

Research Article

Matahara dan Patahara: Tantangan Hak Cuti Mengurus Anak Dalam Budaya Korporasi Jepang

Rizky Aurelia Putri Dehars*¹

¹Jurusan Bahasa dan Kebudayaan Jepang, Universitas Darma Persada, Jakarta, Indonesia

*rizkyaurelia05@gmail.com

Received: 31-08-2023; Revised:06-10-2023 ; Accepted: 21-12-2023

Available online: 21-12-2023; Published: 21-12-2023

Abstract

This research discusses about maternity harassment and paternity harassment that is happening in Japanese work environment which linked to Japan's declining population. The writer used qualitative method and literature study from Japanese ministries websites, Japanese and international news article, as well as local and international journal. From the data that has been gathered and analyzed, it can be concluded that maternity harassment and paternity harassment was caused by Japanese corporations long-hours work environment. Those who can't comply to the rules were seen as incompetent and jeopardized the company. However, this mistreatment and the Japanese work environment were also causing Japanese population to decline.

Keywords: Japan; maternity harassment; paternity harassment; Japanese work environment; Japan's declining population

1. Pendahuluan

Jepang telah mengalami penurunan populasi yang signifikan selama lebih dari 50 tahun belakangan ini. Menurut data dari Kementerian Kesehatan dan Kesejahteraan Jepang, tren perubahan pertumbuhan penduduk Jepang telah mengalami penurunan sejak tahun 1980 sebesar 0,90%. Jika ditarik dari tahun 2010an, angka pertumbuhan populasi Jepang terus menunjukkan minus dan pertumbuhan tersebut bisa dilihat dari grafik yang dikeluarkan oleh Biro Statistik Jepang berikut ini.

Grafik 1. Penurunan Populasi Penduduk Jepang Tahun 2011-2022



Sumber: Data Estimasi Populasi tahun 2023 (Reiwa 5), Biro Statistik, Kementerian Dalam Negeri dan Komunikasi Jepang

Sejalan dengan grafik tersebut, saat ini Jepang termasuk dalam kelompok negara yang mengalami penurunan angka kelahiran terbesar di seluruh dunia. Dalam kurun waktu 10 tahun terakhir, mulai dari tahun 2010, jumlah kelahiran di Jepang terus mengalami penurunan dari tahun ke

tahun. Dari sekitar satu juta kelahiran pada tahun 2010, jumlah kelahiran menurun menjadi sekitar delapan ratus ribu pada tahun 2019. Menurut data yang diterbitkan oleh Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan, dan Kesejahteraan Jepang, rata-rata angka kelahiran di Jepang pada tahun 2019 adalah 1,42. Pada tahun 2021, angka kelahiran rata-rata di Jepang tercatat sekitar 1,30.

Bisa disimpulkan bahwa Jepang saat ini mengalami krisis kependudukan yang hebat. Pemerintah Jepang berusaha sekuat mungkin untuk mengatasi penurunan populasi ini. Mendiang mantan perdana menteri Jepang, Shinzo Abe, pada masa jabatannya mendeskripsikan bahwa penurunan populasi Jepang sebagai krisis nasional. Beliau berjanji untuk menaikkan jumlah tempat penitipan anak serta langkah-langkah baru supaya pasangan suami istri mau memiliki anak lebih banyak. (McCurry, 2018). Dilansir dari artikel berita Reuters, saat ini, Fumio Kishida, yang menjabat sebagai Perdana Menteri Jepang, juga menegaskan perlunya membangun struktur ekonomi yang mengutamakan generasi muda dan mendorong peningkatan angka kelahiran di negara tersebut (Reuters, 2023).

