

BAB II

WOMENOMICS DAN #KUTOO MOVEMENT DI JEPANG

Womenomics menjadi salah satu harapan besar bagi pemerintah Jepang untuk mendongkrak atau meningkatkan pertumbuhan perekonomian negara yang mengalami stagnan selama beberapa tahun terakhir, dan kemudian diperparah karena adanya wabah penyakit COVID-19 yang sempat menjadi wabah besar yang mematikan di dunia. Strategi dalam kebijakan *Womenomics* ini adalah dengan berupaya memberikan kesempatan bagi perempuan-perempuan di Jepang untuk aktif berpartisipasi dalam dunia kerja. Tetapi di sisi lain muncul gerakan kampanye *#KuToo* yang merupakan reaksi daripada banyak perempuan Jepang yang merasakan adanya tindakan diskriminasi bagi diri mereka dalam hal berpakaian (menggunakan sepatu hak tinggi) di tempat kerja.

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan secara mendalam mengenai latar belakang, perkembangan, dan dampak dari kedua topik tersebut. Kajian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih lanjut mengenai bagaimana kebijakan *Womenomics* diterapkan dan bagaimana tantangan yang dihadapi, serta bagaimana gerakan kampanye *#KuToo* mencerminkan perubahan sosial yang sedang berlangsung di Jepang terkait gap gender.

2.1. Kondisi Perempuan di Jepang Sebelum Adanya Kebijakan *Womenomics* di Era Perdana Menteri Shinzō Abe

Kondisi perempuan menjadi tantangan bagi suatu negara tak hanya Jepang bahkan dunia. Tidak menutup fakta bahwa dari sejarah yang ada memanglah perempuan cenderung menempati ruang yang terbatas dalam sosial masyarakat, yang perempuan tahu hanyalah mengurus keluarga mereka sehingga berbagai hal di luar urusan keluarga mereka serahkan kepada laki-laki atau suami mereka. Untuk negara Jepang sendiri, tepatnya sebelum masa kepemimpinan Perdana Menteri Shinzō Abe, kondisi perempuan menjadi suatu tantangan yang signifikan khususnya dalam hal seperti partisipasi angkatan kerja yang cenderung rendah, diskriminasi gender, terbatasnya keterlibatan atau partisipasi dalam dunia politik, adanya kesenjangan antara upah dan pekerjaan, budaya patriarki, tempat penitipan anak yang terbatas, dan diskriminasi berbasis gender.

1. Partisipasi angkatan kerja

Rendahnya tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja menduduki posisi pertama, khususnya di kalangan perempuan dengan usia tua. Hal ini terjadi karena mayoritas perempuan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan mereka setelah melahirkan atau menikah. Jepang tercatat memiliki persentase partisipasi perempuan yang tinggi saat sebelum terjadi Perang Dunia II, namun kemudian menurun secara signifikan karena

berlakunya norma-norma dalam sosial masyarakat yang lebih mengutamakan pekerjaan rumah tangga daripada pekerjaan (Elysia, J. et al., 2023).

2. Diskriminasi gender

Permasalahan diskriminasi gender di sini mengangkat permasalahan reproduksi perempuan, mereka dianggap memiliki keterbatasan fungsional dan sering kali tidak diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini mengakibatkan diskriminasi terhadap perempuan di berbagai bidang, seperti tempat kerja dan pendidikan. Sebagai contoh, ditemukan bahwa Fakultas Kedokteran Universitas Tokyo mencurangi ujian untuk memberikan keuntungan kepada pria, dan presiden komite penyelenggara Olimpiade Tokyo membuat pernyataan yang merendahkan wanita (Elysia, J. et al., 2023).

3. Terbatasnya partisipasi politik

Terbatasnya partisipasi perempuan dalam dunia politik bukanlah menjadi suatu rahasia lagi. Sebanyak 1093 orang kandidat, tercatat hanya ada sebanyak 169 perempuan yang mencalonkan diri dalam pemilihan umum tahun 2014, sedangkan untuk keberhasilan perempuan yang berhasil masuk dalam politik hanya sebanyak 73 orang perempuan di tahun 2000-an (Elysia, J. et al., 2023).

