

Jurnal Bahasa dan Budaya Jepang

Volume 06, Issue 01, September 2023

Daftar isi

Makna dan Penggunaan Pola Kalimat ~Zuniwaokanai dan ~Zuniwasumanai dalam Kalimat Bahasa Jepang Ragam Tulisan Berupa Buku (<i>Shoseki</i>)	01-13
Pemanfaatan Buku Ajar Marugoto Berdasarkan Respon Mahasiswa Angkatan 2022 Prodi Bahasa dan Kebudayaan Jepang Universitas Darma Persada	14-20
Representasi Edukasi Bagi Anak Perempuan Ketika Memasuki Masa Pubertas Dalam Manga <i>Kocchi Muite!</i> Miiko Karya Ono Eriko	21-28
<i>Bento</i> sebagai Alat Komunikasi antara Ibu dan Anak dalam Film <i>Bento Harassment</i> Karya Renpei Tsukamoto	29-43
Analisis Faktor Penyebab Pelaku Melakukan <i>Chikan</i> Terhadap Penumpang Wanita	44-56
Analisis Penggambaran Beladiri Naginata Melalui Narasi Visual dalam Manga <i>Asahi Nagu</i>	57-67
Analisis Penggunaan Kandoushi Odoroki Dalam Channel Youtube カジサック KAJISAC (Kajian Pragmatik)	68-82
Perbandingan Teknik dan Tata Cara Bela Diri Panahan <i>Kyūdō</i> Jepang dan <i>Jemparingan</i> Kesultanan Keraton Ngayogyakarta	83-90
Pelestarian Kerajinan Tangan <i>Arimatsu Narumi Shibori</i> di Prefektur Aichi	91-98
Diplomasi Budaya Populer Jepang di Indonesia Melalui Musik J-Pop	99-108
Pengaruh Ikatan Keluarga Tidak Harmonis Terhadap Fenomena Sosial <i>Enjokosai</i> Di Jepang	109-115
Gaya Bahasa pada Lirik Lagu-lagu <i>Ra*bits</i> dalam <i>Game Ensemble Stars Music</i> Karya Saori Kodama	116-126
Analisis Penggunaan Shujoshi No dan Yo Dalam Anime <i>Sono Kisekae Ningyou Wa Koi wo Suru</i>	127-137
Makna Puisi Dalam Anime <i>Chouyaku Hyakunin Isshu: Uta Koi</i> Episode 1-3 Dari Sudut Pandang Semiotika	138-149
Dampak Restorasi Meiji Terhadap Agama Buddha	150-157
Analisis Tokoh Hanamura Benio Menghadapi <i>Westernisasi</i> dalam Anime <i>Haikara-san ga Tooru Zenpen Benio Hana no 17-sai</i> Karya Waki Yamato	158-168
Analisis Representasi Konsep <i>Ikigai</i> dalam Album Jepang <i>BTS THE BEST</i> oleh BTS (Tinjauan Pendekatan Semiotika Roland Barthes)	169-180
Fenomena <i>Ganguro</i> dan Sisi Positif Remaja Putri Jepang yang Bergaya <i>Ganguro</i> dalam Menanggapi Stereotip	181-195
Dampak Program <i>Better Life Union</i> terhadap Pembangunan Sumber Daya Manusia Jepang pada Era Meiji Hingga Awal Era Showa	196-205
Fenomena <i>Matahara</i> pada Kalangan Pekerja Wanita di Jepang (Berdasarkan Data 2015 - 2020)	206-216



Diterbitkan oleh:

Program Studi Bahasa dan Kebudayaan Jepang

Fakultas Bahasa dan Budaya

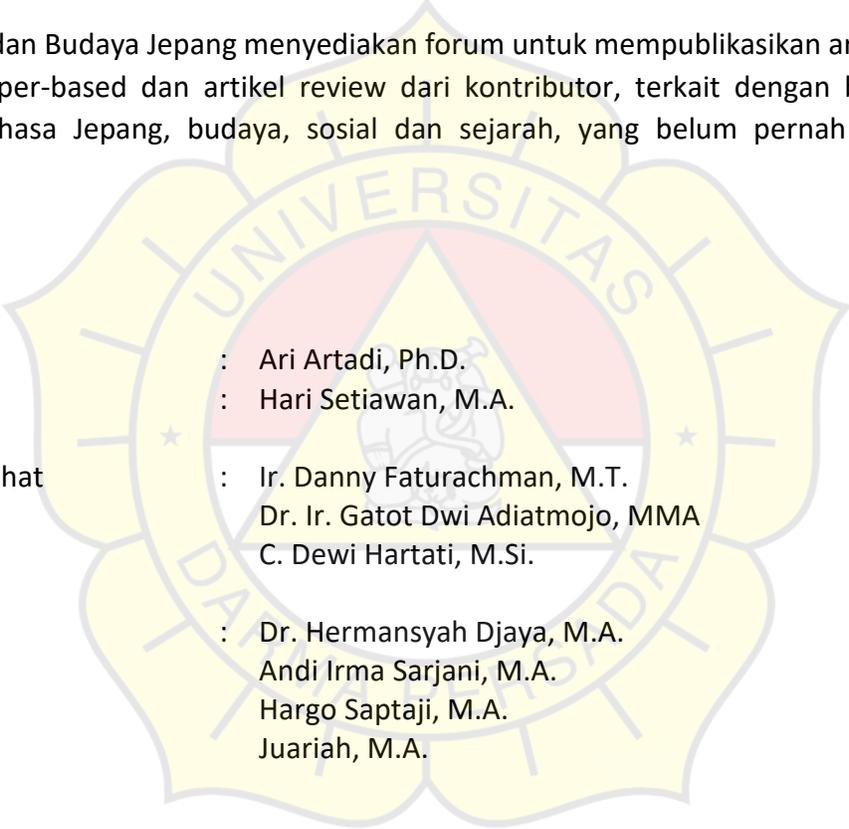
Jurnal Bahasa dan Budaya Jepang

Volume 06, Issue 01, September 2023

Jurnal Bahasa dan Budaya Jepang adalah jurnal yang terbit setahun sekali dalam bentuk buku cetak. Jurnal ini diterbitkan untuk semua kontributor dan pengamat yang peduli dengan penelitian yang berkaitan dengan bahasa Jepang, pendidikan bahasa Jepang, budaya, sosial dan sejarah.

Jurnal Bahasa dan Budaya Jepang menyediakan forum untuk mempublikasikan artikel penelitian asli, artikel paper-based dan artikel review dari kontributor, terkait dengan bahasa Jepang, pendidikan bahasa Jepang, budaya, sosial dan sejarah, yang belum pernah dipublikasikan sebelumnya.

