UNDANG-UNDANG CUTI MENGASUH ANAK UNTUK MENGATASI *SHOUSHIKA MONDAI* DI JEPANG DITINJAU DARI FAKTOR SOSIAL BUDAYA

Fidy Ramzielah F
Program Studi Sastra Jepang, Fakultas Ilmu Budaya Universitas Airlangga
Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya 60286
E-mail: famiersyah@yahoo.com

Abstrak

Undang-undang Cuti Mengasuh Anak dibuat oleh pemerintah Jepang untuk mengatasi masalah shoushika (berkurangnya jumlah anak). Penelitian ini membahas faktor sosial budaya yang mempengaruhi keputusan pemerintah Jepang dalam Undang-undang Cuti Mengasuh Anak, dan menggambarkan pendapat masyarakat Jepang dengan sistem cuti mengasuh anak tersebut. Penelitian deskriptif kualitatif ini dilakukan dengan menggunakan metode studi literatur dan wawancara. Penelitian ini menggunakan Teori Fungsionalisme Budaya Malinowski dan Teori Perubahan Sosial Parsons. Faktor sosial budaya yang ada di Undang-undang Cuti Mengasuh Anak adalah pola pengasuhan anak Jepang yang disebut dengan Ikuji. Dalam Ikuji, wanita lah satu-satunya orang yang bertanggung jawab atas pengasuhan anak. Pendapat masyarakat Jepang terhadap Sistem Cuti Mengasuh Anak adalah sistem ini mempunyai fungsi yang baik untuk pekerja, namun belum semua pekerja dapat menggunakan sistem ini, terutama di perusahaan kecil.

Kata Kunci : shoushika mondai, UU cuti mengasuh anak, sosial budaya

Abstract

Child Care Leave Law created by Goverment of Japan with purpose to solve shoushika (decrease in number of children) problem. This research examines two questions; (1) what is the social culture factors which influent to Japan's government decision in the Child Care Leave Law? and (2) what is the opinion of Japanese people about Child Care Leave system? This descriptive qualitative research is done using literature study method and interview. Malinowski's functionalism culture theory and Parson's Social Change theory are used as critical framework in this research. Research finds out that social culture factor in Child Care Leave Law is the Japanese Parenting Way which called Ikuji. In ikuji, mother is the one person who held responsibility of parenting. The Japanese people views Child Care Leave system as a good functioning system for worker but some workers cannot adopt this system yet, especially in small company.

Keywords: shoushika mondai, child care leave law, social culture

1. Pendahuluan

Saat ini penurunan angka kelahiran merupakan permasalahan yang banyak dialami oleh negara maju, tak terkecuali negara Jepang. Jepang mengalami penurunan angka kelahiran sejak *baby boom* kedua (tahun 1971 s.d. 1974). Angka TFR[1] Jepang setelah *baby boom* kedua pada tahun 1975 yaitu 1,91 kemudian turun secara perlahan, hingga pada tahun 1989 angka TFR Jepang adalah 1,57. Pada tahun 2005 angka TFR Jepang semakin menurun hingga angka 1,26 dan pada tahun 2010 angka TFR Jepang naik

[1] *Total Fertility Rate* (TFR) adalah jumlah anak yang dilahirkan oleh seorang perempuan sampai masa akhir reproduksinya. (sumber: Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Jakarta, *http://prov.static.bkkbn.go.id/dkijakarta.bkkbn.go.id/program/926499104.docx*)

meskipun tidak signifikan yaitu 1,39 (*http://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/work-family/index.html*). Semakin kecilnya angka TFR di suatu negara menandakan semakin sedikitnya jumlah anak yang dilahirkan pada negara tersebut.

Masalah menurunnya angka TFR Jepang ini dikenal dengan istilah *Shoushika Mondai*. Menurut Kamus Kanji (Nelson, 2008), arti kata *Shoushika* (少子化) dilihat dari kanjinya 少: *shou* berarti sedikit, 子: *shi* berarti anak, 化: *ka* berarti perubahan dan *mondai* (問題) yang artinya masalah. Sehingga arti kata *shoushika mondai* adalah masalah yang timbul akibat sedikitnya jumlah anak. Menurunnya jumlah anak di Jepang sangat mengancam keberlangsungan negara tersebut. Jika hal ini terus berlangsung maka tidak akan ada generasi penerus untuk membangun negara tersebut.

Pemerintah Jepang telah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi masalah *shoushika*. Pada tahun 1990 pemerintah Jepang membentuk *Sukoyakani Kodomo wo Umisodateru Kankyo Zukuri ni Kansuru Kankei Shocho Renraku Kaigi*, yaitu sebuah Komite untuk menciptakan lingkungan yang mendukung untuk menghasilkan keturunan dan mengasuh anak. Komite ini merupakan langkah awal pemerintah Jepang setelah menyadari *shock 1,57* yang terjadi pada tahun yang sama. Istilah *shock 1,57* muncul ketika TFR Jepang pada tahun 1989 turun menjadi 1,57. Angka ini merupakan angka TFR terendah Jepang saat itu (Chitose, 2003: 13).