4. Kesenjangan upah dan pekerjaan

Posisi pekerjaan perempuan sangatlah mengkhawatirkan, baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap, gaji atau upah yang didapatkan sangat rendah. Pekerja perempuan mayoritas bekerja bergaji rendah dan tidak stabil sehingga tidak memungkinkan mereka untuk mandiri secara finansial. Hal ini yang justru semakin membuat perempuan kesulitan untuk menyeimbangkan antara kewajiban mereka terhadap keluarga dan karier mereka (Dalton, 2022).

5. Budaya patriarki

Budaya patriarki di Jepang yang beranggapan bahwa wanita atau perempuan seharusnya mengutamakan tanggung jawab keluarga dan tidak pantas untuk bekerja setelah menikah. Anggapan atau pemahaman seperti ini memiliki pengaruh besar yang mengakibatkan banyak perempuan memilih untuk tidak menikah, atau mereka berhenti bekerja untuk merawat anak-anak mereka (Elysia, J. et al., 2023).

6. Tempat penitipan anak yang terbatas

Tempat penitipan anak menjadi salah satu masalah bagi perempuan khususnya bagi mereka dengan status sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga, karena mereka kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Bagi mereka akses akan tempat penitipan anak sangat terbatas dalam jumlah dan biaya layanan, sehingga hal ini semakin memperparah

rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (Aulia B. and Kurniawaty, 2021).

7. Diskriminasi berbasis gender

Diskriminasi berdasarkan gender terjadi dalam berbagai konteks atau aspek, termasuk di tempat kerja dan pendidikan. Bias-bias ini diperkuat oleh stereotip gender dan ekspektasi masyarakat yang disebarkan oleh media dan institusi sosial lainnya (Elysia, J. et al., 2023).

Kebijakan *Womenomics* berusaha mempromosikan kesetaraan gender dan meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja untuk mengatasi masalah-masalah seperti yang sudah penulis sebutkan di atas. Kemampuan kebijakan tersebut untuk menangani masalah-masalah ini masih diperdebatkan, karena banyak perempuan di Jepang yang masih menghadapi hambatan besar dalam mengejar kesempatan yang sama dan representasi sosial, terlepas dari beberapa kemajuan yang terkait kemajuan kesetaraan gender.

2.2. *Womenomics*

Dibuat dalam rangka meningkatkan pertumbuhan perekonomian negara Jepang, Perdana Menteri Jepang Shinzō Abe di tahun 2012 mengeluarkan kebijakan bernama *Abenomics*. Kebijakan *Abenomics* secara singkat terbagi menjadi tiga kategori fokus kebijakan inti yakni kebijakan moneter, fiskal, dan reformasi struktural (CNN Indonesia, 2022). Kebijakan moneter dilakukan dengan menerapkan kebijakan

pelonggaran moneter oleh bank sentral, tujuannya untuk mendorong meningkatnya inflasi demi berakhirnya kondisi deflasi ekonomi negara Jepang. Kebijakan fiskal adalah program belanja secara besar-besaran demi meningkatkan pendapatan dan investasi di bidang bisnis, membantu pertumbuhan ekonomi negara, dan merangsang peningkatan keuangan pasar. Reformasi struktural dilakukan oleh pemerintah dengan fokus berupaya meningkatkan produktivitas dengan cara memotong birokrasi dan pajak perusahaan, serta memperluas angkatan kerja yang justru menguntungkan bagi sebagian kalangan terutama perempuan.

Womenomics hadir seiring dengan dikeluarkannya kebijakan *Abenomics*, yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi negara Jepang yang mengalami deflasi, serta memperbaiki rendahnya angka kelahiran dan tingginya angka populasi masyarakat di kalangan masyarakat lanjut usia. Deflasi di Jepang ini merupakan kondisi dimana perekonomian negara mengalami stagnan dalam waktu yang lama dikarenakan populasi masyarakat yang menurun disusul dengan jumlah penduduk usia produktif ikut menurun (Idris, 2022). *Womenomics* ditujukan kepada pemberdayaan masyarakat khususnya perempuan untuk mau dan berani masuk dalam dunia kerja hingga mendapatkan kesejahteraan kerja, seperti posisi, kedudukan, atau jabatan yang tinggi di tempat kerja. Partisipasi perempuan di tempat kerja dalam rangka memulihkan negara dari kondisi keterpurukan atas menurunnya ekonomi nasional, dengan memanfaatkan populasi masyarakat yang menurun tentunya kalangan perempuan,

baik perempuan dengan usia produktif maupun yang sudah lanjut, dan juga dimungkinkan dengan perekrutan imigran bila perlu.

