

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan adanya perkembangan zaman yang disertai dengan kemajuan teknologi dan pesatnya perkembangan ekonomi global yang signifikan, tentunya mendorong adanya inovasi dan kemajuan dalam berbagai sektor. Namun, sangat disayangkan bahwa realita akan adanya kesetaraan gender yang masih tertinggal, tak terkecuali dengan Jepang dan Korea Selatan yang hingga saat ini masih bergulat dengan ketimpangan dalam berbagai aspek kehidupan sosial dan ekonomi. Meskipun kedua negara ini telah mencapai banyak kemajuan teknologi dan ekonomi, mereka masih menghadapi tantangan besar dalam memastikan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki.<sup>1</sup>

Rendahnya peringkat Jepang dan Korea Selatan dalam Indeks Kesenjangan Gender Global yang diterbitkan oleh *World Economic Forum* (WEF) pada tahun 2023, menunjukkan bahwa kedua negara ini menghadapi tantangan besar dalam mencapai kesetaraan gender. Jepang berada di peringkat 125 dari 146 negara, sedangkan Korea Selatan berada di peringkat 99. Peringkat ini mencerminkan kesenjangan yang

---

<sup>1</sup> World Bank, 'Menuju Kesetaraan Gender Di Asia Timur Dan Pasifik', 2012 <<https://www.worldbank.org/in/news/feature/2012/06/17/toward-gender-equality-in-east-asia-and-the-pacific>> [accessed 31 August 2024].

signifikan dalam berbagai aspek, termasuk partisipasi ekonomi, akses terhadap pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan politik perempuan.<sup>2</sup>

Rendahnya kesetaraan gender di Jepang dan Korea Selatan dipengaruhi dari berbagai macam faktor yang saling berkaitan. Salah satu penyebab utamanya adalah budaya dan norma sosial yang kuat. Di kedua negara ini, budaya patriarkal masih mendominasi, di mana peran tradisional gender sangat mempengaruhi harapan dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki. Perempuan sering kali diharapkan untuk mengutamakan peran domestik dan mengurus rumah tangga, sementara laki-laki diharapkan menjadi pencari nafkah utama.<sup>3</sup>

Selain itu, pasar kerja di kedua negara tersebut juga tidak ramah terhadap perempuan. Banyak perempuan yang bekerja dalam posisi non-reguler dengan gaji yang lebih rendah dan keamanan kerja yang minim. Di Jepang, lebih dari 53% perempuan bekerja dalam posisi non-reguler, yang berdampak signifikan pada kesenjangan upah gender. Di Korea Selatan, meskipun partisipasi angkatan kerja perempuan meningkat, mereka sering kali terjebak dalam pekerjaan bergaji rendah dan mengalami kesulitan untuk naik ke posisi kepemimpinan.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Saadia Zahidi, *Global Gender Gap 2023* (WORLD ECONOMIC FORUM, 2024) <[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf)>.

<sup>3</sup> Olander, 'Japan's Gender Gap', *Finance & Development*, 56.001 (2019) <<https://doi.org/10.5089/9781484398784.022.A009>>.

<sup>4</sup> Kumiko Nemoto, 'Revisiting Japan's Stakeholder-Based System and Foreign Ownership: IR Managers' View of Foreign Shareholders in Corporate Governance Reform in Japanese Companies', *Corporate Governance (Bingley)*, 23.3 (2023), 534–62 <<https://doi.org/10.1108/CG-04-2022-0152/FULL/HTML>>.

Selain itu, budaya kerja di Jepang yang menuntut jam kerja panjang dan loyalitas tinggi sering kali tidak kompatibel dengan peran keluarga yang tradisional, sehingga perempuan kesulitan untuk menyeimbangkan antara karir dan tanggung jawab rumah tangga. Budaya kerja yang menuntut jam kerja panjang membuat sulit bagi perempuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Kesulitan ini sering membuat perempuan memilih pekerjaan yang lebih fleksibel atau bahkan meninggalkan angkatan kerja sama sekali.<sup>5</sup>

Wanita di Korea Selatan telah mencapai kemajuan besar dalam beberapa tahun terakhir sebagai hasil dari perubahan sosial. Hal ini berbeda dengan masa lalu, di mana budaya Konfusianisme sangat dominan. Pertumbuhan ekonomi Korea Selatan, yang dipicu oleh urbanisasi, industrialisasi, otoritarianisme militer, reformasi demokratis, dan liberalisasi sosial sejak akhir 1960-an, telah menjadi faktor utama dalam perubahan ini.<sup>6</sup> Peran dan identitas gender telah berubah sebagai tanggapan terhadap modernisasi.<sup>7</sup> Lebih dari separuh wanita Korea Selatan saat ini berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja, dengan jumlah yang mencapai 56,1% menurut survei ekonomi OECD tahun 2018, meskipun angka ini masih di bawah rata-rata OECD. Selain itu,

---

<sup>5</sup> Iriyanto Widisuseno, 'Mengenal Rahasia Karakter Orang Jepang Selalu Menghargai Proses, Tidak Hanya Hasil (Kajian Budaya Dalam Pendekatan Filosofis)', 3.4 (2019).

<sup>6</sup> Cho Haejoang Laura C. Nelson, *Women, Gender, and Social Change in South Korea since 1945*, 1st Editio (London, 2016) <<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315816722>>.

<sup>7</sup> Laurel Kendall, *Under Construction: The Gendering of Modernity, Class, and Consumption in the Republic of Korea* (University of Hawai'i Press, 2002) <<https://www.jstor.org/stable/j.ctt6wr277>>.

lebih dari seperempat wanita yang sudah menikah bekerja sebagai pekerja penuh waktu.<sup>8</sup>

Di Jepang dan Korea Selatan, perempuan sering terjebak dalam pekerjaan dengan gaji rendah dan menghadapi kesulitan untuk naik ke posisi kepemimpinan. Situasi seperti ini disebut dengan istilah *glass ceiling* dimana fenomena ini merupakan hambatan tak terlihat yang mencegah perempuan mencapai posisi tinggi dengan bayaran besar. Sementara *sticky floor* merupakan istilah di mana perempuan berada pada posisi bergaji rendah terjebak dalam pekerjaan berupah rendah.<sup>9</sup>

Kesenjangan upah gender tetap menjadi masalah besar, dengan perempuan lebih sering bekerja di sektor-sektor seperti ritel, layanan makanan, dan perawatan yang membayar lebih rendah dibandingkan sektor yang didominasi laki-laki seperti teknologi, keuangan, dan teknik. Hal ini berdampak negatif pada ekonomi, karena perempuan sering kali terjebak dalam pekerjaan paruh waktu atau kontrak yang tidak stabil dan tidak memberikan manfaat yang memadai. Meskipun memiliki keterampilan dan pengalaman yang setara, perempuan masih mendapatkan gaji lebih rendah dibandingkan laki-laki. Stereotip yang menganggap perempuan kurang rasional dan emosional menyebabkan mereka ditempatkan pada posisi yang lebih rendah dalam

---

<sup>8</sup> OECD, 'OECD Economic Surveys.Pdf', 2018, p. 156 <[https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eco\\_surveys-kor-2018-en.pdf?expires=1725120448&id=id&accname=guest&checksum=D73D54B4690592F41D6C15B8E3397476](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eco_surveys-kor-2018-en.pdf?expires=1725120448&id=id&accname=guest&checksum=D73D54B4690592F41D6C15B8E3397476)>.

