



## **Ketidaksetaraan Gender sebagai Bentuk Kekerasan Terhadap Perempuan di Jepang**

**Annisa Yuliana Sari**

Departemen Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro  
Jalan Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269 Website  
<http://www.fisip.undip.ac.id> Email: [fisip.undip.ac.id](mailto:fisip.undip.ac.id)

### **ABSTRACT**

*Japan is a developed nation with excellence economic growth and national stability. Unfortunately, in political, economic, education and family formation, Japan has a problem in a form of gender inequality. This research uses Feminism and its concept, Patriarchy and Hegemonic Masculinity, and Structural, Cultural and Direct Violence theory as a theoretical framework. Specifically, this research analyzes the forms of gender inequality against women using the said framework. The results of this study make clear that Japan's gender inequality is a form of structural and direct violence, influenced by patriarchal culture of society that eventually shapes a social structure dominated by men, as seen in the imbalance of representation of women in politics, economic gap between men and women, access to education, along with social expectation to form a family towards women.*

**Keywords:** *inequality, gender, patriarchy, hegemonic masculinity, violence.*

### **PENDAHULUAN**

Jepang adalah salah satu negara di Asia yang memiliki perekonomian yang baik dan termasuk ke dalam kategori negara maju. Dalam indeks kehidupan, Jepang memiliki peringkat diatas rata-rata negara lainnya dalam kekayaan, pendidikan, keterampilan, pekerjaan, pendapatan, kemanan personal, serta kualitas lingkungan (OECD Better Life Index). Hal ini didukung pula oleh kualitas penanganan kesehatan serta pendidikan yang baik. Meski begitu, dalam indeks yang sama pula (OECD Better Life Index) dikatakan bahwa Jepang memiliki peringkat di bawah rata-rata dalam hal perumahan, keterlibatan sipil, koneksi sosial, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dan status kesehatan.

Jepang memiliki masalah sosial dibalik kualitas hidup yang rata-rata baik. Pada tahun 2017, *World Economy Forum* merilis *The Global Gender Gap Report* yang menyatakan bahwa Jepang mendapatkan peringkat 114 dalam indeks global kesenjangan gender dari 140 negara yang meliputi partisipasi dan peluang ekonomi, pemberdayaan politik, dan pendidikan. Ketidaksetaraan gender yang terjadi dipengaruhi oleh adanya diskriminasi terhadap perempuan yang merupakan sebuah bentuk kekerasan.

Bentuk diskriminasi yang dialami perempuan berbagai macam, salah satunya terdapat dalam lingkungan bekerja. Praktik dan kebijakan terkait jam kerja perempuan, ketersediaan *parental leave* untuk pegawai laki-laki, mempengaruhi konteks struktural ketidaksetaraan yang terjadi (North, 2009). Partisipasi perempuan dalam ketenagaan kerja formal secara umum lebih sedikit daripada laki-laki, menurunnya tingkat partisipasi perempuan juga dipengaruhi oleh kebijakan perihal kehamilan dan pengurusan anak. Terdapat pula istilah

‘atap kaca’ dan ‘lantai lengket’ (Hara, 2017) yang merepresentasikan pembatas-pembatas yang menghalangi perempuan untuk mencapai tingkat atas dalam bisnis, pemerintahan dan pendidikan. Pada tahun 2018 silam, jadi kasus dalam sebuah universitas medis di Tokyo dimana universitas dengan sengaja mengurangi jumlah perempuan yang diterima sebagai peserta didik untuk menjaga rasio mahasiswi pada angka 30% (The Japan Times, 2018). Partisipasi perempuan dalam bidang politikpun sangat rendah yaitu hanya sebesar 9.5% dalam parlemen nasional (OECD, 2017), serta rendahnya perempuan sebagai kandidat pemilu dalam berbagai partai (Aoki, 2014), yaitu hanya sebesar 15% atau 169 dari 1093 kandidat dalam pemilu di tahun 2014. Partisipasi yang rendah dalam *Diet* (国会, baca: *kokkai*) (*House of Representative* dan *House of Councillors*), majelis prefektural, serta majelis lokal menyugestikan bahwa pemerintah harus berusaha lebih keras untuk menarik perempuan ke dalam politik (Harris, 2016).

Penelitian ini membahas faktor-faktor penyebab masih terjadinya ketidaksetaraan gender terhadap perempuan dan pengaruhnya terhadap kehidupan perempuan dan masyarakat secara umum melalui pandangan budaya di Jepang, sistem yang telah terbangun dalam masyarakat dan negara secara struktural, serta dampak kekerasan itu sendiri yang berupa kekerasan langsung atau *direct violence*.

