

**HAMBATAN PEMERINTAH JEPANG DALAM IMPLEMENTASI
CEDAW (CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF
DISCRIMINATION AGAINST WOMEN) TAHUN 2021-2023**

Oleh: Febri Nasutra Indah

Pembimbing: Dr. Yusnarida Eka Nizmi, S.IP., M.Si

Jurusan Hubungan Internasional

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas KM 12.5 Simp. Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

Japan is a developed country with the 4th economic level in the world, but in terms of gender equality Japan ranks 125th out of 146 countries in 2023. This places Japan as the country with the lowest level of gender equality in the Asia Pacific. Despite having ratified CEDAW since 1985, Japan has not been able to show significant progress in gender equality. This research analyses the barriers that make it difficult for the Japanese government to implement CEDAW. High gender gaps in political empowerment and participation opportunities in the economy are factors in Japan's low ranking.

The research method used in this study is qualitative research, with a literature study data collection method through relevant writings such as journal articles, government reports, international organization reports, etc. The research was conducted using a constructivist perspective. The research was conducted using constructivism perspective and international norm implementation theory to analyze the implementation of CEDAW in Japan.

The results show two factors that have hampered Japan's implementation of CEDAW, namely cultural factors and the Government of Japan. The embedded patriarchal culture makes it difficult for people to accept CEDAW. Government policies issued on CEDAW are not followed by clear mechanisms and sanctions. Resistance by culture and lack of government assertiveness caused the implementation of CEDAW to be hampered in Japan.

Keywords: *Implementation, Japan, CEDAW, Economy, Gender equality*

PENDAHULUAN

Convention on the Elimination of All Forms of Discriminations Against Women (CEDAW) merupakan perjanjian internasional yang ditujukan untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan. Jepang telah melakukan ratifikasi CEDAW pada 25 Juni 1985 dan telah menerbitkan berbagai kebijakan terkait implementasi konvensi tersebut. Menurut laporan gender gap indeks yang diinisiasi oleh WEF, Jepang menempati urutan ke-116 dari 146 negara pada tahun 2022, namun pada laporan terbaru tahun 2023 Jepang merosot turun ke urutan 125 dari 146 negara.¹

Penurunan peringkat Jepang dalam indeks kesetaraan gender pada tahun 2023 merupakan hal yang disayangkan karena pada tahun 2021 Jepang telah mendapatkan evaluasi dan saran dari *Committee CEDAW* sebagai respon dari Laporan ke-9 Jepang dalam implementasi CEDAW. Tahun 2022 dan 2023 seharusnya menjadi kesempatan bagi Jepang untuk dapat memperbaiki indeks kesetaraan gender mereka, namun yang terjadi malah sebaliknya.

Rendahnya peringkat kesetaraan gender di Jepang dipengaruhi oleh tingkat partisipasi perempuan dalam pemberdayaan politik serta partisipasi dan peluang ekonomi. Jepang menempati peringkat 138 dari 146 negara dalam pemberdayaan politik dan berada pada peringkat 123 dari 146 negara pada partisipasi

dan peluang ekonomi. Hal ini terjadi karena perempuan Jepang masih dibayangi oleh tuntutan pemenuhan ekspektasi gender tradisional. Sebagai contoh, wanita lima kali lebih banyak melakukan pekerjaan rumah tangga, perawatan rumah tangga, dan pekerjaan lainnya daripada pria. Pasar tenaga kerja dipengaruhi oleh peran gender tradisional, yang sering membatasi wanita pada posisi rendah, tidak tetap, dan industri tertentu. Selain itu, mereka tidak memiliki keamanan kerja dan kesetaraan upah.

Kondisi ketidaksetaraan gender yang terjadi memunculkan perhatian internasional terhadap Jepang diiringi tuntutan kepada pemerintah Jepang untuk segera melakukan usaha untuk mengatasi masalah tersebut. Mengingat Jepang yang telah meratifikasi CEDAW, maka Jepang juga memiliki tanggung jawab terhadap perjanjian internasional tersebut untuk mengupayakan kesetaraan gender di negaranya.

Jepang merupakan salah satu negara paling maju di dunia secara ekonomi, di mana Jepang selama ini menempati peringkat ke-3 ekonomi dunia. Namun pada tahun 2020, Jepang mengalami penurunan menjadi peringkat ke-4 di bawah Amerika Serikat, China dan Jerman. Selain itu, Jepang mendapatkan skor 0,93 dalam *Human Development Index* (HDI) yang menjadikan Jepang sebagai negara dengan perekonomian teratas dalam hal pembangunan manusia. HDI adalah indeks gabungan statistik yang mengukur pembangunan suatu negara berdasarkan tiga dimensi utama

¹ World Economic Forum, "Global Gender Gap Report 2022," 2022.

yakni harapan hidup, pendidikan, dan pendapatan per kapita.

Jepang juga menduduki peringkat ke-30 dari 190 negara dalam laporan *Doing Business* Bank Dunia pada tahun 2019, yang menunjukkan tingkat efisiensi bisnis dan lingkungan peraturan yang relatif tinggi.² Namun ternyata pencapaian yang luar biasa dalam hal ekonomi tersebut belum mampu membuat Jepang menjadi negara yang menerapkan kesetaraan gender dengan baik dalam hal partisipasi ekonomi.