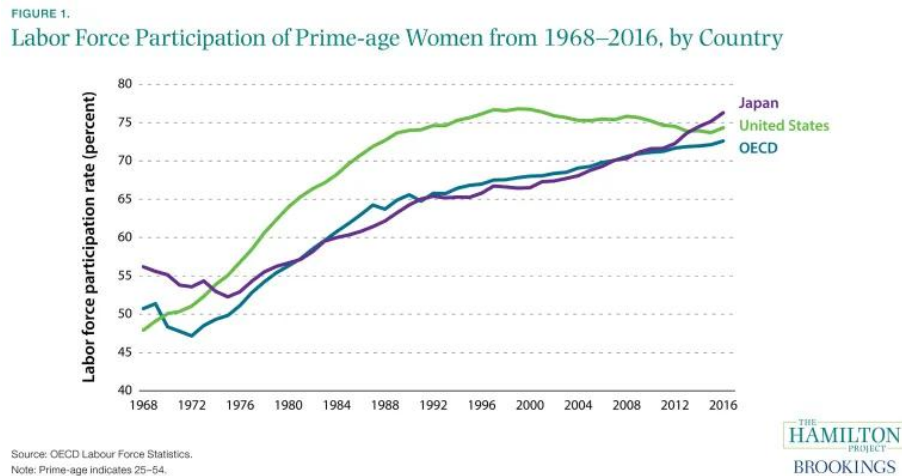
Kebijakan *Womenomics* yang dikeluarkan oleh pemerintah Jepang mungkin menurut sebagian kalangan merupakan suatu terobosan baru yang akan memiliki dampak baik, yang mana dapat memperbaiki kondisi yang ada sesuai dengan tujuan awal pembentukan kebijakan, akan tetapi di sisi lain kebijakan ini dapat mendatangkan hal buruk lain. Seperti yang sudah penulis jelaskan pada pembahasan sebelumnya, negara Jepang menduduki posisi ke-121 di tahun 2020, ke-120 di tahun 2021, ke-116 di tahun 2022, dan terakhir berada di posisi ke-125 di tahun 2023 dari total 144 negara dalam indeks gap gender yang diinisiasi oleh *World Economic Forum* (WEF, 2023). Data tersebut kemudian dapat menjadi pertimbangan pemerintah dalam usahanya mengatasi adanya praktik kesenjangan sosial yang memang sudah mengakar di Jepang. Bidang partisipasi atau keterlibatan dalam segala aspek, antara perempuan dan laki-laki bukanlah suatu hal yang mengejutkan bila ditemukan fakta bahwa persentase partisipasi perempuan hanya sedikit, belum ada yang menyentuh 25% dari setiap bidangnya.

Womenomics yang hadir dengan prinsip sederhana, meningkatkan partisipasi perempuan dalam dunia kerja dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara, secara tidak langsung menurut penulis merupakan suatu usaha dalam memberantas kesenjangan gender, walaupun dilakukan secara perlahan. Pemerintah berfokus pada kelompok masyarakat perempuan dengan kisaran umur 30-34 tahun dan 35-40 tahun,

yang mana pada rentan umur tersebut mereka adalah kaum dengan kondisi sulit untuk kembali bekerja karena telah menikah dan mengurus anak serta rumah tangga. Kebijakan seperti ini berhasil menambahkan sebanyak 3,15 juta pekerja di tahun 2020 (Jiyeoun, 2005). Abe mengharapkan lebih banyak perempuan berpartisipasi dalam perusahaan dan memiliki kedudukan strategis seperti jajaran eksekutif. *Womenomics* dipercaya sebagai kekuatan yang mampu mengembalikan perekonomian negara Jepang, dengan perluasan tenaga kerja khususnya perempuan, meningkatkan GDP secara signifikan (diperkirakan sekitar 16%), dan berkontribusi atas kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Jepang (Japaninfo, 2015).