Meskipun pemerintah Jepang sudah menerapkan kebijakan yang mendukung pasangan Jepang untuk memiliki anak, pada kenyataannya kebijakan ini tidak didukung dengan budaya korporasi Jepang. Kondisi lingkungan kerja Jepang tidak mendukung para pekerja wanita untuk memiliki anak dan para pekerja pria dihalangi untuk berkontribusi dalam membantu istri mereka mengurus anak. Akibat dari perlakuan ini, muncullah fenomena *maternity harassment* atau disingkat sebagai *matahara* pada tahun 2013 dan istilah *paternity harassment* atau disingkat sebagai *patahara* pun muncul pada tahun 2016. *Maternity harassment* adalah istilah yang mengacu kepada pelecehan yang diterima wanita hamil sedangkan *paternity harassment* adalah

pelecehan yang diterima pria yang ingin membantu membesarkan anak. Untuk selanjutnya, penulis akan menggunakan istilah *matahara* dan *patahara* untuk merujuk kepada *maternity harassment* dan *paternity harassment*.

Studi terdahulu yang berkaitan dengan *matahara* adalah artikel berjudul “*Matahara Mondai dan Hubungannya Dengan Keinginan Wanita Muda Jepang Untuk Bekerja dan Memiliki Anak.*” yang ditulis Zuriyatus Safitri Wulandari dan Putri Elsy dalam jurnal *Japanology* tahun 2018. Dalam artikel ini dijelaskan bahwa *matahara* disebabkan karena paham patriarki yang masih mengakar dengan kuat di masyarakat Jepang. Hal ini secara tidak langsung berpengaruh pada penurunan angka kelahiran Jepang. Penelitian tersebut menggunakan metode wawancara yang dilakukan kepada beberapa wanita muda Jepang untuk menemukan hubungan *matahara* dengan keinginan wanita muda untuk bekerja dan memiliki anak. Hasil yang didapatkan penulis adalah *matahara* tidak mengurangi keinginan wanita muda Jepang untuk memiliki anak dan bekerja, akan tetapi rasa khawatir mengenai *matahara* terjadi pun tetap ada.

Jurnal berikutnya yang membahas tentang *matahara* berjudul “*Maternity Harassment in Japan: Why Do Regular Employees Have Higher Risk Than Non-Regular Employees Do?*” yang ditulis oleh Akira Kawaguchi dalam jurnal *Japan and the World Economy* pada tahun 2018. Dalam jurnal ini, Kawaguchi menganalisa karakteristik wanita dan perusahaan dimana rentan terjadi *matahara* dengan menggunakan survei. Hasil survei menunjukkan bahwa karyawan tetap lebih cenderung beresiko mengalami *matahara* dibandingkan karyawan tidak tetap. Pengunduran diri secara sukarela dan tuntutan untuk bekerja lembur merupakan dua faktor utama yang menjadi alasan kesenjangan jumlah karyawan tetap dan tidak tetap dalam menerima *matahara*. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa

perusahaan yang memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas untuk tiap-tiap divisi dan peran cenderung minim resiko terjadi *matahara*.

Kedua penelitian tersebut berfokus kepada rasa khawatir akan *matahara* dan menggunakan responden wanita. Hanya saja, kedua penelitian tersebut tidak membahas mengenai bagaimana pendapat karyawan atau responden pria terhadap *matahara* maupun membahas bahwa karyawan pria juga bisa mendapat diskriminasi ketika mereka mengungkapkan keinginan mereka untuk mengurus anak.

Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menunjukkan bahwa tidak hanya karyawan wanita saja yang beresiko mengalami diskriminasi atau pelecehan ketika hamil atau ingin mengurus anak, tetapi karyawan pria pun juga bisa mengalami diskriminasi serupa. Hal ini pun secara tidak langsung berkaitan dengan mengapa populasi Jepang tidak kunjung mengalami kenaikan. Sementara tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan fenomena *matahara* dan *patahara* yang terjadi dalam perusahaan Jepang serta mengaitkan hal tersebut dengan penurunan angka populasi Jepang.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan masalah atau fenomena secara sistematis dari sudut pandang individu atau populasi yang sedang diteliti serta untuk menghasilkan konsep dan teori baru (Viswambharan & Priya, 2016). Metode penelitian kualitatif juga metode yang tepat untuk membahas isu yang berhubungan dengan masalah-masalah sosial. Sumber data yang digunakan adalah data-data tertulis dari situs-situs pemerintah Jepang, artikel koran internasional dan Jepang serta jurnal-jurnal internasional yang membahas atau

berkaitan dengan *matahara*, *patahara*, serta hukum-hukum Jepang yang mengatur tentang hak cuti mengurus anak.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Fenomena *Matahara* dan *Patahara* dalam Lingkungan Kerja Jepang