Tim Editor



Editor : Ari Artadi, Ph.D.
Wakil Editor : Hari Setiawan, M.A.
Dewan Penasihat : Ir. Danny Faturachman, M.T.
Dr. Ir. Gatot Dwi Adiatmojo, MMA
C. Dewi Hartati, M.Si.
Reviewer : Dr. Hermansyah Djaya, M.A.
Andi Irma Sarjani, M.A.
Hargo Saptaji, M.A.
Juariah, M.A.

Kantor editor:

Program Studi Bahasa dan Kebudayaan Jepang, Universitas Darma Persada
Jl. Taman Malaka Selatan, Pondok Kelapa, Duren Sawit, Jakarta Timur, 13450, DKI Jakarta,
Indonesia

E-mail : hari_setiawan@fs.unsada.ac.id

Website : jepang.unsada.ac.id

Jurnal Bahasa dan Budaya Jepang

Volume 06, Issue 01, September 2023

Daftar isi

Makna dan Penggunaan Pola Kalimat ~Zuniwaokanai dan ~Zuniwasumanai dalam Kalimat Bahasa Jepang Ragam Tulisan Berupa Buku (<i>Shoseki</i>) Muhammad Dhafa, Andi Irma Sarjani, Riri Hendriati	01-13
Pemanfaatan Buku Ajar Marugoto Berdasarkan Respon Mahasiswa Angkatan 2022 Prodi Bahasa dan Kebudayaan Jepang Universitas Darma Persada Annisa Tasya Alfiani, Herlina Sunarti, Bertha Nursari	14-20
Representasi Edukasi Bagi Anak Perempuan Ketika Memasuki Masa Pubertas Dalam Manga Kocchi Muite! Miiko Karya Ono Eriko Tamara Adzara Hendra, Tia Martia, Zainur Fitri, Metty Suwandany	21-28
<i>Bento</i> sebagai Alat Komunikasi antara Ibu dan Anak dalam Film <i>Bento Harassment</i> Karya Renpei Tsukamoto Dahlia Erviana, Tia Martia, Zainur Fitri	29-43
Analisis Faktor Penyebab Pelaku Melakukan <i>Chikan</i> Terhadap Penumpang Wanita Eva Putri Sari, Indun Roosiani, Tia Martia	44-56
Analisis Penggambaran Beladiri Naginata Melalui Narasi Visual dalam Manga Asahi Nagu Ryan Firmansyah, Indun Roosiani, Rima Novita Sari	57-67
Analisis Penggunaan Kandoushi Odoroki Dalam Channel Youtube カジサック KAJISAC (Kajian Pragmatik) Kayla Putri Maharani, Ari Artadi, Hari Setiawan	68-82
Perbandingan Teknik dan Tata Cara Bela Diri Panahan <i>Kyūdō</i> Jepang dan <i>Jemparingan</i> Kesultanan Keraton Ngayogyakarta Zistia Iswandari, Herlina Sunarti, Hermansyah Djaya	83-90
Pelestarian Kerajinan Tangan <i>Arimatsu Narumi Shibori</i> di Prefektur Aichi Auliya Putri Indraswari Widyaningrum, Hermansyah Djaya, Hargo Saptaji	91-98
Diplomasi Budaya Populer Jepang di Indonesia Melalui Musik J-Pop Alifa Zanuba, Riri Hendriati, Hari Setiawan	99-108

Pengaruh Ikatan Keluarga Tidak Harmonis Terhadap Fenomena Sosial <i>Enjokosai</i> Di Jepang Alma Nuriedha, Ari Artadi, Yessy Harun	109-115
Gaya Bahasa pada Lirik Lagu-lagu <i>Ra*bits</i> dalam <i>Game Ensemble Stars Music</i> Karya Saori Kodama Anjasmara Arry Pratama, Robihim, Hermansyah Djaya	116-126
Analisis Penggunaan Shuuji No dan Yo Dalam Anime <i>Sono Kisekae Ningyou Wa Koi wo Suru</i> Fahmi Sutan Syarief Budiman, Ari Artadi, Hargo Saptaji	127-137
Makna Puisi Dalam Anime <i>Chouyaku Hyakunin Isshu: Uta Koi</i> Episode 1-3 Dari Sudut Pandang Semiotika Franstito Arya Sultanto, Robihim, Herlina Sunarti	138-149
Dampak Restorasi Meiji Terhadap Agama Buddha Nanda Annisa Rizky, Ari Artadi, Robihim	150-157
Analisis Tokoh Hanamura Benio Menghadapi <i>Westernisasi</i> dalam Anime <i>Haikara-san ga Tooru Zenpen Benio Hana no 17-sai</i> Karya Waki Yamato Nita Taqiyah Hafizhah, Juariah, Kun M. Permatasari	158-168
Analisis Representasi Konsep Ikigai dalam Album Jepang <i>BTS THE BEST</i> oleh BTS (Tinjauan Pendekatan Semiotika Roland Barthes) Rindi Faidah, Ari Artadi, Hargo Saptaji	169-180
Fenomena <i>Ganguro</i> dan Sisi Positif Remaja Putri Jepang yang Bergaya <i>Ganguro</i> dalam Menanggapi Stereotip Marsha Agustine Latumahina, Hermansyah Djaya, Zainur Fitri	181-195
Dampak Program <i>Better Life Union</i> terhadap Pembangunan Sumber Daya Manusia Jepang pada Era Meiji Hingga Awal Era Showa Viona Amandhea Putri, Hermansyah Djaya, Hargo Saptaji	196-205
Fenomena <i>Matahara</i> pada Kalangan Pekerja Wanita di Jepang (Berdasarkan Data 2015 - 2020) Hanri Wicaksono Ibrahim, Hermansyah Djaya, Hargo Saptaji	206-216

Fenomena *Matahara* pada Kalangan Pekerja Wanita di Jepang (Berdasarkan Data 2015 - 2020)

Hanri Wicaksono Ibrahim¹
Hermansyah Djaya²
Hargo Saptaji³

¹Mahasiswa Jurusan Bahasa dan Budaya Universitas Darma Persada

²Dosen Tetap Bahasa dan Budaya Universitas Darma Persada

³Dosen Tetap Bahasa dan Budaya Universitas Darma Persada

Fakultas Bahasa dan Budaya, Universitas Darma Persada, Jl. Taman Malaka Selatan, Pondok Kelapa,
Jakarta Timur 13450