Pemerintah Jepang telah melakukan berbagai usaha untuk mengatasi masalah ini, misalnya dengan menerbitkan Undang-undang tentang Peningkatan Partisipasi dan Kemajuan Perempuan di Tempat Kerja (*the Act on the Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*) yang disahkan pada tahun 2016 untuk mendorong perusahaan meningkatkan jumlah pekerja perempuan di posisi manajerial. Selain itu, Undang-undang Dasar Masyarakat Setara Gender (*the Basic Act for Gender-Equal Society*) direvisi pada tahun 2019 untuk memperkuat langkah-langkah untuk mempromosikan kesetaraan gender di berbagai aspek masyarakat.³

Pemerintah Jepang juga telah membentuk lembaga dan mekanisme

untuk mendukung implementasi CEDAW. Kantor Kabinet Biro Kesetaraan Gender (*The Gender Equality Bureau Cabinet Office Overseas Policies*) untuk mengawasi kebijakan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dan Dewan Promosi Kesetaraan Gender (*Gender Equality Promotion Council*) untuk memberi nasihat kepada Pemerintah mengenai isu-isu kesetaraan gender. Jepang juga turut berpartisipasi dalam pertemuan PBB yang membahas isu kesetaraan gender.⁴

CEDAW adalah perjanjian internasional yang diadopsi oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-bangsa pada tahun 1979. Dengan menerima konvensi ini, negara-negara berkomitmen untuk mengambil tindakan konkret guna mengakhiri diskriminasi terhadap perempuan dalam segala bentuk. Tindakan ini mencakup legislasi dan langkah-langkah khusus sementara, sehingga perempuan dapat menikmati hak asasi manusia dan kebebasan fundamental mereka. CEDAW memberikan dasar untuk mencapai kesetaraan antara perempuan dan laki-laki dengan memastikan akses yang sama bagi perempuan dalam kehidupan politik dan publik, pendidikan, kesehatan, dan pekerjaan.⁵

² World Bank, "Japan Economy Profile" (Prosperity data360, 2021).

³ Yumi Shikata, "The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in Japanese Media," *Trends in the Sciences* 22, no. 8 (2017): 8_74-8_79, https://doi.org/10.5363/tits.22.8_74.

⁴ Blake Elaine Hayes, "CEDAW 's Efficacy and Gender Regime (Im) Mutability in Japanese University Institutions," no. im (n.d.).

⁵ United Nations, "Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women (CEDAW)," 1979, <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>.

Terlepas dari upaya nyata pemerintah Jepang untuk mematuhi CEDAW selama dua dekade terakhir, kesetaraan gender masih menjadi harapan yang jauh dari kenyataan. Dampak CEDAW terhadap diskriminasi berdasarkan jenis kelamin di partisipasi ekonomi tampak terbatas, yang menimbulkan pertanyaan seperti status apa yang dinikmati CEDAW di Jepang, dan apakah kewajiban-kewajiban di bawah Konvensi tersebut telah dilaksanakan dan ditegakkan dengan benar.

KERANGKA TEORI

1. Perspektif Konstruktifisme

Konstruktivisme adalah teori sosial yang menekankan pada karakter hubungan internasional yang dibangun secara sosial. Teori ini berfokus pada bagaimana ide, norma, nilai, dan identitas diciptakan dan dikonstruksi, bagaimana ide tersebut berkembang, dan bagaimana ide tersebut mengubah cara negara memahami dan bereaksi terhadap situasi mereka.

Pandangan konstruktivisme merumuskan bahwa pengetahuan atau fenomena merupakan hasil dari buah pikir manusia dan pengaruh sosial masyarakat yang membentuk pemikiran tersebut. Dalam hal ini konstruktivisme menjelaskan bahwa budaya patriarki yang ada di Jepang, bukan semata-mata hadir melainkan diciptakan oleh pengaruh berbagai peristiwa dan konstruksi sosial yang dibangun oleh masyarakat Jepang itu sendiri. Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya patriarki telah dibangun sejak lama dan menjadi bagian dari masyarakat Jepang

sehingga akan terdapat kesulitan untuk mendorong perubahan pada budaya yang telah mengakar tersebut.

2. Tingkat Analisis: Sistem

Penelitian ini berada pada tingkat analisa domestik atau disebut juga dengan *domestic-level analysis*. Berdasarkan pemikiran Waltz level analisis merupakan faktor yang dapat memperjelas (*explanation*) yang akurat mengenai perilaku negara sehingga peneliti dapat menemukan variabel mana yang dapat menentukan tindakan aktor.⁶

Joshua S. Goldstein membagi tingkat analisis menjadi empat yakni individu, domestik, antar negara dan global. Analisis domestik dalam hubungan internasional mengacu pada tingkat analisis yang berfokus pada faktor-faktor internal suatu negara yang mempengaruhi kebijakan luar negeri dan perilaku internasionalnya.

Tingkat analisis domestik ini mencakup pengaruh dari berbagai entitas dalam negara, seperti pemerintah, institusi negara, kelompok kepentingan, opini publik, dan faktor-faktor internal lainnya yang berkontribusi dalam menentukan kebijakan luar negeri suatu negara.⁷

3. Teori: Efektivitas Rezim Internasional

⁶ Yessi Olivia, "Level Analisis Sistem dan Teori Hubungan Internasional," *Transnasional* 5, no. 01 (2013): 890–907.

⁷ Joshua S. Goldstein, *International Relations*, 2nd ed. (New York: HarperCollins College Publishers, 1952).