<sup>9</sup> Hiromi Hara, 'The Gender Wage Gap in Japan – the Glass Ceiling Phenomenon', *CESifo Forum*, 2022, 36–40.

hierarki perusahaan, menghambat mereka dari mendapatkan posisi strategis dan mengurangi kontribusi ekonomi mereka.<sup>10</sup>

Dalam menyoroti urgensi serta kebaruan dalam memahami perbedaan implikasi atau strategi kedua negara terhadap isu gender yang krusial, isu mengenai diskriminasi gender merupakan sesuatu yang sangat penting. Isu tersebut menjadi penting bagi kedua negara karena berbagai faktor. Terdapat tantangan sosial serta demografis dimana kedua negara tersebut pasti akan menghadapi situasi dimana dengan adanya populasi yang menua dengan cepat namun tingkat kelahiran yang rendah. Sehingga dengan meningkatkan partisipasi perempuan dalam berbagai bidang dapat membantu untuk mengimbangi penurunan populasi kerja dan mendukung sistem kesejahteraan sosial.<sup>11</sup>

Perbandingan kebijakan Jepang dan Korea Selatan dalam menangani diskriminasi tenaga kerja perempuan penting karena masing-masing negara menghadapi tantangan unik terkait sejarah, budaya, dan struktur sosial. Menyoroti strategi kedua negara menunjukkan perlunya pendekatan berbeda untuk mengatasi masalah serupa. Jepang dan Korea Selatan telah mengambil berbagai langkah untuk mengatasi masalah gender di tempat kerja. Di Jepang, inisiatif "Womenomics" yang diluncurkan oleh mantan Perdana Menteri Shinzo Abe bertujuan meningkatkan partisipasi perempuan dalam

---

<sup>10</sup> Mikiko Eto, *Women and Political Inequality in Japan* (London: Gender Imbalanced Democracy, 2020) <<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781003056911>>.

<sup>11</sup> MUHAMMAD RIFKY ARDIAKUSUMA, 'A COMPARISON OF SOUTH KOREA AND JAPAN IN THEIR STRATEGIES TO OVERCOME LOW BIRTH RATES', *S1 Thesis* (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2024) <<https://etd.umy.ac.id/id/eprint/46660/>>

angkatan kerja melalui kebijakan seperti peningkatan akses ke penitipan anak, insentif pajak bagi perusahaan yang mempromosikan perempuan ke posisi manajerial, perbaikan kebijakan cuti melahirkan, dan insentif bagi ayah untuk mengambil cuti paternitas. Selain itu, Jepang menerapkan Undang-Undang Promosi Kesetaraan Gender di bidang politik untuk meningkatkan representasi perempuan dalam politik. Sementara itu, pemerintah Korea Selatan memperkenalkan cuti melahirkan yang lebih panjang, meningkatkan fasilitas pendukung bagi perempuan yang bekerja setelah memiliki anak, serta menerapkan undang-undang untuk mencegah diskriminasi gender di tempat kerja dan mempromosikan kesetaraan dalam rekrutmen dan promosi.<sup>12</sup>

Jepang dan Korea Selatan sendiri dianggap sebagai ikon ekonomi di Asia karena dianggap memiliki kontribusi signifikan mereka dalam berbagai sektor ekonomi dan teknologi, serta standar hidup yang tinggi. Kedua negara ini juga memiliki sejarah yang kaya dalam pembangunan ekonomi, inovasi teknologi, dan peran penting dalam ekonomi global. Kedua negara ini tidak hanya mempengaruhi ekonomi regional di Asia tetapi juga memiliki dampak signifikan di panggung ekonomi global. Jepang dan Korea Selatan adalah anggota Organisasi untuk Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi (OECD) dan G20, yang menunjukkan peran mereka sebagai pemain utama dalam

---

<sup>12</sup> Emma DALTON, 'Womenomics, "Equality" and Abe's Neo-Liberal Strategy to Make Japanese Women Shine', *Social Science Japan Journal*, Volume 20.Issue 1 (2017), Pages 95–105 <<https://doi.org/https://doi.org/10.1093/ssjj/jyw043>>

ekonomi dunia.<sup>13</sup> Sehingga dalam konteks ini masalah tenaga kerja merupakan salah satu dari sekian banyak masalah sosial yang dihadapi oleh kedua negara.

Adapun kedua negara sangat berkomitmen pada agenda global dalam Sustainable Development Goals (SDG's), yang dalam SDG's 5 yang fokus terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. SDG's 5 yang bertujuan untuk mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Dengan beracuan pada SDG's yang memiliki tujuan untuk mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan perempuan dalam segala aspek termasuk dalam aspek ketenagakerjaan. Ketidaksetaraan gender tidak dapat diperbaiki secara otomatis dengan pembangunan ekonomi atau pembangunan sosial seperti yang diasumsikan dalam poin SDG's.<sup>14</sup>

SDG's tampaknya mengasumsikan bahwa pengurangan kemiskinan dan peningkatan pembangunan sosial dan ekonomi akan membawa kesetaraan gender. Seperti yang ditunjukkan oleh kasus Korea Selatan, ketidaksetaraan gender mungkin tidak akan berkurang bahkan ketika pembangunan ekonomi dan sosial telah tercapai. Bahkan demokratisasi politik pun mungkin tidak cukup untuk membawa perbaikan mendasar dalam ketidaksetaraan gender seperti yang terjadi di Korea Selatan. Pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan juga harus memperhatikan

---

<sup>13</sup> Kwang-Yeong Shin Arne L. Kalleberg, Kevin Hewison, *Precarious Asia: Global Capitalism and Work in Japan, South Korea, and Indonesia* (Stanford University Press, 2021) <[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=nxRIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=Arne+L.+Kalleberg,+Kevin+Hewison,+and+K.-Y.+S.+\(2021\).+PRECARIOUS+ASIA:+Global+Capitalism+and+Work+in+Japan,+South+Korea,+and+Indonesia+\(Volume+96\).+Stanford+University+Press.+htt](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=nxRIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=Arne+L.+Kalleberg,+Kevin+Hewison,+and+K.-Y.+S.+(2021).+PRECARIOUS+ASIA:+Global+Capitalism+and+Work+in+Japan,+South+Korea,+and+Indonesia+(Volume+96).+Stanford+University+Press.+htt)>.

<sup>14</sup> Kim, Eun Mee, 'Gender and the Sustainable Development Goals', *Global Social Policy*, 17.2 (2017), 239-44 <<https://doi.org/10.1177/1468018117703444>>

kesetaraan gender yang memadai, akses berbasis gender, dan partisipasi penuh berdasarkan gender untuk mengatasi tantangan lingkungan yang kita hadapi akibat perubahan iklim.<sup>15</sup>

Selain itu, dalam menghadapi banyaknya kasus kekerasan seksual terhadap perempuan kedua negara telah meratifikasi Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan yang dikenal dengan CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) dan mengadopsi prinsip-prinsipnya dalam pembuatan kebijakan terkait tenaga kerja perempuan. Jepang sendiri telah meratifikasi perjanjian tersebut sejak tahun 1985 dan sejak saat itu telah mulai menyesuaikan berbagai kebijakan domestik untuk mematuhi aturan yang diatur dalam konvensi ini.<sup>16</sup>

Oleh karena itu, masalah kesetaraan gender yang disebabkan oleh salah satu contoh yaitu budaya dan norma sosial yang kuat membuat budaya patriaki di Jepang dan Korea masih mendominasi. Salah satu solusi atau Langkah yang di ambil pemerintah Jepang dan Korea Selatan adalah dengan memberikan upaya berupa kebijakan, undang-undang maupun bentuk lain dengan kampanye. Dengan menggunakan perspektif gender mainstreaming yang mempertimbangkan segala aspek dalam mengatasi masalah kesenjangan gender antara Jepang dan Korea Selatan agar kaum perempuan

---

<sup>15</sup> *Ibid, Kim Eun Mee*

<sup>16</sup> Tucker, Ricky, *Implications of Abenomics on Gender Equality in Japan and Its Conformity with CEDAW*(HeinOnline)<<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/orglr95&div=17&id=&page=>>

mendapatkan hak yang seharusnya mereka dapatkan serta merasakan kesetaraan di berbagai bidang secara adil. Selain itu, *gender mainstreaming* dalam konteks ini digunakan untuk memastikan agar pemerintah kedua negara dapat membuat upaya yang tepat sasaran mempertimbangkan kebutuhan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Selain itu dengan adanya dukungan melalui pemerintah dengan mempertimbangkan *gender mainstreaming* dapat mengubah persepsi yang secara turun menurun terjadi terhadap peran perempuan.<sup>17</sup>

Penulis tertarik untuk mengangkat isu upaya pemerintah untuk mengatasi diskriminasi tenaga kerja perempuan di Jepang dan Korea Selatan, yang memiliki kasus sama dan membutuhkan upaya untuk mengatasi permasalahan kesetaraan gender ini ke dalam skripsi dengan tujuan untuk mengetahui serta mendeskripsikan penyebab bentuk diskriminasi tenaga kerja perempuan di Jepang dan Korea Selatan, dan untuk mengetahui serta menjelaskan upaya pemerintah Jepang dan Korea Selatan dalam menangani isu tenaga kerja perempuan di masyarakat dalam bidang ekonomi.

