

Pemberdayaan Perempuan Jepang di Bidang Politik dalam Kerangka Kebijakan *Womenomics* Tahun 2013 - 2020

Rayi Madhin Sirat¹; Iva Rachmawati²

Jurusan Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

Email: rayimadhinsrt@gmail.com; iva.rachmawati@upnyk.ac.id

ABSTRACT

Womenomics is a policy strategy that aims to increase women's economic contribution to Japan's economic growth. Although Japanese women have a high level of education, their political and economic participation is still low. This research aims to understand women's empowerment within the Womenomics policy framework in 2013-2020. Based on a literature review, this study concludes that women's empowerment in the context of Womenomics occurs through political and socio-economic dimensions. The research method used is descriptive-qualitative by utilizing a literature study using secondary data sources from various literatures. The results show that women's empowerment in Japan in the political aspect is realized through the Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field, while in the socio-economic aspect, the Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace has a significant positive impact on increasing women's participation and economic growth in Japan.

Keywords: *Womenomics, Women's Empowerment, Politics, Socio-Economic*

ABSTRAK

Kebijakan *Womenomics* merupakan suatu strategi kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kontribusi ekonomi perempuan dalam pertumbuhan ekonomi Jepang. Meskipun perempuan Jepang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, partisipasi politik dan ekonomi mereka masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pemberdayaan perempuan dalam kerangka kebijakan *Womenomics* pada tahun 2013-2020. Berdasarkan tinjauan literatur, penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberdayaan perempuan dalam konteks *Womenomics* terjadi melalui dimensi politik dan sosial ekonomi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif dengan memanfaatkan studi kepustakaan menggunakan sumber data sekunder dari berbagai literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan perempuan di Jepang dalam aspek politik terwujud melalui *Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field*, sedangkan dalam aspek sosial ekonomi dilakukan melalui *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan partisipasi perempuan dan pertumbuhan ekonomi Jepang.

Kata Kunci: *Womenomics, Pemberdayaan Perempuan, Politik, Sosial Ekonomi*

PENDAHULUAN

Potensi perempuan dalam masyarakat Jepang telah menjadi subjek perhatian yang semakin meningkat dalam beberapa dekade terakhir. Partisipasi pendidikan yang tinggi di kalangan perempuan Jepang merupakan pencapaian yang signifikan dan mencerminkan komitmen masyarakat Jepang terhadap pendidikan sebagai faktor utama dalam pembangunan manusia. Menurut *The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO), pada tahun 2016, tingkat melek huruf perempuan Jepang

mencapai 95,97%, sebuah angka yang menonjol dan menempatkan Jepang di posisi yang tinggi dibandingkan dengan banyak negara lain di dunia.¹

Dalam upaya untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, pemerintah Jepang telah menerapkan kebijakan *Womenomics* yang bertujuan untuk memanfaatkan sepenuhnya potensi perempuan dalam pasar kerja dan masyarakat. Salah satu aspek kunci dari potensi perempuan ini adalah pendidikan. Pendidikan telah lama diakui sebagai fondasi penting bagi kemajuan individu dan kemakmuran negara. Dalam konteks inilah penting untuk memahami bagaimana perempuan Jepang telah bergerak maju dalam menjalani peran mereka dalam masyarakat dan pendidikan memiliki peran sentral. Pendidikan bukan hanya sekadar alat untuk meningkatkan pengetahuan, tetapi juga merupakan kunci untuk memahami perubahan sosial, ekonomi, dan politik yang melibatkan perempuan.

Grafik 1
Populasi Perempuan Jepang Usia 15 – 64 Tahun



Sumber: The World Bank. (2022). *Female Population Ages 15 – 64 Years, Japan*.

Dapat dilihat pada Grafik 1, jumlah populasi perempuan Jepang berusia 15 – 64 tahun pada tahun 2011 mencapai 39.854.010 jiwa yang kemudian menunjukkan penurunan di tahun-tahun berikutnya. Namun, jika dibandingkan dengan total populasi Jepang yang berjumlah 127.833.000 jiwa, proporsi perempuan dalam rentang usia tersebut masih tergolong tinggi.² Hal ini menandakan pentingnya pengembangan potensi perempuan Jepang dalam masyarakat.

Munculnya kebijakan *Womenomics* terjadi karena adanya faktor ekonomi Jepang, tekanan internasional, dan permasalahan demografi yang melanda Jepang. Jepang mengalami masalah perekonomian. Pada tahun 1989, adanya penurunan yang signifikan

¹ The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. 2016. *Literacy and Language Classes in Community Centers*. <https://web.archive.org/web/20230609212948/https://uil.unesco.org/literacy/effective-practices-database-litbase>. Diunduh tanggal 5 Oktober 2023.

² The World Bank. 2022. "Population, Total – Japan". <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?end=2022&locations=JP&start=2011>. Diunduh tanggal 13 Januari 2024.

di pasar keuangan yang diikuti oleh jatuhnya ekonomi riil yang menyebabkan krisis ekonomi yang parah menyebabkan Jepang mengalami *the lost decade of Japan*. Pada periode ini bisa dikatakan bahwa Jepang mengalami tingkat pertumbuhan terendah di antara negara-negara maju dunia. Setelah *bubble economy* Jepang meledak pada awal 1990-an, produk domestik bruto (PDB) riil Jepang mulai menurun tajam. Tingkat pertumbuhan tahunan PDB Jepang rata-rata hanya 1,2%.³

Selain karena adanya penurunan ekonomi yang dialami oleh Jepang, kebijakan *Womenomics* juga dilakukan sebagai respon adanya tekanan internasional atau *gaiatsu*. Tekanan internasional atau *gaiatsu* yang diberikan kepada Jepang berupa laporan mengenai kesetaraan gender.⁴ Jepang telah merasakan tekanan internasional melalui forum internasional yang menyoroti perlakuan diskriminatif terhadap perempuan selama masa pendudukan oleh tentara Jepang. Praktik ini dianggap sebagai penyalahgunaan hak perempuan sebagai alat politik yang mengakibatkan citra negara tersebut tercemar di mata dunia internasional.⁵ Semenjak Jepang resmi menanda tangani *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW) pada 17 Juli 1980 dan meratifikasi pada 25 Juni 1985.⁶ Sebagai negara yang telah melakukan ratifikasi CEDAW, Jepang memiliki kewajiban untuk menyelesaikan permasalahan ketidaksetaraan gender.⁷ Akan tetapi, kesetaraan gender di Jepang belum dapat terwujud. Menurut *World Economic Forum*, pada tahun 2009, Jepang menempati peringkat ke-101 dari 135 negara dalam indeks kesenjangan gender.⁸ Adanya hal tersebut berdampak terhadap Jepang yang menerima kritik dari Komite CEDAW PBB Dalam dokumen sesi ke-44 *working group* pada tahun 2009 dengan tema *Gender Discrimination and Women Rights*.⁹ Kritik terhadap Jepang semakin meningkat ketika pemerintah menerima teguran dari CEDAW. Dalam dokumen sesi ke-44 *working group* pada tahun 2009 dengan tema *Gender Discrimination and Women Rights*, CEDAW menyatakan adanya kesenjangan gender yang signifikan di Jepang. Kritikan tersebut berbunyi, "... *That no temporary special measures are in place to accelerate de facto between men and women 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*".¹⁰ Dari pernyataan tersebut dalam disimpulkan bahwa ketidakadaan langkah-