Pemerintah Jepang membuat kebijakan berupa Undang-undang (UU) untuk mengatasi masalah *shoushika*. Salah satu UU yang dibuat oleh pemerintah Jepang adalah 育児・介護休業法 (*Ikuji Kaigo Kyuugyou Hou)*. UU ini dibuat melalui Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Jepang.

Kata 育児(*ikuji*) berarti mengasuh anak, 介護 (*kaigo*) berarti merawat, 休業 (*kyuugyou*) berarti cuti (Inagaki, 1998: 129, 433). Sedangkan 法 (*hou*) berarti Undang-undang (Nelson, 2008: 543). Oleh karena itu, penulis mengartikan *Ikuji Kaigo Kyuugyou Hou* menjadi Undang-undang Cuti Mengasuh Anak dan Merawat Keluarga.

UU Cuti Mengasuh Anak dan Merawat Keluarga ini mengatur tentang hak pekerja di Jepang, baik pria maupun wanita, untuk mendapatkan cuti untuk mengasuh anak dan merawat keluarga. Melalui UU ini, pemerintah Jepang mempunyai tujuan agar para pekerja Jepang dapat mengasuh anak mereka dengan baik, serta memiliki hidup yang seimbang antara karir dan keluarga.

UU Cuti Mengasuh Anak adalah UU yang fokus terhadap urusan pengasuhan anak pekerja Jepang. Pekerja yang memiliki anak mendapat jaminan cuti dan keringan kerja karena adanya UU ini. UU ini memberi manfaat yang besar kepada pekerja Jepang yang memiliki anak.

Saat membuat keputusan pada sebuah UU, pemerintah tidak dapat sembarangan dalam mengambil keputusan. Pemerintah harus mempertimbangkan berbagai hal sebelum menyetujui sebuah kebijakan. Oleh karena itu, pemerintah menggunakan berbagai aspek yang ada, seperti politik, ekonomi, lingkungan, sosial dan budaya sebagai pegangan dalam membuat sebuah keputusan (Solichin, 2008: 12).

Seperti halnya dalam UU Cuti Mengasuh Anak, di balik pengambilan keputusan tersebut terdapat faktor sosial budaya masyarakat Jepang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor sosial budaya yang mempengaruhi keputusan Pemerintah Jepang dalam membuat UU Cuti Mengasuh Anak. Selain itu, penelitian ini juga untuk mengetahui tentang pendapat masyarakat Jepang mengenai penerapan sistem cuti mengasuh anak di Jepang. Hal ini menarik untuk diteliti karena dengan meneliti UU Cuti Mengasuh Anak melalui kacamata sosial budaya, kita dapat meningkatkan

pemahaman mengenai kebudayaan, pola pikir dan kehidupan sosial masyarakat Jepang.

Penelitian ini menggunakan Teori Fungsionalisme Budaya yang dikemukan oleh Bronislaw K. Malinowski. Menurut Malinowski (dalam Baal, 1988: 54) fungsi memandang budaya sebagai hal bersifat memaksa, oleh karenanya budaya ada pada prinsip di setiap tipe peradaban, objek materi kebiasaan, ide (pikiran) dan kepercayaan, untuk memenuhi beberapa fungsi penting. Objek materi kebiasaan adalah objek yang digerakkan oleh kebiasaan (budaya), ide atau pikiran adalah sistem budaya yang ada dalam masyarakat tersebut, dan kepercayaan dalam hal ini berbentuk mitos-mitos atau kepercayaan lainnya yang dipercaya oleh masyarakat tersebut.

Teori kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Perubahan Sosial dari seorang sosiolog Amerika, Talcot Parsons. Parsons merumuskan konsep *functional imperatives* yang kaitannya berhubungan langsung dengan masalah kelangsungan hidup sistem sosial (dalam Narwoko, 2004: 349-350). Sistem sosial adalah alat pembantu untuk menjelaskan tentang kelompok-kelompok manusia. Model ini bertitik tolak dari pandangan bahwa kelompok-kelompok manusia merupakan suatu sistem (Soelaeman, 2010: 27).

Parsons (1951: 167-177) mengatakan bahwa keempat *functional imperatives* berikut harus dipenuhi oleh masyarakat jika tidak ingin punah, yaitu 1) *Adaptation to the environment*, menunjuk pada keharusan bagi sistem-sistem sosial untuk menghadapi lingkungan, 2) *Goal attainment*, berkaitan dengan usaha pemerintah dapat mengorganisasikan sumber-sumber yang ada, terutama sumber dari subsistem kepribadian, 3) *Integration*, berkaitan dengan hubungan antara institusi yang ada dalam sistem sosial tersebut dapat "seimbang" dan terkoordinasi dengan baik, 4) *latency* (pemelihara pola), berkaitan dengan penjagaan dan pemberdayaan unsur-unsur yang ada dalam sistem sosial dapat berfungsi sebagaimana seharusnya.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Dengan metode ini, peneliti menguraikan dan memaparkan isi dari UU Cuti Mengasuh Anak dan faktor sosial budaya yang mempengaruhi pemerintah Jepang dalam UU tersebut.