Tahun 2013 saat pertama kali kebijakan *Womenomics* diberlakukan oleh pemerintah, tingkat partisipasi pekerja perempuan, baik yang sudah bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan, tercatat sebesar 63%, jauh dibawah laki-laki dengan perolehan sebanyak 85% (Asia Pacific Curriculum, 2024). Partisipasi perempuan dalam dunia kerja dirasa meningkat pesat di tahun 2016 dengan berhasil melampaui rata-rata OECD (Shambaugh, Jay. et al., 2017). Peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja ini adalah sebagai seorang pekerja non-reguler, yakni pekerja yang memiliki upah atau gaji rendah dengan jumlah pekerja sekitar 70% dari total pekerja non-reguler di negara Jepang (Dalton, 2022).

Gambar 2.1.1 Persentase partisipasi tenaga kerja dari kurun waktu 1968-2016



Sumber: www.brookings.edu, 2016

Berdasarkan diagram tingkat partisipasi tenaga kerja yang dikeluarkan oleh OECD Labour Force Statistics di atas, sejak tahun 1968 hingga tahun 2000 tingkat partisipasi perempuan dalam dunia kerja di Jepang terus mengalami kenaikan yang cukup berarti bagi negara tersebut, mulai dari di atas 45 persen kemudian terus bertambah hingga mencapai lebih dari 75 persen. Namun kemudian penurunan tercatat terjadi di tahun 2004 dengan perolehan hanya sebesar 75 persen dan berlanjut hingga tahun 2016 berada pada kurang dari 75 persen jumlah partisipasi perempuan sebagai tenaga kerja.

Penyebab rendahnya persentase atau keterlibatan perempuan dalam dunia kerja adalah populasi masyarakat yang memiliki umur di atas 60 tahun atau lansia sehingga mempengaruhi jumlah pekerja dan hubungan pendidikan dengan ketenagakerjaan yang rusak (Asia Pacific Curriculum, 2024). Populasi masyarakat

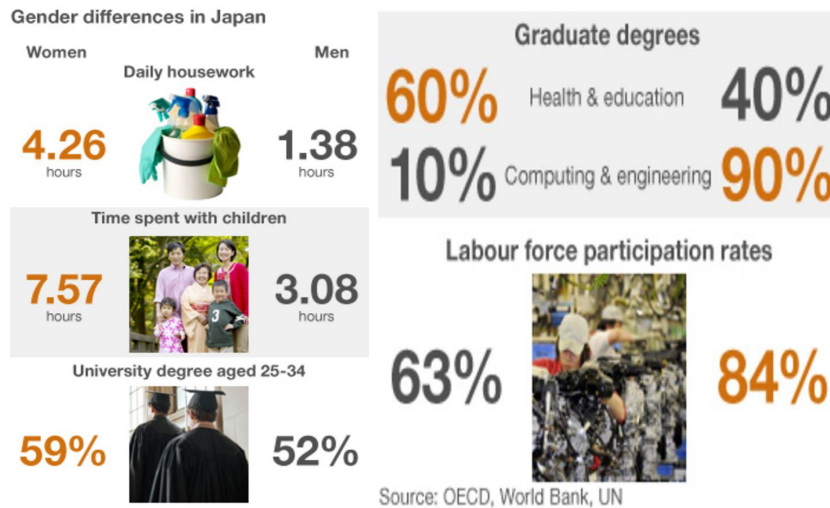
lansia di negara Jepang cukup banyak dengan harapan hidupnya hingga 85 tahun, namun hal ini berbanding terbalik dengan angka kelahiran yang ada. Beberapa negara memiliki standar sekitar 2,1 kelahiran perempuan dengan tujuan mempertahankan jumlah penduduk, akan tetapi di Jepang hanya sebesar 1,46. Sedangkan untuk hubungan pendidikan dengan ketenagakerjaan yang rusak maksudnya disini yakni kondisi atau keadaan yang terjadi di Jepang, perempuan dengan tingkat pendidikan setinggi apapun justru memiliki minim kesempatan untuk mendapatkan peluang atau partisipasi ekonomi sangat rendah dibandingkan dengan laki-laki.

