

FENOMENA *GARASU TENJO* DALAM DRAMA *CHEF: MITSUBOSHI NO KYUSHOKU*

Ghea Ardiayu Puspitaloka
Nunuk Endah Srimulyani
Program Studi Studi Kejepangan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Airlangga
Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya 60286
Email: ghea.ardiayu.puspitaloka-2016@fib.unair.ac.id,
Email: nunuk-e-s@fib.unair.ac.id

Abstrak

Garasu tenjo atau *glass ceiling* merupakan sebuah fenomena yang mengibaratkan adanya langit-langit kaca penghalang naiknya perempuan ke sebuah jabatan tertinggi. Berdasarkan hasil survei AOL Jobs membuktikan bahwa satu dari enam perempuan mengalami diskriminasi di tempat kerja berupa perbedaan gaji dengan karyawan laki-laki, kinerja kurang dipercayai, dan sulitnya mendapatkan promosi jabatan. Fenomena *garasu tenjo* juga tercermin dalam sebuah drama yang berjudul *Chef: Mitsuboshi no Kyushoku* yang menceritakan kisah Mitsuko dengan berbagai hambatan dalam karirnya sebagai koki bintang tiga. Kegiatan memasak yang umumnya dilakukan perempuan sebagai *unpaid labor* memiliki kontradiksi dengan aktivitas memasak sebagai koki (*paid labor*) yang banyak dilakukan oleh laki-laki membuat perempuan menemui berbagai kesulitan ketika berada di dalamnya sehingga peneliti tertarik untuk meneliti “bagaimana fenomena *garasu tenjo* di Jepang dalam drama *Chef: Mitsuboshi no Kyushoku*?”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan dikaji dengan menggunakan *teori female underrepresentation* untuk meneliti kelangkaan perempuan dalam bidang kepemimpinan. Hasil dari penelitian ini adalah fenomena *garasu tenjo* tercermin dalam dunia koki yang sangat patriarki, bias gender, dan susah nya perempuan mengharmonisasikan tuntutan pekerjaan dengan mengurus keluarga.

Kata Kunci: drama, *female underrepresentation*, *garasu tenjo*.

Abstract

Garasu tenjo or the glass ceiling phenomenon refers to the imaginary glass ceiling that prevents women from reaching the top position of a company. A survey by AOL Jobs proves that one in six women face discriminations in the workplace, such as different salaries compared to male employees, less appreciation for their performance, and difficulties in getting promotion. The *garasu tenjo* phenomenon can be seen in *Chef: Mitsuboshi no Kyushoku*, a drama series about Mitsuko who experiences various obstacles in her career as a three-star chef. Cooking as unpaid labor is generally done by women but cooking as paid labor (chefs) is dominated by men, making it hard for women to strive in that field. This contradiction compelled the author to explore how *garasu tenjo* phenomenon is represented in the drama *Chef: Mitsuboshi no Kyushoku*. Using the qualitative research method and female underrepresentation theory, the scarcity of women in the field of leadership is further examined. Analysis result shows that chefs are highly patriarchal occupation with a lot of gender biases, and that women also face the hurdle of balancing work with household responsibilities.

Keywords: drama, *female underrepresentation*, *garasu tenjo*.

1. Pendahuluan

Dunia pekerjaan tidak pernah terlepas dari peran serta perempuan baik dalam kepegawaian biasa hingga posisi penting di suatu perusahaan seperti manajer maupun pemilik perusahaan. Namun sayangnya, banyak sekali ketimpangan gender yang terjadi dalam dunia kerja, terutama terjadi pada perempuan. Perempuan seringkali mendapatkan perlakuan yang berbeda dan mengalami ketidakadilan, seperti dianggap kurang mumpuni, memperoleh upah yang lebih sedikit daripada pegawai laki-laki, dan tidak diangkat menjadi supervisor, meskipun pekerjaan yang dilakukan memiliki bobot yang sama dengan laki-laki¹. Fenomena semacam ini memang sering ditemukan dalam perusahaan di berbagai negara dan dalam ilmu sosiologi disebut sebagai *glass ceiling* atau dalam bahasa Jepang disebut *garasu tenjo* (ガラス天井) yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi langit-langit kaca.

Istilah *garasu tenjo* berasal dari bahasa Inggris *glass ceiling* yang terdiri dari dua kata yaitu *glass* yang berarti transparan, dan *ceiling* yang berarti hambatan yang membatasi perempuan berkualitas dan berdaya saing tinggi untuk memperoleh posisi puncak (Dowling dalam Rahayu, Ramadhanti, & Widodo, 2018). *Glass ceiling* pertama kali diperkenalkan dalam *The Wall Street Journal* oleh Hymowitz dan Schellhardt pada tahun 1986. Kemudian, sekitar pertengahan akhir tahun 1990-an *glass ceiling* dikenal di Jepang dengan istilah *garasu tenjo*.