Hal ini disebabkan karena adanya kemajuan tantangan budaya dan struktural yang mendalam masih perlu diatasi untuk mencapai kesetaraan gender yang lebih signifikan dan berkelanjutan. Tujuannya adalah untuk mencapai kesetaraan gender dan mensejahterakan perempuan di kedua negara tersebut. Kedua negara memiliki kemiripan secara geografis dan merupakan negara maju, oleh karena itu masalah

---

<sup>17</sup> UN Women. (2022). Equality, Gender, and Results Handbook, 'Gender Mainstreaming'. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/02/handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results>

gender merupakan salah satu permasalahan sosial yang perlu ditangani demi mencapai kesejahteraan yang merata bagi seluruh rakyatnya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana upaya kebijakan pemerintah Jepang dan Korea Selatan dalam merespon diskriminasi tenaga kerja?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat penulis uraikan tujuan penelitian berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan penyebab bentuk diskriminasi tenaga kerja perempuan di Jepang dan Korea Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan upaya pemerintah Jepang dan Korea Selatan dalam menangani isu tenaga kerja perempuan di masyarakat dalam bidang ekonomi.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### **1.3.2.1 Manfaat Akademis**

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan pengetahuan dan wawasan baru terhadap semua orang sehingga dapat menjadi inspirasi bagi penelitian yang akan datang. Penelitian ini juga

diharapkan dapat membandingkan kebijakan dan pendekatan yang diambil oleh pemerintah Jepang dan Korea Selatan, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kebijakan dalam menangani isu tenaga kerja perempuan. Ini dapat memberikan wawasan berharga tentang strategi yang berhasil dan tantangan yang dihadapi dalam menerapkan kebijakan tenaga kerja perempuan di tingkat nasional. Melalui analisis kebijakan yang telah diterapkan di Jepang dan Korea Selatan, penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan model kebijakan yang lebih efektif untuk mengatasi isu tenaga kerja perempuan di bidang ekonomi. Ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi negara-negara lain yang sedang mempertimbangkan atau merancang kebijakan serupa.

#### **1.3.2.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta dapat menjadi bahan acuan mengenai bagaimana upaya Jepang dan Korea Selatan dalam menangani isu diskriminasi gender di bidang sosial. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk referensi maupun menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca maupun penulis, tentang upaya Jepang dan Korea Selatan dalam menangani diskriminasi tenaga kerja perempuan serta mengetahui bagaimana regulasi kedua negara untuk mengatasi masalah sosial tersebut. Selain itu, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi referensi berguna bagi para peneliti di masa yang akan datang.

#### **1.3.3 Penelitian Terdahulu**

Adapun literatur review yang menjadi perbandingan pertama yaitu ***“Peran OECD dalam Mempromosikan Kesetaraan Upah Berbasis Gender di Korea Selatan”***<sup>18</sup> oleh Valentine Pebriana Friscila Atara pada tahun 2021, menyampaikan bahwa terdapat kerjasama yang dilakukan OECD dengan pemerintah korea selatan. Terdapat kesenjangan yang terjadi antara kaum laki laki dan perempuan yang membuat pemerintah mengambil tindakan untuk menangani kesetaraan gender. Terdapat peran pemerintah korea selatan serta OECD dalam mencari solusi gaji bagi kaum laki laki dan perempuan korea selatan dalam dunia pekerjaan. Pemerintah juga mengupayakan dan mencari solusi untuk cuti berbayar agar lebih setara. Perubahan yang sedang dilakukan pemerintah untuk merubah perilaku penawaran ataupun permintaan tenaga kerja agar perempuan mendapatkan tempat untuk bekerja.

Kelebihan dan kekurangan dari penelitian ini yaitu adanya penemuan dengan hasil bahwa pemerintah melakukan kerjasama dengan OECD Terdapat kesenjangan yang terjadi antara kaum laki laki dan perempuan yang membuat pemerintah mengambil tindakan untuk menangani kesetaraan gender. Terdapat peran pemerintah korea selatan serta OECD dalam mencari solusi gaji bagi kaum laki laki dan perempuan korea selatan dalam dunia pekerjaan. Kekurangan tidak adanya perbandingan dengan negara lain yang yang mengalami hal sama seperti Korea Selatan sehingga tidak optimal efektivitas spesifik intervensi di Korea Selatan

---

<sup>18</sup> Valentine Pebrina Friscila Atara, ‘Peran OECD Dalam Mempromosikan Kesetaraan Upah Berbasis Gender Di Korea Selatan’, 2021 <<http://repository.uki.ac.id/7045/>>.

Penelitian terdahulu kedua yaitu *“Pengarutamaan Gender di Jepang Untuk mendasari SDG's (Sustainable Development Goals) dalam Perspektif Feminisme Liberal”*<sup>19</sup> oleh Intan Dwi Nasrullah pada tahun 2021, menyatakan bahwa adanya kesetaraan gender dengan adanya SDGs yang memiliki tujuan untuk melindungi bumi serta mengatasi kemiskinan. Pemerintah Jepang mencoba untuk meningkatkan peran perempuan di dalam masyarakat. Terdapat persyaratan dalam pencapaian kesetaraan gender yaitu adanya komitmen pemerintah dan lembaga berwenang, tersedianya data terpilah gender, adanya anggaran responsif gender dan adanya analisis gender. Sedangkan negara Jepang belum dapat mencapai persyaratan sehingga Negara Jepang belum dapat mencapai SDGs pada tahun 2030, yang mana kesetaraan gender merupakan sebuah masalah yang harus di prioritaskan.

Kelebihan dan kekurangan dalam penelitian ini yaitu adanya temuan terkait Negara Jepang dalam penanganan kesetaraan gender yang mana SDGs yang memiliki tujuan untuk melindungi bumi serta mengatasi kemiskinan. Sedangkan negara Jepang belum dapat mencapai persyaratan dalam memenuhi kebijakan maupun program sehingga Negara Jepang belum dapat mencapai SDGs pada tahun 2030, yang mana kesetaraan gender merupakan sebuah masalah yang harus di prioritaskan.

---

<sup>19</sup> Intan Dwi Masrullah and others, ‘PENGARUSUTAMAAN GENDER DI JEPANG UNTUK MEN CAPAI SDG ’ s ( SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS ) DALAM PERSPEKTIF FEMINISME LIBERAL’, 1, 2021, 132–47.

Penelitian terdahulu ketiga adalah ***“Kebijakan Womenomics Disektor Ketenagakerjaan Pada Masa Pemerintahan Shinzo Abe (2013-2020)”***<sup>20</sup> oleh Alifa Ainun Lukum pada tahun 2023, menyampaikan bahwa Meskipun lapangan kerja bagi perempuan di Jepang telah meningkat sebagai hasil dari strategi Womenomics Shinzo Abe, beberapa komponen dari kebijakan tersebut telah diabaikan dan tidak sesuai dengan tujuan awalnya. Meskipun pemerintah Jepang mengakui adanya kesenjangan gender yang masih ada dengan diperkenalkannya program Womenomics, ada beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan: Pembagian kerja antar gender, kekuasaan dan otoritas yang dipegang oleh laki-laki, jaringan dan hubungan emosional yang dimiliki perempuan, dan pemahaman tentang gender dan kesetaraan gender. Meskipun telah ada beberapa kemajuan dalam menutup kesenjangan gender di Jepang, untuk mencapai kesetaraan gender perlu mengatasi berbagai hambatan.

Kelebihan dan kekurangan penelitian ini yaitu terdapat temuan peneliti bahwa Pembagian kerja antar gender, kekuasaan dan otoritas yang dipegang oleh laki-laki, jaringan dan hubungan emosional yang dimiliki perempuan, dan pemahaman tentang gender dan kesetaraan gender. Meskipun telah ada beberapa kemajuan dalam menutup kesenjangan gender di Jepang, untuk mencapai kesetaraan gender perlu mengatasi berbagai hambatan. Kekurangan dalam penelitian ini yaitu keterbatasan ruang lingkup

---

<sup>20</sup> SHUTURA SHURA MELELO, ‘KEBIJAKAN WOMENOMICS DI SEKTOR KETENAGAKERJAAN PADA MASA PEMERINTAHAN SHINZO ABE (2013-2020)’, 5 (2023), 1–14 <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>>.

penelitian belum terdapat penelitian mendalam terkait dampak keseluruhan kebijakan terkait perubahan dalam kesenjangan gender di Jepang.

