalah bahwa Womenomics berdampak ganda dan kontradiktif terhadap ketenagakerjaan perempuan Jepang: ia efektif memobilisasi partisipasi kuantitatif perempuan ke pasar kerja formal, melampaui target yang ditetapkan pada 2023, tetapi tidak efektif mentransformasi struktur kualitatif pekerjaan yang mereka masuki jenis pekerjaan, kesempatan promosi, dan kesenjangan upah tetap jauh dari target. Dalam kerangka yang lebih luas relevan bagi studi Hubungan Internasional, temuan ini mencerminkan dilema yang dihadapi banyak kebijakan kesetaraan gender di berbagai negara: tekanan politik domestik dan internasional (termasuk dari investor ESG) untuk menghasilkan hasil yang terukur dan cepat, sementara transformasi norma sosial, budaya korporat, dan distribusi kekuasaan yang sesungguhnya berlangsung dalam skala waktu generasi, bukan periode elektoral atau target lima tahunan.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan Womenomics selama periode 2020–2024 berhasil mencapai transformasi kuantitatif yang signifikan, tetapi gagal menembus akar subordinasi ekonomi dan kultural yang lebih dalam pada ketenagakerjaan perempuan Jepang. Secara empiris, tingkat partisipasi kerja perempuan usia produktif menembus angka tertinggi sepanjang sejarah sebesar 81,4%

pada akhir 2024, melampaui target 73% yang ditetapkan sejak 2012, dan berhasil melandaikan kurva-M yang selama puluhan tahun menjadi simbol kemunduran perempuan dari dunia kerja pascamelahirkan (Statistics Bureau of Japan, 2023a). Akan tetapi, dibedah melalui kerangka *The Wealth of Nations*, keberhasilan kuantitatif ini menyembunyikan kegagalan alokasi pasar yang akut: 52,1% pekerja perempuan masih terjebak di sektor non-reguler dengan upah dan jaminan karier minim, sebuah bentuk inefisiensi yang menyia-nyiakan modal manusia berpendidikan tinggi yang dimiliki perempuan Jepang. Dari perspektif Liberal Feminisme, kegagalan menembus *glass ceiling* tergambar jelas dari representasi manajerial yang baru mencapai 13,5% pada 2024, jauh dari target 30%, mengindikasikan bahwa pembebasan hukum formal tidak cukup kuat untuk meruntuhkan bias kultural seperti sistem senioritas (*nenko joretsu*) dan jaringan informal *nomikai* yang tetap menjadi penentu utama sirkulasi kekuasaan di tempat kerja.

Daftar Pustaka

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

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

Heins, M. (2023). The development of “transnational business feminism” in global finance: Contextualizing Japan's “Womenomics” policies in times of crisis. *Studies in Risk and Sustainable Development*. https://doi.org/10.22367/srsd.2023.397.4

Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). (2023). *Statistical report on women and men in employment*. https://www.jil.go.jp/english/publications/reports/

Ministry of Finance Japan. (2023). *Tax reform and household income: Spousal deduction system*. https://www.mof.go.jp/english/

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

Mulgan, A. G. (2020). Womenomics and the politics of gender equality in Japan. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 7(3), 402–418. https://doi.org/10.1002/app5.342

Nurinaya, Karmila Sinen, Tri Handayani, Indigenous Papuan Women Under Patriarchal Socio-Political Systems: Marginalization In International Relations And Indigenous Peoples Politics, Journal of Government Science Studies, 2026. Hal 163-173.

Nurinaya, Etik Siswatiningrum, Signifikansi Peran Perempuan Adat Papua Dalam Upaya Iklim Berkelanjutan JOSH: Journal of Sharia, 2025.Hal 21-37.

OECD. (2023a). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en

OECD. (2023b). *Labour force statistics* (indicator). OECD Data. https://data.oecd.org

OECD. (2023c). *Gender wage gap*. https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm

Onosato, J. (2021). Gender equality and economic growth in Japan: The case of Womenomics. *Journal of Asian Economics*, 75, 101336. https://doi.org/10.1016/j.asieco.2021.101336

PwC Japan. (2023). *Diversity & inclusion in Japanese companies: Progress and challenges*. https://www.pwc.co.jp/en/publications/assets/pdf/diversity-inclusion-report.pdf

Statistics Bureau of Japan. (2023a). *Labour force survey*. https://www.e-stat.go.jp/en/statistics/detail/000001010151

Statistics Bureau of Japan. (2023b). *Population dynamics survey*. https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka.html

Siswatiningrum, E., Nurinaya, N., & Rajab, A. R. M. (2026). Politik kebijakan pangan berbasis maqashid syariah di Papua Barat Daya: Integrasi peran perempuan dan maslahah publik. *JOSH: Journal of Sharia*.

Takeda, R., & Sugawara, Y. (2020). Work-life balance policies and female labor force participation: Evidence from Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6145. https://doi.org/10.3390/ijerph17176145

Tsuya, N. O. (2022). The gender pay gap in Japan: Causes and policy responses. *Japanese Economic Review*, 73(2), 203–227. https://doi.org/10.1007/s42973-021-00094-z

Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Blackwell Publishing.

Walton, A. G. (2019). *Womenomics: Japan's failed revolution*. Forbes. https://www.forbes.com/sites/alicegwalton/2019/05/08/womenomics-japans-failed-revolution/

World Bank. (2023). *GDP (current US$): Japan*. https://data.worldbank.org/country/japan

World Economic Forum. (2023). *Global gender gap report 2023*. https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/