³ Growing Economies Through Gender Parity. 2020. "Japan introduces "womenomics" to counter the country's aging workforce and boost GDP". <https://www.cfr.org/womens-participation-in-global-economy/case-studies/japan/>. Diunduh tanggal 14 Desember 2023.

⁴ Linda C. Hasunuma. 2015. "Gender Gaiatsu: An Institutional Perspective on Womenomics". *University of Hawai'i Press*. No.48, Hal. 79-114.

⁵ *Ibid.*

⁶ Afifah Sausan Mizhari. 2018. "Analisis Internalisasi Norma Kesetaraan Gender Periode 1990-2017 di Jepang". *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta. Hal. 26-27.

⁷ Linda C. Hasunuma. 2015. "Gender Gaiatsu: An Institutional Perspective on Womenomics". *University of Hawai'i Press*. No.48, Hal. 79-114.

⁸ World Economic Forum. 2009. "The global Gender Gap Report". https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2009.pdf. Diunduh tanggal 23 Desember 2023.

⁹ United Nations. 2010. "Working Group on Discrimination Against Women and Girls". <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-women-and-girls>. Diunduh tanggal 5 Desember 2023.

¹⁰ *Ibid.*

langkah konkret dari Pemerintah Jepang untuk mempercepat pencapaian kesetaraan gender dan meningkatkan hak-hak perempuan, terutama dalam konteks pekerjaan, kehidupan publik, dan politik.¹¹

Masalah demografi yang dihadapi oleh Jepang adalah Jepang mengalami penurunan tingkat kelahiran setiap tahunnya, suatu kekhawatiran yang signifikan bagi pemerintah karena hal ini menyebabkan penurunan jumlah populasi yang berdampak dengan berkurangnya tenaga kerja.¹² Jepang memiliki populasi tertua dan paling cepat menyusut di dunia, dengan kelompok usia 15-64 tahun diperkirakan akan turun menjadi 45 juta orang pada tahun 2065 dari 77 juta pada tahun 2015. Selain itu, Pemerintah Jepang memprediksi bahwa pada tahun 2060, populasi akan didominasi oleh warga lanjut usia yang berusia 65 tahun ke atas.¹³ Menurut laporan *White Paper* yang dikeluarkan oleh Pemerintah Jepang, pada tahun 2013, angka kelahiran mencapai 1.029.816 dan kemudian menurun drastis menjadi 7.415 pada tahun.¹⁴ Penurunan angka kelahiran ini dapat disebabkan karena masyarakat Jepang untuk tidak menikah dan tidak memiliki anak. Perempuan di Jepang juga cenderung merasa kurang berminat untuk memiliki anak karena mereka percaya bahwa hal itu dapat menghambat perkembangan karier atau peluang hidup mereka, yang pada gilirannya berdampak negatif pada angka kelahiran. Konsekuensinya, generasi penerus di Jepang mengalami penurunan jumlahnya.¹⁵

Adanya dorongan dari penurunan ekonomi, tekanan internasional, dan permasalahan demografi yang dialami oleh Jepang mendorong Shinzo Abe untuk mengeluarkan kebijakan *Womenomics* yang merupakan bagian integral dari inisiatif ekonomi yang lebih besar yang dikenal dengan sebutan "*Abenomics*". Pada tahun 2013, Shinzo Abe memperkenalkan "Strategi Revitalisasi Jepang" yang terdiri dari tiga komponen utama yang disebut "Tiga Panah" atau "*Three Arrows*", yaitu kebijakan moneter yang agresif untuk mengatasi deflasi, kebijakan fiskal untuk merangsang pertumbuhan, dan strategi pertumbuhan ekonomi jangka panjang.

Di antara ketiga komponen ini, "Panah Ketiga" menjadi fokus utama dari kebijakan *Womenomics* yang menekankan pemberdayaan perempuan dalam dunia kerja dan ekonomi. *Womenomics* adalah suatu pendekatan kebijakan yang bertujuan untuk mendorong keterlibatan aktif perempuan dalam pasar tenaga kerja sebagai upaya untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja yang terjadi di Jepang.¹⁶ *Womenomics* berfokus pada

¹¹ Rudiono, Havidz, dan Ageng Prakoso. 2022. "Fathering Japan : Strategi Jepang Dalam Mencapai Kesetaraan Gender Sebagai Respon Terhadap Kritik PBB." *Jurnal Perempuan dan Anak*. Vol.5, No.1, Hal. 11-22.

¹² Mayang Terpulina Br Karo, Ihsan Hikmatullah. 2011. "Fenomena Shoushika: Analisis Kebijakan Pemerintah Jepang Pada Era Kepemimpinan Shinzo Abe". *Jurnal Transborder*. Vol. 4, No.2, Hal. 96-110.

¹³ BBC. 2012. "Japan Population to Shrink by One-Third by 2060". <https://www.bbc.com/news/world-asia-16787538>. Diunduh tanggal 5 Desember 2023.

¹⁴ Government of Japan. 2015. "A 2015 Declining Birthrate White Paper." https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/english/w-2015/pdf/part1_1-1.pdf. Diunduh tanggal 5 Desember 2023.