Penelitian ini menggunakan teori segitiga kekerasan yang digagaskan oleh Johan Galtung yaitu *direct violence*, *structural violence*, dan *cultural violence*. Selain itu, digunakan pula konsep patriarki dan konsep hierarki gender/hegemoni maskulinitas dalam pendekatan feminisme untuk menjelaskan bagaimana budaya yang bersifat patriarkis dan maskulinitas hegemon mempengaruhi masyarakat, struktur, dan dapat mengakibatkan kekerasan berupa diskriminasi dan kekerasan secara fisik

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa studi kepustakaan yakni mengumpulkan data-data sekunder dari buku, artikel jurnal, majalah, koran, dan artikel daring dengan menggunakan sumber-sumber yang kredibel.

## PEMBAHASAN

Kekerasan yang terjadi dalam masyarakat dapat berupa berbagai bentuk yang bahkan luput dari pandangan seperti kekerasan gender. Dalam perspektif antropologis (Merry, 2009) pemahaman akan kekerasan gender memerlukan pemahaman konteks mengenai identitas gender, serta analisis situasional terkait dampak yang terjadi kepada gender dalam konteks sosial. Pemahaman mengenai kekerasan secara lebih luas tidak hanya membahas kekerasan dalam tingkat fisik namun juga dalam konteks budaya sehingga kekerasan dapat bermakna lebih dari penganiayaan. Gender sendiri merupakan sebuah sistem klasifikasi hierarkis yang terkonstruksi secara sosial budaya (Fu, 2015) dimana terdapat polarisasi antara gender yang lebih dominan dibanding gender lainnya. Hal ini menyebabkan permasalahan mendasar; gender sebagai binari dan model hierarkis yang mengonstruksi masyarakat dalam hubungan kuasa asimetris.

Polarisasi gender maskulin dan feminin menyebabkan opresi kekuasaan seperti seksisme, patriarki, misogini, transmisogini, heteronormativitas dan homofobia yang menjadi cikal bakal ketidaksetaraan gender itu sendiri (Fu, 2015). Kekerasan gender kemudian berkembang menjadi pelanggaran dan ancaman sebagai konsekuensi dari rasisme, diskriminasi kelas, dan kemiskinan dalam dimensi gender (Merry, 2009). Dimensi penting lainnya yang terkait erat adalah kekerasan struktural yang secara esensial merupakan kekerasan yang diwajarkan.

Dalam dimensi politik internasional, kekerasan gender menjadi kekhawatiran tersendiri. Kini mulai banyak organisasi internasional baik terafiliasi oleh pemerintah atau non-pemerintah berupaya untuk memerangi kekerasan gender, khususnya terhadap perempuan.

Misalnya, Perserikatan Bangsa-Bangsa membuat perjanjian internasional dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* (UN OHCHR) sebagai tanggapan dari fenomena tersebut. Kekerasan gender, khususnya terhadap perempuan adalah sebuah sebab dan akibat dari ketidaksetaraan gender itu sendiri. Jahan menekankan, kekerasan gender terhadap perempuan didorong oleh hukum yang bersifat diskriminatif dan norma-norma sosial yang menciptakan pengecualian yang kemudian merusak kesempatan pendidikan, perekonomian dan kebebasan perempuan (Jahan, 2018).

Keterkaitan antara budaya dan struktur dalam konteks kekerasan menciptakan sebuah segitiga kekerasan dimana aspek-aspek budaya dalam masyarakat dijadikan legitimasi kekerasan yang terjadi dalam bentuk struktural, institusional dan kekerasan langsung (Galtung, 1990). Galtung menekankan budaya sebagai eksistensi simbolis bekerja dengan mengganti moral sebuah tindakan dari salah menjadi benar atau setidaknya dapat diterima. Kekerasan struktural menjadi proses dari rangkaian kekerasan tersebut dengan kekerasan langsung sebagai *event* yang terjadi secara situasional. Salah satu bentuk dari rangkaian kekerasan ini adalah ketidaksetaraan gender yang merupakan pengecualian dan diskriminasi terhadap perempuan yang didorong oleh norma-norma sosial.

Sementara itu, ketidaksetaraan gender terhadap perempuan yang terjadi di Jepang tercermin dari fenomena-fenomena yang terjadi terhadap perempuan dalam berbagai bidang, khususnya politik, ekonomi, pendidikan, dan lingkup keluarga.

Perempuan di Jepang baru mendapatkan hak memilih mereka untuk pertama kalinya pada tanggal 10 April tahun 1946. Berdasarkan tulisan Taki Fujita yaitu *Women and Politics in Japan*, perempuan Jepang telah memperjuangkan hak pilih mereka selama lebih dari 30 tahun. Sebelumnya, hak politik yang berhasil didapatkan oleh perempuan hanyalah sebatas menghadiri perkumpulan politik setelah perjuangan *New Women's Association* yang diketuai oleh Raicho Hiratsuka ketika sebelumnya dilarang sebelum tahun 1919. Melalui amandemen Undang-undang Pemilihan Umum akhirnya perempuan dapat berpartisipasi dalam pemilihan umum, terbukti dari terpilihnya perempuan dalam majelis lokal meskipun dalam jumlah yang sedikit yaitu hanya sebesar 1.6 persen dalam majelis prefektural, 1.1 persen dalam majelis kota, serta 0.6 persen dalam majelis desa dan kampung (Fujita, 1968). Progres hak politik bagi perempuan di Jepang juga dapat dikatakan lambat. Jumlah tertinggi partisipasi politik perempuan dalam *Diet* nasional adalah 73 perempuan pada tahun 2000an (Usui, et al., 2003). Pada tahun 2014, kandidat perempuan yang mengikuti pemilihan umum hanya berjumlah 169 orang dari 1093 atau sebesar 15%.

