

KONFLIK PEKERJA PEREMPUAN JEPANG DENGAN PERAN GANDA DALAM DRAMA *EIGYO BUCHO KIRA NATSUKO*

Conflict of Japanese Female Worker with Dual Roles in Drama Eigyo Bucho Kira Natsuko

¹⁾ Sri Dewi Adriani, ²⁾ Ray Minandha

Program Studi Sastra Jepang, Fakultas Humaniora, BINUS UNIVERSITY

Jalan K. H. Syahdan No. 9, Kemanggisan, Palmerah Jakarta

¹⁾ 08118001946; ²⁾ 0812533334495

¹⁾ dewiadriani@binus.ac.id; ²⁾ rmyinandha@gmail.com

Diterima 18 Agustus 2020

Direvisi 6 Februari 2021

Disetujui 16 Februari 2020

<https://doi.org/10.26499/und.v17i1.2752>

Abstrak: Kesenjangan gender dalam masyarakat Jepang telah lama menjadi isu global. Permasalahan ini sering menimbulkan konflik, utamanya pada perempuan dengan peran ganda. Pengaruh budaya patriarki yang kental ditenggarai sebagai salah satu penyebabnya. Penelitian ini memaparkan konflik yang dialami pekerja perempuan dengan peran ganda di Jepang dengan berpijak pada sudut pandang teori budaya patriarki dan konsep relasi gender. Data yang digunakan adalah drama Jepang berjudul *Eigyo Bucho Kira Natsuko*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bentuk konflik yang dialami pekerja perempuan dengan peran ganda. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, ditemukan fakta bahwa dalam menegosiasikan perannya di sektor publik tokoh perempuan, Kira Natsuko, mengalami diskriminasi yang dilakukan atasannya terkait cuti melahirkan yang diambilnya. Sikap penolakan juga datang dari pasangannya terkait keputusannya untuk kembali bekerja setelah melahirkan.

Kata kunci : *kesenjangan, gender, patriarki, pekerja, perempuan*

Abstract: Gender inequality in Japanese society has long been a global issue. This problem often creates conflicts, especially among women with multiple roles. The strong patriarchal culture in Japanese society is one of the cause. This study will discuss the conflicts of female worker with dual roles from perspective of patriarchy and inter role conflict. Data used is a Japanese drama entitled *Eigyo Bucho Kira Natsuko*. The purpose of this study is to identify the forms of conflict experienced by female workers with dual roles. The approach used in this article is qualitative method. Based on the results of the analysis, it is found that the influence of patriarchal culture on the emergence of work-family conflict in a female character named Kira Natsuko.

Keywords: *gap, gender, patriarchy, workers, female*

1. PENDAHULUAN

Ideologi patriarki yang dianut oleh sebagian masyarakat dunia sejak dulu telah membatasi gerak kaum wanita khususnya di ruang publik. Ideologi ini merupakan akar masalah yang menimbulkan diskriminasi

terhadap perempuan dan ketidakadilan gender. Paham patriarki membentuk peradaban dimana laki-laki dianggap lebih superior dalam semua lini kehidupan. Hal ini termanifestasi dalam bentuk stereotype, marginalisasi, subordinasi,

tindak kekerasan, dan beban kerja yang tidak seimbang. Permasalahan ketidaksetaraan gender (*gender inequality*) mendorong bangkitnya gerakan feminisme yang diinisiasi sejak abad ke-18 oleh kaum wanita di Eropa. Gerakan ini terus berlanjut hingga lahirnya *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW) yang diinisiasi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Perjuangan perempuan pada tingkat global tidak pernah surut. Setelah Perang Dunia pertama dan kedua, perjuangan perempuan semakin gencar dengan ditetapkannya *The Universal Declaration of Human Rights* (Deklarasi Hak-Hak Asasi Manusia) tahun 1948 dan Deklarasi Kesamaan antara Perempuan dan Laki-Laki pada *World Conference International Year of Women* tahun 1975 yang dibidani oleh PBB (Kementriaan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak, 2016, hlm. 11).