¹⁵ Mayang Terpulina Br Karo, Ihsan Hikmatullah. *Op. Cit.*

¹⁶ Amelda Anthoneta Sapija. 2019. "Peran Perempuan Jepang dalam Bidang Ekonomi Sebelum dan Sesudah Kebijakan *Womenomics* Dipandang Dari Perspektif Feminisme Marxis dan Sosialis". *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang. Hal 6.. cit

investasi swasta dan pertumbuhan ekonomi jangka panjang dengan penekanan khusus pada pemanfaatan potensi sumber daya manusia, terutama perempuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Tujuan utama kebijakan *Womenomics* adalah meningkatkan partisipasi perempuan dalam dunia kerja dan mendorong mereka untuk mencapai posisi kepemimpinan dalam organisasi dan perusahaan. Shinzo Abe menetapkan target partisipasi perempuan sebesar 30% dalam posisi kepemimpinan, seperti manajemen atau eksekutif dalam organisasi maupun perusahaan.¹⁷ Ini mencerminkan dukungan yang kuat dari pemerintah Jepang terhadap perempuan yang ingin mengejar karier di posisi-posisi penting. Untuk mendukung kebijakan *Womenomics*, pemerintah Jepang bekerja sama dengan Kementerian Ekonomi, Perdagangan, dan Industri, serta Biro Kesenjangan Gender.¹⁸

TINJAUAN LITERATUR

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan *literature review* untuk menganalisis temuan-temuan yang ada. Pemberdayaan perempuan melibatkan pemberian akses yang sama terhadap sumber daya, kesempatan, dan hak-hak, serta memperkuat kapasitas perempuan untuk mengambil keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka sendiri dan masyarakat di sekitar mereka. Pemberdayaan perempuan adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, pengetahuan, keterampilan, dan otonomi individu atau kelompok sehingga mereka dapat mengambil peran aktif dalam pengambilan keputusan dan perubahan yang berkelanjutan dalam masyarakat. Pemberdayaan seringkali terkait dengan pengembangan kebijakan (*policy development*) dalam konteks berbagai isu sosial, politik, dan ekonomi.

Pada aspek sosial, pemberdayaan perempuan mengacu pada proses yang memungkinkan perempuan untuk memiliki akses yang sama terhadap sumber daya, kesempatan, dan kekuatan pengambilan keputusan dalam masyarakat.¹⁹ A.N. Choudhry, Rozita Abdul Mutalib, dan N. S. S. Ismail menyatakan bahwa Peningkatan aspek pendidikan paling dasar dapat melalui promosi pendidikan bagi perempuan. Di Pakistan masih menjamur pernikahan dini, tugas rumah tangga, dan norma sosial yang membatasi kesempatan pendidikan perempuan. Kemudian, pemerintah Pakistan meluncurkan *National Plan of Action (NPA) for Women* pada tahun 1998 yang menyoroti pentingnya pemberdayaan perempuan dalam berbagai bidang termasuk pendidikan. Upaya tersebut telah menghasilkan peningkatan jumlah siswa perempuan yang terdaftar. Menurut UNESCO, indeks kesetaraan gender untuk pendidikan dasar di Pakistan meningkat dari

¹⁷ Reuters. 2020. "Japan Aims to Raise Women in Leadership to 30% by 2020." <https://www.reuters.com/article/us-japan-economy-women/japan-aims-to-raise-women-in-leadership-to-30-by-2020->. Diunduh tanggal 30 Agustus 2023.

¹⁸ Eldwita Nofrelia, Shobichatul Aminah. 2022. "Womenomics and Gender Equality Policies in Japan: Achievements, Challenges, and Future Directions." *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional*. Vol. 7, No. 1, Hal. 1-15.

¹⁹ Klaus Deininger Hari K, Nagarajan Sudhir K Singh. 2020. "Women's Political Leadership and Economic Empowerment: Evidence From Public Works in India." *Journal of Comparative Economics*. Vol. 48, No. 2, Hal. 277-291.

0,88 pada tahun 2000 menjadi 0,95 pada tahun 2017, menunjukkan penyempitan kesenjangan gender.²⁰

Dalam bidang politik, menurut Klaus Deininger, Hari K., dan Nagarajan Sudhir K. Siynggh, bentuk pemberdayaan perempuan dalam aspek politik adalah melalui kebijakan reservasi politik yang mengamanatkan bahwa posisi kepemimpinan harus diisi oleh perempuan. Di India, reservasi politik melalui posisi kepemimpinan di tingkat desa harus diisi oleh perempuan. Kebijakan ini telah memberikan *output* yang signifikan dalam meningkatkan partisipasi perempuan dalam politik dan akses mereka terhadap peluang ekonomi. Kebijakan reservasi politik untuk perempuan telah meningkatkan partisipasi perempuan dalam program-program, seperti *National Rural Employment Guarantee Scheme* (NREGS). Kebijakan ini memicu peningkatan permintaan perempuan untuk bekerja, partisipasi dalam NREGS, dan akses mereka terhadap layanan keuangan.²¹ Perempuan yang menjabat dalam posisi kepemimpinan politik melalui reservasi memiliki peran yang lebih efektif dalam mengadvokasi permintaan mereka dan memperoleh manfaat dari program tersebut. Kehadiran perempuan dalam posisi kepemimpinan politik juga mengurangi praktik suap dan pelecehan yang mereka hadapi dalam proses tersebut. Selain itu, perempuan yang terlibat dalam kepemimpinan politik juga berkontribusi dalam pengawasan program, seperti melalui audit sosial dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan lokal.²²

Sedangkan dalam aspek ekonomi, pemberdayaan perempuan dapat dilakukan melalui pelatihan kewirausahaan. Pelatihan tersebut dapat dilakukan baik dari instansi pemerintah maupun *Non-Governmental Organizations*. Di Indonesia, pelatihan kewirausahaan dilakukan oleh *Mercy Corps Indonesia* (MCI), sebuah organisasi dengan pengalaman luas dalam memberikan pelatihan keuangan dan bisnis kepada pemilik usaha dan petani di Indonesia.²³ Pelatihan kewirausahaan bagi perempuan telah terbukti memiliki efek positif terhadap peningkatan pendapatan dan penjualan usaha.²⁴

Dari sejumlah *literature review* yang ada, menjelaskan bahwa pemberdayaan perempuan dapat dilakukan melalui aspek sosial, politik dan ekonomi. Hal tersebut merupakan pendekatan yang komprehensif dan efektif dalam menciptakan perubahan positif suatu masyarakat yang menjadikan perempuan sebagai agen perubahan yang mendorong untuk perubahan sosial yang lebih inklusif, kebijakan yang lebih adil, dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Riset ini akan menitikberatkan pada pemberdayaan perempuan pada aspek politik dan sosial ekonomi. Adanya dorongan bagi partisipasi perempuan, Jepang berharap dapat meningkatkan potensinya.