Martha Finnemore dan Kathryn Sikkink mengembangkan konsep teori implementasi norma internasional, yang menjelaskan kemunculan dan evolusi norma dalam hubungan internasional. Teori ini menguraikan proses tiga tahap yakni kemunculan norma, di mana para pembuat norma membujuk sejumlah besar negara untuk mengadopsi norma baru; kaskade norma, di mana adopsi yang meluas menandai pergeseran signifikan dalam penerimaan norma; dan internalisasi, di mana norma menjadi bagian yang diterima begitu saja dalam lanskap politik internasional. Kerangka kerja ini telah diterapkan secara luas di berbagai disiplin ilmu sosial untuk mempelajari kemunculan dan evolusi norma-norma internasional, seperti norma-norma hak asasi manusia dan integrasinya ke dalam praktik-praktik domestik.⁸

Dalam implementasi norma, terdapat kecenderungan internasional untuk menerima norma tersebut, namun terdapat kecenderungan regional mendapatkan pengaruh dengan budaya atau agama untuk menolak norma tersebut. Faktor-faktor tersebut penting untuk dipertimbangkan agar penjelasan tentang norma dan implementasi hak-hak perempuan menjadi lebih akurat.

⁸ Martha Finnemore and Kathryn Sikkink, "International Norm Dynamics and Political Change," *International Organization* 52, no. 4 (1998): 887–917, <https://doi.org/DOI:10.1162/002081898550789>.

Suzanne Zwingel memberikan penjelasan yang lebih lengkap mengenai implementasi norma dan hak-hak perempuan. Menurutnya, Implementasi CEDAW secara domestik tergantung pada 3 faktor yakni: 1) sejauh mana lembaga-lembaga domestik memungkinkan perempuan untuk berpartisipasi dalam pembentukan kebijakan publik, 2) eksistensi pemerintah transnasional serta tindakan nonpemerintah yang mendukung implementasi norma-norma internasional, 3) tingkat penerimaan budaya terhadap konvensi tersebut. Zwingel menunjukkan bagaimana faktor domestik mempengaruhi implementasi hak-hak perempuan.⁹

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Pembentukan CEDAW

Pengakuan resmi pertama terhadap hak-hak perempuan di dunia adalah Universal Declaration of Human Rights atau Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) pada tahun 1948. Deklarasi ini mengakui persamaan hak antara laki-laki dan perempuan dan menjadi landasan bagi gerakan hak-hak perempuan secara global. Namun, disadari bahwa perjanjian-perjanjian hak asasi manusia yang bersifat umum tidak cukup untuk menjawab tantangan-tantangan khusus yang dihadapi oleh perempuan, yang

⁹ Susanne Zwingel, "From Intergovernmental Negotiations to (Sub)National Change," *International Feminist Journal of Politics* 7, no. 3 (September 1, 2005): 400–424, <https://doi.org/10.1080/14616740500161118>.

kemudian mendorong dibentuknya Komisi Status Perempuan (Commission on the Status of Women, CSW) pada tahun 1946. CSW memainkan peran penting dalam menyusun dan mengadopsi beberapa konvensi utama, termasuk Konvensi tentang Hak-hak Politik Perempuan (1952), Konvensi tentang Kewarganegaraan Perempuan yang Menikah (1957), dan Konvensi tentang Persetujuan untuk Menikah, Usia Minimum untuk Menikah dan Pencatatan Perkawinan (1962). Instrumen-instrumen ini bertujuan untuk melindungi hak-hak perempuan di bidang-bidang tertentu, namun dianggap tidak cukup untuk mengatasi diskriminasi gender secara komprehensif.¹⁰

Pada tahun 1963, Majelis Umum meminta CSW untuk menyiapkan rancangan deklarasi tentang persamaan hak laki-laki dan perempuan. Proses ini didukung oleh para aktivis perempuan dan berujung pada diadopsinya Deklarasi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan pada tahun 1967. Meskipun deklarasi ini tidak memiliki kekuatan kontraktual seperti sebuah perjanjian, deklarasi ini menandai sebuah langkah signifikan menuju formalisasi komitmen terhadap kesetaraan gender.

Pada tahun 1972, CSW mempertimbangkan kemungkinan untuk menyiapkan perjanjian yang

mengikat guna memberikan kekuatan normatif pada ketentuan Deklarasi. Sebuah kelompok kerja dibentuk pada tahun 1973 untuk mempertimbangkan penyusunan konvensi tersebut. Komisi memutuskan pada prinsipnya untuk menyiapkan instrumen internasional tunggal, komprehensif, dan mengikat guna menghapus diskriminasi terhadap perempuan pada tahun 1974.

CEDAW diadopsi oleh Majelis Umum pada tanggal 18 Desember 1979, dan mulai berlaku pada tanggal 3 September 1981, setelah diratifikasi oleh 20 negara anggota. CEDAW kerap kali disebut sebagai "undang-undang internasional tentang hak-hak perempuan" dan secara eksplisit mendefinisikan diskriminasi terhadap perempuan, menetapkan kewajiban hukum bagi negara untuk mengakhiri diskriminasi di ranah publik dan privat dan menguraikan visi kesetaraan substantif antara perempuan dan laki-laki.¹¹

2. Karakteristik Budaya dan Pemerintah Jepang

Struktur pemerintahan dan karakteristik budaya Jepang menghadirkan beberapa kendala terhadap implementasi penuh Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) dan pencapaian kesetaraan gender dalam perekonomian. Salah satu rintangan

¹⁰ Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, "A Short History of the Convention" (United Nations Department of Public Information, 1999), <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw20/history.htm>.