Upaya mempersempit kesenjangan gender di Jepang diyakini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi Jepang serta meringankan permasalahan terkait kondisi demografi negara dalam jangka panjang. Saat ini Jepang menjadi salah satu negara dengan pertumbuhan penduduk terkecil di dunia sekaligus memiliki usia harapan hidup terpanjang di dunia. Kondisi ini di masa mendatang diyakini dapat menimbulkan stagnasi di bidang ekonomi. Program pemberdayaan perempuan atau *Womanomics* menjadi salah satu strategi pemerintah Jepang untuk mencegah stagnasi pertumbuhan ekonomi di masa depan (Macnaughtan, 2015, hlm. 11). Akan tetapi dalam praktiknya, para pekerja perempuan khususnya yang memiliki peran ganda, masih harus

menghadapi banyak kendala. Hal ini berdampak pada munculnya konflik peran di antara mereka (*work family conflict*) (Byron, 2005, hlm. 170). Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa kesenjangan gender masih banyak terjadi di kalangan perempuan Jepang. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengangkat permasalahan kesenjangan gender dalam penelitian ini.

Beberapa penelitian sastra yang membahas mengenai kesenjangan gender di Jepang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Chrisnandy (2020, hlm. 59) dalam penelitiannya yang berjudul *Ketidakadilan Gender dalam Drama Hanasaki Mai ga Damattenai* membahas mengenai bentuk diskriminasi yang dialami pekerja perempuan di sebuah perusahaan di Jepang. Sementara Bellita (Bellita, 2017, hlm. 63) dalam penelitian yang berjudul *Mondai no Aru Restaurant* mengangkat persoalan diskriminasi dan pelecehan seksual yang dialami pekerja perempuan oleh atasan dan rekan kerjanya. Berbeda dengan dua drama di atas yang hanya berfokus pada diskriminasi yang dialami pekerja perempuan di kantor, drama *Eigyō Buchō Kira Natsuko* yang menjadi obyek penelitian dalam artikel, memiliki sudut pandang pembahasan yang berbeda. Dalam drama ini selain bentuk diskriminasi di kantor, juga juga ditampilkan bentuk bentuk konflik pekerja perempuan dalam keluarga khususnya dengan pasangan hidupnya. Konflik tersebut akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan konsep budaya patriarki serta teori *inter role conflict* yang dikemukakan oleh Byron (2005, hlm. 170).

2. KERANGKA TEORI

2.1 Kultur Patriarki

Di Jepang, budaya patriarki terlihat sangat mendominasi sistem budaya organisasi dan tidak hanya tercermin dari perilaku sehari-hari. Pada korporasi, implementasi pengaruh budaya patriarki tercermin dari segregasi atau perbedaan gender pada pekerja. Salah satunya terlihat dalam pemilihan jalur karier bagi karyawan. Umumnya terdapat dua jalur karier yang ditawarkan di korporasi Jepang, yaitu jalur karir (*sogoshoku*) dan jalur non karir (*ippanshoku*) (Takami, 2019, hlm. 1). Korporasi mendelegasikan tugas inti dan menawarkan peluang untuk promosi pada karyawan di jalur karir. Hal yang bertolak belakang dialami oleh pegawai yang memilih jalur non karir yang hanya mengerjakan tugas-tugas rutin yang tidak begitu penting. Pekerja laki-laki umumnya memilih jalur karir sedangkan pekerja perempuan lebih memilih jalur non karir. Akan tetapi pada kasus perempuan dan laki-laki berada pada jalur karir, muncul perlakuan berbeda terhadap perempuan. Hofstede dalam Sosnovskikh (Sosnovskikh, 2016) menyebutkan bahwa implikasi dari pengaruh budaya patriarki tersebut dapat dilihat dengan adanya praktik dominasi laki-laki pada struktur perusahaan (hlm. 453).

Apa bila ditinjau dari latar belakang sejarahnya, budaya patriarki di Jepang tidak lepas dari pengaruh ideologi konsep perempuan ideal yang mulai diperkenalkan pada zaman Meiji. Konsep ini dikenal dengan nama *Ryosai Kenbo* yang secara harafiah mengandung arti "ibu yang baik dan istri yang bijaksana". Konsep ini dipromosikan saat Jepang sedang menjalankan modernisasi

politik, ekonomi dan sosial. Pada tahun 1899 kebijakan pendidikan yang berlandaskan konsep *Ryosai Kenbo* diperkenalkan dan menjadi kurikulum di sekolah dasar pada tahun 1911. Konsep ini bertujuan mempromosikan peran perempuan untuk menikah, membesarkan anak dan mengurus rumah tangga. Pemerintah melihat keberadaan konsep ini sebagai bentuk kegiatan bela negara yang dilakukan perempuan dengan cara mengurus pekerjaan rumah agar laki-laki bisa bekerja dengan maksimal, serta mengarahkan dan membimbing perkembangan anak demi masa depan Jepang. Perempuan diminta untuk melihat negara sebagai keluarga, dan melakukan yang terbaik untuk keluarganya (Villa, 2019, hlm. 66).