²⁰ A.N. Choudhry, Rozita Abdul Mutalib, N. S. S. Ismail. 2019. "Socio-Cultural Factors Affecting Women Economic Empowerment in Pakistan: A Situation Analysis." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 9, No. 5, Hal. 91-95.

²¹ *Ibid.* Hal. 12.

²² Fernanda Brollo, Tommaso Nannicini, Roberto Perotti, Guido Tabellini. 2016. "The Political Resource Curse." *American Economic Review*. Vol. 106, No. 4, Hal. 1322-1356.

²³ *Ibid.* Hal. 14.

²⁴ David McKenzie. 2021. "Small Business Training to Improve Management Practices in Developing Countries: Re-assessing the Evidence for 'Training Doesn't Work.'" [World Bank Document](#). Diunduh tanggal 5 September 2023.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sudut pandang yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya dan pembaharuan data terhadap penelitian kebijakan *Womenomics*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan, yakni metode penelitian deskriptif - kualitatif dengan menggunakan Studi Kepustakaan. Metode kualitatif merupakan secara luas berkaitan dengan strategi analisis yang mana bukan berdasarkan data numerik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka atau penelitian kepustakaan. Penelitian ini akan dilakukan dengan mengumpulkan data, yaitu dari buku yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan, undang-undang tentang pemberdayaan perempuan Jepang yang diakses melalui *website* resmi Kabinet Biro Kesetaraan Gender Jepang, *Womemomics report*, laporan hasil penelitian, jurnal, artikel, berita, dan situs-situs resmi internet seperti *The Government of Japan*, *Goldman Sachs*, *International Monetary Fund (IMF)*, *OECD*, dll.

PEMBAHASAN

Pemberdayaan Perempuan di Bidang Politik

Menurut *National Democratic Union*, kehadiran perempuan dalam politik tidak hanya memajukan kesetaraan gender tetapi juga memengaruhi berbagai isu kebijakan dan solusi yang diambil. Anggota parlemen, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki pengaruh yang berbeda terhadap prioritas kebijakan, sehingga kehadiran perempuan dalam politik dianggap penting untuk mewakili keprihatinan perempuan dan kelompok pemilih terpinggirkan lainnya. Hal ini juga dianggap krusial dalam meningkatkan responsivitas pembuatan kebijakan dan tata kelola. Partisipasi politik perempuan dianggap memiliki dampak positif dan demokratis yang mendalam pada berbagai aspek masyarakat, termasuk legislatif, partai politik, dan kehidupan warga negara. Melalui partisipasi ini, demokrasi diharapkan menjadi lebih representatif dan dapat mencerminkan kebutuhan serta aspirasi seluruh masyarakat.

Pada tahun 2018, Pemerintah Jepang menerbitkan 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成三十年法律第二十八号） atau *Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field* (Act No. 28 of 2018) atau lebih dikenal dengan *The Gender Parity Law* yang telah disahkan pada tanggal 16 April 2018. Undang-undang tersebut berbunyi:

政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。²⁵

Terjemahan:

Pemajuan kesetaraan gender di bidang politik dilakukan dengan tujuan untuk menjamin sejauh mungkin jumlah yang sama antara calon laki-laki dan perempuan dalam pemilihan anggota *House of Representatives* atau Majelis Tingkat Rendah (*Shugiin*), *House of Councillors* atau Majelis Tingkat Tinggi (*Sangiin*), dan pemilihan anggota dewan legislatif pemerintah daerah dengan tetap menjamin kebebasan

²⁵ Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field No. 28 Tahun 2018. <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/ja/laws/view/3294/en>. Diunduh tanggal 10 Desember 2023.

partai-partai politik dan organisasi-organisasi politik lainnya dalam pemilihan calon-calonnya, kebebasan para calon untuk mencalonkan diri dan aktivitas-aktivitas politik lainnya.

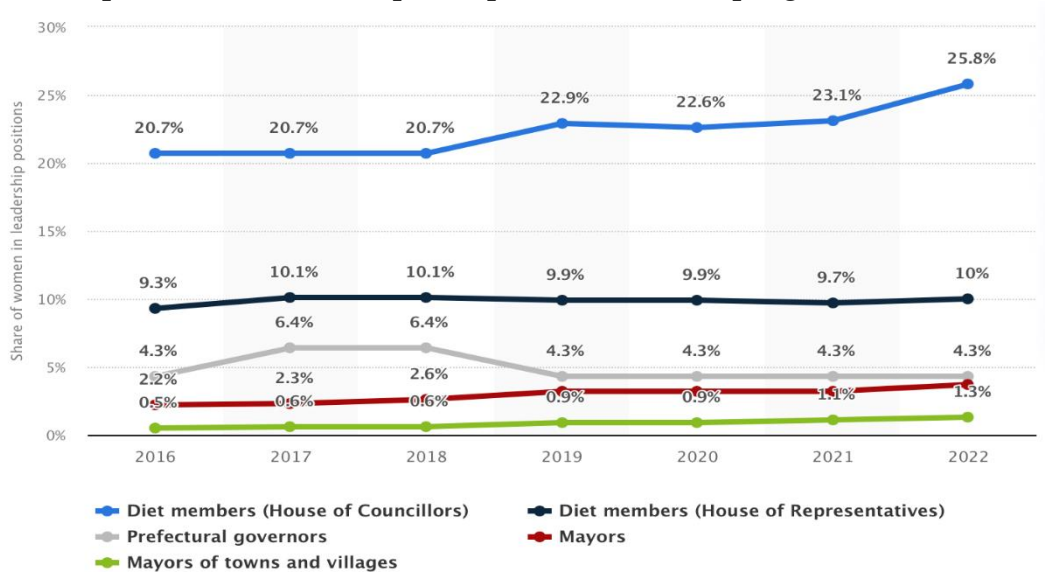
Dalam prinsip dasar ini, undang-undang menetapkan kewajiban bagi partai politik untuk berusaha menerapkan langkah-langkah yang mendorong partai politik untuk menerapkan kuota guna mencapai tujuan kesetaraan gender. Fakta bahwa kesetaraan gender dalam penunjukan kandidat ditetapkan sebagai prinsip dasar dalam undang-undang ini sangat signifikan.