Matahara, menurut Federasi Serikat Buruh Jepang, adalah diskriminasi atau pelecehan secara fisik dan mental yang diterima wanita yang sedang hamil atau akan melahirkan mengenai kehamilan yang sedang dialami wanita tersebut. (Rengo, 2014).

Menurut Kementerian Kesehatan Jepang, dalam buku panduan mereka yang berjudul "Panduan Mengenai "*Matahara*"" yang diterbitkan pada tahun 2016, atau dalam bahasa Jepang adalah 「マタハラ」に関する指針（平成28年厚生労働省告示312号），perilaku yang termasuk ke dalam kategori *matahara* adalah pelecehan yang menggunakan sistem yang berlaku serta pelecehan terhadap kondisi kehamilan itu sendiri.

Perilaku pelecehan yang menggunakan sistem yang berlaku termasuk contoh-contohnya adalah tidak mempedulikan karyawan wanita ketika mereka ingin memanfaatkan hukum yang berlaku mengenai kehamilan, mengancam karyawan wanita yang sedang hamil dengan penurunan jabatan atau pemecatan ketika mereka ingin memanfaatkan hukum yang berlaku mengenai kehamilan, serta melecehkan melalui perbuatan atau kalimat ketika karyawan wanita menyinggung tentang hukum yang berlaku mengenai kehamilan.

Perilaku pelecehan yang termasuk kepada pelecehan terhadap kondisi kehamilan itu sendiri contohnya adalah menyarankan secara paksa untuk karyawan wanita mengundurkan diri karena kondisi kehamilannya serta secara berulang-ulang melakukan pelecehan verbal kepada kondisi kehamilan yang dialami.

Tokio Marine and Nichido Risk Consulting bekerja sama dengan Kementerian Kesehatan dan Ketenagakerjaan mengadakan survei mengenai pelecehan yang diterima di tempat kerja pada tahun 2020. Salah satu hasil survei adalah mengenai alasan mengapa karyawan wanita menerima *matahara*. Hasil survei tersebut bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Alasan Terjadinya Matahara di Lingkungan Kerja

Alasan	Jawaban Responden
Kehamilan	57%
Mengambil cuti hamil sebelum dan sesudah kelahiran	28.9%
Penurunan efisiensi kerja	25.5%
Mengambil cuti mengurus anak	12.9%
Mengambil cuti selain yang berkaitan dengan mengurus anak	12.2%
Pengurangan jam kerja karena mengurus anak	11%
Diturunkan pekerjaan karena hamil	9%
Pembebasan lembur untuk mengasuh anak	8.7%
Pembebasan lembur karena hamil	8.7%
Pembatasan jam kerja yang melebihi jam kerja sah sesuai sistem	8%
Tindakan yang berkaitan dengan manajemen kesehatan sebelum dan sesudah melahirkan	7.6%
Mengambil waktu mengurus anak	6.8%

Sumber: Tokio Marine and Nichido Risk Consulting. (2021, March). 職場のハラスメントに関する実態調査—報告書—. (Laporan Mengenai Pelecehan yang Terjadi di Lingkungan Kerja)

Berdasarkan tabel diatas, bisa disimpulkan tiga alasan utama mengapa

karyawan wanita menerima *matahara*. Alasan pertama adalah karena kondisi kehamilan itu sendiri dengan jawaban responden sebanyak 57% . Alasan kedua adalah karena karyawan wanita mengambil cuti hamil sebelum dan sesudah melahirkan dengan responden menjawab sebanyak 28.9%. Alasan ketiga adalah karena efisiensi kerja karyawan wanita yang sedang hamil menurun dengan responden menjawab sebanyak 25.5%