¹¹ Francisca Haan de, "A Brief's Survey of Women's Rights," *UN Chronicle* (United Nations, n.d.), <https://www.un.org/en/chronicle/article/brief-survey-womens-rights>.

pemerintahan yang signifikan adalah dominasi kepemimpinan laki-laki dalam bidang politik dan ekonomi.

Sistem Kafucho adalah Sistem patriarki tradisional Jepang, yang dikenal sebagai "kafucho" atau "sistem patriarki", menekankan otoritas ayah atau laki-laki tertua dalam keluarga. Sistem ini didasarkan pada lima nilai konstan Konfusianisme yakni kebajikan, keadilan, kepatutan, kebijaksanaan, dan ketulusan.¹² Di Jepang, peran gender tradisional masih lazim. Laki-laki diharapkan menjadi pencari nafkah dan kepala keluarga, sedangkan perempuan diharapkan mengutamakan tanggung jawab rumah tangga dan tunduk pada suami.

Istilah *ryōsai kenbo* ('istri yang baik, ibu yang bijaksana') diciptakan dan dipopulerkan melalui sistem pendidikan publik. Cita-cita feminin ini mendorong pengabdian eksklusif pada urusan keluarga dan rumah tangga. Pesatnya perkembangan ekonomi pasca perang mengkonsolidasikan cita-cita sebuah 'keluarga modern' perkotaan dengan seorang pencari nafkah laki-laki dan seorang ibu rumah tangga. Seiring dengan pesatnya perkembangan ekonomi Jepang yang terus berlanjut selama beberapa dekade, Jepang menerapkan sistem pekerjaan pencari nafkah laki-laki berdasarkan

pekerjaan seumur hidup dan komitmen penuh.¹³

Secara historis, masyarakat Jepang telah terstruktur berdasarkan prinsip-prinsip Konfusianisme, yang menekankan otoritas laki-laki dan kepatuhan perempuan. Konfusianisme, yang menekankan struktur sosial yang hirarkis dengan peran yang jelas untuk pria dan wanita, telah sangat mempengaruhi masyarakat Jepang. Pria secara tradisional dipandang sebagai pemimpin dan penyedia, sementara wanita diharapkan menjadi pengasuh dan ibu rumah tangga. Sistem keluarga, atau "ie", secara historis telah memperkuat peran-peran ini. Kepala rumah tangga, biasanya laki-laki, memiliki otoritas yang signifikan, dan hal ini meluas ke ranah politik dan sosial. Peran-peran ini tertanam dalam ekspektasi masyarakat, dengan pria secara tradisional dipandang sebagai tokoh masyarakat dan wanita sebagai ibu rumah tangga.

Karakteristik budaya lain yang memengaruhi kesetaraan gender adalah praktik kerja seumur hidup dan sistem promosi berbasis senioritas yang lazim di banyak perusahaan Jepang. Sistem ini menguntungkan karyawan yang dapat berkomitmen pada jam kerja yang panjang dan menunjukkan loyalitas jangka panjang, yang sering kali merugikan perempuan yang

¹² Luisa Fernanda Villa, "Classic Patriarchal Values and Their Effects on Working Japanese Women," *MAP, Revista Mundo Asia Pacifica* 8, no. 14 (2019): 60–75, <https://doi.org/10.17230/map.v8.i14.04>.

¹³ Indun Roosiani, "Kedudukan Perempuan Dalam Masyarakat Jepang," *Media Bahasa, Sastra, Dan Budaya Wahana* 1, no. 13 (2016): 70–79, <https://doi.org/10.33751/wahana.v1i13.672>.

mengambil jeda karier untuk melahirkan dan mengasuh anak. Akibatnya, perempuan menghadapi hambatan dalam kemajuan karier dan kesetaraan pendapatan, yang semakin memperparah ketidaksetaraan gender ekonomi.

3. Implementasi Patriarki di Ranah Pekerjaan

a. Subordinasi

Subordinasi dalam ekonomi dan tempat kerja Jepang mengacu pada praktik sistematis yang menekankan senioritas dan rasa hormat terhadap otoritas, sering kali bersinggungan dengan norma-norma masyarakat yang sudah mengakar kuat yang memandang pria sebagai pencari nafkah utama dan wanita sebagai pengasuh. Wanita sering menghadapi "glass ceiling" di perusahaan-perusahaan Jepang, di mana mobilitas ke atas mereka dibatasi oleh praktik-praktik formal dan informal.