2.2 Gender dan Relasi Gender

Gender, menurut Lorber seperti yang dikutip oleh Harders (Harders, 2011), adalah institusi sosial yang didasarkan pada tiga prinsip structural, yaitu pembagian orang dalam dua kelompok sosial, yaitu laki-laki dan perempuan, konstruksi sosial dari perbedaan di antara mereka dan perlakuan berbeda pada mereka yang dilegitimasi oleh perbedaan yang diproduksi secara sosial (hlm. 173). Sejalan dengan pemikiran tersebut, Scott (Scott, 1986) menyatakan bahwa gender merupakan sebuah cara untuk mengukuhkan konstruksi sosial mengenai pembagian peran yang dianggap sudah semestinya karena berbedanya jenis kelamin (hlm. 1056). Konsep gender adalah konsep yang terkait pada relasi kekuasaan, sehingga gender adalah sebuah konstruksi yang menjadi alamiah dalam konteks relasi kuasa dan menjadi sebuah ideologi.

Relasi kekuasaan yang tidak seimbang, khususnya dalam pembagian peran antara suamin dan istri dapat menimbulkan konflik dalam keluarga. Konflik antar peran atau konflik pekerjaan dengan keluarga adalah persoalan yang terjadi pada individu yang memainkan peran melebihi domainnya dan menerima tekanan dari pihak lain (Baker et al., 2008, hlm. 901). Byron (Byron, 2005) membagi konflik antar peran ini menjadi *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW) (hlm.170). WIF akan timbul apabila pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, sedangkan FIW terjadi apabila kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan. Terdapat tiga indikator yang dipergunakan untuk mengacu pada WIF dan FIW. Ketiga indikator tersebut mengacu pada variabel di lingkungan kerja, variabel di luar lingkungan kerja serta variabel individu dan demografik. Variabel pertama dan kedua sangat berpengaruh terhadap WIF dan FIW. Sementara variabel ketiga kurang terasa pengaruhnya terhadap persoalan WIF dan FIW.

Variabel di lingkungan kerja meliputi faktor faktor terkait pekerjaan dan lingkungan kerja seperti keterlibatan pekerjaan; waktu yang dihabiskan di tempat kerja; dukungan dalam bekerja; fleksibilitas waktu kerja dan stress di tempat kerja. Variabel di luar lingkungan kerja terdiri atas keterlibatan keluarga atau hal hal di luar pekerjaan; waktu yang dihabiskan di luar pekerjaan; dukungan keluarga; stress dalam keluarga; konflik dalam pernikahan; jumlah anak; usia anak terkecil; pekerjaan pasangan; status pernikahan. Sedangkan persoalan terkait individu dan demografik adalah permasalahan yang

menyangkut jenis kelamin; penghasilan dan ketrampilan mengelola stress (Byron, 2005, hlm. 170).

3. METODE PENELITIAN

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah drama berjudul *Eigo Bucho Kira Natsuko*. Sebuah drama yang tayang di stasiun TV Fuji Jepang pada Juli 2016. Adapun tokoh utama dalam film yang menjadi obyek penelitian adalah Kira Natsuko, Saito Ryoichi, Koyama Kōtarō. Selain itu, digunakan data pendukung lainnya berupa artikel jurnal dan karya ilmiah yang relevan dengan penelitian ini. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan metode berupa observasi atas data data audio drama *Eigo Bucho Kira Natsuko* dan data dokumen yang diperoleh melalui jurnal ilmiah Setelah itu dilakukan analisis atas data data tersebut dengan menggunakan sudut pandang teori patriarki dan konsep relasi gender.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Drama *Eigyo Bucho Kira Natsuko* bercerita mengenai Kira Natsuko, seorang direktur divisi kreatif sebuah perusahaan sekaligus ibu rumah tangga dengan satu anak balita. Setelah melahirkan anak pertamanya, ia kembali bekerja di kantornya. Akan tetapi pada hari pertama bekerja ia harus menemui kenyataan pahit dipindahkan ke divisi lain yang sama sekali tidak dikenalnya. Ia lalu menemui atasannya, Saito Ryoichi untuk meminta penjelasan akan pekerjaannya dan berharap untuk bisa kembali ke departemen sebelumnya. Akan tetapi di luar harapannya, Kira mendapatkan

penjelasan bahwa mempekerjakan kembali dirinya hanyalah sebatas *okazari* (お飾り) atau “hiasan”. Hiasan yang dimaksud adalah bahwa ia hanya digunakan untuk hiasan yang berfungsi memperindah image perusahaan kepada publik.