Ketidaksetaraan ini juga terjadi dalam bidang ekonomi serta ketenaga kerjaan dimana masih terdapat kesenjangan upah yang besar antara perempuan dan laki-laki yaitu sebesar 24.5% per tahun 2018 menurut laporan yang dirilis oleh OECD. Faktor yang melatarbelakangi hal ini adalah sistem kepegawaian reguler dan non-reguler—perempuan banyak menjadi pekerja non-reguler yang berupah rendah, memiliki tenggat waktu, hingga kewajiban pekerjaan yang spesifik (Yamaguchi, 2019) serta rendahnya persentase perempuan menduduki jabatan manajerial. Kesenjangan upah ini juga dipengaruhi oleh sistem *human resource management* bursa tenaga kerja yang memiliki perbedaan gender (Hara, 2016). Model ini berkontribusi besar dalam terciptanya batas gender yang implisit dalam masyarakat. segregasi seks dalam praktik bisnis (Nemoto, 2016) juga berpengaruh dalam sulitnya pencapaian puncak karir oleh perempuan. Raj Aggarwal (1999) menjelaskan, perempuan banyak ditempatkan sebagai pekerja non-reguler sebagai *bounce off* dari keterpurukan ekonomi pada tahun 1990an di Jepang.

Perempuan di Jepang jelas memiliki kompetensi yang sama dengan laki-laki, dilihat dari akses dan kesempatan pendidikan yang setara baik bagi perempuan dan laki-laki. Sayangnya, kasus kecurangan yang dilakukan oleh pihak universitas untuk menekan angka diterimanya perempuan sebagai peserta didik baru seperti yang terjadi di Universitas Medis

Tokyo (Sturmer, 2018) mencerminkan masih adanya ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki. Perempuan juga belum memiliki representasi yang signifikan dalam bidang-bidang pendidikan saintifik karena sulitnya perempuan untuk lolos dalam ujian masuk universitas.

Faktor lainnya yang mendukung ketidaksetaraan yang terjadi adalah banyak perempuan yang oleh keluarganya tidak diizinkan untuk merantau ke kota karena perempuan diharuskan kembali ke daerah asal mereka dan mencari pendamping hidup, dan diekspektasikan untuk membantu mengurus keluarga mereka. Representasi perempuan sangatlah sedikit dalam bidang STEM. Contohnya, pada tahun 2013, peserta didik perempuan dalam ilmu teknik hanya berjumlah 3.9% dan sains sebesar 1.6% dibanding dengan bidang kemanusiaan/seni sebesar 66.1% dan ilmu sosial sebesar 36.8%. Muramatsu dalam Yoshikawa, et al., (2018) menjelaskan, kurangnya peminatan perempuan dalam bidang STEM dapat dilihat sejak tingkat pendidikan kedua (*secondary education*) serta pengaruh perilaku orang dewasa di sekitar anak perempuan yang menganggap bahwa bidang STEM hanya untuk laki-laki dibanding untuk perempuan.

Bentuk ketidaksetaraan gender paling mendasar di Jepang sejatinya terdapat dalam lingkup keluarga. Perempuan dibebankan dengan semua tanggung jawab rumah tangga yang termasuk di dalamnya kewajiban untuk mengurus anak, membersihkan rumah, menyiapkan makanan, dan mengurus rumah secara keseluruhan. Kurangnya partisipasi laki-laki dalam rumah tangga kemudian melatarbelakangi turunnya tingkat kelahiran di Jepang sejak tahun 1970an hingga 1990an (Ishii-Kuntz, 2008). Perbedaan gender yang nyata dalam partisipasi pembagian kerja dan kepengurusan rumah tangga dalam keluarga menciptakan kebiasaan dalam masyarakat dimana perempuan 3x lipat lebih banyak menghabiskan waktunya untuk pekerjaan rumah sebanyak rata-rata 4.26 jam dibanding laki-laki dengan rata-rata 1.38 jam (Ishii-Kuntz, 2008). Problema ini kemudian diperkeruh dengan adanya ekspetasi masyarakat terhadap perempuan untuk membantu mengurus anggota keluarga yang sudah senja dengan presentase 74.9% perempuan dibanding 25.1% laki-laki.

Rangkaian fenomena sosial yang terjadi kemudian dapat dilihat melalui pandangan feminisme yaitu patriarki dan hegemoni maskulinitas/hierarki gender. Walby (1989) mendefinisikan patriarki sebagai sebuah sistem struktur sosial dan praktiknya dimana laki-laki mendominasi, menekan, dan mengeksploitasi perempuan. Penggunaan terminologi struktur sosial sangat penting, karena menjelaskan implikasi penolakan determinisme biologis dan melanggengkan konotasi laki-laki (secara individu) memiliki kedudukan yang lebih dominan dan setiap perempuan (secara individu) merupakan subordinat.