Posisi manajemen senior sebagian besar ditempati oleh pria, dan wanita sering dikecualikan dari peluang jaringan penting yang terjadi di lingkungan yang didominasi oleh pria, seperti bersosialisasi setelah jam kerja (nomikai).¹⁴

b. Marjinalisasi

Sistem ketenagakerjaan di Jepang, yang ditandai dengan

hierarki yang kaku dan peran gender tradisional, secara historis telah meminggirkan perempuan, terutama di posisi manajerial. Misalnya, pada tahun 2022, perempuan hanya menyumbang 11,4% dari anggota dewan direksi di perusahaan-perusahaan Jepang yang terdaftar di Pasar Perdana Bursa Efek Tokyo, jauh lebih rendah daripada 30% di negara-negara Barat. Demikian pula, sebuah studi pada tahun 2022 menemukan bahwa hanya sekitar 9% manajer di perusahaan Jepang yang merupakan perempuan.¹⁵

Salah satu alasan utama dari marjinalisasi ini adalah ketidakseimbangan gender yang sudah mengakar kuat dalam sistem bisnis Jepang. Komitmen Jepang terhadap struktur promosi dan gaji berdasarkan usia, yang sering kali membutuhkan waktu setidaknya 15 tahun untuk mencapai manajemen menengah dan bahkan lebih lama lagi untuk mencapai posisi eksekutif, semakin memperparah masalah ini. Sistem ini lebih menghargai senioritas daripada kinerja dan keterampilan, sehingga menyulitkan perempuan untuk maju dengan cepat.

c. Kekerasan Berbasis Gender

"Pawa hara" (パワハラ) adalah istilah dalam bahasa Jepang yang mengacu pada pelecehan kekuasaan, yang merupakan bentuk pelecehan

¹⁴ Christina Hunter Chapman et al., "Workplace Gender Inequity Is Driven by Broader Societal Inequity: A Qualitative Study of Senior Japanese and American Radiation Oncologists," *Advances in Radiation Oncology* 7, no. 2 (2022): 100879, <https://doi.org/10.1016/j.adro.2021.100879>.

¹⁵ Zhimei Wang, "Workplace Gender Disparity in Japan from Marxist Feminism: Long Working Hours and Female Workers' Oppression," *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media* 42, no. 1 (2024): 222–28, <https://doi.org/10.54254/2753-7048/42/20240761>.

dan penindasan di tempat kerja di mana seseorang yang memiliki kekuasaan lebih besar menggunakan kekuasaan tersebut untuk melecehkan atau menindas seseorang yang berpangkat lebih rendah. Hal ini mencakup berbagai perilaku mulai dari iritasi ringan dan gangguan hingga pelecehan serius, seperti serangan fisik atau psikologis, pemisahan, penugasan kerja yang berlebihan atau merendahkan, dan gangguan terhadap kehidupan pribadi korban.¹⁶

Pelecehan seksual di tempat kerja adalah salah satu bentuk kekerasan gender yang paling banyak terjadi di Jepang. Mulai dari komentar dan lelucon yang tidak pantas hingga kontak fisik yang tidak diinginkan dan rayuan. Perempuan yang menjadi korban enggan melaporkan pelecehan yang dialami karena norma yang menekan dan ketakutan akan dampak yang lebih buruk. Kerangka hukum yang ada juga tidak memadai dan tidak memberikan perlindungan yang cukup bagi para korban.¹⁷

Pelecehan saat hamil, atau "mata hara", mengacu pada diskriminasi dan perlakuan tidak adil terhadap perempuan karena kehamilan, persalinan, dan tanggung jawab membesarkan anak. Hal ini dapat

¹⁶ Rochelle Kopp, "Power Harassment," *Japan Intercultural Consulting*, n.d., <https://japanintercultural.com/free-resources/articles/power-harassment/>.

¹⁷ Hayato Yasuzawa, "The Ultimate Guide to Japan's New Power Harassment Prevention Act," *Boyd and Moore Executive Search*, November 2018, <https://www.bmes.com/ultimate-guide-to-japans-new-power-harassment-prevention-act/>.

berupa dilewatkan untuk promosi jabatan, diturunkan pangkatnya, atau bahkan dipecat.

Ekspektasi budaya bahwa perempuan harus memprioritaskan keluarga di atas karier menambah stigma, membuat banyak perempuan menyembunyikan kehamilan mereka atau kembali bekerja lebih awal dari yang mereka inginkan, karena takut akan dampak negatifnya. Meskipun ada undang-undang yang dirancang untuk melindungi pekerja yang hamil, penegakan hukumnya sering kali lemah, dan banyak perusahaan menemukan cara untuk menghindari peraturan ini.¹⁸

d. Stereotip

Di tempat kerja di Jepang, stereotip tentang wanita memainkan peran penting dalam membentuk jalur dan pengalaman profesional mereka. Stereotip ini sering kali menggambarkan perempuan sebagai sosok yang kurang berorientasi pada karier, lebih cocok untuk peran-peran pendukung, dan terutama bertanggung jawab atas tugas-tugas rumah tangga.

Sebagai contoh, perempuan sering diarahkan ke posisi administratif atau klerikal, yang dipandang sebagai perpanjangan dari kemampuan domestik mereka. Peran-peran ini biasanya menawarkan lebih sedikit kesempatan untuk maju dan kurang dihargai dibandingkan dengan posisi yang lebih strategis atau posisi

¹⁸ *Ibid.*

pengambilan keputusan yang umumnya diduduki oleh laki-laki.¹⁹

Contoh praktik stereotipe ini adalah Sumitomo Mitsui Banking Corporation, di mana karyawan perempuan melaporkan bahwa mereka ditekan untuk berhenti atau pindah ke posisi yang tidak terlalu menuntut setelah menikah atau memiliki anak. Hal ini mencerminkan stereotip yang sudah melekat bahwa perempuan tidak dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga secara efektif.