Email: hanriwicaksono@gmail.com

Abstrak

Dalam penelitian ini penulis menganalisis fenomena Matahara pada kalangan pekerja wanita di Jepang. Matahara adalah sebuah fenomena yang dimana pekerja wanita yang sedang hamil atau yang hendak akan melahirkan mengalami suatu pelecehan. Bentuk dari pelecehan nya itu sendiri bukan dalam berupa pelecehan seksual, melainkan secara mental yang membuat pekerja wanita tersebut merasa depresi dan stress berat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya Matahara, dampak apa saja yang muncul akibat dari fenomena Matahara, dan apa saja upaya yang dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat dalam menangani fenomena Matahara yang melanda pekerja wanita di Jepang ini. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode kepustakaan. Penelitian ini dilakukan melalui 3 tahapan, (1) pengumpulan data, (2) analisis data, dan (3) penyajian data. Pengumpulan data dilakukan dengan metode studi kepustakaan, dimana data yang dikumpulkan berasal dari buku, jurnal, berita, serta publikasi media elektronik yang berkaitan dengan fenomena Matahara. Dari hasil analisis yang didapatkan ada 3 faktor penyebab terjadinya Matahara. Yaitu adalah jam kerja yang panjang, lalu ada pihak perusahaan yang kurang memahami tentang kehamilan ataupun persalinan dan Matahara, dan yang terakhir adalah pada situasi di tempat kerja kurangnya pengetahuan dan tanggung jawab akan suatu sistem kerja. Dampak yang muncul akibat Matahara terbagi menjadi 2 yaitu dampak terhadap korban dan dampak terhadap ekonomi dan demografi di Jepang. Pemerintah dan masyarakat juga melakukan segala upaya yang dinilai berguna untuk mengatasi fenomena Matahara ini.

Kata kunci: *Matahara, Pekerja, Fenomena, Pelecehan*

I. PENDAHULUAN

Jepang merupakan sebuah negara maju yang terletak di Asia Timur yang kaya akan beragam budaya dan tetap menjunjung tinggi nilai adat dari zaman dahulu. Sistem keluarga yang ada sejak era Meiji (1868 – 1912) adalah contoh nilai adat yang masih diterapkan oleh Jepang hingga saat ini, didalam sistem keluarga itulah kedudukan wanita dipandang rendah dan tidak memiliki kebebasan dalam berkarir dan sebagainya selayaknya laki-laki. Di Jepang sendiri perempuan yang mencapai posisi senior manajer hanya sekitar 14,7%. Nilai itu merupakan nilai yang paling terendah dibandingkan Negara maju lainnya seperti US , South Korea , UK , German dan Italy. (Global Gender Gap, 2021)

Dikarenakan maraknya diskriminasi terhadap kaum wanita maka timbul-lah berbagai harassment yang mengincar para wanita di Jepang. Di Jepang sendiri terdapat setidaknya 7

jenis *harassment*, yaitu terdiri dari *Pawahara*, *Sekuhara*, *Jenhara*, *Morahara*, *Aruhara*, *Matahara*, dan yang terakhir adalah *Yamehara*. (<https://savvytokyo.com/7-types-of-harassment-in-japan>)

Matahara merupakan singkatan dari kata “maternity” dan “harassment,” adalah sebuah istilah yang mengacu pada perlakuan tidak adil terhadap wanita, yakni pelecehan, baik fisik maupun mental, yang ditanamkan pada wanita pekerja saat mereka hamil atau melahirkan, dengan melakukan pemecatan, penghentian kontrak kerja mereka, atau memaksa mereka untuk berhenti dengan sukarela (Sayaka, 2016: 82).

Tabel 1.1 Jumlah konsultasi yang diterima oleh Biro Tenaga Kerja Prefektur (都道府県労働局) pada awal tahun Reiwa.

都道府県労働局での相談件数。

令和元年度相談内容の内訳。

セクシュアルハラスメント。	7.323 件。
妊娠・出産等に関するハラスメント。	2.131 件。
育児休業等に関するハラスメント。	1.677 件。
介護休業等に関するハラスメント。	832 件。
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い。	4.769 件。
育児休業に係る不利益取扱い。	4.124 件。
育児休業以外に係る不利益取扱い。	1.457 件。
介護休業に係る不利益取扱い。	297 件。
介護休業以外に係る不利益取扱い。	240 件。

Sumber: (都道府県労働局,2019), www.no-harassment.mhlw.go.jp

Berdasarkan jumlah konsultasi yang diterima oleh Biro Tenaga Kerja Prefektur (都道府県労働局), Pada awal tahun Reiwa pelecehan seksual masih menjadi nomer 1 yang ramai terjadi kepada para pekerja wanita di Jepang dengan jumlah total keseluruhan mencapai 7.323 total kasus. Setelah itu perihal konsultasi yang diterima adalah mengenai kasus *Matahara* yaitu mulai dari pelecehan yang berkaitan dengan kehamilan yang berjumlah 2.131 total kasus, perlakuan yang tidak menguntungkan terkait dengan pengambilan cuti mengasuh anak sejumlah 4.124 kasus, perlakuan yang merugikan karena perkawinan, kehamilan, dan persalinan sejumlah 4.769 kasus, lalu pelecehan terkait dengan pengambilan cuti mengasuh anak terdapat sejumlah 1.677 kasus.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis melalui pendekatan kualitatif dengan menggunakan 3 tahapan penelitian yaitu, tahap pengumpulan data, tahap analisis data dan tahap penyajian data.

a. Tahap Pengumpulan Data

Pada tahap ini, pengumpulan data dilakukan dengan metode studi kepustakaan. Data yang dikumpulkan merupakan data sekunder yang berasal dari sumber-sumber kepustakaan, seperti buku-buku, jurnal ilmiah, berita serta publikasi media elektronik yang berkaitan dengan fenomena *Matahara*.

b. Tahap Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menganalisis data statistik yang berasal dari website resmi Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Jepang (MHLW) terkait fenomena *Matahara* pada kalangan pekerja wanita di Jepang.

c. Tahap Penyajian Data

Data disajikan secara deskriptif dan objektif, di mana penulis mendeskripsikan secara menyeluruh dan sesuai dengan fakta-fakta yang didapat terkait fenomena *Matahara* pada kalangan pekerja wanita di Jepang, sehingga dapat diambil suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum.