Kebijakan *Womenomics* yang berusaha dihadirkan oleh perdana menteri negara Jepang, yang berusaha untuk memberikan peluang kepada perempuan untuk memiliki kesempatan berpartisipasi dalam dunia kerja, justru menjadi salah satu bukti bahwa seksisme dengan bentuk diskriminasi gender di negara Jepang ini masih melekat. Seksisme yang melekat menjadi salah satu faktor tidak berkembangnya perempuan Jepang di lingkungannya sendiri, meski banyak upaya dilakukan untuk memperoleh pekerjaan dengan mengimbangi bersekolah setinggi mungkin namun pada akhirnya berakhir bergelar ibu rumah tangga. Anggapan lain yang menempatkan posisi laki-laki sebagai superior, lebih baik daripada perempuan, laki-laki yang dirasa memiliki power atau kekuasaan untuk memimpin hingga bekerja untuk mencari nafkah semakin membuat posisi perempuan jauh dibawah.

Fenomena seperti itu merupakan hal wajar yang terjadi, namun untuk tidak diera modern seperti ini dimana posisi perempuan dan laki-laki di sektor kehidupan

apapun memiliki peluang atau kesempatan yang sama dalam mengekspresikan diri. Memiliki pekerjaan maupun tidak, bagi perempuan Jepang merupakan salah satu pilihan sulit bagi mereka, masing-masing memiliki resikonya. Menjadi ibu rumah tangga, berarti mereka harus fokus kepada keluarga setiap harinya dari pagi hingga malam, tanpa menghasilkan uang yang artinya mengandalkan nafkah pemberian dari suami. Sedangkan untuk bekerja pun tidak semua pekerjaan sesuai dengan keahlian atau bidang yang mereka minati, dan kebanyakan pekerja perempuan berstatus pegawai non-reguler dengan gaji lebih rendah ketimbang pegawai non-reguler laki-laki.

Gambar 2.1.2 Perbedaan gender di Jepang



Sumber: <https://www.bbc.com/news/35888504>, 2016

Gambar perbedaan gender tersebut menunjukkan bagaimana besar perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam ranah kegiatan sehari-hari hingga ranah partisipasi tenaga kerja yang ditunjukkan menggunakan jumlah dan persen (dalam angka). Dari data tersebut menyatakan bahwa perempuan menonjol dalam 4 (empat) aspek sedangkan laki-laki menonjol dalam 2 (dua) aspek. Berikut ini data rangkuman singkat berdasarkan gender differences di Jepang yang dikeluarkan oleh OECD, *World Bank*, dan *United Nation*, yaitu:

Tabel 2.1. Data perbedaan gender di Jepang

Aspek pembeda	Perempuan	Laki-laki
Kegiatan harian	4,26 jam	1,3 jam
Waktu bersama keluarga	7,57 jam	3,08 jam
Gelar sarjana umur 25-34	59%	52%
Sarjana kesehatan dan pendidikan	60%	40%
Sarjana komputer dan teknik	10%	90%
Partisipasi tenaga kerja	63%	84%

Kebijakan ekonomi, kebijakan kesejahteraan sosial, serta norma budaya dan sosial merupakan faktor yang menjadi dasar mengapa perempuan yang memiliki pendidikan tinggi di Jepang mendapatkan tingkat pekerjaan, gaji, dan status lebih rendah dalam dunia pekerjaan (Asia Pacific Curriculum, 2024). Faktor kebijakan ekonomi, berlaku pembebasan pajak bagi seorang kepala keluarga bila istri mereka

bekerja dengan pendapatan kurang dari 1,3 juta yen atau sekitar 140.000.000 juta rupiah per tahun, sehingga banyak istri memilih untuk memiliki pekerjaan lebih rendah dari sang suami. Kebijakan kesejahteraan sosial, saat perempuan lajang memilih untuk bekerja namun di tengah jalan mereka menikah, kebanyakan dari perempuan ini kemudian memutuskan untuk mundur dari pekerjaannya. Sebanyak hampir 70 persen perempuan di Jepang yang berhenti bekerja setelah memutuskan untuk menikah dan berkeluarga yang kemudian beralih sebagai ibu rumah tangga, sedangkan yang lain sebanyak 30 persen berstatus sebagai pekerja paruh waktu (Waters, 2021).