Bagi perusahaan di Jepang, mempekerjakan kembali perempuan yang telah mengambil cuti melahirkan sebagai direktur adalah salah satu upaya perusahaan agar terlihat *public-friendly*. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hashimoto (Hiroko, 2009) yang menyebutkan bahwa di Jepang, korporasi merupakan salah satu area yang memperlihatkan dominasi laki laki terhadap perempuan selain area politik (hlm.2). Para perempuan harus menghadapi *glass ceiling* yaitu suatu kondisi yang merujuk pada istilah yang diciptakan pada tahun 1970 oleh Wall Street Journal untuk menggambarkan hambatan buatan yang tidak terlihat yang diciptakan oleh prasangka sikap dan kelembagaan yang mencegah individu khususnya perempuan dan kaum minoritas yang berprestasi untuk meraih kesuksesan dalam organisasi tersebut. Konsep *glass ceiling* ini terkait dengan ketidaksetaraan gender suatu negara (Sharif, 2015, hlm. 330). Sudah menjadi rahasia umum bahwa Jepang adalah salah satu negara yang memiliki sejarah panjang akan dominasi laki laki dalam lingkup sosialnya. Budaya patriarki dan praktik subordinasi terhadap perempuan ini telah mempengaruhi ke segala aspek kehidupan. Hal ini diterima sebagai sebuah kewajaran oleh segenap masyarakatnya sehingga

isu tentang ketimpangan gender dan praktik diskriminasi pun tidak menarik perhatian besar dari masyarakatnya. Terkait hal tersebut, Hofstede (Sosnovskikh, 2016) menambahkan bahwa Jepang adalah salah satu negara dengan indeks maskulinitas tertinggi di antara 76 negara di dunia. Salah satunya cirinya adalah adanya pembedaan yang tajam terkait peran sosial berdasarkan gender (hlm.13).

Saito juga berpikir mempekerjakan wanita kembali setelah cuti hamil tidaklah berguna dan merupakan hal yang sia-sia karena mereka mempunyai kewajiban untuk mengurus anak dan rumah tangga sehingga bisa mengalihkan fokus mereka dari bekerja di kantor. Hal ini menunjukkan bahwa mempekerjakan kembali Kira oleh Saito tidak lebih dari sekedar hiasan. Bagi Kira, tantangan yang dihadapinya tidak hanya sebatas urusan kantor. Namun, juga dari pasangan dan keluarganya. Kondisi yang dialami Natsuko merupakan gambaran adanya *work-family conflict* yang banyak dialami pekerja dengan peran ganda. *Work-family conflict* atau dikenal juga sebagai *work-family interference* adalah bentuk konflik antar peran yang terjadi akibat tekanan di lingkungan kerja dan keluarga tidak kompatibel dalam beberapa aspek. Byron (Byron, 2005) membagi konflik antar peran ini menjadi *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW) (hlm. 170). WIF akan timbul apabila pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, sedangkan FIW terjadi apabila kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan.

Terdapat tiga indikator yang dipergunakan untuk mengacu pada WIF dan FIW. Ketiga indikator tersebut mengacu pada variabel di lingkungan kerja, variabel di luar lingkungan kerja serta variabel individu dan demografik. Variabel di lingkungan kerja meliputi faktor faktor terkait pekerjaan dan lingkungan kerja seperti fleksibilitas waktu kerja dan stress di tempat kerja. Variabel di luar lingkungan kerja terdiri atas konflik dalam pernikahan, jumlah jam yang dihabiskan untuk mengurus anak dan keluarga serta usia anak terkecil. Sedangkan persoalan terkait individu dan demografik adalah permasalahan yang menyangkut kepribadian, sikap, dan berbagai perbedaan individu seperti jenis kelamin, penghasilan dan daya adaptasi (Byron, 2005). Dalam bab ini, penulis akan membahas konflik yang dialami Natsuko terkait *work interference family* dan *family interference work* (hlm. 170).