III. HASIL PENELITIAN

Konsep *Matahara*

Matahara adalah sebuah penggabungan dari kedua kata yaitu kata “*maternity*” dan “*harassment*” yaitu adalah sebuah istilah yang merujuk pada sebuah perlakuan yang tidak adil kepada wanita. Bentuk dari perlakuan tidak adilnya adalah berupa sebuah pelecehan, baik secara fisik ataupun secara mental. Korban yang terkena pelecehan adalah wanita yang sedang hamil atau yang hendak akan melahirkan anaknya. Bentuk tindakan pelecehannya adalah berupa melakukan pemecatan, menambah jam kerja mereka diluar dari kontrak kerja yang telah disepakati, penghentian kontrak kerja secara sepihak, ataupun memaksa mereka untuk berhenti dari tempatnya bekerja (Sayaka, 2016).

Di dalam buku *Matahara Mondai* (2016), Sayaka Osakabe mengklasifikasikan kasus *Matahara* ke dalam 4 bentuk yaitu adalah sebagai berikut:

1. *Showa no kachikan oshitsuke gata*, yang memiliki arti sebuah pemaksaan terhadap nilai-nilai lama atau tradisional pada zaman Showa terhadap pekerja wanita yang sedang hamil. Nilai-nilai yang ada pada jaman Showa adalah berupa pemikiran bahwasannya tugas seorang wanita adalah harus tetap di rumah untuk membesarkan dan merawat anak.
2. *Ijime gata* yaitu adalah pelecehan oleh rekan kerja yang disebabkan rendahnya toleransi dan rasa iri yang muncul apabila pekerja wanita yang sedang hamil mendapatkan perlakuan khusus.
3. *Power harassment* atau *pawahara gata*, adalah sebuah tindakan pemaksaan perpanjangan jam kerja atau lembur terhadap pekerja wanita yang sedang hamil tersebut dan tidak dapat memberikan keringanan jam kerja kepada pekerja wanita tersebut.
5. *Oi dashi gata*, yaitu adalah pemecatan terhadap pekerja wanita yang sedang hamil dikarenakan perusahaan tidak bisa dan tidak ingin memberikan fasilitas cuti hamil atau cuti melahirkan kepada pekerja wanita tersebut.

Empat bentuk insiden *Matahara* muncul sebagai akibat dari budaya patriarki masyarakat Jepang yang gagal memahami kebutuhan pekerja perempuan saat ini, sehingga muncul kasus pelecehan terhadap pekerja perempuan yang memilih untuk menikah dan hamil. Selain itu, karena *Matahara* didasarkan pada keyakinan bahwa laki-laki lebih baik bekerja di luar rumah dan perempuan lebih baik tinggal di rumah dan merawat anak-anak dan membesarkan anak-anak, *matahara* juga dapat mengarah pada bentuk-bentuk pelecehan lain, seperti *patahara* (*paternity harassment*) yaitu pelecehan terhadap laki-laki yang mengasuh anak serta orang yang mengasuh orang tua di Jepang. (Sayaka, 2016:14).

Di dalam dunia kerja di Jepang, *Matahara* dapat terjadi kepada pekerja perempuan dimana-pun dia berkerja. Baik itu di dalam sebuah perusahaan besar atau perusahaan kecil ataupun tempat kerja *part-time* seperti layaknya supermarket atau restaurant. Terdapat 3 faktor penyebab terjadinya *Matahara* kepada para pekerja wanita di Jepang, yaitu jam kerja yang

panjang, pihak perusahaan kurang memahami tentang kehamilan, persalinan ataupun *Matahara* lalu yang terakhir adalah pada situasi di tempat kerja kurangnya pengetahuan dan tanggung jawab pada suatu sistem kerja pada perusahaan.

1. Jam kerja yang panjang.

Salah satu faktor dari terjadinya *Matahara* adalah kondisi jam kerja yang panjang menjadi faktor penyebab terjadinya *Matahara*. Dalam budaya korporat Jepang jam kerja yang panjang sudah menjadi norma. Selain itu, ada kecenderungan untuk menganggap karyawan yang bekerja berjam-jam sebagai seorang teladan, sehingga sangat sulit untuk memperbaiki jam kerja yang panjang. Selain kerja lembur, para pekerja di Jepang juga sulit untuk mengambil cuti di beberapa tempat kerja. Dalam lingkungan seperti itu, wanita yang hamil tidak akan dapat bekerja dengan jumlah jam kerja yang sama seperti sebelumnya. Selain itu, mereka pada akhirnya harus mengambil cuti hamil, yang pasti mengarah pada sikap yang lebih kuat terhadap wanita hamil dalam sistem nilai di mana bekerja berjam-jam dianggap dapat diterima.

2. Pihak perusahaan kurang memahami tentang kehamilan dan persalinan ataupun tentang *Matahara*.

Kurangnya pengetahuan yang luar biasa tentang persalinan dan kehamilan ataupun kurangnya sosialisasi dari lembaga terkait adalah salah satu penyebab utama *matahara*. Karyawan pria ataupun *supervisor* wanita yang telah naik jabatan di lingkungan di mana jam kerja yang panjang adalah norma, sering tidak memiliki pengalaman kehamilan atau persalinan dan kurang pengetahuan tentang *matahara*. Oleh karena itu Kementerian Kesehatan dan Ketenaga Kerjaan atau bisa disebut MHLW wajib memberikan sosialisasi tentang kehamilan, persalinan kepada pihak-pihak perusahaan agar hal-hal seperti *matahara* ini tidak lagi terjadi di Jepang.

3. Pada situasi di tempat kerja kurangnya pengetahuan dan tanggung jawab dalam suatu sistem kerja pada perusahaan.

Matahara dapat dianggap sebagai masalah sistem kerja di dalam sebuah perusahaan daripada menjadi sebuah masalah individu. Hingga saat ini, hal ini dianggap sebagai cara hidup yang ideal dalam masyarakat Jepang, yang dimana biasanya pria bekerja dan wanita mengurus rumah. Akibatnya, desain dan pengoperasian sistem personalia di dalam sebuah perusahaan tidak dirancang dengan mempertimbangkan pekerja wanita yang sedang hamil ataupun pekerja wanita yang hendak bersalin. Akibatnya, ketika seorang pekerja wanita di suatu departemen hamil, tidak ada sistem untuk mengurangi beban kerjanya atau untuk mengisi kekurangannya dari pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh wanita tersebut. Meskipun peraturan per-undang-undangan mengenai cuti kehamilan atau cuti mengasuh anak sudah diterapkan di Jepang namun itu semua tidak berdampak besar.
(college.e-jinzai.co.jp)

Contoh Kasus *Matahara*

Contoh kasus pertama:

Dilansir dari Dot.Asahi (Dot.Asahi, 2019) Seorang wanita yang tidak ingin dipublikasikan namanya menjadi sasaran perilaku *matahara*, beliau adalah korban *Matahara* yang berasal dari Tokyo dan berusia 38 tahun. Korban mengalami *matahara* dan menggugat tempat kerjanya yang bernama Japan Business Lab (JBL), gugatan pertama dia layangkan ke tempat kerjanya pada tanggal 22 Oktober 2015. Gugatan tersebut dia layangkan karena perubahan status pegawainya dari yang awalnya status korban adalah pegawai tetap namun berubah menjadi pegawai paruh waktu hingga akhirnya setahun kemudian korban dikeluarkan

dari tempat kerjanya dikarenakan cuti pengasuhan anak yang dia ambil pada saat setelah melahirkan. (Miki Kobayashi, 2019).