Matahara ternyata tidak dilakukan oleh pria saja, akan tetapi dari berbagai kalangan di lingkungan kerja. Dalam survei yang sama, para pelaku *matahara* selengkapnya bisa dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 2 Pelaku Matahara di Lingkungan Kerja

Pelaku	Jawaban Responden
Atasan (selain pejabat atas)	57%
Pejabat perusahaan	28.9%
Rekan kerja	25.5%
Pegawai yang diperbantukan	12.9%
Bawahan	12.2%
Pelanggan (termasuk pasien dan keluarga)	11%
Karyawan dan pejabat perusahaan lain seperti mitra bisnis	9%
Lainnya	8.7%

Sumber: Tokio Marine and Nichido Risk Consulting. (2021, March). 職場のハラスメントに関する実態調査—報告書—. (Laporan Mengenai Pelecehan yang Terjadi di Lingkungan Kerja)

Berdasarkan tabel diatas, bisa disimpulkan tiga pelaku utama *matahara* di lingkungan kerja. Sebanyak 57% responden menjawab bahwa mereka menerima perlakuan *matahara* paling banyak dari atasan mereka. Kemudian sebanyak 28.9% responden menjawab bahwa mereka menerima *matahara* dari pejabat perusahaan dan pelaku *matahara* paling banyak ketiga menurut responden adalah

rekan kerja dengan jumlah responden 25.5%.

Perlakuan *matahara* ini tentu saja berdampak kepada karyawan wanita baik secara fisik maupun mental. Dalam survei yang sama seperti di atas, dipaparkan dampak fisik dan mental yang dirasakan karyawan wanita yang menerima perlakuan *matahara* di tempat kerja. Hasil survei bisa dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 3 Dampak *Matahara* Terhadap Fisik dan Mental Karyawan Wanita yang Hamil

Dampak Fisik dan Mental	Jawaban Responden
Merasa marah, tidak puas, dan kecewa	69.2%
Merasa motivasi untuk bekerja menurun	52.9%
Komunikasi di tempat kerja menjadi menurun	26.2%
Kekurangan jam tidur	14.8%
Menjadi sering mengambil cuti	10.6%
Berulang kali ke rumah sakit dan mengkonsumsi obat	7.6%
Dirawat di rumah sakit	1.5%
Lainnya	3%
Tidak ada dampak	6.5%

Sumber: Tokio Marine and Nichido Risk Consulting. (2021, March). 職場のハラスメントに関する実態調査—報告書—. (Laporan Mengenai Pelecehan yang Terjadi di Lingkungan Kerja)

Berdasarkan tabel diatas, bisa disimpulkan bahwa dampak yang paling dirasakan adalah dari segi mental. Sebanyak 69.2% responden menjawab bahwa mereka merasa marah dan kecewa akan perlakuan *matahara* yang diterima. Kemudian sebanyak 52.9% menjawab bahwa perlakuan *matahara* membuat motivasi bekerja menjadi berkurang dan sebanyak 26.2% responden menjawab bahwa intensitas komunikasi mereka

dengan sesama rekan kerja maupun atasan menjadi menurun.

Tidak hanya karyawan wanita saja yang mengalami pelecehan dan diskriminasi karena kehamilan atau ingin mengurus anak. Karyawan pria yang ingin mendedikasikan sebagian waktunya untuk mengurus anak pun juga mengalami pelecehan. Perilaku ini disebut sebagai *paternity harassment* atau *patahara*. Para karyawan pria melaporkan bahwa mereka dihalangi untuk mengambil cuti mengurus anak dan mengalami perlakuan diskriminasi hanya karena mereka mengajukan izin cuti mengurus anak kepada atasan mereka (Grant, 2016). Japan Union Confederation melakukan survei atas *patahara* dan hasilnya adalah satu dari sepuluh pria pernah mengalami *patahara* di lingkungan kerja mereka (Otake, 2014).