4.1 Diskriminasi di Lingkungan Kerja

Dalam menjalankan pekerjaannya, Kira beberapa kali mengalami diskriminasi secara verbal yang dilakukan rekan sejawat atau atasannya. Seperti saat atasannya bernama Kaizuka, mengecek daftar riwayat hidupnya dan menemukan data bahwa ia pernah mendapat cuti melahirkan dan mengurus anak selama 3 tahun seperti dalam percakapan berikut:

Saito : Bapak direktur, Ini adalah dokumen Kira Natsuko.
Kaizuka : Oh, wanita itu ya? Bisa cuti sampai 3 tahun? Enak ya, jadi wanita.

Kalimat terakhir menunjukkan bahwa Kaizuka merasa iri jika kaum wanita bisa cuti sebanyak 3 tahun. Berbeda dengan kaum pria yang tidak mungkin bisa ambil cuti sebanyak itu. Pemikiran Kaizuka dapat dikatakan menggambarkan pola pikir mayoritas laki laki Jepang yang masih dipengaruhi ideologi perempuan ideal yang dipengaruhi ajaran konfusianisme bernama *Ryosai Kenbo*. Konsep ini bertujuan menekankan kodrat perempuan untuk menikah, membesarkan anak dan mengurus rumah tangga (Villa, 2019, hlm. 66). Padahal berdasarkan peraturan *Childcare Leave Law* tahun 1992 yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Jepang ibu bekerja yang baru melahirkan dapat mengajukan cuti sampai anaknya mencapai umur satu sampai satu setengah tahun, tergantung kondisinya. Pada akhir tahun 2016, bahkan *Japan Labor Policy Council* memperpanjang cuti yang bisa diambil sampai anak berumur 3 tahun. *Childcare Leave Law* mewajibkan seluruh perusahaan di Jepang untuk mengizinkan karyawan wanita maupun pria untuk mengambil cuti melahirkan supaya mereka bisa merawat anak mereka yang baru lahir (Sugimoto, 2010, hlm. 176)

Bentuk diskriminasi lain yang dialami Kira adalah hari pertama ia bekerja dan bertemu Sato. Kira berniat untuk memberi salam dan meminta maaf telah mengambil cuti selama 3 tahun karena baru melahirkan anak pertamanya. Tetapi setelah kembali bekerja, ia justru mendapat informasi bahwa dirinya tidak bisa bekerja di divisi kreatif, tempat awal ia bekerja. Ia dipindahkan ke divisi pemasaran yang jenis pekerjaannya sama sekali belum dikenalnya. Hal tersebut

membuatnya merasa kecewa. Berikut percakapan yang terjadi antara keduanya:

Saito: Tiga tahun lamanya kamu mengganti popok merupakan tiga tahun yang penting untuk industri periklanan. Permintaan akan iklan makin bervariasi karena perkembangan digital. Kekosongannya sangat besar. Perusahaan menerima kembali wanita yang baru melahirkan, tetapi orang-orang yang tidak puas dengan hal tersebut tidak sedikit. Orang-orang yang sudah berkeringat setiap hari untuk bekerja tidak mau bekerja dengan manusia yang telah beristirahat bertahun-tahun lamanya. Apalagi, departemen kreatif selalu memerlukan ide-ide baru. Bawahan-bawahanmu pun juga telah berkembang. Pemasaran merupakan pekerjaan penting untuk agensi periklanan. Kamu tidak keberatan menjadi kepala divisi (pemasaran) bukan?

Kira: Saya tidak membutuhkan jabatan. Saya ingin membuat iklan. Saya menyukai periklanan.

Saito: Kira. Kamu tahu mengapa kamu diposisikan menjadi kepala departemen? Karena daya tarik.

Kira: Daya tarik?

Saito: Dengan memposisikanmu yang baru mengambil cuti pengasuhan anak di posisi manajerial, hal ini bisa menjadikan daya tarik yang baik bagi perusahaan sebagai perusahaan yang mendukung partisipasi aktif wanita.

Kira: Nilai jual saya adalah wanita berumur 40 tahun yang mempunyai anak. Jadi, maksud anda saya adalah dekorasi?