Pengumpulan data dilakukan dalam dua metode, yaitu kajian pustaka dan wawancara. Sumber pustaka meliputi artikel, jurnal dan buku yang berhubungan dengan tema ini, baik yang tertulis maupun dari internet. Wawancara dilakukan dengan satu orang Jepang dengan tujuan untuk memperoleh data tambahan yang dapat membantu melengkapi penelitian ini, yaitu mengenai pandangan orang Jepang terhadap UU Cuti Mengasuh Anak tersebut.

Penelitian ini menggunakan analisa kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara detail mengenai faktor sosial budaya yang mempengaruhi pengambilan keputusan sebuah UU. Menurut Bogdan dan Biklen (1982: 145) proses analisa data pada penelitian kualitatif adalah melakukan pelacakan dan pengaturan secara sistematik bahan-bahan yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap bahan-bahan tersebut agar dapat dipresentasikan temuannya kepada orang lain.

3. Hasil dan Pembahasan

Undang-Undang Cuti Mengasuh Anak.
UU Cuti Mengasuh Anak pertama kali dibuat pada tahun 1995. UU ini mengalami dua kali revisi, yaitu pada tahun 2005 dan 2009. Isi dari UU Cuti Mengasuh Anak adalah tentang sistem cuti mengasuh anak bagi pekerja pria dan wanita. Sistem cuti ini diberikan kepada pekerja yang memiliki anak dibawah usia 1 tahun. Kemudian, sistem cuti merawat anak yaitu sistem cuti yang diberikan kepada

pekerja ketika anak mereka sakit, bila anak berusia dibawah 3 tahun. Selanjutnya, Sistem Tindakan Penyingkatan Waktu Kerja, sistem ini memiliki 7 jenis sistem pemendekan jam kerja bagi pekerja yang memiliki anak. Ketujuh jenis sistem ini adalah Sistem Kerja Jam Pendek, Sistem Waktu Kerja Fleksibel, Sistem Memajukan/Memundurkan Jam Masuk/Pulang Kerja, Sistem Pembebasan Lembur, fasilitas penitipan anak, subsidi biaya pengasuhan anak, dan sistem cuti mengasuh anak di atas usia 1 tahun. Berikut penjelasan UU Cuti Mengasuh Anak sebelum revisi (tahun 2005) dan setelah revisi tahun 2009.

UU Cuti Mengasuh Anak Sebelum Revisi (Tahun 2005). Wanita yang bekerja dan mempunyai anak mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengasuh anak. Oleh karenanya, mereka meminta waktu bekerja yang pendek dan dibebaskan dari kerja lembur. Namun, pada UU Cuti Mengasuh Anak tahun 2005, pekerja hanya diperbolehkan mengambil salah satu dari Sistem Kerja Jam Pendek atau Sistem Pembebasan Lembur saja, tidak boleh keduanya (*http://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/work-family/index.html*).

Selanjutnya, dalam UU Cuti Mengasuh Anak tahun 2005, pada Sistem Cuti Merawat Anak pekerjanya mendapat cuti hanya 5 hari per tahun, terlepas dari jumlah anak yang dimiliki pekerja. Padahal, semakin banyak anak yang dimiliki pekerja, semakin banyak pula waktu yang pekerja butuhkan untuk merawat anak mereka yang sakit.

Pada UU Cuti Mengasuh Anak tahun 2005, terdapat Sistem Cuti "papa mama ikukyuu purasu" (パパ ママ育休プラス) atau Cuti Ayah dan Ibu Plus. Sistem cuti ini memberi cuti kepada ayah dan ibu selama 1 tahun yang digunakan oleh keduanya secara bersamaan sampai anak berusia 1 tahun.

UU Cuti Mengasuh Anak Setelah Revisi (2009). Dalam UU Cuti Mengasuh Anak yang telah direvisi pada tahun 2009 terdapat 2 poin hal yang diubah. Kedua poin tersebut, yaitu mengubah gaya bekerja orang tua, dan membangun gaya bekerja yang memungkinkan ayah ikut berpartisipasi dengan mengasuh anak. (*http://www.bekkoame.ne.jp/~tk-o/ikuji/ikujihou2.htm*). Berikut penjelasan UU Cuti Mengasuh Anak sebelum dan sesudah direvisi.

Mengubah Gaya Bekerja Orang Tua. Para pekerja Jepang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Mereka akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk memajukan perusahaan tempat ia bekerja. Etos kerja pekerja Jepang yang tinggi ini membuat mereka menjadi seorang *hatarakibachi*. *Hatarakibachi* berasal dari kata 働き: *hataraki* yang berarti kerja dan 蜂: *bachi* berarti lebah. Jadi, *hatarakibachi* berarti lebah pekerja (Nelson, 2008: 162). *Hatarakibachi* adalah istilah yang diberikan kepada orang yang kecanduan pekerjaan. *Hatarakibachi* ini dapat diartikan sama dengan *workaholic*. Bentuk *hatrakibachi* ini dapat berupa bekerja lembur setiap hari, membawa pekerjaan kantor ke rumah, atau tidak pernah mengambil cuti selama bekerja (DeMente, 1994: 162).