Penelitian terdahulu keempat adalah ***“Optimalisasi “Gender Equality Policy” Terhadap Kesetaraan Gender Di Korea Selatan Pada Masa Kepemimpinan Moon Jae In Pada Tahun 2017-2021”***<sup>21</sup> oleh Vika Safitri pada tahun 2023, menyampaikan bahwasanya terdapat upaya penghapusan kesetaraan gender pada kepemimpinan Presiden Moon Jae In 2017 sampai dengan 2021 yang menjunjung tinggi nilai feminisme sedangkan pada masa Yoon Sek Yeol ingin menghilangkan feminisme yang menjadikan pihak kaum laki-laki merasa terdiskriminasi. Pada masa Presiden Moon Jae In kesetaraan gender di upayakan untuk dijunjung tinggi dengan melalui kebijakan yang memiliki imbas baik terhadap perubahan kulture dan sosial.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwasanya kesetaraan gender bukan hanya diperuntukkan kepada individu akan tetapi kesetaraan gender dirasakan oleh semua masyarakat. Adanya kesetaraan gender harus dipertimbangkan karena dalam implementasi kebijakan dibawah pemimpin presiden Moon Jae In dapat menjadi evaluasi penting dalam penerapan kebijakan agar dapat terealisasikan dengan baik. Kekurangan dalam penelitian ini yaitu ruang lingkup penelitian.

---

<sup>21</sup> Abdul Muid Ardiyansyah, M, ‘OPTIMALISASI “GENDER EQUALITY POLICY” TERHADAP KESETARAAN GENDER DI KOREA SELATAN PADA MASA KEPEMIMPINAN MOON JAE IN PADA TAHUN 2017-2021’, 2023, 1–14 <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>>.

Penelitian terdahulu kelima adalah ***“Perkembangan Womenomics Di Jepang Dalam Menyelesaikan Permasalahan Kesenjangan Ekonomi Berbasis Gender Tahun 2012-2020”***<sup>22</sup> oleh Nurul Annisa dan Annisa Uliana Sari pada tahun 2024 menyampaikan bahwa Ketidakadilan ekonomi berbasis gender di Jepang telah diatasi sebagian oleh program Kebijakan Womenomics Perdana Menteri Shinzo Abe, yang diluncurkan pada tahun 2013. Gagasan di balik inisiatif ini awalnya dipresentasikan oleh Kathy Matsui dalam makalahnya yang berjudul "Womenomics: Buy the Female Economy" pada tahun 1999. Peningkatan fasilitas penitipan anak merupakan komponen utama dari Kebijakan Womenomics, yang bertujuan untuk meningkatkan peran wanita dalam kepemimpinan ekonomi Jepang. Untuk mengurangi beban perempuan di rumah bentuk inisiatif juga mendorong para suami untuk mengambil cuti melahirkan. Kebijakan Womenomics juga memperkenalkan aturan yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja dalam upaya untuk membuat tempat kerja lebih ramah terhadap wanita. Program Womenomics sebuah upaya pemerintah Jepang untuk mensekritisasi masalah ketidaksetaraan ekonomi berbasis gender, merupakan cerminan dari upaya untuk mengubah struktur politik konservatif negara tersebut menjadi struktur politik yang inklusif bagi semua gender. Proses di mana masalah yang dulunya dianggap sebagai tantangan sosial atau ekonomi biasa sekarang dipandang

---

<sup>22</sup> Annisa Uliana Sari, 'PERKEMBANGAN WOMENOMICS DI JEPANG DALAM MENYELESAIKAN PERMASALAHAN KESENJANGAN EKONOMI BERBASIS GENDER TAHUN 2012-2020', *Jurnal Pena Wimaya*, 4.1 (2024), 65–91.

sebagai bahaya bagi keamanan nasional sehingga memerlukan tindakan segera atau perubahan kebijakan yang signifikan.

Kelebihan dan kekurangan penelitian ini yaitu terdapat temuan dari Kebijakan Womenomics yang juga memperkenalkan aturan yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja dalam upaya untuk membuat tempat kerja lebih ramah terhadap wanita. Program Womenomics, sebuah upaya pemerintah Jepang untuk mensekuritisasi masalah ketidaksetaraan ekonomi berbasis gender, merupakan *cerminan dari upaya untuk mengubah struktur politik konservatif negara tersebut* menjadi struktur politik yang inklusif bagi semua gender. Proses di mana masalah yang dulunya dianggap sebagai tantangan sosial atau ekonomi biasa sekarang dipandang sebagai bahaya bagi keamanan nasional sehingga memerlukan tindakan segera atau perubahan kebijakan yang signifikan. Kekurangan dari penelitian ini yaitu keterbatasan wawasan yang mana dalam pembahasan isu gender diperlukan pendekatan yang dimensional.

Penelitian terdahulu keenam adalah ***“Upaya Korea Women’s Assosiation United Dalam Memperjuangkan Kesetaraan Gender di Ranah Politik Korea Selatan”***<sup>23</sup> oleh Oktavia Widya Kumalasari dan Hamdan Nafiatur Rosyida pada tahun 2022, Menyampaikan bahwasanya melalui *Korea Women’s Assosiation United* (KWAU)

---

<sup>23</sup> Oktavia Widya Kumalasari and Hamdan Nafiatur Rosyida, ‘Upaya Korea Women’S Assosiation United Dalam Memperjuangkan Kesetaraan Gender Di Ranah Politik Korea Selatan’, *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hummanioramania*, 6.1 (2022), 288 <<https://doi.org/10.31604/jim.v6i1.2022.288-300>>.

untuk menjunjung perjuangan kaum perempuan agar dapat memasuki dunia politik. Aksi yang dilakukan KWAU melalui peninjauan terkait penyediaan sarana konsultasi publik yang akan menerima aspirasi masyarakat dalam bentuk apapun agar dapat di tampung untuk selanjutnya di ajukan sebagai bahan evaluasi bagi pemerintah agar kesetaraan gender dapat terimplementasi dan keadilan dapat dirasakan. KWAU sebagai wadah dari aspirasi masyarakat dalam memperjuangkan kesetaraan gender ikut serta dalam parlemen, melakukan pertemuan langsung dengan parlemen ataupun anggota politik serta ikut serta dalam membuat kebijakan. KWAU memiliki beberapa tujuan yang mana tujuan ini dimaksudkan untuk mendapatkan hak hak kesetaraan gender di ranah politik bagi kaum perempuan Korea Selatan.

Penelitian terdahulu ketujuh adalah ***“A Discourse Analysis of The Korean Work-Life Balance Policy Through Gender Lens”***<sup>24</sup> oleh Ahyoung Shim Pada Tahun 2021, menyampaikan bahwasanya Pemerintah Korea Selatan pada masa moon dalam masalah kesetaraan gender berupaya melalui representasi dominan yang terdapat dalam sebuah kebijakan untuk membungkam kesetaraan gender. Korea Selatan dibawah pemerintahan Presiden Moon merasa akan kesadaran terkait kesetaraan gender. Strategi ini memiliki karakteristik yang sama dengan pemerintah sebelumnya, yaitu memandang perempuan sebagai alat yang digunakan semaksimal mungkin dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi makro. Strategi berbasis developmentalisme

---

<sup>24</sup> Supervisor Karin and Astrid Siegmann, ‘Juggling It All : A Discourse Analysis of the Korean Work-Life Balance Policy through Gender Lens A Research Paper Presented by : Ahyoung Shim in Partial Fulfilment of the Requirements for Obtaining the Degree of Major : Women and Gender Studies Members O’, December, 2021.

ini melarang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai cara revolusioner untuk memberdayakan perempuan di tingkat internal dan pada akhirnya menghilangkan ketidakseimbangan gender di semua bidang kehidupan. President Korea Selatan menyatakan bahwa kebijakan kesetaraan gender penting untuk menjadi agenda pemerintah yang terpenting karena dengan adanya kesetaraan gender membuat semua orang baik itu kaum perempuan maupun laki laki mendapatkan hak kesetaraan gender dan pekerjaan, karena bagi mereka pekerjaan merupakan bagian dari sebuah kebahagiaan.