Patriarki dalam masyarakat Jepang berangkat dari formasi keluarga atau struktur *ie*. Merujuk kepada Weber (1947) laki-laki mendominasi masyarakat melalui posisi sebagai kepala rumah tangga. Aransemen domestik struktur keluarga tradisional Jepang menekankan posisi laki-laki sebagai figur publik dan perempuan sebagai figur privat. Seiring dengan modernisasi yang dipengaruhi industrialisasi dan urbanisasi pada abad 20an melahirkan aransemen modern yang menekankan figur laki-laki sebagai *breadwinner* dan perempuan sebagai *housewife* (Marshall, 2017). Aransemen struktur keluarga inilah yang kemudian mempengaruhi pembagian tenaga kerja berdasarkan gender secara nasional.

Struktur patriarki yang dipengaruhi kapitalisme, kemudian secara signifikan merepresentasikan konstelasi yang signifikan dalam relasi sosial yang membangun relasi gender yang dapat membantu memahami opresi-opresi yang dialami oleh perempuan. Walby (1989) menjelaskan terdapat enam struktur patriarki yang menopang sistem patriarki, yaitu, mode patriarki dalam produksi; hubungan patriarki dalam upah tenaga kerja; negara patriarki; kekerasan oleh laki-laki; hubungan patriarki dengan seksualitas; dan budaya patriarki.

Relasi rumah tangga masyarakat Jepang menempatkan laki-laki sebagai satu-satunya tombak penyokong finansial dalam keluarga (Osawa, 2006) mengakibatkan menanggung semua beban dan tanggung jawab rumah tangga dan mengurus anak.

Diferensiasi ini mempengaruhi hubungan sosial dan mencerminkan ketidaksetaraan yang gamblang. Relasi ini juga mempengaruhi segregasi seks vertikal yang tinggi (Nemoto, 2016) dimana perempuan ketika pada akhirnya dapat berpartisipasi secara ekonomi hanya terkonsentrasi pada pekerjaan level rendah dalam hierarki pekerjaan yang didorong oleh norma sosio-kultural (Selleri, 2019).

Norma sosio-kultural juga mempengaruhi terjadinya kekerasan oleh laki-laki terhadap perempuan yang merupakan implementasi dominasi kekuasaan laki-laki terhadap perempuan yang berupa pemerkosaan, kekerasan dalam rumah tangga, hubungan sedarah ayah dan anak perempuan, gangguan seksual di tempat kerja, hingga kekerasan seksual (Walby, 1989, p. 224). Tahun 1998 silam terdapat upaya yang dilakukan oleh bipartisan politik perempuan untuk menanggulangi kekerasan domestik yang kerap terjadi kepada perempuan di Jepang. Maraknya kekerasan domestik dan kekerasan berbasis gender merupakan kendala tersendiri, pasalnya tindakan-tindakan kekerasan ini dinormalisasi oleh budaya masyarakat sejak masa feodal (Dussich, et al., 1996) sehingga masyarakat tidak begitu serius menanggapi peristiwa kekerasan yang terjadi terhadap perempuan (Fujieda & Dvorak, 1989).

Tidak hanya itu, seksualitas perempuan juga dikontrol oleh masyarakat melalui norma sosio-kultural. Norma sosio-kultural ini lahir dari budaya patriarki masyarakat Jepang yang dipengaruhi oleh ide-ide konfusianisme—struktur hierarkis yang mengubah peran gender dalam masyarakat itu sendiri (Kincaid, 2013) yang kemudian mempengaruhi struktur keluarga (*ie*) masyarakat Jepang.

Feminisme berusaha melawan ketimpangan sosial antara perempuan dan laki-laki yang terjadi melalui dominasi sosial. Dalam hal ini, dominasi sosial terjadi melalui hegemoni maskulin dalam masyarakat. Kesenjangan dan opresi gender dapat berupa banyak hal, bentuknya berbeda-beda di setiap negara namun memiliki kesamaan yaitu subjugasi perempuan oleh laki-laki dalam spektrum sosio-ekonomi (Morettini, 2016). Morettini juga menjelaskan bahwa konsep hegemoni maskulinitas merupakan premis dari terciptanya bentuk maskulinitas yang dominan dimana setiap laki-laki memposisikan diri mereka sehubungan dengan eksistensi tersebut dan menginternalisasi sikap-sikap yang melanggengkan fenomena itu sendiri.