Meskipun cuti mengurus anak dibuat agar pasangan suami istri bisa membagi waktu mereka untuk bergantian mengurus anak, akan tetapi pada kenyataannya pada tahun 2018 hanya 6.16% saja karyawan pria yang mengambil cuti mengurus anak. Ekspektasi budaya dan patriarki membuat para ayah sulit untuk meminta hak mereka terkait kepengurusan anak (Yamato-Chang, 2020).

Tokio Marine and Nichido Risk Consulting bekerja sama dengan Kementerian Kesehatan dan Ketenagakerjaan mengadakan survei mengenai pelecehan yang diterima karyawan pria ketika mereka mengajukan cuti mengurus anak pada tahun 2020. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 26.2% responden mendapatkan perlakuan *patahara*. Tidak hanya itu, mereka juga melakukan survei mengenai bentuk *patahara* apa saja yang diterima selama mereka bekerja. Hasil survei tersebut bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 Perilaku *Patahara* yang Diterima dari Lingkungan Kerja

Perilaku Patahara	Jawaban Responden
Ucapan atau tindakan dari atasan yang menghalangi penggunaan sistem, dan sejenisnya,	53.4%
Ungkapan atau tindakan dari rekan kerja yang berulang atau terus-menerus yang menghambat pemanfaatan sistem	33.6%
Tindakan mengganggu yang berulang atau berlanjut	26.7%
Penilaian yang merugikan dalam proses penilaian personal untuk tujuan promosi dan kenaikan jabatan.	22.1%
Saran untuk pemecatan atau perlakuan tidak menyenangkan lainnya dari atasan.	19.1%
Perhitungan potongan gaji atau bonus yang merugikan	13.7%
Dipaksa bekerja lembur, dan tindakan lain yang melebihi waktu kerja yang diinginkan oleh pekerja dan bertentangan dengan kehendaknya.	13%
Pengurangan dalam jumlah perpanjangan kontrak	9.2%
Memaksa karyawan untuk pensiun atau mengubah isi kontrak kerja mereka dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.	8.4%
Pemindahan lokasi kerja yang tidak menguntungkan.	7.6%
Instruksi untuk tetap tinggal di rumah.	4.6%
Pemberhentian kerja	1.5%

Sumber: Tokio Marine and Nichido Risk Consulting. (2021, March). 職場のハラスメントに関する実態調査一報告書一. (Laporan Mengenai Pelecehan yang Terjadi di Lingkungan Kerja)

Berdasarkan tabel di atas, bisa disimpulkan bahwa perilaku *patahara* yang paling banyak diterima adalah ucapan atau tindakan dari atasan yang menghaliang karyawan pria untuk mengambil izin cutti mengurus anak dengan 53.4% jawaban responden. Perilaku *patahara* tertinggi kedua dengan 33.6% responden adalah ucapan atau tindakan *patahara* berulang kali dari rekan sedangkan perilaku *patahara* paling tinggi ketiga adalah tindakan mengganggu secara berlanjut dengan 26.7% responden.

Survei yang sama juga memuat tentang siapa saja pelaku *patahara* di lingkungan kerja para karyawan pria. Hasilnya bisa dilihat di tabel berikut.

Tabel 5 Pelaku *Patahara* di Lingkungan Kerja

Pelaku	Jawaban Responden
Atasan (selain pejabat atas)	66.4%
Pejabat perusahaan	34.4%
Rekan kerja	23.7%
Bawahan	13%
Pelanggan (termasuk pasien dan keluarga)	4.6%
Karyawan dan pejabat perusahaan lain seperti mitra bisnis	3.1%
Karyawan yang diperbantukan	2.3%

Sumber: Tokio Marine and Nichido Risk Consulting. (2021, March). 職場のハラスメントに関する実態調査一報告書一. (Laporan Mengenai Pelecehan yang Terjadi di Lingkungan Kerja)

Hasil survei menunjukkan bahwa, sama seperti pelaku *matahara*, karyawan pria paling banyak menerima *patahara* dari atasan dengan jumlah responden sebanyak 66.4%. Kemudian pelaku *patahara* terbanyak kedua juga sama dengan pelaku *matahara* terbanyak kedua yaitu pejabat perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 34.4%. Pelaku *patahara* terbanyak ketiga pun sama dengan *matahara* yaitu rekan kerja dengan jumlah responden sebanyak 23.7%

Dari tabel-tabel yang dicantumkan di atas, bisa disimpulkan bahwa perlakuan diskriminasi hampir dialami sama rata oleh karyawan pria dan wanita yang ingin mengambil cuti mengurus anak. Hal ini tidak hanya dialami oleh karyawan asli Jepang, akan tetapi karyawan asing pun bisa mendapat resiko menerima perlakuan matahara atau *patahara*.