Kelebihan dan kekurangan dalam artikel ini bahwasanya dalam menggunakan sudut pandang perspektif gender untuk menganalisis kebijakan work-life balance telah memberikan wawasan bagaimana kebijakan tersebut secara tidak langsung telah mempengaruhi kaum pria dan wanita. Kekurangan dalam penelitian ini yaitu ketebatasan data dan ketersediaan sumber terbatas dalam mengakses dokumen kebijakan yang dianalisis.

Penelitian terdahulu kedelapan adalah *“Women's participation in employment in Asia: a comparative analysis of China, India, Japan and South Korea.”*<sup>25</sup> oleh Routledge pada tahun 2014, menyampaikan bahwa Setiap sistem tenaga kerja berbeda, dan ada perbedaan dalam kekuatan relatif dari berbagai elemen kelembagaan dan budaya. Perempuan yang sudah menikah terpinggirkan dalam angkatan kerja dan

---

<sup>25</sup> Fang Lee Cooke, 'Women's Participation in Employment in Asia: A Comparative Analysis of China, India, Japan and South Korea', *International Journal of Human Resource Management*, 21.12 (2010), 2249–70 <<https://doi.org/10.1080/09585192.2010.509627>>.

diposisikan di bagian bawah hierarki pekerjaan di Jepang. Perempuan dipilih secara tidak proporsional untuk di-PHK di Cina dan Korea, dan mereka yang di-PHK seringkali dipaksa untuk bekerja di sektor yang tidak terorganisir, yang gajinya lebih rendah dan keamanan kerja yang kurang terjamin. Ini merupakan kejadian umum di beberapa negara. Di India pengangguran atau pekerjaan perempuan di sektor yang tidak terorganisir dapat dikaitkan dengan persimpangan gender, etnis, kasta, dan agama. Terdapat temuan dalam penelitian ini bahwasanya terdapat bentuk sikap diskriminasi yang dirasakan oleh kaum perempuan dari keempat negara. Untuk mencapai tingkat kesetaraan gender tertentu seperti situasi di Cina, intervensi pemerintah yang substansial dan berkelanjutan diperlukan karena tatanan sosial patriarki masih kuat dan representasi perempuan dalam angkatan kerja masih lemah. Setidaknya di Jepang, Korea, dan Cina, pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh ekspor dan daya saing global cenderung melemahkan tekad dan kapasitas negara untuk turun tangan dan memberikan kewenangan yang lebih besar kepada pengusaha.

Kelebihan dan kekurangan dalam penelitian ini yaitu terdapat bentuk sikap diskriminasi yang dirasakan oleh kaum perempuan dari keempat negara. Untuk mencapai tingkat kesetaraan gender tertentu seperti situasi di Cina, intervensi pemerintah yang substansial dan berkelanjutan diperlukan karena tatanan sosial patriarki masih kuat dan representasi perempuan dalam angkatan kerja masih lemah. Setidaknya di Jepang, Korea, dan Cina, pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh ekspor dan daya saing global cenderung melemahkan tekad dan kapasitas negara untuk

turun tangan dan memberikan kewenangan yang lebih besar kepada pengusaha. Kelemahan dalam penelitian ini yaitu ruang lingkup penelitian yang terbatas serta masih kurangnya data dalam penelitian yang lengkap dalam penelitian ini karena penelitian ini masih menggunakan data sekunder.

**Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Penulis	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Peran OECD dalam Mempromosikan Kesetaraan Upah Berbasis Gender di Korea Selatan	Valentine Pebriana Friscila	Metode kualitatif	Hasil penelitian ini menekankan pentingnya kerjasama internasional dan dukungan kebijakan dalam mempromosikan kesetaraan gender di Korea Selatan, namun juga menggarisbawahi kebutuhan akan analisis yang lebih komprehensif dengan membandingkan pendekatan dan hasil dari negara-negara lain.
2	Pengarusutamaan Gender di Jepang Untuk mendasari SDG's (Sustainable Development Goals) dalam Perspektif Feminisme Liberal	Intan Dwi Nasrullah	Metode penelitian kualitatif	Penelitian ini menyoroti pentingnya komitmen dan tindakan yang lebih tegas dari pemerintah Jepang dalam mengatasi kesetaraan gender, serta perlunya

				strategi yang lebih holistik dan terintegrasi untuk mencapai tujuan SDGs pada tahun 2030.
3	Kebijakan <i>Womenomics</i> Disector Ketenaga Kerjaan Pada Masa Pemerintahan Shinzo Abe (2013-2020)	Alifa Ainun Lukum	Metode penelitian kualitatif deskriptif	Meskipun pemerintah Jepang mengakui adanya kesenjangan gender yang masih ada dengan diperkenalkannya program <i>Womenomics</i> , ada beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan: Pembagian kerja antar gender, kekuasaan dan otoritas yang dipegang oleh laki-laki, jaringan dan hubungan emosional yang dimiliki perempuan, dan pemahaman tentang gender dan kesetaraan gender. Meskipun telah ada beberapa kemajuan dalam menutup kesenjangan gender di Jepang, untuk mencapai kesetaraan gender perlu mengatasi

				berbagai hambatan.
4	“Optimalisasi “Gender Equality Policy” Terhadap kesetaraan Gender Di Korea Selatan Pada Masa Kepemimpinan Moon Jae In Pada Tahun 2017-2021”	Vika safitri	Metode penelitian Kualitatif	Penelitian ini menyoroti bahwa kebijakan yang diterapkan pada masa Presiden Moon Jae In sangat menekankan nilai-nilai feminisme dan bertujuan untuk meningkatkan kesetaraan gender, yang berdampak positif pada perubahan kultur dan sosial di masyarakat. Dari penelitian // diketahui bahwa kesetaraan gender seharusnya // dirasakan oleh seluruh // masyarakat, bukan hanya individu tertentu. Kebijakan yang // diimplementasikan di bawah Presiden Moon Jae In dapat menjadi evaluasi penting untuk penerapan kebijakan kesetaraan gender di masa depan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan

				dalam hal ruang lingkup yang dibahas.
5	Perkembangan <i>Womenomics</i> Di Jepang Dalam Menyelesaikan Permasalahan Kesenjangan Ekonomi Berbasis Gender Tahun 2012-2020	Nurul Annisa dan Annisa Uliana Sari	Metode penelitian kualitatif deskriptif	Program <i>Womenomics</i> , sebuah upaya pemerintah Jepang untuk mensekritisasi masalah ketidaksetaraan ekonomi berbasis gender, merupakan cerminan dari upaya untuk mengubah struktur politik konservatif negara tersebut menjadi struktur politik yang inklusif bagi semua gender.
6	“Upaya Korea Women’s Assosiation United Dalam Memperjuangkan Kesetaraan Gender di Ranah Politik Korea Selatan”	Oktavia Widya Kumalasari dan Hamdan Nafiatur Rosyida	Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan Civil Society	Penelitian ini menyoroti pentingnya peran KWAU sebagai wadah aspirasi masyarakat dalam memperjuangkan kesetaraan gender, dan menunjukkan bagaimana upaya mereka berkontribusi pada perubahan kebijakan dan peningkatan partisipasi perempuan dalam politik.

7	A Discourse Analysis of The Korean Work-Life Balance Policy Though Gender Lens	Ahyoung Shim	Metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan teori Feminisme Sosialis	Fenomena <i>Glass Ceiling</i> ini muncul akibat dari adanya faktor turun temurun dari pendahulunya, secara historis fenomena ini menjadi warisan budaya yang mana perempuan di percaya tidak dapat bersaing sehingga mereka kesulitan mendapatkan akses yang bebas di dalam dunia kerja, sehingga menjadikan perempuan kesulitan dalam menjalani karier di Negara Korea Selatan.
8	<i>Women's participation in employment in Asia: a comparative analysis of China, India, Japan and South Korea</i>	Routledge	Metode penelitian kualitatif deskriptif	Terdapat bentuk sikap diskriminasi yang dirasakan oleh kaum perempuan dari keempat negara. Untuk mencapai tingkat kesetaraan gender tertentu seperti situasi di Cina, intervensi pemerintah yang substansial dan berkelanjutan diperlukan karena tatanan sosial patriarki masih

				kuat dan representasi perempuan dalam angkatan kerja masih lemah. Setidaknya di Jepang, Korea, dan Cina, pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh ekspor dan daya saing global cenderung melemahkan tekad dan kapasitas negara untuk turun tangan dan memberikan kewenangan yang lebih besar kepada pengusaha.
--	--	--	--	--

Perbedaan mendasar antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada beberapa aspek, yaitu fokus penelitian, objek yang dianalisis, pendekatan yang digunakan, dan metode yang diterapkan. Meskipun beberapa penelitian sebelumnya mungkin memiliki kesamaan dengan penelitian ini, namun terdapat kekosongan pengetahuan atau "gap" tertentu yang perlu diisi oleh penulis melalui penelitian ini.