Banyak karyawan perempuan di bank tersebut menceritakan pengalaman mereka dipaksa secara halus untuk mengundurkan diri atau pindah ke posisi paruh waktu, dengan asumsi bahwa kewajiban rumah tangga mereka akan menghambat kinerja profesional mereka. Praktik-praktik semacam itu tidak hanya membatasi kemajuan karier perempuan, tetapi juga memperkuat budaya perusahaan yang meremehkan kontribusi dan potensi mereka.

e. Beban Ganda

Beban ganda yang dihadapi oleh perempuan yaitu tanggung jawab domestik dan karier, secara signifikan berdampak pada perkembangan karier dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Perempuan harus berjuang untuk menyeimbangkan waktu dan energi mereka antara

pekerjaan rumah tangga dan tuntutan kerja, yang sering kali mengarah pada kelelahan dan penurunan kinerja dalam salah satu atau kedua bidang tersebut.²⁰

Beban ganda ini memiliki implikasi sosial yang lebih luas, yang berkontribusi pada rendahnya angka kelahiran dan menurunnya jumlah tenaga kerja di Jepang. Tekanan yang kuat pada wanita untuk memenuhi peran profesional dan domestik tanpa sistem pendukung yang memadai membuat banyak wanita enggan untuk memiliki anak atau kembali memasuki dunia kerja setelah melahirkan. Tren ini menimbulkan tantangan yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan stabilitas demografi Jepang.

4. Analisis Hambatan Pemerintah Jepang dalam Implementasi CEDAW Tahun 2021-2023 di Ranah Pekerjaan

Implementasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) di Jepang menghadapi beberapa kendala yang dapat dianalisis dengan menggunakan teori Suzanne Zwingel. Zwingel menyebutkan ada tiga faktor utama keberhasilan implementasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Hal ini mencakup partisipasi perempuan dalam pembuatan kebijakan publik, dukungan terhadap kegiatan pemerintah dan non-

¹⁹ Wang, "Workplace Gender Disparity in Japan from Marxist Feminism: Long Working Hours and Female Workers' Oppression."

²⁰ Chapman et al., "Workplace Gender Inequity Is Driven by Broader Societal Inequity: A Qualitative Study of Senior Japanese and American Radiation Oncologists."

pemerintah lintas batas, dan tingkat penerimaan budaya terhadap Konvensi.

Pandangan patriarki yang terdapat pada anggota partai politik sejalan dengan pandangan perusahaan-perusahaan di Jepang. Stereotip bahwa Kepemimpinan melekat dengan laki-laki membawa pada kesenjangan gender dalam struktur kepemimpinan di perusahaan. Pada tahun 2021 hanya terdapat 15% perempuan menempati jabatan tinggi di perusahaan. Konsep anti-feminis yang merebak di seluruh perusahaan menyebabkan perempuan melalui begitu banyak rintangan jika ingin mencapai posisi kepemimpinan. Meskipun Jepang telah mengeluarkan kebijakan yang mengatur tentang kewajiban representasi perempuan pada posisi kepemimpinan di perusahaan, struktur sosial yang telah dibangun dengan norma yang meninggikan laki-laki menjadi tembok tinggi bagi implementasinya.²¹

Selain resistensi terhadap perubahan yang didasarkan pada struktur sosial berbasis norma yang kaku, perusahaan yang berorientasi pada laba juga mempertimbangkan dampak dari penerapan aturan kesetaraan gender. Beberapa perusahaan enggan menerapkan kewajiban untuk melaporkan kesenjangan upah berdasarkan gender karena alasan biaya dan perubahan model bisnis.

²¹ Kumiko Nemoto, "Why Aren't There More Women Leaders in Corporate Japan?," *East Asia Forum*, 2021.

Resistensi ini sering kali berasal dari kurangnya pemahaman tentang keuntungan kesetaraan gender dan dampak negatif yang mungkin timbul akibat tidak mematuhi aturan tersebut.²² Aturan yang hanya ditetapkan tanpa adanya sosialisasi akan manfaat dan penjelasan urgensi kepentingan menerapkan kesetaraan gender tentu tidak akan berjalan secara efektif. Penerapan kesetaraan gender hanya dapat dicapai jika pandangan norma yang mengunggulkan laki-laki yang tersebar di seluruh perusahaan dapat diubah terlebih dahulu.

Seiring dengan globalisasi dalam pengelolaan perusahaan dan tekanan dari investor asing serta penasihat proksi Amerika, perusahaan-perusahaan Jepang telah menambah jumlah anggota dewan dan eksekutif wanita untuk memuaskan investor asing dan menstabilkan nilai saham, dengan peningkatan dari 1 persen di tahun 2006 menjadi 5 persen di tahun 2018.²³ Ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan Jepang memandang ketidaksetaraan gender tidak sebagai masalah sosial, melainkan sebagai masalah dalam hubungan investor.

Jepang sendiri merupakan negara yang sangat memegang nilai-nilai teguh konstitusi sebagai bentuk kedaulatan negara, sehingga campur

²² Yoshie Midorikawa, "Japanese Law Update # 12 : New Rules Require Japanese Companies to Disclose Their Gender Wage Gap from 2023," no. June 2022 (2022), <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=4261a100-5d58-4343-992d-80f737674130>.

²³ Nemoto, "Why Aren't There More Women Leaders in Corporate Japan?"

tangan pihak luar dirasa akan bertentangan dengan konstitusi. Hal ini juga yang menyebabkan Jepang sampai saat ini belum meratifikasi *Optional Protocol CEDAW* karena dalam protokol tersebut disebutkan bahwa masyarakat dapat melakukan pelaporan secara individu ke *Committee CEDAW* jika merasa haknya telah dilanggar dan *Committee CEDAW* berhak untuk melakukan penyelidikan secara langsung di Jepang.