Selain itu, *Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field* mengharuskan pemerintah pusat dan daerah untuk melaksanakan kebijakan guna mencapai kesetaraan gender dalam politik. Undang-undang ini merupakan langkah penting untuk mempromosikan kesetaraan gender di arena politik di Jepang, yang bertujuan untuk mengatasi rendahnya partisipasi perempuan dalam kehidupan politik dan berkontribusi pada pengembangan politik yang demokratis dengan partisipasi yang setara antara laki-laki dan perempuan.²⁶

Pembuatan kebijakan atau undang-undang atau *affirmative action* merupakan langkah yang paling penting untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam bidang politik. *Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field* menjadi langkah baru yang diambil pemerintah Jepang untuk meningkatkan keterlibatan perempuan dalam ranah politik domestik Jepang. Representasi perempuan dalam proses perumusan dan pembuatan kebijakan sangat penting mengingat adanya perbedaan perspektif serta kepentingan yang dibawa oleh perempuan. Representasi perempuan merupakan sebuah keharusan karena perempuan memiliki kecenderungan untuk melihat agenda politik berdasarkan sudut pandangnya, baik sebagai istri, ibu, maupun peran-peran lainnya yang mungkin tidak dapat tersampaikan secara maksimal oleh laki-laki. Namun, faktanya, setelah diberlakukannya revisi undang-undang, reformasi gaya kerja, dan ikut serta dalam forum internasional ternyata untuk meningkatkan representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan sebesar 30% belum dapat mencapai target.

²⁶ Satoshi Kotake. 2019. "Recent Legislation in Japan No.2018-1 "Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field". <https://www.waseda.jp/foaw/icl/news-en/2019/01/24/6503/>. Diunduh tanggal 10 Desember 2023.

Grafik 2
Perempuan dalam Posisi Kepemimpinan Politik di Jepang Tahun 2016 - 2022



Sumber: Statista. (2023). *Persentase Perempuan dalam Posisi Kepemimpinan Politik di Jepang Tahun 2016 – 2020*.

Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field pada tahun 2018 mendesak partai-partai politik untuk melakukan upaya untuk mengajukan jumlah yang sama antara kandidat laki-laki dan perempuan. Dapat dilihat pada Grafik 2, sebelum diberlakukannya *Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field*, rasio perempuan dalam *Diet Members* atau *House of Councillors* pada tahun 2017 sebesar 20,7%. Setelah implementasi *Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field*, rasio representasi perempuan dalam *Diet Members* meningkat menjadi sebesar 22,9%. Data ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan rasio kandidat perempuan yang dapat dilihat sebagai dampak dari diterbitkannya *Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field*. Selain *Diet Members*, representatif perempuan dalam politik domestik Jepang meningkat, kecuali dalam lingkup *Prefectural Governons*. Meskipun terdapat peningkatan jumlah representasi perempuan, tetapi belum dapat mencapai target *Womenomics* sebesar 30% sehingga tantangan untuk mencapai kesetaraan gender dalam keterwakilan politik masih merupakan aspek yang perlu diperhatikan dan diperjuangkan lebih lanjut.

Meskipun proporsi perempuan dalam representasi perempuan dalam politik belum mencapai target dalam kebijakan *Womenomics*, tetapi usaha pemerintah Jepang dalam mendorong perempuan untuk menempati posisi kepemimpinan sudah menunjukkan peningkatan yang positif. Dalam sebuah wawancara *SPF News* yang berjudul *Partisipasi Perempuan dalam Pengambilan Keputusan Memiliki Dampak Positif*, Mafo Nakayama, Pemimpin dan Peneliti Senior di Kelompok Pendukung Pembangunan Perdamaian Yayasan Perdamaian Sasakawa, mengatakan:

“かつては、女性が聴衆の前で話す機会はなかなかなかったが、今では女性自身がさまざまな場に立って話すようになった。以前は、女性が聴衆の前で話す機会は

なかなかありませんでしたが、今は女性自身が立ち上がり、いろいろな場で話す機会が増えました。”²⁷

Terjemahan:

Pada awalnya, tidak mudah untuk melihat peluang bagi perempuan untuk berbicara di depan khalayak, tetapi perempuan sendiri yang berdiri dan berbicara di berbagai forum. Dulu, sulit untuk melihat peluang bagi perempuan untuk berbicara di depan audiens, tetapi sekarang ada lebih banyak peluang bagi perempuan.

Dari pernyataan Mafo Nakayama dapat diartikan bahwa terdapat perkembangan positif yang dirasakan oleh perempuan Jepang dalam memberikan ruang dan kesempatan kepada mereka untuk memiliki suara di berbagai bidang. Hal ini dapat mencerminkan perubahan yang mendukung pemberdayaan perempuan dan pengakuan terhadap peran serta mereka dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat.

Ruang positif yang dirasakan perempuan Jepang mengenai terbukanya kesempatan dalam posisi manajerial telah banyak dirasakan oleh perempuan Jepang. Dikutip dari McKinsey & Company, para perempuan Jepang menggunakan kesempatan dalam posisi manajerial karena merujuk pada kata-kata dan tindakan yang menegaskan kekuatan individu dan peluang pertumbuhan mereka, seperti "Rekan kerja senior dan supervisor yang saya kagumi mengakui bakat saya dan saya ingin memenuhi harapan mereka," "Saya ingin menguji potensi saya," dan "Saya menemukan tujuan saya."²⁸

Selain itu, temuan survei yang dilakukan oleh McKinsey & Company menunjukkan bahwa penting untuk mengartikulasikan bahwa setiap kandidat memiliki kemampuan dan rekam jejak untuk menjadi pemimpin. Seorang manajer yang tidak disebutkan namanya menjelaskan bahwa *"We want to increase the number of women leaders in the company"* dan *"It's time for her to become a manager/vice president"*.²⁹ Hal tersebut membuktikan bahwa adanya tren positif atas terbukanya posisi manajerial atau posisi kepemimpinan dalam perusahaan bagi perempuan Jepang.

Pemberdayaan Perempuan dalam Bidang Sosial Ekonomi

Stereotip perempuan di Jepang menciptakan harapan bahwa perempuan seharusnya memenuhi peran tradisional sebagai istri dan ibu. Hal tersebut memengaruhi pandangan masyarakat terhadap partisipasi perempuan di ruang publik. Dampaknya, perempuan Jepang menghadapi tantangan dalam hal diskriminasi di tempat kerja, terutama dalam hal peluang pekerjaan yang terbatas. Budaya jam kerja yang panjang menjadi masalah tambahan bagi perempuan yang sudah menikah, membuat sulit bagi mereka untuk kembali ke dunia kerja. Pada tahun 2012, sebagian besar laki-laki terdaftar sebagai pekerja penuh waktu sebanyak 70,8%, sementara perempuan mendominasi

²⁷ SPF News. 2023. "Partisipasi Perempuan dalam Pengambilan Keputusan Memiliki Dampak Positif". <https://www.youtube.com/watch?v=xKBCZX8687w>. Diunduh tanggal 21 Desember 2023.