Fenomena *hatarakibachi* ini menimbulkan dampak negatif, yaitu dapat mengganggu kesehatan pekerja, tidak seimbangnya antara pekerjaan dan hidup pekerja, kurangnya waktu bersama keluarga, hingga dampak negatif yang paling parah adalah *karoshi*. *Karoshi* adalah istilah untuk orang yang meninggal karena pekerjaan atau bunuh diri akibat stress tekanan pekerjaan (*http://www.businessinsider.com/countries-with-the-most-workaholics-2011-2*).

Bentuk gaya bekerja inilah yang akan diubah oleh pemerintah Jepang. Mengutip pernyataan Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Jepang, dalam artikel *Japan cracks down on workaholic corporate culture* (*http://www.management-issues .com/200*

6/8/24/research/japan-cracks-down-on-workaholic-corporate-culture.asp), para pekerja Jepang tidak mengambil cuti yang cukup, dan mereka harus dicegah dari bekerja berlebihan sehingga pekerja Jepang dapat menyeimbangkan antara hidup dan pekerjaan. Maka direvisilah UU Cuti Mengasuh Anak pada tahun 2009, sebagai salah satu cara agar para pekerja Jepang dapat menyeimbangkan hidup dan pekerjaan.

Menurut Pengantar UU Cuti Mengasuh Anak tahun 2009 yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Jepang, pekerja yang telah memiliki anak yang berusia dibawah 3 tahun dapat menggunakan Sistem Kerja Jam Pendek dan Sistem Pembebasan Lembur secara bersamaan. Dengan menggunakan Sistem Kerja Jam Pendek jam kerja pekerja yang memiliki anak berkurang dari 8 jam per hari menjadi 6 jam per hari. Kemudian, lama waktu Cuti Merawat Anak diubah menjadi 5 hari bila anak yang dimiliki 1 orang dan 10 hari bila anak yang dimiliki 2 orang atau lebih. Selanjutnya, pekerja dapat mengambil Cuti Mengasuh Anak dua kali tanpa syarat apa pun (*http://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/work-family/index.html*).

Membangun Gaya Bekerja yang Memungkinkan Ayah Ikut Berpartisipasi Mengasuh Anak. Dalam UU Cuti Mengasuh Anak tahun 2009, terdapat perubahan pada Sistem Cuti "papa mama ikukyuu purasu" (パパ ママ育休プラス) atau Cuti Ayah dan Ibu Plus. Sistem Cuti Ayah dan Ibu Plus memperpanjang periode usia anak sampai 1 tahun 2 bulan, dan cuti yang diambil orang tua tidak lebih dari 1 tahun. Di bawah ini merupakan skema Cuti Ayah dan Ibu Plus dalam UU Cuti Mengasuh Anak tahun 2009. Selain peraturan cuti tersebut, Pemerintah Jepang juga memberi keleluasaan kepada ayah yang mengambil cuti selama 8 minggu setelah kelahiran pasangannya untuk mengambil cuti kembali tanpa pengecualian.

Analisis Faktor Sosial Budaya dalam UU Cuti Mengasuh Anak. Pada UU Cuti Mengasuh Anak tahun 2009, hal yang direvisi oleh Pemerintah Jepang adalah mengubah gaya bekerja pekerja orang tua. Pengubahan gaya bekerja tersebut berupa perubahanan pada Sistem Kerja Jam Pendek, dan Sistem Pembebasan Lembur yang dapat diambil secara bersamaan, serta perubahan Sistem Cuti Merawat Anak.

Tujuan dari pengubahan gaya bekerja ini adalah agar pekerja orang tua mempunyai waktu yang cukup untuk berinteraksi dan mengasuh anak-anak mereka. Peraturan ini ditujukan untuk pekerja pria dan wanita. Berlakunya peraturan ini diharapkan wanita tidak mengundurkan diri dari pekerjaannya setelah kelahiran anak pertamanya dan pria dapat ikut peran serta dalam pengasuhan anak, dengan begitu akan tercipta *work life balance*. Tujuan dari *Work Life Balance* adalah menghasilkan sebuah siklus yang baik untuk mempengaruhi satu sama lain efek sinergis yang harmonis antara pekerjaan dan pribadi.