“育休取得後に正社員から契約社員にされ、1年後に雇止めとされたのは「マタニティハラスメント（マタハラ）」にあたるとして、女性が勤務先の語学スクール運営会社ジャパンビジネスラボ（JBL）を提訴していた裁判は、女性側が最高裁に上告するも棄却され、高裁判決である原告女性の敗訴で確定した。”

“*Seorang wanita telah mengajukan gugatan terhadap Japan Business Lab (JBL), operator sekolah bahasa di tempat kerjanya, menuduh bahwa dia berubah dari karyawan penuh waktu menjadi karyawan kontrak setelah mengambil cuti pengasuhan anak, dan diberhentikan satu tahun kemudian sebagai " Matahara." Banding wanita itu ke Mahkamah Agung ditolak, dan kasus itu diselesaikan dalam putusan pengadilan tinggi, yang merupakan kerugian bagi penggugat.*”

Berdasarkan kasus pertama diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan korban dari kasus pertama diatas mengalami *Matahara* adalah faktor yang berkaitan dengan jam kerja yang panjang dan faktor yang berkaitan dengan kurangnya pengetahuan dan tanggung jawab dalam suatu sistem kerja pada perusahaan sehingga membuat korban kesulitan sekali mengambil cuti untuk melahirkan atau mengasuh anaknya dan terdapat perubahan status korban diluar kontrak yang telah disepakati.

Contoh kasus kedua:

Dilansir dari 渋谷社会部 *Shibuya Shakaibu* (dalam Shibuya Radio, 2016), seorang pekerja wanita yang bernama Miyashita Hiroko yang mengalami *Matahara*. Miyashita Hiroko dulunya bekerja di sebuah *home centre* di Shibuya sebagai seorang kasir, namun karena kehamilannya dan pada saat hendak mengambil cuti untuk melahirkan dia terus-menerus di desak untuk keluar dari pekerjaannya oleh seorang manajernya. Sesaat setelah melahirkan Miyashita Hiroko didatangi oleh seorang suruhan manajernya yang memberitahunya bahwa Miyashita Hiroko agar secepatnya mengundurkan diri atau di keluarkan dari pekerjaannya secara sepihak. (Atsujiro Fujimoto, Misuzu Kato, 2016)

“働き始めて3ヶ月ぐらい過ぎた頃、妊娠が発覚し、それと同時に切迫流産の恐れがあるとなり、緊急入院することになってしまったんです。”

“*Sekitar tiga bulan setelah saya mulai bekerja, saya mengetahui bahwa saya hamil, dan pada saat yang sama saya harus dirawat di rumah sakit dalam keadaan darurat karena saya khawatir saya akan mengalami keguguran.*”

“入院中に社員の男性がお見舞いに来て、「店長が退職届を早く欲しがってるよ」みたいな形に言われて……。”

“*Ketika saya berada di rumah sakit, seorang karyawan datang mengunjungi saya dan mengatakan sesuatu kepada saya berupa "manajer menginginkan surat pengunduran diri Anda sesegera mungkin".*”

Dari contoh kasus kedua diatas dapat disimpulkan, faktor yang membuat *Matahara* terjadi kepada Miyashita Hiroko adalah faktor kurangnya pengetahuan tentang kehamilan dan

persalinan ataupun *Matahara* dan kurangnya suatu sistem kerja di perusahaan Jepang sehingga membuat Miyashita Hiroko terkena *Matahara* dari manajer tempatnya bekerja dan yang membuat Miyashita Hiroko memutuskan untuk segera *resign* dari tempat kerjanya.

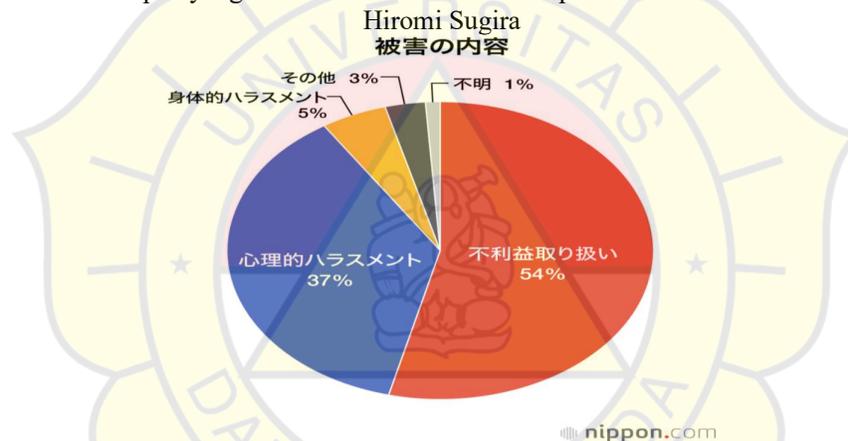
Berdasarkan kedua contoh kasus diatas dapat disimpulkan bahwa kasus *Matahara* banyak terjadi kepada pekerja wanita di Jepang terus meningkat dari tahun ketahunnya. Maka dari itu kasus *Matahara* ini sangat penting untuk segera diatasi oleh pemerintah Jepang.

Dampak *Matahara* Terhadap Korban.

Berikut data yang diterima mengenai dampak yang di terima korban matahara menurut kanal youtube 女性の美学 adalah tekanan mental yang sangat tinggi yang diterima oleh korban dari kolega ataupun atasannya, sehingga menyebabkan korban matahara mengalami stres yang sangat berat lalu akhirnya membuat korban terpaksa melakukan resign dari tempat dia bekerja. (<https://www.youtube.com/watch?v=tuOeq7j4CPk>).

Setelah itu menurut Profesor Hiromi Sugiura setelah menganalisis 238 kasus konsultasi matahara yang diterima oleh NPO sejak 2014 hingga 2017 akhir menyatakan bahwa dampak matahara kepada korban adalah sebagai berikut.