#### **1.4 Kerangka Konsep**

##### **1.4.1 Konsep Gender Mainstreaming**

*Gender Mainstreaming* adalah strategi komprehensif yang bertujuan untuk mencapai kesetaraan gender dengan mengintegrasikan perspektif gender ke dalam semua tahap pengembangan dan pelaksanaan kebijakan, program, dan proyek. Pendekatan ini memastikan bahwa perempuan dan laki-laki mendapatkan manfaat yang setara dan ketidaksetaraan tidak dilanggengkan. *Gender mainstreaming* merupakan konsep yang menggambarkan pendekatan terstruktur untuk mencapai kesetaraan gender. Pendekatan ini mencakup integrasi perspektif gender ke dalam setiap tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan, program, dan proyek. Tujuannya adalah memastikan bahwa setiap tindakan mempertimbangkan dampak yang berbeda pada laki-laki dan perempuan, serta berupaya menghapus ketidaksetaraan gender.<sup>26</sup>

Implementasi *gender mainstreaming* pada dasarnya merupakan teknik yang bertujuan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan. Sebuah rencana yang diwujudkan dalam tindakan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender. Isu abadi yang masih harus ditangani secara memadai. Perempuan dan laki-laki harus memiliki kesempatan yang sama untuk membangun sinergi, oleh karena itu, kesetaraan gender lebih didorong daripada perempuan menjadi setara dengan laki-laki. Kesetaraan gender merupakan hal yang signifikan dari sudut pandang ekonomi, selain secara moral dan dapat dibenarkan sama pentingnya dan berkaitan.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> World Health Organization, *Gender Equality and Human Rights*, 2023, di akses dari <https://www.who.int/health-topics/gender> (12/01/2024, 22.15 WIB)

<sup>27</sup> Rahmayanty, D., Wulandari, N., Pratama, M. R., & Putri, N. (2023). Ketidaksetaraan gender dalam sistem patrilineal. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 6513–6522.

Menurut *United Nations (UN)*, *gender mainstreaming* merupakan sebuah proses menilai implikasi untuk perempuan dan laki-laki dari tindakan yang direncanakan, termasuk legislasi, kebijakan, atau program di semua area dan tingkat. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki memperoleh manfaat yang sama dari kebijakan dan inisiatif tersebut serta untuk mencegah terjadinya ketidaksetaraan yang tidak diinginkan.<sup>28</sup>

Dengan demikian, kesetaraan gender merupakan tujuan pembangunan jangka panjang dan menyeluruh, sedangkan *gender mainstreaming* adalah serangkaian pendekatan strategis dan spesifik serta proses teknis dan institusional yang diadopsi untuk mencapai tujuan tersebut. *Gender mainstreaming* mengintegrasikan kesetaraan gender dalam organisasi publik dan swasta nasional, dalam kebijakan pusat atau daerah, dan dalam layanan dan program sektoral. Dalam jangka panjang, *gender mainstreaming* bertujuan untuk mengubah lembaga-lembaga sosial, hukum, norma-norma budaya, dan praktik-praktik masyarakat yang diskriminatif, seperti yang membatasi akses perempuan terhadap hak-hak kepemilikan atau membatasi akses perempuan ke ruang publik.<sup>29</sup>

Menurut *The Council of Europe*, *gender mainstreaming* adalah reorganisasi, perbaikan, pengembangan dan evaluasi proses kebijakan sehingga perspektif kesetaraan gender dimasukkan dalam sebuah kebijakan oleh aktor yang biasanya

---

<sup>28</sup> United Nations, Gender Mainstreaming, 2020, di akses dari <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming> (06/07/2024, 22.12 WIB)

<sup>29</sup> *Ibid*, *United Nations*

terlibat dalam pembuat kebijakan. Hal ini merupakan pendekatan yang sistematis dan komprehensif untuk memastikan kesetaraan gender di seluruh kebijakan dan praktik.<sup>30</sup>

*Gender Mainstreaming* berarti mengintegrasikan perspektif kesetaraan gender pada semua tahap dan tingkat kebijakan, program dan proyek. Perempuan dan laki-laki memiliki kebutuhan dan kondisi kehidupan yang berbeda, termasuk akses dan kontrol yang tidak setara terhadap kekuasaan, sumber daya, hak asasi manusia, dan lembaga-lembaga, termasuk sistem peradilan. Situasi perempuan dan laki-laki juga berbeda menurut negara, wilayah, usia, etnis atau asal usul sosial, atau faktor lainnya. Tujuan dari *gender mainstreaming* adalah untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini ketika merancang, mengimplementasikan dan mengevaluasi kebijakan, program dan proyek, sehingga bermanfaat bagi perempuan dan laki-laki dan tidak meningkatkan ketidaksetaraan, tetapi meningkatkan kesetaraan gender. Pengarusutamaan gender bertujuan untuk mengatasi ketidaksetaraan gender yang terkadang tersembunyi. Oleh karena itu, *gender mainstreaming* merupakan alat untuk mencapai kesetaraan gender.<sup>31</sup>

Menurut Carol Bacchi dalam bukunya yang berjudul *Analyzing Policy: What's the Problem to be, What's the Problem Represented to be?* berfokus pada analisis bagaimana masalah kesetaraan gender diartikan dalam kebijakan. Menurut Bacchi, tanpa analisis yang mendalam gender mainstreaming dapat berujung pada

---

<sup>30</sup> The Council of Europe, What is gender mainstreaming?, 2024, di akses dari <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming#:~:text=In%201998%2C%20the%20Council%20of,normally%20involved%20in%20policy%2Dmaking> (06/07/2024, 22.33 WIB)

<sup>31</sup> *Ibid*, *The Council of Europe*

implementasi yang dangkal dan tidak efektif.<sup>32</sup> Langkah kerja dari asumsi ini yang pertama adalah Pendekatan WPR dimulai dengan pertanyaan, "Apa yang diwakili sebagai masalah dalam kebijakan ini?" Ini berarti menganalisis bagaimana suatu masalah didefinisikan oleh pembuat kebijakan.

Selanjutnya adalah dengan menyelidiki asumsi, nilai, dan keyakinan yang mendasari representasi masalah. Hal ini melibatkan analisis narasi dan diskursus yang digunakan untuk membentuk masalah. Dengan memeriksa konsekuensi dari cara masalah yang diwakili yang mencakup analisis siapa yang diuntungkan atau dirugikan oleh representasi tersebut dan bagaimana ini mempengaruhi kelompok-kelompok yang berbeda. Kemudian dengan menganalisis apa yang diabaikan atau tidak diperhitungkan dalam representasi masalah saat ini. Terakhir, dengan refleksi kritis terhadap proses analisis bagaimana faktor kontekstual dan struktural.<sup>33</sup>

Sedangkan menurut Joan Acker, organisasi sering kali secara tidak sadar mengadopsi struktur dan praktik yang *gendered* (berbasis gender). *Gender mainstreaming* harus mencakup perubahan struktur dan budaya organisasi yang mendasari agar lebih responsif terhadap kesetaraan gender. Acker menekankan pentingnya pendekatan transformasional yang menuntut perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi. Acker mengemukakan bahwa organisasi tidaklah netral gender; sebaliknya, mereka secara sistematis dan struktural mengadopsi dan memelihara perbedaan gender melalui berbagai praktik dan kebijakan. Acker

---

<sup>32</sup> Bacchi, C. (2009). *Analysing policy*. Pearson Higher Education AU.