Dalam penelitian ini akan dibahas faktor sosial budaya yang mempengaruhi keputusan Pemerintah Jepang pada UU Cuti Mengasuh Anak untuk pekerja wanita dan pria. Pekerja wanita Jepang mendapatkan cuti melahirkan anak 6 minggu sebelum melahirkan dan 8 minggu sesudah melahirkan. Kemudian dapat mengambil cuti mengasuh anak selama 1 tahun hingga anak berusia 1 tahun 2 bulan. Pemerintah Jepang memberi waktu cuti yang cukup panjang kepada pekerja wanita, karena dalam pola pengasuhan anak di Jepang sosok ibu merupakan pihak yang bertanggung jawab atas pengasuhan anaknya. Pengasuhan anak ini di Jepang dikenal dengan istilah *ikuji*. Dalam konsep *ikuji*, ibu berkewajiban mengasuh dan mendidik anak. Konsep *ikuji* ini masih melekat kuat dalam masyarakat Jepang (Davies, 2002: 136).

Dalam konsep *ikuji,* ibu mengajarkan anak untuk ikut merasakan perasaan orang lain, menumbuhkan sifat malu sejak dini dan lebih

banyak beri contoh konkret langsung daripada memerintah. Contoh cara ibu membuat anak merasakan perasaan orang lain, bila si anak menyakiti kucing, sang ibu tidak mengatakan "jangan melakukan itu!" tapi yang ibu Jepang katakan kepada anaknya adalah "pikirkan bagaimana perasaan kucing itu, kucing itu pasti merasakan sakit". Selanjutnya contoh cara ibu menumbuhkan rasa malu sejak dini, yaitu ketika si anak telah berumur dua, tiga dan empat tahun masih minta menyusu kepada ibunya, sang ibu akan berkata pada anaknya "Anak kecil itu menertawakan kamu, karena kamu anak laki-laki dan masih ingin menyusu". Kalimat ini mempunyai pengaruh kepada si anak yaitu perasaan malu ditertawakan. Perasaaan ini akan terus membekas hingga ia dewasa (Benedict, 1982: 274)

Ibu Jepang memiliki cara untuk membuat anak melakukan hal yang ibu kehendaki. Contohnya, bila ibu di Barat lebih sering menggunakan kalimat verbal untuk memerintah anaknya memotong rumput di halaman seperti "Potong rumput itu!", sedangkan ibu Jepang langsung turun ke halaman untuk memotong rumput, kemudian si anak akan melihat ibunya melakukan itu dan ikut turun ke halaman untuk memotong rumput. Pola pengasuhan anak Jepang seperti ini terkesan lebih memanjakan anak dibandingkan pola pengasuhan anak di Barat (Davies, 2002: 137).

Ibu mempunyai peran besar dalam merawat, mendidik dan mendisiplinkan anak. Peran besar ibu ini muncul karena adanya pembagian peran berdasarkan gender yang telah lama berakar di Jepang. Dimana pembagian peran tersebut memegang asas *otoko wa shigoto, onna wa kaji to ikuji* yang mengandung arti pria bekerja, wanita mengurus rumah dan mengasuh anak. Adanya pembagaian peran menurut gender ini maka muncul istilah *sengyouhaha* (ibu penuh waktu). *Sengyouhaha* adalah ibu yang bertanggung jawab perawatan dan pendidikan anak selama 24 jam (Reiko, 2007: 26). Adanya istilah *sengyouhaha* ini semakin memperkuat konsep *ikuji* bahwa hanya wanita yang berkewajiban mengasuh anak tanpa campur tangan ayah.

Pola pikir demikian ini diperkuat juga dengan berkembangnya mitos *sansaijishinwa*. Mitos *sansaijishinwa* telah ada dalam pemikiran masyarakat Jepang sejak dulu dan juga masih mempengaruhi pola pikir wanita Jepang saat ini. Mitos *sansaijishinwa* adalah kepercayaan konvensional bahwa ibu satu-satunya orang yang mengasuh anak, sekurang-kurangnya hingga anak berumur tiga tahun (Reiko, 2007: 48).

Mitos *sansaijishinwa* memiliki 3 prinsip, yaitu 1) tiga tahun pertama masa kritis perkembangan anak, 2) Ibu adalah orang yang paling sesuai untuk mengasuh anaknya karena pembawaan yang halus insting keibuan, cinta dan baik hati, 3) jika ibu tidak fokus dalam mengasuh anaknya sampai berumur 3 tahun, anak akan menderita kerusakan akibat pengasuhan ibu yang tidak memadai, dimana akan memberi efek samping pada seluruh perkembangan anak (Ohinata dalam Reiko, 2007: 49).

Berdasarkan Teori Fungsionalisme Budaya Malinowski, bahwa fungsi memandang budaya sebagai hal bersifat memaksa, sehingga budaya ada pada prinsip di setiap tipe peradaban, objek materi kebiasaan, ide (pikiran), dan kepercayaan, untuk memenuhi beberapa fungsi penting. Dalam hal ini, ide atau sistem budaya adalah konsep *ikuji*. Konsep *ikuji* yang melekat dalam masyarakat Jepang ini merupakan faktor sosial budaya yang mempengaruhi keputusan Pemerintah Jepang. Konsep *ikuji* ini bersifat memaksa sehingga Pemerintah Jepang membuat UU Cuti Mengasuh Anak untuk memfasilitasi ibu yang bekerja agar dapat tetap mengasuh anaknya, namun tetap dapat melanjutkan pekerjaanya setelah masa cutinya berakhir. Sehingga penyebab *shoushika* yang dikarenakan wanita sulit menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengasuh anak dapat teratasi.