Gambar 1 Grafik dampak yang diterima oleh korban akibat perlakuan *Matahara* menurut Profesor



Sumber : (Hiromi Sugiura, 2020), <https://www.nippon.com/ja/japan-data/h00610/>

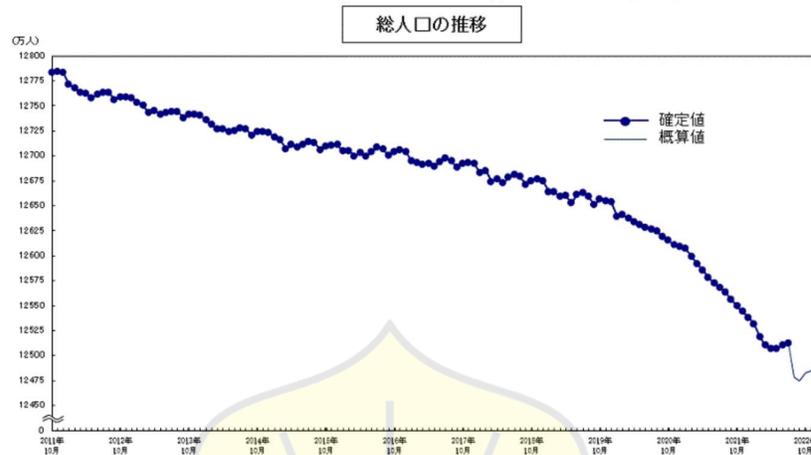
Menurut gambar diatas, jenis dampak yang paling umum di terima korban matahara adalah perlakuan yang tidak menguntungkan oleh pemberi kerja. Contohnya adalah seperti pemecatan atau penurunan pangkat, yaitu sebesar 54%. Hal ini diikuti oleh pelecehan psikologis seperti pelecehan verbal dan pelecehan oleh supervisor dan kolega sebesar 37%, dengan dua kategori ini mencapai 90% dari total keseluruhan. Ada juga 5% dari pelecehan fisik, di mana korban menderita kerusakan fisik sebagai akibat dari berbagai macam tekanan. Ini termasuk keluhan yang sangat serius, seperti mengalami PTSD (gangguan stres pascatrauma) akibat pelecehan verbal, menderita depresi karena dipaksa mengundurkan diri dan melakukan aborsi akibat tekanan dari perusahaan.

Dampak *Matahara* Terhadap Perekonomian dan Demografi di Jepang.

Seperti yang banyak orang ketahui, pertumbuhan demografi penduduk di Jepang setiap tahunnya selalu mengalami penurunan. Menurut data pemerintahan, pertumbuhan penduduk Jepang pada tahun 2015 menjadi -0,16 persen, yang berarti populasi Jepang sebenarnya terus menurun. Pada tahun 2014, populasi Jepang turun sebesar 268.800, karena satu juta kelahiran tidak mengimbangi 1,27 juta kematian. Tingkat kesuburan saat ini untuk wanita adalah 1,4 kelahiran per wanita, jauh di bawah tingkat penggantian. Jumlah kelahiran di Jepang

sebenarnya berada pada titik terendah sepanjang masa dan jumlahnya diperkirakan akan terus menurun.

Gambar 2 Grafik pertumbuhan penduduk Jepang



Sumber : <https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html>

Menurut data pada gambar 1.2 , total populasi Jepang dari tahun ke tahunnya terus – menerus mengalami penurunan yang signifikan. Pada tahun 2016 angka kelahiran bayi di Jepang adalah sebanyak 987,000 dan total kematian sebanyak 1,293,295 jiwa, pada tahun 2017 angka kelahiran bayi di Jepang adalah sebanyak 949,201 dan total kematian sebanyak 1,336,172 jiwa, pada tahun 2018 angka kelahiran bayi di Jepang adalah sebanyak 927,608 dan total angka kematian adalah sebanyak 1,362,444 jiwa, pada tahun 2019 total angka kelahiran bayi di Jepang adalah sebanyak 877,222 dan total angka kematiannya adalah sebanyak 1,373,199, pada tahun 2020 jumlah angka kelahiran bayi di Jepang adalah sejumlah 852,195 dan total angka kematiannya adalah sebanyak 1,363,954, pada tahun 2021 total jumlah angka kelahiran bayi di Jepang adalah sebanyak 812,798 dan jumlah angka kematiannya adalah sebanyak 1,431,874.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa angka kematian di Jepang terus menerus mengalami kenaikan dan angka kelahiran yang terus menerus mengalami penurunan. Angka kelahiran yang terus - menerus menurun ini sangat meresahkan bagi pemerintah Jepang. Jepang adalah sebuah Negara *industry* yang dimana porpulasi generasi muda sangat dibutuhkan disana.

Upaya Pemerintah Dalam Menangani *Matahara*.

1. Melakukan revisi terhadap undang – undang tentang pengasuhan anak dan cuti keperawatan pada pekerja wanita di Jepang dan undang – undang ketenagakerjaan yang setara.

Pada tanggal 1 Januari 2017, pemerintah Jepang mulai memberlakukan undang – undang tentang pengasuhan anak dan cuti keperawatan yang telah di revisi pada Juni 2016. Undang- undang ini diharapkan mampu mengatasi matahara yang ramai melanda kalangan pekerja wanita pada saat itu. Berikut adalah isi dari undang – undang pengasuhan anak dan cuti keperawatan sebelum dan sesudah revisi. Berikut adalah ringkasan keseluruhan point-point penting dari isi Undang – Undang pengasuhan anak dan cuti keperawatan.

- 1) Mengembangkan suatu sistem yang bertujuan untuk mencegah pekerja perempuan untuk keluar mengasuh anak sehingga mereka dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengasuh anak.