Dilansir dari Asahi Shinbun, situs koran online Jepang, Glen Wood, seorang pria asal Kanada, yang bekerja di Mitsubishi UFJ Morgan Stanley Jepang menerima perilaku *patahara* dari atasan dan rekan kerjanya. Ini dikarenakan dia mengambil cuti selama lima bulan untuk mengurus anaknya yang baru lahir pada tahun 2016. Patahara yang diterima di antaranya adalah diturunkan jabatannya, ditegur karena tidak hadir di rapat meskipun dia tidak diundang, dan pada akhirnya berujung kepada pemecatan di tahun 2018.

3.2 Kebijakan Pemerintah Jepang Terkait Diskriminasi Dalam Lingkungan Kerja

Pemerintah Jepang telah menerapkan beberapa kebijakan yang mampu mendukung kesetaraan hak-hak pekerja pria dan wanita. Salah satu alternatif langkah yang diambil oleh pemerintah Jepang adalah menciptakan *Equal Employment Opportunity Law* (EEOL) atau Undang-Undang Kesempatan Kerja yang Setara. Setelah Jepang secara resmi mengesahkan “Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan” atau CEDAW pada tahun 1980, hukum ini menjadi kerangka hukum utama di Jepang untuk menjalankan prinsip kesetaraan gender di sektor bisnis swasta (Assmann, 2014).

Pada tahun 2006, revisi terhadap EEOL memperluas cakupan implementasinya. Revisi ini menjadikan EEOL berlaku bagi para pegawai, baik perempuan maupun laki-laki. Sebelumnya, EEOL hanya berlaku bagi pegawai perempuan. Revisi ini

juga memasukkan peraturan baru yang melarang diskriminasi terhadap pegawai, sehingga memperluas perlindungan yang diberikan oleh EEOL. Dalam revisi tahun 2006, tertera sebagai berikut (Starich, 2007):

“Prinsip dasar hukum ini adalah para pekerja mampu terlibat dalam kehidupan kerja tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, dengan menghormati kehamilan pekerja wanita.”

“The basic principle of this law is that workers be enabled to engage in a full working life without discrimination based on sex, with due respect for the maternity of female workers.”

Sumber: Starich, M.L. (2007). The 2006 Revisions To Japan’s Equal Opportunity Employment Law: A Narrow Approach To A Pervasive Problem. *Pacific Rim Law & Policy Journal Association*, Volume 16 (2): 551-578

Dengan mengubah kata pekerja wanita menjadi para pekerja, pembuat kebijakan bisa memperluas jangkauan EEOL untuk meliputi semua bentuk diskriminasi gender.

Kemudian dalam Labor Standards Act Jepang juga memuat pasal-pasal yang memuat hak-hak wanita hamil atau memiliki anak yaitu di pasal 64 ayat 2 dan 3. Kedua pasal tersebut mengatakan bahwa wanita yang sedang hamil serta wanita yang dalam waktu satu tahun setelah melahirkan, dan yang telah memberitahukan kepada perusahaan bahwa mereka tidak akan ambil bagian dalam pekerjaan yang dilakukan di lingkungan bawah tanah: semua jenis pekerjaan yang dilaksanakan di bawah permukaan tanah.

Pasal tersebut juga mengandung larangan bagi perusahaan untuk menugaskan wanita yang sedang hamil atau wanita yang dalam waktu satu tahun setelah melahirkan dalam tugas-tugas pekerjaan yang melibatkan penanganan material berat, bekerja di lingkungan yang mengandung gas berbahaya, atau tugas-tugas pekerjaan lainnya yang memiliki

potensi risiko terhadap kehamilan, persalinan, perawatan pasca persalinan, dan hal sejenisnya.