Ketersediaan tempat penitipan anak baik untuk bayi, balita, hingga anak-anak sekolah dasar yang sangat terbatas, menjadi alasan teratas bagi perempuan memilih untuk tidak kembali dalam dunia kerja. Norma budaya dan sosial, perempuan hal ini berada di posisi yang paling tidak mengenakan, budaya dalam bekerja tidak semuanya bisa diterima oleh pekerja perempuan tapi dimungkinkan diterima oleh banyak kalangan laki-laki, promosi pekerjaan didasarkan pada masa kerja seseorang di tempat kerja sebelumnya yang tentunya hal ini tidak bisa diterapkan bila perempuan tersebut pernah meninggalkan pekerjaan untuk mengurus rumah tangga, budaya lembur sangat diapresiasi dengan diberi bonus ataupun penghargaan lain, mengadakan kegiatan setelah jam kerja berakhir untuk membangun tim, serta minum-minum hingga larut malam bersama rekan kerja sebagai bagian dari lembur,

tidaklah ramah bagi perempuan untuk turut berpartisipasi dalam kegiatan diluar jam kerja karena tanggung jawab mereka di rumah sudah menunggu.

Gambar 2.1.3 Alasan perempuan Jepang meninggalkan pekerjaan



Sumber: asiapacificcurriculum.ca/, 2014

Berbagai alasan yang menjadi penyebab banyak perempuan di Jepang meninggalkan pekerjaan sudah disebutkan dalam paragraf sebelumnya, dan alasannya pun datang baik dari internal maupun eksternal. Namun menurut Goldman Sachs, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua alasan utama paling populer bagi perempuan yang meninggalkan pekerjaan mereka, yakni karir pekerjaan yang dirasa kurang memuaskan dan adanya hambatan dalam berkarir. Merasa kurang terpuaskan dalam karir atau pekerjaan menempati urutan pertama dengan perolehan persentase sebesar lebih dari 60%, sedangkan untuk hambatan dalam berkarir memiliki persentase sebesar hampir 50%. Penempatan laki-laki di dalam suatu perusahaan di Jepang sangat condong pada posisi yang memiliki tanggung jawab besar dengan jaminan kedudukan berupa kepemimpinan dan gaji yang lebih tinggi. Sedangkan untuk perempuan, meski dengan kemampuan dan pendidikan yang sama dengan laki-laki,

mereka lebih terbatas dengan kecenderungan mendapat posisi juga gaji yang lebih rendah. Akibatnya, sangat sulit bagi wanita Jepang untuk naik ke tingkat eksekutif di pemerintahan atau bisnis.

2.3. #KuToo Movement

#KuToo Movement merupakan gerakan kampanye sosial masyarakat perempuan di Jepang yang menyerukan protes akan penggunaan sepatu hak tinggi atau high heels di lingkungan tempat kerja. Dipelopori oleh seorang perempuan bernama Yumi Ishikawa, ia pertama kali membuat cuitan di media sosial miliknya yakni X atau *Twitter* tentang bagaimana menderitanya dirinya setelah menggunakan hak tinggi di tempat kerja yang berlangsung terus menerus. Latar belakang Ishikawa yang merupakan seorang pekerja di bidang seni (aktris), penulis, dan paruh waktu di rumah duka menjadikan dirinya sadar bahwa suatu pekerjaan pada dasarnya tidak berpatokan pada aturan penggunaan sepatu hak tinggi, dan justru menurutnya pribadi penggunaan sepatu hak tinggi yang justru bersumber dari budaya yang melekat hingga kemudian membaur di dalam suatu aturan di lingkungan masyarakat. Budaya masyarakat negara Jepang adalah berpenampilan rapi, penampilan penting perempuan dalam dunia pekerjaan diatur dengan rinci dari ujung rambut hingga ke ujung kaki demi terlihat sempurna dan menambah rasa percaya diri. Lain dengan laki-laki, penampilan mereka tidak terlalu disoroti karena kemampuan dalam bekerjalah yang menjadi perhatian.