²⁸ McKinsey & Company. 2021. "Mobilizing Women to Step Up as Leaders in Japan". <https://www.mckinsey.com/featured-insights/asia-pacific/mobilizing-women-to-step-up-as-leaders-in-japan>. Diunduh tanggal 21 Desember 2023.

²⁹ *Ibid.*

pekerjaan paruh waktu sebanyak 57,5%.³⁰ Kesenjangan ini mencerminkan adanya struktur *two-track system* yang membatasi akses perempuan ke pekerjaan penuh waktu yang lebih menguntungkan. Sistem pembagian rekrutmen tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin menciptakan ketidaksetaraan peluang antara laki-laki dan perempuan, terutama karena tekanan sosial yang mewajibkan perempuan untuk memenuhi peran tradisional sebagai ibu rumah tangga³¹. *Two-track system* yang memisahkan jalur karir (*Sogo-shoku*) yang didominasi laki-laki dan jalur non-karir (*Ippan-shoku*) yang didominasi perempuan menjadi representasi nyata dari ketidaksetaraan ini.³² Jalur karir (*Sogo-shoku*) menawarkan keuntungan lebih besar, seperti upah yang lebih tinggi, pelatihan kerja, dan peluang promosi, sementara jalur non-karir (*Ippan-shoku*) menawarkan keuntungan yang lebih rendah dan didominasi oleh pekerja perempuan dengan tugas-tugas yang dianggap memiliki risiko rendah. Bagi perempuan yang berhasil masuk ke jalur karir (*Sogo-shoku*), mereka masih dihadapkan pada tekanan sosial tinggi untuk memenuhi peran dan tanggung jawab di rumah, seringkali bekerja di luar jam kerja dan di berbagai lokasi. Situasi ini menciptakan ketidaksetaraan dalam peluang pekerjaan dan memperkuat ekspektasi sosial terhadap perempuan Jepang.

Dari permasalahan tersebut, pemerintah Jepang mengeluarkan UU No. 64 Tahun 2015 atau *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* yang terdiri dari 34 pasal. Undang-undang tersebut diterbitkan untuk mendukung kebijakan *Womenomics*. Pasal 2 mengatur tentang pengamatan yang harus dilakukan oleh pemangku kewarganegaraan, pemerintah daerah, dan perusahaan yang memiliki lebih dari 300 karyawan.³³ *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* pasal 2 bertujuan untuk memastikan partisipasi dan kemajuan perempuan dalam bidang pekerjaan dan mengurangi kesenjangan yang ada antara pria dan perempuan dalam hal kesempatan kerja. Pemerintah Jepang menetapkan aturan untuk mengurangi kesenjangan jenis kelamin dan pekerjaan. Kebijakan ini melibatkan penerapan regulasi berupa pedoman yang disediakan oleh pemerintah Jepang. Pedoman ini menjadi panduan bagi perusahaan dalam menerapkan kebijakan internal yang bertujuan meningkatkan jumlah tenaga kerja di perusahaan dengan pendekatan gender.

Melalui *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* pasal 2 untuk mengatasi persoalan perempuan Jepang, pemerintah Jepang menerapkan sistem transparansi bagi perusahaan untuk menganalisis sistem kerja perusahaan di

³⁰ Statistic Bureau of Japan. 2012. "Annual Report on the Labour Force Survey 2012: Population of 15 years old or more in Labour Force and Not in Labour Force by Age". <https://www.stat.go.jp/english/data/roudou/report/2012/index.html>. Diunduh tanggal 15 Desember 2023.

³¹ Mariko Oi. 2021. "Mengapa Kesenjangan Gender dan Seksisme di Jepang Sulit Diatasi ?" *BBC News*. <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-56743670>. Diunduh tanggal 22 November 2023.

³² Salshabila Anggrahini, Yayuk Anggraini, Rahmah Daniah. 2021. "Kebijakan Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace terhadap Pemberdayaan Perempuan di Jepang". *Interdependence Journal of International Studies*. Vol. 2, No.2, Hal. 64-79.

³³ Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace No. 64 Tahun 2015. <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/ja/laws/view/3018/en>. Diunduh tanggal 11 Desember 2023.

Jepang. Pada tahap awal, perusahaan dituntut untuk melakukan pengumpulan dan analisis data terkait isu-isu gender dan tenaga kerja, seperti jumlah perekrutan pekerja perempuan menjadi karyawan penuh waktu, perbandingan rata-rata antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki, jam kerja tambahan di luar jam kerja, kehadiran tenaga kerja perempuan di posisi manajerial, dan data terkait lainnya. Pada tahap kedua, hasil analisis data digunakan untuk memahami situasi dan merancang langkah-langkah untuk meningkatkan partisipasi serta kemajuan perempuan di lingkungan kerja. Pada tahap terakhir, perusahaan diwajibkan untuk menyampaikan dan mempublikasikan hasil analisis dan tindakan yang diambil melalui situs web publik, bertujuan untuk menciptakan transparansi dan memberikan kemudahan bagi perempuan dalam mencari pekerjaan di perusahaan yang berkomitmen pada kebijakan ramah perempuan dan telah memperoleh sertifikasi Eruboshi.

Sertifikasi Eruboshi didasarkan pada *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* dan merupakan sistem untuk mensertifikasi perusahaan yang memenuhi standar tertentu dan memiliki kondisi yang baik untuk mempromosikan perempuan yang dikeluarkan oleh *Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan* atau Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan.³⁴ Terdapat tiga tingkatan yang ditentukan berdasarkan kriteria pencapaian, yaitu tahap pertama, tahap kedua, dan tahap ketiga. Bagi perusahaan yang meraih sertifikat Eruboshi tahap ketiga dan memiliki laporan pencapaian yang luar biasa, mereka akan dianugerahi sertifikat Eruboshi Platinum. Kriteria sertifikat Eruboshi ditentukan berdasarkan lima indikator, antara lain perekrutan, masa kerja lanjutan, jam kerja, rasio posisi manajer, dan jalur karier yang beragam.³⁵ Perusahaan tersebut disertifikasi pada tiga tingkatan tergantung pada jumlah kriteria yang dipenuhi. Untuk menerima sertifikasi Eruboshi tingkat platinum, perusahaan harus memenuhi kelima item indikator, perusahaan melaksanakan tindakan berdasarkan rencana tindakan umum pemilik bisnis yang telah ditetapkan dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan dalam rencana tindakan tersebut, terdapat penunjukan seseorang untuk mempromosikan peluang kerja yang setara bagi pria dan perempuan, serta penunjukan seseorang untuk mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, dan perusahaan juga telah melakukan keterbukaan informasi berdasarkan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*.³⁶ Perusahaan yang mendapat pengakuan ini dapat menggunakan sertifikasi tersebut dalam berbagai konteks bisnis, termasuk pada barang dagangan, barang untuk penyediaan jasa, iklan produk atau layanan, dokumen transaksi, komunikasi, dan barang serta jasa lainnya.