- a. Karyawan dan karyawan diperbolehkan mengambil cuti perawatan dengan cara mencicil hingga tiga kali per anggota keluarga yang memenuhi syarat, dengan total 93 hari.
 - b. Sistem ini memungkinkan karyawan dan karyawan mengambil cuti perawatan dalam satuan setengah hari.
 - c. Selain cuti perawatan keluarga, karyawan dan karyawan juga diperbolehkan untuk mempersingkat jam kerja yang ditentukan guna melakukan perawatan terhadap keluarganya dan ini hanya tersedia sebanyak 2 kali selama 3 tahun sejak awal penggunaannya.
 - d. Dibebaskan dari tugas lembur selama masa keperawatan.
 - e. Melonggarkan persyaratan bagi karyawan atau karyawan kontrak yang hendak mengambil cuti keperawatan keluarga.
- 2) Pengembangan suatu sistem dan sistem pendukung lainnya untuk menyeimbangkan masa pengasuhan anak yang sesuai dengan pola keluarga dan pekerjaan yang beragam.
- a. Memberikan izin setengah hari kepada pekerja wanita yang hendak menyusui anaknya.
 - b. Melonggarkan persyaratan bagi pekerja kontrak untuk mengambil hak cuti mengasuh anak.
 - c. Anak-anak yang berada dalam pengawasan keluarga angkat khusus, anak-anak yang dititipkan kepada orang tua asuh angkat, dan anak-anak lain yang serupa akan ditambahkan ke dalam ruang lingkup Sistem Cuti Pengasuhan Anak, dll.
- 3) Pengembangan lingkungan kerja bagi pekerja pria dan wanita yang ingin terus bekerja saat hamil, bersalin, cuti orang tua, atau cuti perawatan keluarga.
- a. Untuk mencegah tindakan oleh supervisor dan kolega yang merugikan lingkungan kerja karena kehamilan, melahirkan, cuti orang tua, cuti perawatan keluarga, dll. Mewajibkan pengusaha untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam manajemen ketenagakerjaan untuk mencegah tindakan oleh supervisor dan kolega yang merugikan lingkungan kerja.

Sumber: (<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000132033.pdf>)

Selain undang – undang pengasuhan anak dan cuti keperawatan, pada tanggal 17 Juni 2020 pemerintah Jepang juga melakukan revisi terhadap undang- undang ketenagakerjaan yang setara. Berikut adalah ringkasan isi dari undang – undang ketenagakerjaan yang setara.

1. Ketentuan umum (Pasal 1)

Undang-undang ini berusaha untuk memastikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi laki-laki dan perempuan di bidang pekerjaan sesuai dengan prinsip Konstitusi Jepang, yang menjamin kesetaraan di bawah hukum. Tujuannya adalah untuk mempromosikan langkah-langkah untuk memastikan kesehatan setelah melahirkan.

2. Filosofi dasar (Pasal 2)

Filosofi dasar undang-undang ini adalah untuk memastikan bahwa pekerja tidak didiskriminasi berdasarkan jenis kelamin mereka, dan bahwa pekerja perempuan dapat menjalani kehidupan kerja yang memuaskan dengan menghormati prinsip keibuan mereka. Pengusaha, pemerintah pusat, dan pemerintah daerah berupaya untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan prinsip-prinsip dasar yang ditentukan dalam ayat sebelumnya.

3. Kegiatan pencerahan (Pasal 3)

Pemerintah pusat dan pemerintah daerah memperdalam minat dan pemahaman masyarakat dalam menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama bagi laki-laki dan perempuan di bidang ketenagakerjaan, dan khususnya menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama bagi laki-laki dan perempuan di bidang ketenagakerjaan. Kegiatan pencerahan yang diperlukan harus dilakukan untuk melenyapkan berbagai faktor yang menghambatnya.

4. Kebijakan dasar untuk tindakan kesetaraan kerja bagi pria dan wanita (Pasal 4)

Menteri Kesehatan, Perburuhan dan Kesejahteraan menetapkan suatu kebijakan yang menjadi dasar langkah-langkah untuk menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama bagi laki-laki dan perempuan di bidang ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "Kebijakan Dasar untuk Kesempatan Kerja yang Setara). Ukuran Peluang untuk Pria dan Wanita").

5. Larangan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin (Pasal 5-6)

Pengusaha harus memberikan kesempatan yang sama untuk merekrut dan mempekerjakan tenaga kerja tanpa memandang jenis kelamin.

6. Ketentuan khusus tentang tindakan terkait pekerja wanita. (Pasal 8)

Ketentuan-ketentuan dari ketiga Pasal sebelumnya tidak boleh menghalangi pengusaha untuk mengambil tindakan-tindakan yang berkenaan dengan pekerja perempuan dengan tujuan untuk memperbaiki keadaan yang merupakan hambatan untuk menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama antara laki-laki dan perempuan di bidang ketenagakerjaan.

7. Larangan perlakuan yang tidak menguntungkan atas dasar pernikahan, kehamilan hingga persalinan. (Pasal 9).

- a) Pengusaha tidak boleh menetapkan bahwa pekerja perempuan yang menikah, hamil, atau melahirkan sebagai alasan untuk dipersilahkan mengundurkan diri atau dipecat dengan tidak hormat.
- b) Pengusaha tidak boleh memberhentikan pekerja perempuan dengan alasan bahwa mereka telah menikah.
- c) Pengusaha tidak boleh memberhentikan pekerja perempuan yang dipekerjakan oleh pengusaha dengan alasan bahwa dia hamil, melahirkan, meminta cuti sesuai dengan ketentuan ayat 1 Pasal 65 Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 49 tahun 1947) atau mengambil cuti sesuai dengan ketentuan ayat yang sama atau ayat 2 dari Pasal yang sama, atau alasan lain yang berkaitan dengan kehamilan atau persalinan sebagaimana ditentukan oleh peraturan Kementerian Kesehatan, Perburuhan dan Kesejahteraan.
- d) Pemecatan atau perlakuan tidak menyenangkan lainnya tidak boleh diberikan kepada pekerja perempuan tersebut atas dasar kehamilan atau persalinan.
- e) Pemecatan yang dilakukan terhadap pekerja wanita hamil dan pekerja wanita yang melahirkan kurang dari satu tahun setelah kelahiran tidak sah. Namun, hal ini tidak berlaku jika pemberi kerja membuktikan bahwa pemecatan tersebut bukan karena alasan yang ditetapkan dalam paragraf sebelumnya.

Sumber : <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113>

2. Membuat dan Mengesahkan Kebijakan *Womenomics*.

Perdana menteri Jepang yang bernama Shinzo Abe pada awal masa pemilu nya yaitu pada tahun 2012, dia mengkampanyekan suatu kebijakan yang di nilai mampu mengatasi kesenjangan antara laki laki dan perempuan dan di nilai mampu memompa ekonomi Jepang

kala itu ketahap yang lebih tinggi lagi. Kebijakan itu adalah *Abenomics*, namun sejak 2014 kebijakan dikenal dengan nama *Womenomics*. *Womenomics* memiliki sebuah slogan yaitu "*Joushi ga kagayaiteiru*" atau dalam bahasa Inggrisnya adalah "*Makes Women Shine Again*" diharapkan mampu membuat kaum wanita menjadi bersinar lagi. *Womenomics* ini awalnya adalah rancangan dari Kathy Matsui, beliau adalah seorang perwakilan dari Jepang untuk Goldman Sachs pada tahun 1999. Didalam laporan yang berjudul *Womenomics : Buy The Female Economy* pada tahun 1999, beliau melaporkan bahwa sangat penting apabila pemerintah Jepang mengakui angkatan kerja wanita. Menurut beliau ekonomi Jepang akan berada pada tingkat yang lebih tinggi lagi bila wanita dapat turut serta dalam pasar tenaga kerja di Jepang. Beliau juga berkata bahwa kebijakan ini dinilai mampu mengatasi masalah penuaan di Jepang.