Pemerintah Jepang pun sudah membuat undang-undang yang mengatur supaya karyawan pria dan wanita tidak boleh diberhentikan karena alasan kehamilan atau mengurus anak di Undang-Undang Cuti Mengurus dan Merawat Anak di pasal 10. Pasal tersebut tercantum bahwa pengusaha tidak boleh memberhentikan atau memperlakukan pekerja secara merugikan dengan alasan pekerja tersebut telah mengajukan cuti mengasuh anak atau mengambil cuti mengasuh anak.

Selain itu, Pasal 25 Ayat 1 di undang-undang yang sama mewajibkan perusahaan untuk mengambil tindakan dan mengembangkan sistem untuk memastikan bahwa pekerja tidak dirugikan oleh perkataan dan tindakan mereka terkait permohonan dan perolehan cuti sebagai orang tua di dalam lingkungan kerja.

Dari hukum-hukum yang disebutkan di atas bisa disimpulkan bahwa pemerintah Jepang sangat terbuka dan mendukung para karyawan pria dan wanita untuk mengurus dan membesarkan anak. Meski begitu, pada kenyataannya, hak-hak yang seharusnya diambil oleh para pekerja justru menjadi bumerang bagi mereka. Perusahaan Jepang seolah-olah tidak mementingkan hukum yang berlaku dan tidak ramah terhadap karyawan mereka yang memiliki anak.

Naoto Sasayama, seorang pengacara yang menangani kasus *patahara* berpendapat bahwa kasus-kasus *patahara* menimbulkan isu perdebatan tentang apakah seseorang harus lebih mementingkan perusahaan tempat dia bekerja atau keluarganya (Kageyama, 2019).

3.3. *Matahara, Patahara* dan Kaitannya Terhadap Penurunan Populasi Jepang

Perilaku *matahara* dan *patahara* yang dihadapi oleh karyawan wanita yang hamil dan karyawan pria yang ingin mengurus

anak berakar kepada sistem pembagian kerja tradisional dan patriarki yang tertanam kuat pada masyarakat Jepang. Firestone menyatakan bahwa patriarki berakar pada perbedaan kondisi biologis masing-masing jenis kelamin (Tong, 2009). Sedangkan Millet, berpendapat bahwa akar dari patriarki adalah supremasi pria (Millet, 1978). Dikarenakan wanita lah yang melahirkan, secara otomatis masyarakat menganggap bahwa wanita juga lah yang harus membesarkan dan merawat anak.

Wanita yang masih bekerja meskipun sedang hamil atau sudah melahirkan dan pria yang ingin mengurus anak, dipandang sebagai 'menyalahi kodrat' oleh perusahaan Jepang. Dikarenakan perusahaan Jepang rata-rata didominasi oleh pria sebagai karyawan tetap dan atasan, maka mereka dianggap tidak optimal dalam bekerja dan merugikan perusahaan. Hal ini didukung dengan budaya kerja Jepang dimana semua karyawan dituntut untuk mencurahkan tenaga dan bekerja siang-malam hingga lembur tanpa mementingkan kondisi mereka. Karyawan wanita dan pria yang ingin mengambil cuti mengurus anak dianggap tidak lagi produktif bagi perusahaan karena tidak mampu memenuhi tuntutan jam kerja yang panjang.

Budaya kerja yang panjang inilah yang menjadi salah satu penyebab mengapa populasi penduduk Jepang tidak mengalami kenaikan. Para karyawan yang menerima perlakuan tidak adil dan diskriminasi dari perusahaan membuat mereka karyawan lain merasa enggan dalam membesarkan anak.