<sup>33</sup> *Ibid*, Bacchi C

menjelaskan lebih lanjut, terdapat indikator-indikator terkait berjalannya *gender mainstreaming* diantaranya, struktur organisasi, distribusi sumber daya, pembagian kerja, budaya organisasi, kebijakan kelembagaan, dan kesenjangan upah.<sup>34</sup>

Menurut Joan Acker, indikator berjalannya *gender mainstreaming* meliputi beberapa aspek kunci dalam organisasi. Pertama, struktur organisasi harus merata dan adil, memastikan perempuan dan laki-laki memiliki akses yang sama terhadap posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Distribusi sumber daya juga harus adil, baik dalam hal pendanaan, pelatihan, maupun kesempatan untuk berkembang. Selanjutnya, pembagian kerja harus mencerminkan kesetaraan, menghindari pemisahan peran berdasarkan gender yang tidak adil. Budaya organisasi juga berperan penting, di mana nilai-nilai dan norma dalam organisasi mendukung kesetaraan gender. Kebijakan kelembagaan harus dirancang untuk mendorong partisipasi perempuan dan laki-laki secara setara di semua bidang. Terakhir, terkait kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan menjadi indikator penting jika upah yang diterima setara untuk pekerjaan yang sama, maka masyarakat akan lebih mendapatkan kepuasan terkait dengan keadilan antara yang didapatkan tanpa timpang tindih.<sup>35</sup>

Dalam konteks *gender mainstreaming*, Acker menekankan pentingnya pendekatan transformasional, yang melibatkan perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi. Elemen kunci dalam konteks ini yang pertama adalah

---

<sup>34</sup> Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>

<sup>35</sup> *Ibid*, Acker.

pendekatan transformasional memulai dengan analisis kritis terhadap struktur dan praktik yang ada dalam organisasi untuk mengidentifikasi bagaimana mereka menguntungkan atau merugikan gender tertentu. Setelah analisis, diperlukan perubahan kebijakan dan prosedur yang lebih inklusif dan adil gender. Ini mungkin melibatkan revisi proses rekrutmen dan promosi, penilaian kinerja, serta kebijakan cuti dan fleksibilitas kerja. Pendekatan transformasional juga memerlukan evaluasi dan monitoring berkelanjutan untuk memastikan bahwa perubahan yang dilakukan berdampak positif dan terus berkembang menuju kesetaraan gender.<sup>36</sup>

Oleh karena itu, pada penelitian ini, penulis berusaha mengaitkan konsep *Gender Mainstreaming* sebagai konsep yang dilakukan dalam meneliti lebih dalam mengenai mengapa diskriminasi pada perempuan dan ketimpangan gender masih sering terjadi di Jepang dan Korea Selatan terutama dalam bidang ekonomi.

## **1.5 Metode Penelitian**

### **1.5.1 Jenis penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sebuah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan deskriptif dengan meringkas atau menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Dengan menggunakan penelitian deskriptif yang bertujuan agar dapat menggambarkan berbagai fenomena realitas yang menjadi objek penelitian agar lebih mendalam dan memperoleh data yang diinginkan

---

<sup>36</sup> *Ibid, Acker J*

dengan melihat dan mempelajari kasus yang menjadi objek penelitian dalam tulisan ini.<sup>37</sup> Menurut Azwar pengertian metode deskriptif analisis adalah sebagai berikut: “Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian”.

Penulis dalam penelitian ini berusaha untuk menggambarkan dan juga menjelaskan kepentingan pemerintah kedua negara dalam membuat kebijakan dalam membantu menyelesaikan isu gender di Jepang dan Korea Selatan. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, yaitu menganalisa data yang menunjukkan kualitas dari suatu fenomena yang dituangkan ke dalam bentuk perkataan.<sup>38</sup> Sehingga penulis disini mengumpulkan informasi-informasi (data kualitatif) yang mendukung penelitian ini untuk dijadikan data pendukung akan konsep yang digunakan untuk menjelaskan kepentingan kedua negara dalam membuat kebijakan untuk menangani isu gender pada masyarakat.<sup>39</sup>

### **1.5.2 Metode Analisa**

Teknik analisa data kualitatif adalah suatu cara untuk memperoleh data penelitian. Proses analisis data pada penelitian ini merupakan pengumpulan data yang kemudian dapat dipresentasikan pada orang lain. Data semacam ini digunakan dalam

---

<sup>37</sup> Khofifah Romaito Siregar, *Analisis Keterampilan Berpikir Kreatif dalam Pengerjaan Soal Matematika Siswa Kelas IV*. Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika, Vol. 1 no. 5 (2023), hal. 222-229.

<sup>38</sup> Hirschmann, N, *Op. Cit.* hal. 23

<sup>39</sup> Rahardjo, M. (2017). Studi kasus dalam penelitian kualitatif: konsep dan prosedurnya.

penelitian kualitatif. Teknik-teknik tertentu untuk mengumpulkan data, observasi, atau proses melihat subjek penelitian dari dekat, adalah teknik kedua. Selain pendekatan observasi, ada juga pilihan untuk menggunakan dokumentasi.<sup>40</sup>

Selain itu, pada penelitian ini penulis juga menggunakan proses pengambilan data berupa analisis studi kasus melalui dokumen atau materi teks seperti dokumen, buku, jurnal ilmiah, artikel ilmiah, koran, media online serta sumber-sumber kredibel lainnya yang memungkinkan untuk dijadikan sumber acuan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penulis juga akan menggunakan konsep *Gender Mainstreaming* sebagai alat analisis data.<sup>41</sup>

### **1.5.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.5.3.1 Batasan Materi**

Batasan materi ini akan terbatas pada penjabaran tentang penelitian yang memfokuskan pada upaya yang diambil oleh pemerintah Jepang dan Korea Selatan dalam merumuskan dan melaksanakan upaya atau kebijakan untuk mengatasi diskriminasi gender dalam bidang sosial. Ini dapat mencakup pendekatan legislatif, regulatif, program-program sosial, edukasi masyarakat, dan upaya-upaya lainnya. Penelitian akan membandingkan dan menganalisis perbedaan serta persamaan antara upaya atau implementasi dan pendekatan yang diambil oleh pemerintah Jepang dan Korea Selatan dalam menangani diskriminasi gender dalam bidang sosial. Ini akan

---

<sup>40</sup> Khofifah Romaito Siregar, *Op. Cit.*, hal. 23

<sup>41</sup> Jogyanto Hartono, M. (Ed.). (2018). *Metoda pengumpulan dan teknik analisis data*. Penerbit Andi.

melibatkan identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perbedaan dari upaya atau bentuk implementasi antara kedua negara. Penelitian akan mengevaluasi dampak dari upaya dan implementasi yang diambil oleh pemerintah Jepang dan Korea Selatan terhadap kesetaraan gender dan perubahan sosial di kedua negara tersebut. Ini mencakup analisis terhadap partisipasi wanita di pasar tenaga kerja, kesempatan pendidikan, akses terhadap layanan kesehatan, serta perubahan dalam pola-pola sosial dan budaya terkait gender.

### **1.5.3.2 Batasan Waktu**

Sejak beberapa tahun terakhir, isu kesetaraan gender telah mengalami perkembangan signifikan di berbagai negara. Walaupun masalah diskriminasi gender belum sepenuhnya teratasi, banyak negara telah mulai mengadopsi peraturan dan kebijakan yang lebih proaktif dalam menjunjung kesetaraan gender. Periode waktu 2019-2023 dipilih sebagai batasan waktu dalam penelitian ini karena selama periode ini terjadi peningkatan perhatian global terhadap isu-isu gender, termasuk terkait isu kesejahteraan tenaga kerja perempuan. Selain itu, berbagai perjanjian dan inisiatif internasional yang diterapkan selama periode ini, seperti Tujuan SDG's yang menargetkan kesetaraan gender pada tahun 2030, telah mendorong banyak negara untuk mempercepat upaya mereka dalam menangani diskriminasi gender. Fokus pada periode 2019-2023 memungkinkan penulis untuk menganalisis kebijakan terbaru dan menilai efektivitas upaya pemerintah dalam konteks yang paling relevan dan terkini.