Agar *Womenomics* dapat tercapai, Perdana Menteri Shinzo Abe sudah menjanjikan berbagai hal seperti diantaranya adalah sebuah pengangkatan jabatan yang lebih banyak untuk pekerja wanita, sepertiga nya akan menduduki jabatan manajemen senior di lembaga pemerintah dan akan meningkatkan jabatan dari 530.000 pekerja wanita yang ada di Jepang. Yang terpenting dari semua itu adalah Perdana Menteri Shinzo Abe akan meningkatkan fasilitas berupa tempat penitipan anak sehingga para pekerja wanita dapat mendaftarkan diri menjadi posisi yang lebih tinggi tanpa khawatir tentang merawat anak-anak mereka. (Irina dan Paula Alexandra, 2016) (134)

Upaya Masyarakat Dalam Menangani Matahara.

1. Membentuk forum konsultasi bagi korban *Matahara*.

Masyarakat pun juga tidak tinggal diam melihat semakin meningkatnya kasus *matahara* di Jepang saat ini. Sayaka Osakabe yang merupakan seorang korban dari perilaku *matahara* di tempat kerjanya mendirikan suatu forum konsultasi yang bernama *matahara.net* bersama dengan rekan-rekannya pada Juli 2014. Dalam wawancaranya didalam sebuah saluran radio Shibuya Radio, Sayaka Osakabe menegaskan bahwa dia mendirikan forum konsultasi *matahara.net* dengan tujuan untuk mengatasi pekerja wanita yang mengalami *matahara* dan menciptakan dunia kerja Jepang yang sehat dan bersih dari berbagai macam pelecehan.

IV. SIMPULAN

Fenomena *Matahara* dapat terjadi kepada pekerja wanita di Jepang karena dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu jam kerja yang panjang, pihak perusahaan kurang memahami tentang kehamilan ataupun tentang *matahara*, lalu yang terakhir adalah pada situasi di tempat kerja kurangnya pengetahuan dan tanggung jawab dalam suatu sistem kerja pada perusahaan.

Perbedaan jam kerja antara pekerja laki-laki dan perempuan yang tidak seimbang sangat berpengaruh terhadap terjadinya *matahara* karena dinilai jam kerja yang tidak normal membuat pekerja wanita terutama pekerja wanita yang sedang hamil rentan terkena *Matahara*. Selain itu kurangnya pengetahuan tentang kehamilan dan *matahara* dari pihak perusahaan sangat fatal dampaknya terhadap kasus *matahara* yang banyak terjadi pada pekerja wanita. Selain itu suatu sistem kerja pada perusahaan dinilai masih kurang dipahami oleh para pekerja di Jepang, sehingga saat ada pekerja yang mengambil cuti atau izin terutama pekerja wanita yang sedang hamil maka pekerjaan dari karyawan tersebut tidak ada yang memback-up.

Dampak yang ditimbulkan dari *Matahara* terbagi menjadi 2 yaitu dampak terhadap korban dan dampak terhadap ekonomi dan demografi di Jepang. Dampak yang di terima oleh korban adalah berupa tekanan mental atau stress dan depresi yang sangat berat hingga mengalami keguguran.

Sedangkan dampak terhadap ekonomi dan demografi di Jepang adalah penurunan angka kelahiran di Jepang dan penambahan usia tua yang terus meningkat, dikarenakan angka

kelahiran yang terus menerus merosot maka tidak ada generasi muda yang kelak akan memperbaiki struktur ekonomi di Jepang.

Ada beberapa upaya yang dilakukan pemerintah Jepang dan juga masyarakat dalam menangani kasus *Matahara* yang terus menerus meningkat, diantaranya adalah melakukan revisi terhadap undang – undang tentang pengasuhan anak dan cuti keperawatan pada pekerja wanita di Jepang dan undang – undang ketenagakerjaan yang setara, lalu membuat dan mengesahkan kebijakan *womenomics*.

Upaya yang dilakukan oleh masyarakat adalah berupa mendirikan forum konsultasi online yang dinilai cukup efektif dalam mendata korban-korban akibat dari perlakuan matahara ini.

Namun dikarenakan kasus *Matahara* yang terus menerus meningkat setiap tahunnya, segala upaya-upaya yang dilakukan pemerintah dan masyarakat dinilai masih belum cukup berhasil dalam mengatasi dan menghilangkan fenomena *Matahara* ini.

V. REFERENSI

- E-Laws (2017). 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律. <https://elaws.e.gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113>.
- Fujimoto, Atsujiro. Kato, Misuzu. (2016). 「マタハラなんかやってるの？」それが恥ずかしいことだよ、と常識を変えていくことが最大の突破口. <https://note.com/shiburadi/n/n8ef428a525c2>.
- Global Gender Garp Report.* (2021). https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- Irina. Alexandra, Paula. (2016). *Women Empowerment in Japan: policies and public's reaction. Bulletin of the Transilvania University of Braşov Series IV: Philology and Cultural Studies*, 9 (58)(2), 133-140.
- JAIC. (2017). マタハラとは？原因や 4 つのタイプ、企業が行うべき対策方法. <https://college.e-jinzai.co.jp/useful/diversity/maternity-harassment/>.
- Kobayashi, Miki. (2019). マタハラ裁判で勝訴した原告女性の主張はなぜ、高裁で否定されたのか. <https://dot.asahi.com/wa/2019120400076.html?page=1>
- Ministry of Health, Labour and Welfare (2018). <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000132033.pdf>
- Sayaka, Osakabe. (2016). *Matahara Mondai* (マタハラ問題). Jepang: Chikuma Shinsho.
- Sugiura, Hiromi. (2020). マタニティーハラスメント：NPO 相談被害のうち「降格・解雇」が 54%にも. <https://www.nippon.com/ja/japan-data/h00610/>
- 総務省 統計局. (2020). 人口推計. <https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html>
- 都道府県労働局. (2019). 都道府県労働局での相談件数。令和元年度相談内容の内訳. <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/statistics/>.