Demetriou (2001) dalam Connell & Messerschmidt (2005) menemukan 2 bentuk hegemoni yaitu internal dan eksternal. Hegemoni eksternal, menurut Demetriou merujuk pada dominasi laki-laki terhadap perempuan yang terinstitusionalisasi sedangkan hegemoni internal merujuk kepada kekuasaan sosial oleh 1 kelompok laki-laki terhadap kelompok laki-laki lainnya (Connell & Messerschmidt, 2005). Connell & Messerschmidt (2005) menjelaskan bahwa konsep hegemoni maskulinitas ini berangkat dari dominasi kolektif terhadap perempuan, wajar jika dalam beberapa konteks hegemonik maskulinitas ini merujuk kepada perilaku-perilaku toksik laki-laki, termasuk kekerasan fisik yang melanggengkan dominasi gender dalam tatanan tertentu.

Masyarakat Jepang memiliki ekspektasi peran gender terhadap perempuan yang dapat dikatakan cukup konservatif. Perempuan di Jepang telah lama mendapatkan tekanan sosial akibat nilai-nilai tradisional dan norma sosial yang mendiskriminasi, serta bias gender secara tidak langsung terhadap perempuan yang dilanggengkan dalam masyarakat hingga saat ini (Kobayashi, 2008). Dalam tulisannya Kobayashi menyampaikan bahwa Indeks Pertumbuhan Manusia (*Human Development Index / HDI*) terdiri dari tiga dimensi terhadap pertumbuhan manusia yaitu *life expectancy*, *opportunity for education*, dan *purchasing power parity* atau PPP—indeks tersebut sayangnya tidak menginkorporasi ketidakseimbangan gender dan indikator lain seperti hak asasi manusia dan kebebasan berpolitik.

Bentuk-bentuk ekspektasi gender terhadap perempuan antara lain adalah perempuan sebagai ibu rumah tangga atau *housewife* (Steel, 2019) serta dituntut untuk dapat membantu mengurus keluarga berusia renta (Vogt, 2018) sebagai normalisasi nilai-nilai *motherhood*

untuk melayani (Muta 2006, dalam Steel, 2019) negara sehingga perempuan tidak memiliki cukup waktu untuk fokus dalam karir mereka.

Ekspektasi gender ini kemudian mempengaruhi cara bagaimana perempuan berpartisipasi dalam masyarakat; akses politik bagi perempuan sendiri baru terbuka lebar pasca tahun 1946 pasca amandemen undang-undang (Fujita, 1968) dan partisipasi politik perempuan sangatlah rendah dengan progres yang lambat (Pharr, 1981). Kesenjangan upah juga masih terjadi, yang secara tidak langsung diakibatkan oleh sistem *human resource management* (Hara, 2016) yang diakibatkan oleh banyaknya perempuan yang menjadi pekerja non-reguler (Yamaguchi, 2019) dan banyaknya perusahaan yang menempatkan tenaga kerja perempuan dalam jalur yang berbeda dengan tenaga kerja laki-laki (Aggarwal, 1999) sehingga banyak perempuan yang tidak dapat menempati posisi direktur, kepala bagian dan setara, atau posisi-posisi manajerial dan pembuat kebijakan lainnya (Yamaguchi, 2019).

Ketidaksetaraan gender yang terjadi terhadap perempuan di Jepang merupakan akibat dari kekerasan struktural, budaya, dan kekerasan langsung. Kekerasan struktural sebagai sebuah eksploitasi sistematis (Caprioli, 2005) didukung oleh budaya masyarakat sebagai kontrol sosial yang kemudian dapat mengakibatkan kekerasan langsung sebagai *side-effect*.

Pemerintah Jepang sendiri telah berupaya untuk melawan kesenjangan yang terjadi antara laki-laki dan perempuan. Pada tahun 2015, perdana menteri Shinzo Abe merilis kebijakan ekonomi yang dikenal sebagai *Womenomics* yang merupakan gagasan untuk memanfaatkan kemampuan dan talenta perempuan sebagai cara untuk memecahkan masalah kekurangan tenaga kerja di Jepang.

Pemerintahan Shinzo Abe secara konkrit berwacana untuk mengambil tindakan dalam tiga area kebijakan yaitu: untuk meningkatkan tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan usia 25-44 tahun dari 68% di tahun 2012 menjadi 73% pada tahun 2020; untuk meningkatkan jumlah tempat penitipan anak sebesar 400,000 per tahun 2017; dan untuk memperkenalkan rangkaian inisiatif untuk mempromosikan ‘utilisasi’ (*katsuyou*) dari tenaga kerja perempuan, termasuk sebuah *policy goal* untuk meningkatkan proporsi perempuan yang menempati posisi kepemimpinan sebesar 30%. Komitmen pemerintahan Abe untuk mempromosikan tenaga kerja perempuan dapat dibaca dalam *Basic Policy for Economic and Fiscal Management and Reform* yang dikenal sebagai *Robust Plan* atau “*Honebuto no Hōshin*”, sebuah dokumen kebijakan kunci yang diotorisasi oleh kabinet pemerintah yang mengatur sebuah kerangka kerja untuk pembuatan kebijakan dan anggaran dalam tahun selanjutnya. Setelah dirilisnya *Robust Plan* pada tahun 2014, pemerintahan Shinzo Abe mengumumkan sebuah rencana untuk menjalankan sebuah legislasi baru untuk secara efektif memfasilitasi proses promosi tenaga kerja perempuan sembari berjanji untuk meningkatkan anggaran belanja negara terkait keluarga. Selanjutnya pada Oktober 2014, “*A Policy Package to Make Every Women Shine*” atau *Subete no Josei ga Kagayaku Pakkēji* diterima oleh kabinet dan 2 program mengenai promosi tenaga kerja perempuan dikirim ke *Diet* untuk pertimbangan—akhirnya pada Agustus 2015 program tersebut dibahas kembali tanpa revisi mayor dan *Bill to Promote Women’s Working Life* diloloskan. Pada musim gugur 2015, pemerintahan Abe memperbarui program kebijakan dengan menambahkan inisiatif kebijakan yaitu *Dynamic Engagement of All Citizens* sebagai ekspansi dari partisipasi ekonomi perempuan yang tetap menjadi tujuan kebijakan sentral (Takeda, 2018).