Pekerja pria yang memiliki anak juga berhak menggunakan sistem-sistem yang ada dalam UU Cuti Mengasuh Anak tahun 2009. Sistem-sistem tersebut yaitu Sistem Tindakan Penyingkatan Waktu Kerja, Sistem Cuti Merawat Anak, sistem cuti ayah dan ibu plus, dan dua kali cuti mengasuh anak (setelah pasangan melahirkan, dan sebelum anak berusia 1 tahun). Cuti mengasuh anak untuk pekerja pria diberikan agar dapat mengurangi tekanan kepada ibu dalam tanggung jawab mengasuh anak.

Alasan pekerja pria juga mendapatkan cuti mengasuh anak adalah karena kegiatan mengasuh anak dan bekerja secara bersamaan bukan hal yang mudah, sehingga ibu memperlukan seorang *partner* dalam mengasuh anak. Karena saat ini sistem keluarga Jepang adalah keluarga nuklir Jepang yang minim anggota keluarga, maka pihak yang dapat membantu peran ibu hanya ayah.

Waktu yang ideal untuk orang tua dalam pembagian tugas mengasuh anak adalah wanita 60% dan pria 40%. Namun, pada kenyataannya wanita Jepang mengalokasikan waktu 80% untuk anaknya sedangkan pria Jepang hanya mengalokasikan waktu 20% untuk anaknya (Matsuyama, 2010: 373).

Rendahnya peran ayah dalam pola pengasuhan anak di Jepang merupakan faktor sosial budaya yang mempengaruhi keputusan pemerintah Jepang dalam UU Cuti Mengasuh Anak tahun 2009. Oleh karena, itu perlu adanya perubahan sosial di dalam masyarakat Jepang. Perubahan sosial yang dimaksud adalah ayah ikut berpartisipasi dalam pengasuhan anak. Adanya perubahan sosial ini diharapkan dapat mengatasi permasalahan *shoushika* di Jepang.

Berdasarkan Teori Perubahan Sosial Parsons, bila manusia tidak ingin punah maka sistem sosial harus beradaptasi dengan lingkungannya, usaha pemerintah, integrasi dan latensi. Dalam hal ini ayah Jepang harus beradaptasi dengan lingkungan untuk ikut terjun dalam mengasuh anak, dan menjadi *partner* ibu dalam mengasuh anak. Kemudian, pemerintah Jepang melakukan usaha dengan membuat UU, dalam hal ini UU Cuti Mengasuh Anak. Selanjutnya, integrasi atau penyatuan antara pemerintah dan masyarakat untuk mempunyai tujuan yang sama dalam mengatasi masalah *Shoushika.* Terakhir, latensi yaitu menjaga pola-pola yang ada dalam masyarakat Jepang. Tetap menjadikan ibu sebagai orang yang bertanggung jawab dalam pengasuhan dan mendidik anak.

Pendapat Masyarakat Jepang Terhadap Sistem Cuti Mengasuh Anak. Menurut survei yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan bulan Oktober 2011, persentase pria mengambil cuti mengasuh anak adalah 2,6%, naik 1.3 poin dibanding tahun 2010. Angka ini masih terbilang rendah. Sedangkan persentase wanita yang mengambil cuti mengasuh anak 87,8%, naik 4,1 poin dibandingkan tahun sebelumnya (NHK, 2012).

Belum seluruh pekerja Jepang baik pria maupun wanita dapat menggunakan cuti mengasuh anak. Ada perusahaan yang mengatakan menggunakan sistem cuti mengasuh anak tetapi pada kenyataanya tidak, sehingga hal ini kurang menguntungkan bagi pihak pekerja. Hal tersebut terbukti dari penyataan Hikari dalam wawancara dengan peneliti yang dilaksanakan pada tanggal 8 Agustus 2011, dengan pertanyaan "Bagaimana pendapat Anda mengenai kebijakan cuti di tempat kerja", berikut ini adalah jawaban Hikari.

> "…ada sebuah perusahaan yang tidak mengizinkan untuk mengambil cuti untuk melahirkan, ada pula perusahaan yang hanya memiliki sedikit jatah cuti… Ada perusahaan yang memang harus meliburkan pekerja wanita nya dalam kondisi seperti itu. Mungkin di perusahaan besar saja, sedangkan di perusahaan kecil mungkin tidak ada, bahkan

> mungkin tidak diperbolehkan. Teman saya sudah menikah, namun jika ingin memiliki anak, ia diminta berhenti dari pekerjaannya. Dikatakan hal seperti itu, banyak yang mengatakan bahwa tidak diperbolehkan, sehingga ia tidak bisa memiliki anak."