Kebijakan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* juga berhasil memberikan kontribusi positif pada dua indikator keberhasilan dalam program kebijakan *Womenomics*. Pemerintah Jepang berhasil melebihi target yang ditetapkan dalam upaya meningkatkan jumlah tenaga kerja.

³⁴ Japan Up Close. 2022. "'Eruboshi' Certification Empowers Working Women in Japan". https://japanupclose.web-japan.org/policy/p20221118_1.html. Diunduh tanggal 15 Desember 2023.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.* Hal. 46.

Grafik 1
Tingkat Ketenagakerjaan Perempuan Usia 25 – 54



Sumber: FRED Economi Data. (2022). *Employment Rate: Aged 25-54: Females for Japan*.

Menurut *Fred Economic Data*, Grafik 3 menunjukkan bahwa adanya peningkatan tenaga kerja perempuan di Jepang sangat signifikan terhadap perempuan umur 25 tahun hingga 54 tahun. Namun, dapat menjadi penggambaran peningkatan ketenagakerjaan perempuan di Jepang. Pada tahun 2012, ketenagakerjaan perempuan umur 25 tahun hingga 54 tahun sebanyak 68,5%. Kemudian terus meningkat hingga pada tahun 2020 menjadi 78,6%.³⁷ Jumlah tersebut melampaui target kebijakan *Womenomics*, yaitu sebesar 77%. Fenomena ini dapat diinterpretasikan sebagai adanya proses peningkatan tenaga kerja perempuan di Jepang. Hal ini antara lain didukung oleh usaha pemerintah Jepang dalam menerbitkan *Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field* dan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* untuk mendukung perempuan kembali bekerja.

KESIMPULAN

Pemberdayaan perempuan di Jepang dalam kebijakan *Womenomics* yang dilakukan oleh Pemerintah Jepang difokuskan terhadap dua aspek, yaitu pemberdayaan perempuan dalam aspek politik yang merujuk pada *Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field* dan pemberdayaan perempuan dalam aspek ekonomi sosial yang mencakup *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*. Berdasarkan dua aspek tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan perempuan Jepang dalam kerangka kebijakan *Womenomics* telah memberikan dampak yang positif terhadap perempuan di Jepang.

Pemberdayaan perempuan dalam aspek politik dilakukan melalui penerbitan Undang-Undang No. 28 Tahun 2018 atau *Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field* dan pembentukan *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*. *Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field* bertujuan untuk menetapkan kewajiban bagi partai politik untuk berusaha menerapkan langkah-langkah

³⁷ FRED Economic Data. 2023. "Employment Rate: Aged 25-54: Females for Japan". <https://fred.stlouisfed.org/searchresults?st=Japanese+Women%27s+Employment>. Diunduh tanggal 22 November 2023.

yang mendorong partai politik untuk menerapkan kuota guna mencapai tujuan kesetaraan gender. Kebijakan tersebut berdampak terhadap jumlah kandidat perempuan dalam pemilihan majelis tinggi yang meningkat. Kemudian dibentuknya *Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace* juga berdampak positif terhadap jumlah perempuan yang kembali bekerja. Hasil dari penelitian ini melihat adanya keberhasilan dari pemberdayaan perempuan dalam kebijakan *Womenomics*. Bahwa pemberdayaan perempuan dalam aspek politik telah memberikan dampak positif terhadap perempuan di Jepang jika melihat hasil-hasil temuan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AFP Jiji. 2023. "Japan Sets 30% Target for Female Executives at Big Firm by 2030". *The Japan Times*. https://www-japantimes-co-jp.translate.google.com/translate/news/2023/04/27/business/economy-business/japan-female-executive-target-2030/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=id&x_tr_hl=id&x_tr_pto=tc. Diunduh tanggal 11 Desember 2023.
- Akuguru, Constance Awipoka., Nyuur, Richard B., Dery, Isaac. 2023. "Non-Governmental Organizations' Approaches to Women's Empowerment Amid The COVID-19 Pandemic: Towards a Framework For Decolonizing Women's Empowerment Praxis." *World Development Sustainability*. Vol. 3, No. 3, Hal. 1-12.
- Amelda Anthoneta Sapija. 2019. "Peran Perempuan Jepang dalam Bidang Ekonomi Sebelum dan Sesudah Kebijakan *Womenomics* Dipandang Dari Perspektif Feminisme Marxis dan Sosialis". *Skripsi*. Universitas Brawijaya.
- Andika, Dewi., Virgianita, Asra. 2018 "Implications of *Womenomics* on the Relationship between Female and Male Workers in the Professional and Social Environment: A Preliminary Study". *Proceedings of the 2nd International Conference on Strategic and Global Studies*. Vol. 1, No. 1, Hal. 1-15.
- Atika Triana Putri. 2019. "Womenomics: Strategi Proteksi Ekonomi Jepang di Masa Pemerintahan Shinzo Abe". *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wolf, Naomi. 1991. *The Beauty Myth: How Images of Beauty are used Against Women*. New York: Random House.
- Aulia, Bintang., Iskandar, Kurniawaty. 2021. "Towards Sustainable Society: *Womenomics* and Women Employment in Japan". *Journal of Environmental Science and Sustainable Development Symposium*. Vol. 1, No. 1, Hal. 1-10.
- Batliwala, S. 2007. "Taking the Power Out of Empowerment: An Experiential Account." *Development in Practice*. Vol. 17, No. 4-5, Hal. 557-565.
- BBC. 2012. "Japan Population to Shrink by One-Third by 2060". <https://www.bbc.com/news/world-asia-16787538>. Diunduh tanggal 5 Desember 2023.
- Brinton, Mary C., Mun, Eunmi. 2016. "Between State and Family: Managers' Implementation and Evaluation of Parental Leave Policies in Japan." *Socio-Economic Review*. Vol. 14, No. 2, Hal. 257-281.
- Brollo, Fernanda., Nannicini, Tommaso., Perotti, Roberto., Tabellini, Guido. 2016. "The Political Resource Curse." *American Economic Review*. Vol. 106, No. 4, Hal. 1322-1356.