Meskipun secara kuantitas *Womenomics* bisa meningkatkan partisipasi perempuan untuk bekerja, namun banyak media memberitakan bahwa *Womenomics* belum sepenuhnya berhasil di tahun ke-7 kebijakan ini diterapkan dalam pemerintahan Shinzo Abe. Misalnya, dalam politik. Menurut artikel yang dirilis *Japan Times*, seorang pakar dari Universitas Waseda berpendapat bahwa representasi perempuan dalam politik memerlukan perekrutan yang sadar akan kesetaraan gender, maksudnya, perekrutan tidak hanya dilakukan untuk mengisi peran gender laki-laki (dalam politik). Pakar lain, Shin Ki-Young, dari Universitas

Ochanomizu juga menggaris bawahi, bahwa perempuan banyak yang membutuhkan keseimbangan antara kehidupan bekerja dan kehidupan personal, yang mana hal tersebut tidak dapat tercapai juga hanya memenuhi peran gender laki-laki dalam lingkungan pekerjaan. Shin juga berpendapat bahwa jika untuk memenuhi peran pemimpin berarti merelakan kehidupan personal mereka dan beradaptasi dengan cara laki-laki bekerja, perempuan merasa sukar untuk mengejar karir tersebut. Perempuan membutuhkan lingkungan kerja yang mengakomodasi kebutuhan mereka (Murakami, 2018).

Dalam beberapa media dijelaskan bahwa budaya masyarakat Jepang yang menempatkan peran gender kepada perempuan sebagai ibu rumah tangga sangatlah memberatkan. Perempuan di Jepang kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi (keluarga) mereka dengan kehidupan pekerjaan. Hal ini dilatarbelakangi oleh rendahnya partisipasi laki-laki dalam pembagian tanggung jawab mengurus rumah tangga terutama dalam mengurus anak. Faktanya, banyak laki-laki sebagai suami tidak cukup membantu dalam mengurus rumah tangga mereka sendiri (Rich, 2019).

Masalah utama yang dialami perempuan adalah bagaimana perempuan tidak memiliki kesempatan yang sama seperti laki-laki. Memang secara struktural, terdapat kebijakan yang memberikan kemudahan bagi perempuan seperti cuti melahirkan dan cuti mengurus anak, perempuan juga diberikan jam kerja yang lebih sedikit dari laki-laki, namun hal inilah yang menghambat perempuan untuk mendapatkan promosi dalam karir mereka. Terdapat fenomena *M-curve* dimana banyak perempuan yang tetap menjadi tenaga kerja di masa mereka merawat anak, sehingga munculah kebijakan-kebijakan yang mendukung *maternity* namun menyulitkan perempuan (Mie, 2017). Partisipasi perempuan dalam tenaga kerja rendah dan terdapat kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan akibat banyak perempuan yang meninggalkan karir mereka setelah mereka berkeluarga akibat ekspektasi peran gender terhadap perempuan sebagai pengurus keluarga tunggal. Banyak perempuan lulusan universitas yang tidak kembali ke dalam bursa tenaga kerja sebagai pekeja dibanding perempuan lulusan sekolah menengah atas (Takeda, 2018).

Terdapat pula penyebab-penyebab mengapa perempuan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Secara umum, banyak sekali perempuan yang mengalami gangguan di tempat kerja. Dalam sebuah laporan yang dirilis pemerintah, hampir 1/3 perempuan di Jepang pernah mengalami gangguan seksual ketika bekerja, menjadi target komentar-komentar kasual yang sebagian besar dikatakan oleh kolega laki-laki mengenai penampilan, umur, dan fitur fisik mereka. Dalam kasus yang lebih serius, banyak korban yang mengatakan banyak dari perempuan yang berkali-kali diajak kencan atau ditekan untuk melakukan hubungan seksual dan disentuh secara tidak sopan (McCurry, 2016).