Protokol Opsional akan memungkinkan Komite Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan untuk meninjau dan menangani pengaduan tentang pelanggaran hak-hak perempuan, memastikan bahwa Jepang bertanggung jawab atas komitmennya terhadap kesetaraan gender dan hak-hak perempuan dilindungi secara efektif.²⁴

Pemerintah Jepang dinilai belum melakukan tindakan positif untuk meningkatkan jumlah pejabat publik nasional perempuan di posisi manajerial, meskipun tindakan positif tersebut telah diatur dalam Undang-undang Dasar untuk Masyarakat yang Setara Gender. Rekomendasi yang dibuat oleh ICCPR (*Internasional Covenant on Civil and Political Rights*) menyebutkan bahwa target numerik yang ditetapkan oleh pemerintah Jepang untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam

pengambilan keputusan terlalu rendah. Oleh karena itu, target 30% saat ini untuk meningkatkan rasio pemimpin perempuan pada tahun 2020 harus diganti menjadi 50%.²⁵ Untuk mencapai target tersebut, semua kementerian harus mengambil tindakan positif, termasuk target numerik 50% untuk perekrutan calon pejabat publik senior nasional yang menjanjikan dan promosi pejabat perempuan menjadi manajer. Selain itu, hukuman, seperti pengurangan anggaran Kementerian, harus dilakukan untuk Kementerian yang tidak dapat mencapai target.²⁶

Jepang memang memiliki hak konstitusional untuk kesetaraan gender, namun Mahkamah Agung Jepang hampir tidak pernah membatalkan hukum dengan alasan konstitusional tersebut. Sebuah contoh yang baik adalah ketentuan Hukum Perdata yang mengharuskan pasangan suami istri untuk menggunakan nama keluarga yang sama. Komite CEDAW telah berulang kali mengkritik undang-undang tersebut, memberikan dukungan kepada organisasi perempuan ketika melobi reformasi hukum.

“Daftar masalah sebelum pelaporan” Komite CEDAW untuk tinjauan berikutnya terhadap Jepang

²⁴ Japan Federation of Bar Associations, “Report by the Japan Federation of Bar Associations on the Review of ‘Ninth Periodic Report on the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Japan,’” 2020.

²⁵ Human Rights Committee, “Reply of the Government of Japan to the Letter Sent by the Special Rapporteur for Follow up to Concluding Observations of the Human Rights Committee Dated 19 April 2016,” 2016.

²⁶ Tolaini Molatte, “NGO Responses to the List of Issues and Questions with Regard to the Consideration of the Sixth Periodic Report: Japan” 1 (2009).

mencakup pertanyaan tajam mengenai rencana pemerintah untuk memperbaiki hukum yang diskriminatif ini. Jawaban dari pemerintah (yang, di bawah sistem pelaporan yang disederhanakan, merupakan laporan berkala kesembilan Jepang kepada Komite CEDAW) hanya menjanjikan untuk terus mempelajari masalah ini.²⁷

Secara historis, masyarakat Jepang telah terstruktur berdasarkan prinsip-prinsip Konfusianisme, yang menekankan otoritas laki-laki dan kepatuhan perempuan. Konfusianisme, yang menekankan struktur sosial yang hirarkis dengan peran yang jelas untuk pria dan wanita, telah sangat mempengaruhi masyarakat Jepang. Pria secara tradisional dipandang sebagai pemimpin dan penyedia, sementara wanita diharapkan menjadi pengasuh dan ibu rumah tangga.

Sistem keluarga, atau "ie", secara historis telah memperkuat peran-peran ini. Kepala rumah tangga, biasanya laki-laki, memiliki otoritas yang signifikan, dan hal ini meluas ke ranah politik dan sosial. Peran-peran ini tertanam dalam ekspektasi masyarakat, dengan pria secara tradisional dipandang sebagai tokoh masyarakat dan wanita sebagai ibu rumah tangga.

²⁷ Japan Ministry of Foreign Affairs, "Ninth Periodic Report on the Implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Responses to the List of Issues and Questions of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women) Government," no. September (2021).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Jepang mengalami kekurangan dalam tiga faktor keberhasilan implementasi menurut Susanne Zwingel. Hal ini membuat Jepang mengalami hambatan dalam implementasi CEDAW pada tahun 2021-2023. Kekurangan tersebut didasarkan pada bagaimana Pemerintah Jepang yang masih belum menunjukkan komitmen kuat dengan lambannya pembuatan peraturan tentang kesetaraan gender serta tidak adanya mekanisme dan sanksi yang efektif yang diterapkan dalam upaya implementasi CEDAW. Di samping itu, sebagian besar masyarakat Jepang yang masih memegang kuat prinsip patriarki tradisional juga berperan secara signifikan dalam terhambatnya implementasi CEDAW di Jepang.

SIMPULAN

Pemerintah Jepang menghadapi kendala yang signifikan dalam mengimplementasikan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) pada periode 2021 hingga 2023. Meskipun telah meratifikasi perjanjian tersebut, Jepang masih kesulitan untuk mencapai kemajuan yang berarti dalam mempromosikan gender kesetaraan dan hak-hak perempuan. Analisis menggunakan Teori Implementasi Norma Internasional yang dikemukakan oleh Susanne Zwingel menunjukkan bahwa Jepang tidak memenuhi tiga faktor keberhasilan implementasi.