Sepatu high heels atau hak tinggi yang melekat pada karakter penampilan perempuan lambat laun menimbulkan masalah pada ketidaknyamanan fisik. Banyak penelitian oleh tim medis, kesehatan atau dokter menyatakan bahwa penggunaan sepatu hak tinggi dapat menimbulkan gejala yang tidak baik bagi tubuh atau gangguan kesehatan. Beberapa dampak dari pemakaian hak tinggi terlalu lama adalah perubahan postur tubuh; *osteoarthritis* (peradangan, pembengkakan, nyeri pada tulang sendi); *achilles tendinitis* (peradangan disertai nyeri dan bengkak pada tumit); *metatarsalgia* (rasa sakit akut di telapak kaki depan atau di bawah jari kaki); *skiatika* (nyeri dan mati rasa disekitar punggung hingga kaki akibat terjepitnya saraf skiatik); *plantar fasciitis* (radang atau nyeri pada jaringan dibawah kaki yang menghubungkan antara tulang tumit ke jari-jari kaki); *hallux valgus* atau jari kaki bengkok; *fraktur* halus atau keretakan pada tulang telapak, jari kaki, dan saraf di sekelilingnya; dan cedera pada pergelangan kaki; serta *varises vena* atau pembesaran disertai pembengkakan yang terjadi di pembuluh darah vena (Bella, 2022).

Dari beberapa dampak yang telah penulis sebutkan diatas, tidak mengherankan bila cuitan yang dibuat oleh Ishikawa pada saat itu menjadi sorotan publik khususnya bagi para perempuan. Dengan peroleh puluh ribuan *retweet* dan suka didapatkan oleh Ishikawa atas cuitannya yang memberanikan diri untuk *speak-up* seputar sepatu high heels yang menjadi bagian daripada bentuk gap gender yang masih terjadi di Jepang tepatnya pada sektor dunia kerja meski sudah memasuki tahun 2019. Banyaknya atensi dari khalayak memicu Ishikawa untuk membentuk

gerakan yang mengadvokasi kaum perempuan berbentuk kampanye dengan nama #KuToo, yang diambil dari kata *kutsu* yang berarti sepatu dan *kutsuu* yang berarti sakit, yang juga terinspirasi dari kampanye serupa yakni #MeToo yang populer di Amerika dengan fokusnya yaitu melawan adanya praktik kekerasan seksual..

Kampanye yang berasal dari permasalahan pemakaian sepatu high heels atau hak tinggi dengan ukuran mulai dari 5 hingga 7 centimeter atau sekitar (1,9-2,75 inci) yang menjadi peraturan wajib bagi pekerja perempuan di Jepang, demi mencerminkan penampilan rapi yang sesuai dengan aturan yang berlaku, simpati terus mengalir kepada Ishikawa. Bukan hanya dari publik untuk Ishikawa saja, namun juga mereka saling berempati dengan melakukan hal yang sama, dengan menulis cerita yang sama di platform yang sama pula serta menambahkan bukti berupa foto keadaan kaki mulai dari lecet, berdarah, hingga melepuh sebagai bagian daripada solidaritas sesama perempuan (Rachelle, 2019).

Setelah ramai di Twitter, selanjutnya Ishikawa mulai membuat petisi online yang telah ditandatangani oleh sebanyak 33.904 ribu orang, dengan tujuannya yakni bentuk protes kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Jepang yang memberlakukan kewajiban bagi pegawai atau karyawannya untuk mengenakan sepatu hak tinggi selama bekerja, selain itu petisi ini juga bertujuan untuk menyinggung pemerintah mengenai tradisi atau budaya yang ada di Jepang yakni lebih cenderung diskriminatif terhadap masyarakat perempuan. Setelah petisi sudah banyak yang menandatangani, Ishikawa kemudian mengajukannya ke Kementerian

Kesehatan, Perburuhan, dan Kesejahteraan pada 3 Juni 2019. Tujuan diajukannya petisi tersebut yakni agar pemerintah mengadvokasi undang-undang yang melarang perusahaan terkait mewajibkan pekerja perempuan untuk memakai alas kaki hak tinggi (Rachelle, 2019).