Survey yang dirilis oleh Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan menemukan bahwa 30% responden dalam kepegawaian penuh dan paruh waktu mengaku pernah diganggu secara seksual di tempat kerja, sementara diantara pekerja penuh waktu angka meningkat sebesar 35%. Survey tersebut juga berisi lebih dari 9,600 perempuan usia 25-44 tahun yang sedang atau sedang bekerja menemukan 40% perempuan pernah disentuh secara tidak menyenangkan dan 17% persen perempuan pernah diajak atau ditekan untuk berhubungan seksual.

Media lain juga memberitakan bahwa sekitar 60% pekerja lepas di Jepang pernah mengalami *power harrasment* dan hampir 40% dari mereka mengalami gangguan seksual menurut sebuah survey yang dilakukan oleh grup pekerja lepas di Tokyo (Mainichi Japan, 2019). Selain gangguan/kekerasan seksual, banyak juga perempuan di Jepang yang mengalami *matahara* atau *maternity harassment* (Hernon, 2010).

Gangguan yang dialami perempuan ini, merupakan bagian dari kekerasan langsung. Dapat dilihat bahwa kekerasan langsung dapat berdampak kepada masyarakat karena

menyebabkan terciptanya lingkungan yang tidak aman dan nyaman untuk setiap masyarakat berkembang dengan potensi terbesarnya masing-masing, baik perempuan maupun laki-laki.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan teori kekerasan budaya, struktural, dan langsung serta konsep patriarki dan hegemoni maskulinitas/hierarki gender dalam feminisme. Peneliti berhasil menemukan jawab dari rumusan masalah berupa ketidaksetaraan gender terhadap perempuan masih terjadi di Jepang sebagai akibat dari budaya patriarki dan maskulinitas hegemon, yang mempengaruhi struktur masyarakat sehingga mengizinkan terjadinya kekerasan langsung dan kekerasan struktural berupa diskriminasi terhadap perempuan atau yang secara spesifik berkembang menjadi ketidaksetaraan gender itu sendiri. Ketidaksetaraan gender yang terjadi sebagai akibat dari kekerasan terhadap perempuan, didorong oleh struktur patriarki dalam masyarakat Jepang dan menciptakan batasan-batasan sosio—ekonomi dan politik terhadap partisipasi perempuan dalam masyarakat secara keseluruhan.

## REFERENSI

- Aggarwal, R., 1999. *Restructuring Japanese Business for Growth: Strategy, Finance, Management and Marketing Perspective*. New York: Kluwer Academic.
- Ishii-Kuntz, M., 2008. *Sharing of Housework and Childcare in Contemporary Japan*, New York: United Nations Division for the Advancement of Women.
- Nemoto, K., 2016. *Too Few Women at the Top: The Persistence of Inequality in Japan*. 1st ed. New York: Cornell University Press.
- Pharr, S. J., 1981. *Political Women in Japan*. London: University of California Press, Ltd..
- Steel, G., 2019. *Beyond the Gender Gap in Japan*. Michigan: University of Michigan Press.
- Connell, R. W. & Messerschmidt, J. W., 2005. Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender and Society*, 19(6), pp. 829-859.
- Dussich, J., Fujiwara, Y. & Sagisaka, A., 1996. Decisions not to Report Sexual Assault in Japan. *International Victimology*, pp. 35-40.
- Fujieda, M. & Dvorak, J., 1989. Some Thoughts on Domestic Violence in Japan. *Review of Japanese Culture and Society*, Vol. 3(No. 1), pp. 60-66.
- Fujita, T., 1968. Women and Politics in Japan. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Volume 375.
- Fu, M., 2015. What will it take to end gender-based violence?. *Women's Stud Journal*, 29(2), pp. 50-59.
- Galtung, J., 1990. Johan Galtung. *Journal of Peace Research*, 27(3), p. 291.
- Marshall, R., 2017. Gender inequality and family formation in Japan. *Asian Anthropology*.
- North, S., 2009. Negotiating What's 'Natural': Persistent Domestic Gender Role Inequality in Japan. *Social Science Japan Journal*, 12(1), pp. 23-44.
- Osawa, M., 2006. The Vicious Cycle of the "Male Breadwinner" Model of Livelihood Security. *Voices From Japan: Women's Asia*, 21(16), p. 1.
- Usui, C., Rose, S. & Kageyama, R., 2003. Women, Institutions, and Leadership In Japan. *Asian Perspective*, 27(3), p. 87.
- Walby, S., 1989. Theorising Patriarchy. *Sociology*, 23(2), pp. 213-234.
- Yoshikawa, K., Kokubo, A. & Wu, C.-H., 2018. A Cultural Perspective on Gender Inequity in STEM: The Japanese Context. *Industrial and Organizational Psychology*, 11(2), pp. 301-309.