Cuplikan percakapan di atas menunjukkan bahwa budaya patriarki memaksakan stereotip karakter maskulinitas dan feminitas dalam masyarakat yang memperkuat hubungan kekuasaan antara pria dan wanita. Dalam struktur budaya patriarki terdapat enam elemen yang membatasi perempuan dan menempatkan dominasi laki laki dalam masyarakat. Salah satunya adalah lingkungan kerja (Walby, 1990, hlm. 25). Lingkungan kerja menggambarkan hubungan patriarkal pada pekerjaan dan merujuk pada perempuan yang diberikan pekerjaan yang lebih buruk dan dibayar lebih rendah dari laki-laki untuk pekerjaan yang sama. Pemerintah Jepang saat ini memiliki tujuan untuk menaikkan prosentase tenaga kerja wanita berumur 25 sampai dengan 44 tahun dari 68% pada tahun 2012 menjadi 73% pada tahun 2020. Selain itu, demi tercapainya pasar tenaga kerja yang lebih bervariasi, salah satu kebijakan lainnya yang diimplementasikan dalam *Womanomics* adalah mempromosikan wanita ke posisi manajerial di sektor swasta maupun negeri. Perdana Menteri Abe Shinzo sangat menyokong rencana tersebut dan meminta perusahaan-perusahaan untuk memperlihatkan informasi tentang prosentase tenaga kerja perempuan dan laki laki kepada publik. Meningkatnya desakan untuk mempekerjakan tenaga kerja perempuan dan sertan tingkat kelahiran yang rendah, mendorong petinggi-petinggi perusahaan dan pemerintah melembagakan dua kebijakan yang memungkinkan

wanita untuk kembali di perusahaan kembali. Kebijakan tersebut dikenal dengan *Equal Opportunity Law* dan *Childcare Leave Law* (Sugimoto, 2010, hlm. 176).

4.2 Konflik dalam Keluarga

Selain konflik di tempat kerja, permasalahan yang dialami Natsuko juga terjadi di dalam rumah tangganya. Hal ini terlihat dari sikap yang ditunjukkan suaminya, Koyama Kotaro pada hari pertama Natsuko mulai bekerja.

Kōtarō : Akhirnya, hari ini ya, Kira?

Natsuko: Apa? Ya, sudah pasti...
tidak setuju...?

Kōtarō : Kamu sudah tahu bukan?

Natsuko: Apa?!

Kōtarō : Istri seharusnya melindungi keluarga bukan? Lagipula, anak kita masih kecil. Kamu tidak sadar kalau itu tanggung jawab seorang ibu?

Natsuko: Sebentar... Kita sudah mendiskusikan hal ini bukan? Bukannya kamu sudah menyetujui untuk aku melanjutkan bekerja? Kalau saya tidak kembali kerja sampai anak kita ulang tahun ke-3, jabatan saya bisa hilang. Baru saja saya menemukan tempat penitipan anak bukan?

Cuplikan adegan di atas menunjukkan bahwa Kōtarō tampak masih tidak setuju akan keputusan Natsuko untuk kembali bekerja walaupun mereka sudah pernah mendiskusikan hal tersebut. Hal ini menunjukkan masih adanya sejumlah persoalan menghadang para pekerja perempuan khususnya mereka dengan peran ganda. Potongan percakapan di atas menunjukkan

persoalan *family interference with work* (FIW) seperti yang dikemukakan Byron. FIW terjadi apabila kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan. Salah satu variable yang menyebabkan munculnya FIW adalah keterlibatan keluarga waktu yang dihabiskan di luar pekerjaan; dukungan keluarga; stress dalam keluarga; konflik dalam pernikahan; jumlah anak; usia anak terkecil; pekerjaan pasangan; status pernikahan. Sedangkan persoalan terkait individu dan demografik adalah permasalahan yang menyangkut jenis kelamin; penghasilan dan daya adaptasi (Byron, 2005, hlm.170).

Secara historis, peran laki laki dan perempuan Jepang telah berubah seiring pergeseran struktur sosial dari sistem matrilineal ke sistem patrilineal pada periode Edo (1603 ~ 1868) akibat peningkatan pengaruh ajaran Konfusianisme. Konfusianisme menekankan pada konsep "laki-laki di luar" dan "perempuan di dalam" serta ajaran *Sanju no Dotoku*. Ajaran ini berisi tiga prinsip moral Konfusianisme terkait peran perempuan dalam masyarakat. Dalam ajaran ini, seorang perempuan wajib mematuhi tiga prinsip dalam hidupnya, yaitu di masa muda harus mematuhi ayahnya, dewasa harus patuh pada suaminya, dan di usia tua mengabdikan pada putranya. Kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dimulai pada periode Meiji saat pemerintah berusaha untuk mengadopsi ide-ide barat mengenai sistem pendidikan formal antara laki-laki dan perempuan.