Belum meratanya sistem cuti mengasuh anak di perusahaan-perusahaan Jepang menimbulkan keraguan bahwa sistem ini dapat berhasil mengatasi kebutuhan pekerja untuk mengasuh anak. Perusahaan besar dapat menerapkan sistem cuti mengasuh anak namun perusahaan kecil belum dapat menerapkannya. Bahkan ada perusahaan yang meminta pekerjanya berhenti bila ingin mempunyai anak.

Namun, berbeda dengan Hikari, seorang pekerja wanita bernama Iizuka Noriko yang pernah mengambil cuti mengasuh anak selama 2 tahun mengatakan bahwa cuti mengasuh anak sudah baik. Berikut merupakan pernyataan Iizuka ketika diberi pertanyaan "apakah cuti mengasuh anak mudah digunakan? Tolong jelaskan hal baik, hal buruk, hal yang membingungkan pada sistem tersebut"
(*http://www-06.ibm.com/jp/dandi/06saiyojoho/03seido/01taikendan/01taikendan-ikuji.html*)

> "Cuti 2 tahun adalah poin yang bagus. Kemudian karena di D&I orang yang melahirkan mudah mendapatkan cuti mengasuh anak karena banyak yang mengambil cuti mengasuh anak. Karena fungsi dari sistem cuti mengasuh anak ini adalah mengasumsikan (pekerjanya) kembali, maka ada sedikit kekhawatiran. Namun, karena bagian personalia (perusahaan) merekomendasikan fungsi sistem ini, maka tidak ada tekanan ketika kembali (bekerja)"

Pada kasus ini, Iizuka berada pada situasi dimana banyak teman-teman kantornya mengambil cuti mengasuh anak. Hal ini mendorongnya untuk mengambil cuti mengasuh anak tanpa harus khawatir ketika kembali bekerja. Selain itu Iizuka direkomendasikan langsung oleh perusahaan untuk menggunakan cuti mengasuh anak. Iizuka berada dalam situasi menguntungkan karena ia bekerja di salah satu perusahaan besar Jepang.

Menurut Yumi Matsuyama dalam artikel *Japan's Parental Leave Policy*, bahwa sebenarnya pria Jepang ingin terlibat dalam mengurus rumah dan mengasuh anak, namun situasi pekerjaan membuatnya sulit untuk terlibat. Hal ini karena saat pekerja pria Jepang tidak dapat begitu saja mengambil cuti dan berharap semua teman bekerjanya mengerti. Namun terdapat rasa sungkan kepada teman-teman kantornya jika mengambil cuti dan membebankan tugas pekerjaannya kepada teman-teman kantornya (Matsuyama, 2010: 373).

Dari dua pendapat orang Jepang di atas dapat diketahui bahwa, peraturan Cuti Mengasuh Anak belum dapat dinikmati oleh seluruh pekerja Jepang. Namun, bagi pekerja yang bekerja di perusahaan besar, cuti ini dapat dipergunakan karena perusahaan menyediakan sistem cuti tersebut. Kendala lain yang dihadapi oleh pekerja Jepang terutama pekerja pria adalah adanya perasaan sungkan terhadap teman-teman kantornya bila membebani tugas pekerjaannya kepada orang lain.

4. Simpulan

Faktor sosial budaya yang mempengaruhi keputusan pemerintah pada Undang-undang Cuti Mengasuh Anak tahun 2009 adalah pertama, konsep *ikuji* yang telah lama melekat pada kehidupan masyarakat Jepang. Dalam konsep *ikuji* ini ibu mempunyai kewajiban untuk mengasuh, membesarkan dan mendisiplinkan anak. Konsep *ikuji* ini memberi ibu tangung jawab penuh atas urusan anak.

Konsep *ikuji* ini muncul karena adanya pembagian peran berdasarkan gender. Pembagian peran ini melahirkan istilah *sengyouhaha*. *Sengyouhaha* merupakan istilah yang menunjukan bahwa ibu bertugas mengasuh anaknya selama satu hari penuh.

Adanya mitos *sansaishinwa* yang mengatakan bahwa ibu harus mengasuh anak paling tidak selama 3 tahun sejak anak lahir, memperkuat pemikiran bahwa ibu bertanggung jawab atas pengasuhan anaknya.

Kedua, faktor sosial budaya yang mempengaruhi keputusan Pemerintah Jepang pada Undang-undang Cuti Mengasuh Anak tahun 2009 adalah rendahnya peran ayah dalam pola pengasuhan anak di Jepang. Di masa ini, ibu membutuhkan bantuan untuk mengasuh anak agar beban pekerjaannya dapat menjadi ringan. Sosok ayah yang dapat membantu ibu untuk melakukan tugas mengasuh anak. Menurut Teori Perubahan Sosial Parsons, bila manusia tidak ingin punah maka manusia tersebut harus beradaptasi dengan lingkungan. Oleh karena itu, para suami Jepang harus beradaptasi dengan lingkungan, dengan turut serta dalam pengasuhan anak untuk membantu istri mengasuh anak. Sehingga wanita pekerja Jepang tidak perlu khawatir untuk memiliki anak sambil bekerja.