- Inter-Parliamentary Union, 2019. *Percentage of women in national parliaments*. [Online] Available at: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=10&year=2019> [Accessed 11 November 2019].
- OECD Better Life Index, n.d. *OECD Better Life Index: Japan*. [Online] Available at: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/japan/> [Accessed 25 9 2018].
- OECD, 2017. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, s.l.: OECD.
- Aoki, M., 2014. *Another low for Japan's gender gap, as only 15% of election candidates are female*. [Online] Available at: <https://www.japantimes.co.jp/news/2014/12/02/national/politics-diplomacy/another-low-japans-gender-gap-15-election-candidates-female/#.W6mGMvZoTIU> [Accessed 20 9 2018].
- Hara, H., 2016. *Rieti Discussion Paper Series: Glass Ceilings or Sticky Floors? An analysis of the gender wage gap across the wage distribution in Japan*. [Online] Available at: <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/16e099.pdf> [Accessed 25 July 2019].
- Hara, H., 2017. *Explaining the persistence of the gender wage gap in Japan: The 'glass ceiling' and the 'sticky floor'*. [Online] Available at: [https://www.rieti.go.jp/en/columns/v01\\_0094.html](https://www.rieti.go.jp/en/columns/v01_0094.html) [Accessed 20 9 2018].
- Hernon, M., 2010. *Fired for Having a Baby: Victims of Maternity Harassment in Japan Speak Out*. [Online] Available at: <https://www.tokyoweekender.com/2018/09/fired-for-having-a-baby-victims-of-maternity-harassment-in-japan-speak-out/> [Accessed 11 Maret 2020].
- Jahan, S., 2018. *Violence against women, a cause and consequence of inequality*. [Online] Available at: <http://hdr.undp.org/en/content/violence-against-women-cause-and-consequence-inequality> [Accessed 16 August 2019].
- Kincaid, C., 2013. *Japan Powered: A Look at Gender Expectations in Japanese Society*. [Online] Available at: <https://www.japanpowered.com/japan-culture/a-look-at-gender-expectations-in-japanese-society> [Accessed 28 Oktober 2019].
- Mainichi Japan, 2019. *About 60% of surveyed Japan freelancers harassed at work, labor laws insufficient*. [Online] Available at: <https://mainichi.jp/english/articles/20190911/p2a/00m/0bu/014000c> [Accessed 11 Maret 2020].
- McCurry, J., 2016. *The Guardian: Nearly a third of Japan's women 'sexually harassed at work'*. [Online] Available at: <https://www.theguardian.com/world/2016/mar/02/japan-women-sexually-harassed-at-work-report-finds> [Accessed 11 Maret 2020].
- Morettini, F. M., 2016. *Hegemonic Masculinity: How the Dominant Man subjugates other Men, Women and Society*. [Online]

- Available at: <https://www.globalpolicyjournal.com/blog/27/10/2016/hegemonic-masculinity-how-dominant-man-subjugates-other-men-women-and-society>  
[Accessed 31 Oktober 2019].
- Murakami, S., 2018. *Japan fails to shine in annual report on women's participation in politics.* [Online]  
Available at: [https://www.japantimes.co.jp/news/2018/03/07/national/japan-fails-shine-annual-report-womens-participation-politics/#.Xmjv\\_0HVLIX](https://www.japantimes.co.jp/news/2018/03/07/national/japan-fails-shine-annual-report-womens-participation-politics/#.Xmjv_0HVLIX)  
[Accessed 11 Maret 2020].
- Rich, M., 2019. *Japan's Working Mothers: Record Responsibilities, Little Help From Dads.* [Online]  
Available at: <https://www.nytimes.com/2019/02/02/world/asia/japan-working-mothers.html?module=inline>  
[Accessed 11 Maret 2020].
- Selleri, B., 2019. *Women in Japan, how the gender pay gap limits their potential to shine.* [Online]  
Available at: <https://www.lifegate.com/people/news/women-in-japan-gender-pay-gap>  
[Accessed 2 October 2019].
- Sturmer, J., 2018. *ABC News: Japanese university scandal signals broader issue of gender inequality in Japan.* [Online]  
Available at: <https://www.abc.net.au/news/2018-11-09/gender-bias-at-tokyo-medical-university-not-isolated-case/10478764>  
[Accessed 26 July 2019].
- The Japan Times, 2018. *Tokyo Medical University discriminated against female applicants by lowering entrance exam scores: sources.* [Online]  
Available at: [https://www.japantimes.co.jp/news/2018/08/02/national/tokyo-medical-university-discriminated-female-applicants-lowering-entrance-exam-scores-sources/#.W6lbA\\_ZoTIW](https://www.japantimes.co.jp/news/2018/08/02/national/tokyo-medical-university-discriminated-female-applicants-lowering-entrance-exam-scores-sources/#.W6lbA_ZoTIW)  
[Accessed 20 9 2018].
- Vogt, G., 2018. *Gender and Ethnicity in Japan's Eldercare.* [Online]  
Available at: <https://www.ingenere.it/en/articles/gender-and-ethnicity-japans-eldercare>  
[Accessed 31 Oktober 2019].
- Yamaguchi, K., 2019. *Japan's Gender Gap.* [Online]  
Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/gender-equality-in-japan-yamaguchi.html> [Accessed 20 July 2019].