- Bushra, A., Wajihah N. 2015. "Assessing the Socio-economic Determinants of Women Empowerment in Pakistan." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol 177, Hal. 3-8.
- Buvinic, Mayra., Furst-Nichols, Rebecca. 2022. The Unfolding of Women's Economic Empowerment Outcomes: Time Path of Impacts in an Indonesia Trial." *World Development*. Vol. 158, No. 12, Hal. 1-17.
- Afifah Sausan Mizhari. 2018. "Analisis Internalisasi Norma Kesetaraan Gender Periode 1990-2017 di Jepang". *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia.
- Eldwita Nofrelia, Shobichatul Aminah. 2022. "Womenomics and Gender Equality Policies in Japan: Achievements, Challenges, and Future Directions." *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional*. Vol. 7, No. 1, Hal. 1-15.
- Government of Japan. 2015. "A 2015 Declining Birthrate White Paper." https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/english/w_2015/pdf/part1_1-1.pdf. Diunduh tanggal 5 Desember 2023.
- Growing Economies Through Gender Parity. 2020. "Japan introduces "womenomics" to counter the country's aging workforce and boost GDP". <https://www.cfr.org/womens-participation-in-global-economy/case-studies/japan/>. Diunduh tanggal 14 Desember 2023.
- Hasunuma, Linda. 2015. "Gender Gaiatsu: An Institutional Perspective on Womenomics". *University of Hawai'i Press*. No.48, Hal. 79-114.
- Karo, Mayang Terpulina Br., Hikmatullah, Ihsan. 2011. "Fenomena Shoushika: Analisis Kebijakan Pemerintah Jepang Pada Era Kepemimpinan Shinzo Abe." *Jurnal Transborders*. Vol. 4, No.2, Hal. 96-110.
- Kotake, Satoshi. 2019. "Recent Legislation in Japan No.2018-1 "Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field". <https://www.waseda.jp/foiaw/icl/news-en/2019/01/24/6503/>. Diunduh tanggal 10 Desember 2023.
- Marghareta Puspita Ayu. 2023. "Implementasi Kebijakan Womenomics Pada Pekerja Perempuan Jepang Tahun 2016-2020". *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Matsui, Kathy. 2005. "Womenomics : Japan's Hidden Asset : Japan Portfolio Strategy". *Goldman Sachs*. <https://www.goldmansachs.com/insights/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-pdf.pdf>. Diunduh tanggal 27 November 2023.
- Matsui, Kathy. 2010. " Japan: Portfolio Strategy Womenomics 3:0 The Time is Now ". *Goldman Sachs*. <https://www.goldmansachs.com/insights/investing-in-women/bios-pdfs/>. Diunduh tanggal 27 November 2023.
- Matsui, Kathy. 2014. " Japan: Portfolio Strategy Womenomics 4:0 Time to Walk the Talk". *Goldman Sachs*. <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/macroeconomic-insights-folder/womenomics4-folder/womenomics4-time-to-walk-the-talk.pdf>. Diunduh tanggal 27 November 2023.
- Matsui, Kathy. 2014. "Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk." [Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk \(gspublishing.com\)](https://www.goldmansachs.com/insights/pages/womenomics-4.0/multimedia/womenomics-4.0-report.pdf). Diunduh tanggal 20 Mei 2023.
- Matsui, Kathy. 2019. "20 Years on Womenomics 5.0: Progress, Area for Improvement, Potential 15% GDP Boost". *Goldman Sachs*. <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/womenomics-5.0/multimedia/womenomics-5.0-report.pdf>. Diunduh tanggal 25 November 2023.

- McKenzie, David. 2021. "Small Business Training to Improve Management Practices in Developing Countries: Re-assessing the Evidence for 'Training Doesn't Work.'" [World Bank Document](#). Diunduh tanggal 5 September 2023.
- McKinsey & Company. 2021. "Mobilizing Women to Step Up as Leaders in Japan". <https://www.mckinsey.com/featured-insights/asia-pacific/mobilizing-women-to-step-up-as-leaders-in-japan>. Diunduh tanggal 21 Desember 2023.
- Nathania Yunita Dharma. 2022. "Implementasi Womenomics dalam Politik Domestik Jepang: Transformasi Peran Perempuan Pada Era Perdana Menteri Shinzo Abe". *Skripsi*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Prime Minister of Japan and His Cabinet. 2017. "Council for the Realization of Work Style Reform". https://japan.kantei.go.jp/97_abe/actions/201703/28article2.html. Diunduh tanggal 11 Desember 2023.
- Reuters. 2020. "Japan Aims to Raise Women in Leadership to 30% by 2020." <https://www.reuters.com/article/us-japan-economy-women/japan-aims-to-raise-women-in-leadership-to-30-by-2020->. Diunduh tanggal 30 Agustus 2023.
- Rudiono, Havidz, dan Ageng Prakoso. 2022. "Fathering Japan : Strategi Jepang Dalam Mencapai Kesetaraan Gender Sebagai Respon Terhadap Kritik PBB." *Jurnal Perempuan dan Anak*. Vol.5, No.1, Hal. 11-22.
- SPF News. 2023. "Partisipasi Perempuan dalam Pengambilan Keputusan Memiliki Dampak Positif". <https://www.youtube.com/watch?v=xKBCZX8687w>. Diunduh tanggal 21 Desember 2023.
- The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. 2016. *Literacy and Language Classes in Community Centers*. <https://web.archive.org/web/20230609212948/https://uil.unesco.org/literacy/effective-practices-database-litbase>. Diunduh tanggal 5 Oktober 2023.
- The World Bank. 2022. "Population, Total - Japan". <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?end=2022&locations=JP&start=2011>. Diunduh tanggal 13 Januari 2024.
- United Nations. 2010. "Working Group on Discrimination Against Women and Girls". <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-women-and-girls>. Diunduh tanggal 5 Desember 2023.
- World Economic Forum. 2009. "The global Gender Gap Report". https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2009.pdf. Diunduh tanggal 23 Desember 2023.