Pendapat masyarakat Jepang terhadap sistem cuti mengasuh anak ini beragam, sistem cuti yang belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh pekerja, mengakibatkan adanya keraguan adanya sistem cuti ini dapat mengatasi kebutuhan pekerja dalam mengasuh anak. Namun, bagi pekerja Jepang yang bekerja di perusahaan besar, dapat menggunakan sistem cuti ini perusahaan menyediakan sistem cuti tersebut.

Disisi lain, kecilnya jumlah pekerja pria Jepang yang mengambil cuti mengasuh anak disebabkan karena adanya perasaan sungkan untuk meninggalkan tugas-tugas pekerjaan kepada teman kantor ketika ia mengambil cuti. Selain itu sistem kerja di perusahaan Jepang mempersulit ayah untuk mengambil cuti. Hal ini disebabkan karena pria yang mengambil cuti akan sulit mendapatkan kenaikan pangkat. Selain itu pria yang mengambil cuti beresiko akan dipecat oleh perusahaannya. Belum meratanya pemberlakukan sistem ini dikalangan perusahaan-perusahaan Jepang menyebabkan belum banyak pekerja Jepang yang dapat merasakan manfaat sistem cuti ini.

Daftar Pustaka

Buku:

Andayani, Budi dkk. 2004. *Psikologi Keluarga Peran Ayah Menuju Coparenting*. Surabaya: Citra Media

Baal, J. Van. 1988. *Sejarah dan pertumbuhan Teori Antropologi Budaya (Hingga Dekade 1970).* Jakarta: PT Gramedia

Benedict, Ruth. 1982. *Pedang Samurai dan Bunga Seruni.* Jakarta: Sinar Harapan

Bogdan, Robert dan Biklen, Sari K. 1982. Qualitative research for education: An introduction to theory and methods. Boston: Allyn and Bacon

Davies, Roger J. 2002. *The Japanese Mind*. Amerika Serikat: Tuttle Publishing

DeMente, Boye Lafayette. 1994. *Japanese Etiquette & Ethics in Business*. Amerika Serikat: NTC Publishing

Izuru, Shinmura. 1998. *Koujiten*. Tokyo: Iwanami

Nelson, Andrew N. 2008. *Kamus Kanji Modern Jepang-Indonesia*. Jakarta: Kesaint Blanc

Narwoko, J. Dwi. 2004. *Sosiologi: Teks Pengantar & Terapan*. Jakarta: Predana Media

Parsons, Talcott. 1951. *The Social System.* England: Cambrige Mass

Reiko, Yamamoto. 2007. *Otoko no ikuji, onna no ikuji*. Jepang: Shouwadou

Soelaeman, M. Munandar. 2010. *Ilmu Budaya Dasar-Suatu Pengantar*. Bandung: PT Refika Aditama

Solichin, Abdul Wahab. 2008. *Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara Edisi Kedua*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Penelitian:

Chitose, Yoshimi 2003. Policies Targeted to Families with Children Policy Responses to Declining Fertility. *Child Related Policies in Japan.*(online) (http://www.ipss.go.jp/s-info/e/childPJ2003/childPJ2003.htm)

Website:

Bekkome. *22 nen shikou kaisei ikuji kyuu gyou hou, kaigo kyuu gyou hou*. (online), (http://www.bekkoame.ne.jp/~tk-o/ikuji/ikujihou2.htm, diakses 28 April 2012).

Businessinsider. *The 14 Most Workaholic Countries In The World*.(online), (http://www. businessinsider.com/countries-with-the-most-workaholics-2011-2, diakses 7 februari 2012)

Enjob Garden. *Sawai kensetsu sawai senmu e no intabyuu*. (online), (http://enjob.shiga-saku.net/e759471.html, diakes 26 April 2012)

Fact and Detail. *Japanese Men, Otaku and Herbivorous Males*. (online), (http://factsanddetails.com/japan.php?itemid=629, diakses 08 Mei 2012)

IBM. *Wawancara bersama Iizuka Norio*. (online), (http://www-06.ibm.com/jp/dandi/06saiyojoho/03seido/01taikendan/01taikendan-ikuji.html, diakses 26 April 2012)

Japan Today. *Work-life balance more important than ever*. (online), (http://www.japantoday.com/category/executive-impact/view/work-life-balance-more-important-than-ever, diakses 07 Februari 2012)

Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan. *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law.* (online), (http://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/work-family/index.html, diakses 07 Februari 2012)

_____. *Japan cracks down on workaholic corporate culture.* (online), (http://www.management - issues.com/2006/8/24/research/japan-cracks-down-on-workaholic-corporate-culture.asp, diakses 7 februari 2012),

Matsuyama, Yumi dkk 2010. *Japan's Parental Leave Policy*. ProQuest Research Library

NHK. *Dansei no ikuji kyuuqyou-paasento 20 zouka suru mo tei suijun*. (online), (http://www3.nhk.or.jp/news/html/20120427/k10014755721000.html, diakses 28 April 2012