2.4. Kebijakan Sepatu Hak Tinggi atau *High Heels*

Sistem ketenagakerjaan di Jepang secara umum diatur dalam Undang-Undang Standar Tenaga Kerja atau *Labour Standard Acts* tahun 1945, tentang kondisi bekerja di Jepang secara khusus tertuang dalam pasal 14 dan 27 (Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, 2018). Berikut penjelasan singkat bunyi pasal 14 dan 27:

- a. Pasal 14: “Semua orang sama di bawah hukum dan tidak boleh ada diskriminasi dalam hubungan politik, ekonomi atau sosial karena ras, keyakinan, jenis kelamin, status sosial atau asal keluarga.”
- b. Pasal 27: “Semua orang memiliki hak dan kewajiban untuk bekerja. Standar untuk upah, jam bekerja, istirahat dan kondisi kerja lainnya harus ditetapkan oleh hukum. Anak-anak tidak boleh dieksploitasi.”

Setelah peristiwa pengajuan petisi untuk Kementerian Kesehatan, Perburuhan, dan Kesejahteraan, Takumi Nemoto selaku kepala menteri, menyatakan bahwa penggunaan sepatu hak tinggi maupun sepatu serupa adalah wajar di dalam lingkungan kerja dan sesuai dengan kebijakan atau aturan yang berlaku di tempat kerja atau kebijakan konvensional (Ando, 2019). Pernyataan Nemoto ini kemudian

mengundang kontroversi karena ia diduga lebih mementingkan dunia bisnis secara tidak langsung dengan mendukung penggunaan sepatu hak tinggi, dengan kata lain ia juga mengizinkan adanya praktik ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja. Namun pernyataan setelahnya, yakni saat rapat Majelis Nasional Kementerian Kesehatan, Perburuhan, dan Kesejahteraan ke-198 tanggal 5 Juni 2019, ia membantah pernyataannya sebelumnya sebagai bentuk dukungan kepada perusahaan dengan menambahkan kalimat yang menyatakan bila terdapat paksaan saat memakai hak tinggi tanpa embel-embel kepentingan atau keperluan tertentu maka hal ini akan dianggap sebagai pelecehan kekuasaan sebagai bentuk dukungan akan adanya kampanye *#KuToo* (Murakami, 2019).

Mengutip notulensi rapat dari laman resmi Majelis Nasional Komite Kesehatan, Perburuhan, dan Kesejahteraan (2019), berikut rincian pendapat Takumi Nemoto mengenai sepatu hak tinggi merupakan keharusan di tempat kerja:

“Sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi setiap pekerja. Mengenai penggunaan sepatu hak tinggi dan sepatu pumps, menurut saya setiap pekerjaan memiliki standarnya masing-masing, namun dari sudut pandang keselamatan dan kesehatan kerja, misalnya, penting untuk berhati-hati dalam memilih pakaian dan sepatu untuk mencegah sakit punggung dan jatuh bahwa hal ini penting dan tindakan harus diambil sesuai dengan situasi aktual dan pekerjaan di setiap tempat kerja. Hal ini tergantung pada situasi di setiap tempat kerja, dan secara umum, menurut saya ini adalah keputusan yang harus dibuat di setiap tempat kerja”.

Lebih lanjut Nemoto mengatakan penggunaan sepatu hak tinggi merupakan suatu keharusan yang merupakan bagian dari kebijakan konvensional mengingat

bahwa setiap perusahaan memiliki karakter masing-masing, namun untuk masalah kenyamanan juga perlu untuk dipertimbangkan lagi karena lingkungan tempat kerja yang nyaman adalah kewajiban bagi setiap perusahaan.

Kampanye *#KuToo* yang juga mengangkat isu diskriminasi dan kesetaraan gender di Jepang mengingat gap di negara tersebut masih sangat tinggi dikarenakan beberapa faktor tertentu. Pemerintah Jepang juga sudah mengeluarkan peraturan perundang-undangan mengenai non diskriminasi dan kesetaraan dalam konstitusi pasal 14 yang berbunyi “Setiap diskriminasi berdasarkan ras, kepercayaan, jenis kelamin, status sosial, atau asal keluarga dilarang” (Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, 2018).

- a. Pasal 3: “Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan selanjutnya melarang diskriminasi terhadap orang karena kewarganegaraan, dll. Untuk mempengaruhi upah atau kondisi kerja mereka”
- b. Pasal 4: “Menjamin hak upah yang setara baik untuk pria dan wanita”.