Kendala-kendala yang diidentifikasi dalam studi ini yakni hambatan sosial budaya dan

Pemerintah. Hambatan tersebut berdampak pada terbatasnya keterwakilan perempuan dalam posisi pengambilan keputusan, kurangnya keterlibatan pihak transnasional dan tidak memadainya kerangka hukum dan mekanisme penegakan hukum, serta resistensi budaya terhadap Konvensi. Hal tersebut telah menghambat kemampuan Jepang untuk melaksanakan CEDAW secara efektif.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini dan meningkatkan implementasi CEDAW di Jepang, penting untuk mengadopsi pendekatan yang komprehensif dan multi-aspek. Hal ini harus mencakup peningkatan keterwakilan perempuan di pemerintahan dan posisi pengambilan keputusan, memperkuat kerangka hukum dan mekanisme penegakan hukum, serta menyediakan sumber daya dan pendanaan yang memadai untuk inisiatif kesetaraan gender. Selain itu, upaya untuk mengatasi hambatan budaya dan sosial terhadap kesetaraan gender harus diprioritaskan, termasuk kampanye pendidikan dan kesadaran untuk mempromosikan kesetaraan gender dan menantang stereotip gender yang merugikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Associations, Japan Federation of Bar. "Report by the Japan Federation of Bar Associations on the Review of 'Ninth Periodic Report on the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Japan,'" 2020.
- Bank, World. "Japan Economy Profile." Prosperity data360, 2021.
- Chapman, Christina Hunter, Kyoko Nomura, Ayesha Kothari, Namratha Atluri', and Anneyuko I. Saito. "Workplace Gender Inequity Is Driven by Broader Societal Inequity: A Qualitative Study of Senior Japanese and American Radiation Oncologists." *Advances in Radiation Oncology* 7, no. 2 (2022): 100879. <https://doi.org/10.1016/j.adro.2021.100879>.
- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women. "A Short History of the Convention." United Nations Department of Public Information, 1999. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw20/history.htm>.
- Finnemore, Martha, and Kathryn Sikkink. "International Norm Dynamics and Political Change." *International Organization* 52, no. 4 (1998): 887-917. <https://doi.org/DOI:10.1162/002081898550789>.
- Goldstein, Joshua S. *International Relations*. 2nd ed. New York: HarperCollins College Publishers, 1952.
- Haan de, Francisca. "A Brief's Survey of Women's Rights." *UN Chronicle*. United Nations, n.d. <https://www.un.org/en/chronicle/article/brief-survey-womens->

- rights.
- Hayes, Blake Elaine. "CEDAW 's Efficacy and Gender Regime (Im) Mutability in Japanese University Institutions," no. im (n.d.).
- Human Rights Committee. "Reply of the Government of Japan to the Letter Sent by the Special Rapporteur for Follow up to Concluding Observations of the Human Rights Committee Dated 19 April 2016," 2016.
- Japan Ministry of Foreign Affairs. "Ninth Periodic Report on the Implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Responses to the List of Issues and Questions of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women) Government," no. September (2021).
- Kopp, Rochelle. "Power Harassment." *Japan Intercultural Consulting*, n.d. <https://japanintercultural.com/free-resources/articles/power-harassment/>.
- Midorikawa, Yoshie. "Japanese Law Update # 12 : New Rules Require Japanese Companies to Disclose Their Gender Wage Gap from 2023," no. June 2022 (2022). <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=4261a100-5d58-4343-992d-80f737674130>.
- Molatte, Tolaini. "NGO Responses to the List of Issues and Questions with Regard to the Consideration of the Sixth Periodic Report: Japan" 1 (2009).
- Nemoto, Kumiko. "Why Aren ' t There More Women Leaders in Corporate Japan ?" *East Asia Forum*, 2021.
- Roosiani, Indun. "Kedudukan Perempuan Dalam Masyarakat Jepang." *Media Bahasa, Sastra, Dan Budaya Wahana* 1, no. 13 (2016): 70–79. <https://doi.org/10.33751/wahana.v1i13.672>.
- Shikata, Yumi. "The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in Japanese Media." *Trends in the Sciences* 22, no. 8 (2017): 8_74-8_79. https://doi.org/10.5363/tits.22.8_74.
- United Nations. "Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women (CEDAW)," 1979. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>.
- Villa, Luisa Fernanda. "Classic Patriarchal Values and Their Effects on Working Japanese Women." *MAP, Revista Mundo Asia Pacifica* 8, no. 14 (2019): 60–75. <https://doi.org/10.17230/map.v8.i14.04>.
- Wang, Zhimei. "Workplace Gender Disparity in Japan from Marxist Feminism: Long Working Hours and Female Workers' Oppression." *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media* 42, no. 1 (2024): 222–28.

<https://doi.org/10.54254/2753-7048/42/20240761>.

World Economic Forum. "Global Gender Gap Report 2022," 2022.

Yasuzawa, Hayato. "The Ultimate Guide to Japan's New Power Harassment Prevention Act." *Boyd and Moore Executive Search*, November 2018.
<https://www.bmes.com/ultimate-guide-to-japans-new-power-harassment-prevention-act/>.

Zwingel, Susanne. "From Intergovernmental Negotiations to (Sub)National Change." *International Feminist Journal of Politics* 7, no. 3 (September 1, 2005): 400–424.
<https://doi.org/10.1080/1461674050016118>.