Dikarenakan populasi Jepang yang terus menurun dan diprediksi bahwa pada tahun 2050, anak-anak berusia 0-14 tahun hanya sekitar 9.7% dari populasi, membuat Jepang kekurangan tenaga kerja dan memaksa generasi di atas untuk bekerja lebih keras. Jika perusahaan Jepang tidak memiliki kebijakan yang sejalan dengan pemerintah Jepang, maka populasi Jepang akan terus menurun dan mengakibatkan makin terpuruknya ekonomi Jepang.

4. Simpulan

Temuan dari penelitian ini adalah fenomena *matahara* dan *patahara* disebabkan oleh budaya kerja Jepang yang menuntut jam kerja yang tinggi. Karyawan wanita yang hamil, ingin mengambil cuti mengurus anak serta karyawan pria yang ingin berkontribusi dalam mengurus anak dianggap menghambat kinerja perusahaan. Budaya patriarki Jepang yang masih mengakar dengan kuat juga berkontribusi akan terjadinya *matahara* dan *patahara*. Meski begitu, budaya kerja Jepang ini juga menjadi penyebab penurunan penduduk Jepang. Kurangnya generasi muda membuat generasi tua harus bekerja lebih keras untuk menopang perekonomian Jepang.

Referensi

- Assmann, S. (2014). Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited. *The Asia-Pacific Journal, Volume* (12. 45 (2)), 1-23
- Grant, R. (2016). *Japanese Workplace Harassment Against Women and the Subsequent Rise of Activist Movements: Combatting Four Forms of Hara to Create a More Gender Equal Workplace* (Bachelor Thesis, University of Oregon, Oregon, United States of America) Diambil dari URL <https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/handle/1794/20291>
- Japan United Irregular Labor Center. (2014, June). 第2回 マタニティハラスメント (マタハラ) に関する意識調査 ~3大ハラスメントと貧困など、働く女性を取巻く課題~. <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20140605.pdf?65>
- Kageyama, Yuri. (2019, September 9). In Japan, a court case highlights paternity leave issues. *Insider*. Diambil dari URL <https://www.insider.com/>
- Kawaguchi, A. (2019). Maternity harassment in Japan: Why do regular employees have higher risk than non-regular employees do?. *Japan and the World Economy, Volume* 49: 84-94
- Labor Standards Act. Act No. 49 of April 7, 1947. Amendment: Act No. 42 of 2012. Diambil dari URL <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/46401/74081/F437818795/KOR46401%20Eng2014.pdf>
- Millet, K. (1978). *Sexual Politics: A Manifesto for Revolution*, New York, United States of America: Ballantine
- Otake, Tomoko. (2014, April 24). Over 1 in 10 Men Have Experience 'Paternity Harassment': Survey. *The Japan Times*. Diambil dari URL <https://www.japantimes.co.jp/>
- Rhodes, J. (2005). *Radical Feminism, Writing, and Critical Agency from Manifesto to Modern*. New York, United States of America: State University New York Press
- Statistic Bureau of Japan. (2023, August). 人口推計 2023年(令和5年)8月報. <https://www.stat.go.jp/data/jinsui/pdf/202306.pdf>
- Starich, M.L. (2007). The 2006 Revisions To Japan's Equal Opportunity Employment Law: A Narrow Approach To A Pervasive Problem. *Pacific Rim Law & Policy Journal Association, Volume* 16 (2): 551-578
- The Associated Press. (2019, September 6). Unprecedented cases highlight Japan's paternity leave issues. *The Asahi Shibun*. Diambil dari URL <https://www.asahi.com/ajw/>
- Tokio Marine and Nichido Risk Consulting. (2021, March). 職場のハラスメントに関する実態調査—報告書—. <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf>

- Tong, R. (2009). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction Third Edition*. Philadelphia, United States of America: Westview Press
- Wulandari, Z.S & Elsy, P. (2018). Matahara Mondai Dan Hubungannya Dengan Keinginan Wanita Muda Jepang Untuk Bekerja Dan Memiliki Anak. *Japanology, Volume 6 (2): 179-192*
- Yamato-Chang, Tyler. (2020, May 15). 'Patahara' – married to work. *The Japan Times*. Diambil dari URL <https://www.japantimes.co.jp/>