Selain persoalan karier, hambatan lain yang dialami pekerja perempuan di Jepang adalah telah pembagian waktu dalam pengasuhan anak. Hal ini terlihat saat Kira yang telah menjalani hari yang sangat sibuk

terpaksa meminta tolong Kotaro untuk mengurus anaknya yang bernama Sota. Hal ini dilakukan karena ia masih bergelut dengan permasalahan di kantornya. Akan tetapi ketika ia pulang larut malam dengan keadaan lelah, dia mendapati situasi dapur yang berantakan oleh piring-piring kotor dan sampah-sampah plastik yang berserakan dari makan malam yang dibeli suaminya. Walaupun lelah dan stress, sebagai ibu, Natsuko merasa mempunyai tanggung jawab untuk membereskan rumah seperti yang seharusnya ia lakukan setiap saat. Ia berdiam sejenak untuk menghela napas dan melihat kondisi dapur yang berantakan, lalu mulai mencuci piring-piring kotor. Melihat dirinya yang lelah mencuci piring dan membersihkan dapur dengan mengantuk, Kotaro bukannya tidak berusaha menawarkan bantuannya, tetapi dia mengeluh betapa hari tersebut sangat merepotkan untuknya karena dia harus membatalkan janjinya bertemu seseorang. Ia mengeluh karena harus menjemput, memandikan, dan memberi makan malam kepada Sōta, yang semua itu merupakan tanggung jawab Kira sehari-hari. Kira yang sedang dalam keadaan lelah, tidak tinggal diam. mengutarakan frustasinya dengan kalimat sebagai berikut :

Kira : Menjadi pria itu enak ya. Melakukan sesuatu yang memang seharusnya harus dilakukan pun dapat dianggap telah melakukan sesuatu yang hebat.

Kotaro: Tanggung jawab ibu dan ayah berbeda, bukan?

Ucapan Kōtarō menunjukkan bahwa ia masih percaya bahwa wanita dan pria mempunyai

tanggung jawab yang berbeda dalam rumah tangga. Konflik yang dialami Kira ini tergolong *family interference with work* yaitu suatu kondisi dimana konflik dalam keluarga mengganggu pekerjaan. Apabila ditinjau dari kasusnya penyebabnya adalah banyaknya waktu yang dihabiskan di luar pekerjaan; dukungan keluarga; stress dalam keluarga; konflik dalam pernikahan, usia anak terkecil serta pekerjaan pasangan. (Byron, 2005, hlm. 170).

Konflik yang terjadi pada pasangan Kotaro dan Kira adalah juga disebabkan relasi gender yang timpang ini. Dalam pandangan feminisme, ketimpangan relasi gender adalah akibat penempatan perempuan dalam kelompok marjinal. Relasi gender sebagai sebuah relasi kekuasaan yang secara konsisten dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat dan secara terus-menerus dikukuhkan oleh media, marketing, film, olah raga, sastra, seni dan budaya populer telah membentuk subjektifitas berdasarkan gender. Parson dan Bales seperti yang dikutip oleh Aisyah (2013, hlm. 213) mengatakan bahwa dalam konteks keluarga, untuk mewujudkan keseimbangan dalam relasi tersebut, perlu dijaga keseimbangan di antara status sosial, peran sosial dan norma sosial. Keseimbangan akan menciptakan sebuah sistem sosial yang tertib. Relasi gender yang tidak setara tersebut dinyatakannya sebagai sebuah politik budaya yang menentukan siapa dan kelompok mana yang memiliki kekuasaan dalam memberi makna terhadap praktek-praktek sosial yang dilakukan oleh masyarakat.