### **1.5.4 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian deskriptif kualitatif dalam penulisan skripsi menggunakan metode pengumpulan data yaitu melalui pengamatan di kehidupan sehari-hari dan studi kepustakaan untuk mendapatkan informasi mengenai perbandingan pemerintah Jepang dan Korea Selatan dalam menangani isu gender. Selain itu, digunakannya studi kepustakaan dalam penulisan ini sebagai acuan dalam mencari sumber data. Penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik *library research* atau studi pustaka, yaitu mengumpulkan data berupa informasi-informasi melalui buku, laporan, jurnal, *e-book*, *working paper*, artikel, dan berita online yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis teliti.<sup>42</sup>

### **1.6 Argumen Pokok**

Perkembangan zaman yang pesat disertai kemajuan teknologi dan ekonomi global telah mendorong inovasi dalam berbagai sektor. Namun, kesetaraan gender masih tertinggal, termasuk di negara maju seperti Jepang dan Korea Selatan. Walaupun kedua negara telah mencapai kemajuan teknologi dan ekonomi yang signifikan, mereka masih bergulat dengan ketimpangan gender dalam berbagai aspek kehidupan sosial dan ekonomi. Rendahnya peringkat mereka dalam Indeks Kesenjangan Gender Global yang diterbitkan oleh *World Economic Forum* (WEF) pada tahun 2023 menunjukkan tantangan besar yang dihadapi dalam mencapai kesetaraan gender. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun wanita telah memasuki pasar kerja secara signifikan,

---

<sup>42</sup> Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9.

mereka masih dihadapkan pada hambatan-hambatan struktural yang menghambat kemajuan karier dan pemerataan kesempatan dalam masyarakat.<sup>43</sup>

Di sisi lain, Korea Selatan mengalami perubahan signifikan dalam peran dan identitas gender sebagai respons terhadap modernisasi dan pertumbuhan ekonomi. Meskipun lebih dari setengah wanita Korea Selatan saat ini berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja, mereka masih menghadapi tantangan terkait kesetaraan gender, terutama dalam hal akses ke karier yang setara dan partisipasi politik yang setara.<sup>44</sup>

Faktor budaya patriarkal yang kuat menjadi salah satu penyebab utama rendahnya kesetaraan gender di kedua negara ini. Di Jepang dan Korea Selatan, peran tradisional gender sangat mempengaruhi harapan dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki. Selain itu, pasar kerja di kedua negara tersebut tidak ramah terhadap perempuan, dengan banyak perempuan yang bekerja dalam posisi non-reguler dengan gaji lebih rendah dan keamanan kerja yang minim.<sup>45</sup>

Meskipun Jepang dan Korea Selatan telah mengadopsi berbagai kebijakan untuk mengatasi diskriminasi gender, keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh faktor budaya, sosial, dan ekonomi yang unik di masing-masing negara. Kebijakan seperti

---

<sup>43</sup> Ariefa, N. A. (2020). Peran Perempuan Jepang Dalam Perspektif Gender. *Universitas Al Azhar Indonesia*, 27. [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id)

<sup>44</sup> Zahra Ramadhani Fitria, H. (2024). DIPLOMASI DAN NEGOSIASI KOREA SELATAN TERHADAP ISU COMFORT WOMEN PADA ERA MOON JAE-IN. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2, 104–117.

<sup>45</sup> Hutabarat, J. S., Krismonika, G., & Lofa, E. (2020). Perempuan di tengah konflik dan upaya membangun perdamaian yang berkelanjutan di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Lemhannas RI*, 8(3), 122-131.

Womenomics di Jepang dan cuti melahirkan yang lebih panjang di Korea Selatan menunjukkan komitmen pemerintah untuk meningkatkan kesetaraan gender. Namun, tantangan budaya patriarki yang kuat dan pasar kerja yang tidak ramah bagi perempuan merupakan hambatan utama yang harus diatasi.

Pendekatan konsep *gender mainstreaming* memungkinkan kita untuk memahami perbedaan dan persamaan dalam strategi kebijakan kedua negara dan mengevaluasi efektivitasnya dalam mencapai kesetaraan gender. Dengan menganalisis kebijakan-kebijakan tersebut melalui lensa kesetaraan gender, penulis dapat mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dan rekomendasi kebijakan yang dapat diadopsi oleh negara-negara lain dalam upaya mereka mengatasi diskriminasi gender di bidang sosial. Perlunya mengevaluasi upaya atau implikasi pemerintah Jepang dan Korea Selatan dalam menangani diskriminasi gender. Meskipun keduanya menghadapi tantangan yang unik, perbandingan antara kedua negara dapat memberikan wawasan yang berharga tentang strategi yang efektif dalam meningkatkan kesetaraan gender dan mengatasi hambatan-hambatan yang masih ada. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan dasar untuk pertukaran best practices dan pembelajaran saling antar-negara untuk memperkuat kebijakan yang mendukung kesetaraan gender di kedua negara tersebut.

## 1.7 Sistematika Penulisan

**Tabel 1. 2 Sistematika Penulisan**

<b>BAB</b>	<b>I</b>	1.1 Latar Belakang
<b>PENDAHULUAN</b>		1.2 Rumusan Masalah

	<p>1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian</p> <p>1.3.1 Tujuan Penelitian</p> <p>1.3.2 Manfaat Penelitian</p> <p>1.3.2.1 Manfaat Akademis</p> <p>1.3.2.2 Manfaat Praktis</p> <p>1.4 Penelitian Terdahulu</p> <p>1.5 Kerangka Konsep</p> <p>1.5.1 Konsep Gender Mainstreaming</p> <p>1.6 Metode Penelitian</p> <p>1.6.1 Jenis Penelitian</p> <p>1.6.2 Metode Analisa</p> <p>1.6.3 Ruang Lingkup Penelitian</p> <p>1.6.4 Teknik Pengumpulan Data</p> <p>1.7 Argumen Pokok</p> <p>1.8 Sistematika Penulisan</p>
<p><b>BAB II</b></p> <p><b>DINAMIKA</b></p> <p><b>TENAGA KERJA</b></p> <p><b>PEREMPUAN DI</b></p> <p><b>JEPANG DAN</b></p> <p><b>KOREA SELATAN</b></p>	<p>2.1 Permasalahan Tenaga Kerja Perempuan di Asia Timur</p> <p>2.1.1 Dinamika Tenaga Kerja Perempuan di Jepang</p> <p>2.1.2 Dinamika Tenaga Kerja Perempuan di Korea Selatan</p> <p>2.2 Bentuk Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Jepang dan Korea Selatan</p> <p>2.2.1 Bentuk Stereotip Tenaga Kerja Perempuan di Jepang</p> <p>2.2.2 Bentuk Stereotip Tenaga Kerja Perempuan di Korea Selatan</p> <p>2.3 Landasan Kebijakan Pemerintah Jepang dan Korea Selatan Terkait Tenaga Kerja Perempuan Dalam Mendukung Gender Mainstreaming</p> <p>2.3.1 Landasan Kebijakan Pemerintah Jepang Dalam Mendukung <i>Gender Mainstreaming</i> pada Perempuan Pekerja</p> <p>2.3.1.1 <i>Equal Employment Opportunity Act (EEOA)</i></p> <p>2.3.1.2 <i>Child Care and Family Leave Care (Article No. 76, 1991)</i></p> <p>2.3.2 Landasan Kebijakan Pemerintah Korea Selatan Dalam Mendukung Gender Mainstreaming pada Perempuan Pekerja</p>

	<p>2.3.2.1 <i>Equal Employment and Work-Family Balance Assistance Act</i></p> <p>2.3.2.2 <i>Labour Standarts Act</i></p>
<p><b>BAB III UPAYA TERKAIT TENAGA KERJA PEREMPUAN DI JEPANG DAN KOREA SELATAN MELALUI KONSEP GENDER MAINSTREAMING</b></p>	<p>3.1 Upaya Pemerintah Jepang Dalam Merespon Diskriminasi Terhadap Pekerja Perempuan</p> <p>3.1.1 <i>Ikumen Project</i></p> <p>3.1.2 <i>Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace</i></p> <p>3.1.3 Program Pemberdayaan Perempuan Untuk Kesetaraan Upah Perempuan</p> <p>3.2 Upaya Pemerintah Korea Selatan Dalam Merespon Diskriminasi Terhadap Pekerja Perempuan</p> <p>3.2.1 <i>Kampanye Work-Family Balance</i></p> <p>3.2.2 <i>The National Plan For Gender Equality</i></p> <p>3.2.3 <i>Ministry of Gender Equality &amp; Family</i> Sebagai Pencetus Kenaikan Upah Tenaga Kerja Perempuan</p> <p>3.3 Analisis Upaya Jepang dan Korea Selatan dalam Merespon Tenaga Kerja Perempuan Melalui Perspektif <i>Gender Mainstreaming</i></p>
<p><b>BAB IV PENUTUP</b></p>	<p>4.1 Kesimpulan</p> <p>4.2 Saran</p>