Terkait pola relasi yang dibangun di dalam keluarga, Marx seperti yang dikutip oleh Umar (2001, hlm. 61) menyatakan bahwa relasi yang

terbangun di antara suami istri tidak ubahnya seperti seperti hubungan proletar dan borjuis, penguasa dan buruh. Dengan kata lain, munculnya ketimpangan gender bukan disebabkan faktor biologis, tetapi akibat konstruksi masyarakat. Parson dan Bales seperti yang dikutip oleh Aisyah (2013, hlm. 213) menambahkan bahwa peran instrumental yang dimiliki suami dan peran ekspresif dari istri ini, menjadi sebuah pola negosiasi dan pola relasi gender. Untuk menjelaskan mengenai pola relasi, budaya patriarki juga menjadi konsep utama yang penting dan berkelindan dengan enam unsur, yaitu keluarga, kerja yang digaji, negara, kekerasan, seksualitas dan budaya (Walby, 1990, hlm. 25). Dalam struktur masyarakat yang patriarki, peran-peran tersebut di legitimasi dan memasuki ruang publik termasuk di dalam perusahaan dan institusi lainnya. Patriarki menyebabkan keadaan kehidupan masyarakat, kontrol sosial dan ideologi membentuk tata cara perlakuan terhadap perempuan di sektor publik termasuk di perusahaan. Ketimpangan dalam pola relasi menyebabkan timbulnya konflik antar-peran yang berujung pada konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan.

5. PENUTUP

Simpulan

Pada bagian ini, penulis akan memaparkan simpulan atas analisis sejumlah data terkait konflik yang dialami tokoh Kira Natsuko sebagai seorang pekerja dengan peran ganda dalam drama *Eigo Bucho Kira Natsuko*. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan budaya patriarki dan teori konflik antar-peran (*inter role conflict*). Pertama, Kira

mengalami konflik terkait diskriminasi yang dialami di lingkungan kerja akibat tidak ada dukungan dari rekan kerja dan atasan. Kemudian dalam perannya sebagai istri dan ibu, ia juga mengalami konflik di dalam keluarga yang diakibatkan oleh banyaknya waktu yang dihabiskan di luar pekerjaan; tidak ada dukungan keluarga; stress dalam keluarga; konflik dalam pernikahan, usia anak terkecil serta pekerjaan pasangan. Hal ini berpengaruh pada ketidakseimbangan dalam relasi gender antar keduanya. Dalam analisis ini juga ditemukan fakta bahwa pengaruh kultur patriarki yang masih kental dalam masyarakat Jepang modern turut mempengaruhi konflik yang terjadi pada tokoh Kira Natsuko.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2013). Relasi Gender Dalam Institusi Keluarga Dalam Pandangan Teori Sosial Dan Feminis. *Muwazah*, 5(2), 203-224.
- Baker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901-911.
- Bellita, P. (2017). *Mondai no Aru Restaurant*. Binus University.
- Byron, K. (2005). *A meta-analytic review of work - family conflict and its antecedents*. 67, 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Chrisnady, F. (2020). *Ketidakadilan Gender dalam Drama Hanasaki Miga Damattenai*. Binus University.
- Harders, C. (2011). Gender Relations, Violence and Conflict Transformation. *Berghof Handbook*, 25.

- Hiroko, H. (2009). *Economic and Political Struggles of Women in Japan*.
- Kementriaan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak. (2016). *Pembangunan Berbasis Gender 2016*. In *Kementrian pemberdayaan Perempuan dan Perrindungan Anak*.
- Macnaughtan, H. (2015). Womenomics for Japan: is the Abe Policy for Gendered Employment Viable in an Rra of Precarity? 日本にとってのウーマノミクス 安倍政権、雇用政策のジェンダー化はプレカリアートの時代に実現可能か. *The Asia-Pacific Journal*, 13(12, Number 1), 1-23.
- Scott, J. W. (1986). *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*. 91(5), 1053-1075.
- Sharif, M. Y. (2015). Glass Ceiling , the Prime Driver of Women Entrepreneurship in Malaysia : A Phenomenological Study of Women Lawyers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169(August 2014), 329-336. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.317>
- Sosnovskikh, S. (2016). Toyota Motor Corporation: Organizational Culture. *Philosophy Study*, 6(7), 442-454. <https://doi.org/10.17265/2159-5313/2016.07.005>
- Sugimoto, Y. (2010). *An Introduction to Japanese Society*. In *Cambridge* (1 ed.). Cambridge University Press.
- Takami, T. (2019). *Current State of Working Hours and Overwork in Japan Part II : Why do the Japanese Work Long Hours ?* (Vol. 3, Nomor 18).
- Umar, N. (2001). *Argumen Kesetaraan Jender. Perspektif Al-Qur'an*. Paramadina.
- Villa, L. F. (2019). *Classic patriarchal values and their effects on working Japanese women*. 8(14), 60-75. <https://doi.org/10.17230/map.v8.i14.04>
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy* (1 ed.). T.J. Press Ltd.