Dari hasil survei kesetaraan gender yang dilakukan oleh World Economic Forum, Jepang menempati urutan ke 114 dari 144 negara². Itu berarti menunjukkan betapa kurangnya toleransi dan kepedulian akan kesetaraan gender dalam berbagai bidang di Jepang. Untuk menekan angka tersebut, Perdana Menteri Abe Shinzo membuat kebijakan *womenomics*. Dalam kebijakannya, Abe ingin mewuj

¹ Selengkapnya lihat artikel tirto.id yang ditulis oleh Kirandita berjudul *Ketika Perempuan Dinomorduakan di Dunia Kerja*.

² Lihat Nikkei Asian Review dalam artikel seputar perekonomian dunia yang berjudul *Singapore Rises in Gender Equality Ranking as Philippines Slips* untuk melihat Indeks Kesetaraan Gender terbaru tahun 2019 menurut hasil survei *World Economic Forum* dan *website United Nations Development Programme (UNDP)* untuk melihat hasil rekapitulasi survei yang dilakukan oleh PBB sejak tahun 2012 sampai 2018.

udkan “perempuan Jepang yang bersinar” melalui kebijakannya yang pro gender. Perempuan dianggap sebagai kaum yang menguntungkan sehingga akan membawa perbaikan ekonomi sekaligus juga struktur sosial masyarakat (Saputra, 2016). Akan membuka kesempatan selebar mungkin kepada perempuan untuk bebas berkari r sesuai keinginan mereka. Tujuan utama dari kebijakan *Abenomics* adalah untuk menstabilkan kondisi ekonomi Jepang yang merupakan bagian dari reformasi struktural. Dengan begitu maka diharapkan terbukanya lapangan kerja yang kondusif bagi para perempuan.

Peneliti meninjau beberapa jurnal dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan *garasu tenjo* sebagai bahan referensi penelitian. Jurnal pertama berjudul “What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education” yang ditulis oleh Jerlando F. L. Jackson dan Elizabeth M. O’Callaghan (2009). Meskipun tren penerimaan tenaga kerja ahli di Amerika saat ini mengalami pergeseran, yaitu lebih banyak menerima perempuan daripada laki-laki dan memperlambat pertumbuhan pekerja kulit hitam (Toossi, 2005). Namun hal ini tidak tercermin pada posisi senior di perguruan tinggi (Athey, dkk, 2000; Burbridge, 1994; Johnsrud & Heck, 1994).

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa istilah *glass ceiling* pertama kali diciptakan untuk menggambarkan pengalaman perempuan di perusahaan Amerika. Sejak 1980-an, Pemerintah Federal telah mengakui adanya *glass ceiling* yang membatasi kemajuan perempuan dan ras kulit hitam di Amerika, di antaranya kelompok-kelompok yang kehilangan haknya untuk mendapatkan promosi jabatan dan bersaing secara sehat dengan laki-laki di tempat kerja. Pada tahun 1987, Departemen Tenaga Kerja menerbitkan *Workforce 2000* (laporan tenaga kerja 2000) yang membawa perhatian luas pada kondisi pekerja di Amerika, termasuk pentingnya peran baik perempuan dan laki-laki dari berbagai ras menjadi kontributor utama perekonomian Amerika. Untuk menginvestigasi dan memperbaiki ketidakadilan yang ada di dalam tempat kerja, dibentuk Komisi Federal Langit-Langit Kaca atau *Federal Glass Ceiling Commission* melalui

amandemen kedua dari Undang-Undang Hak Sipil 1991³.

Pemerintah federal juga telah melacak kemajuan perempuan dan orang kulit hitam dalam dunia bisnis. Menurut data statistik *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), jumlah perempuan kulit hitam dan Hispanik (Latin) dalam manajemen telah empat kali lipat dan jumlahnya orang Asia telah meningkat delapan kali lipat (Morrison & Von Glinow, 1990). Namun, bagaimanapun hasil yang dilaporkan oleh perusahaan penelitian swasta dan studi industri, para cendekiawan seperti Ohlott dkk (1994) dan Maume (2004) masih mengutip *glass ceiling* sebagai kenyataan yang dihadapi perempuan di posisi manajemen tingkat senior. Tren ini berlaku juga untuk orang-orang dari kulit hitam.

Berikutnya, peneliti meninjau sebuah artikel ilmiah berbahasa Jepang yang berjudul AI 導入で女性が職を失うリスクは日本が一番！「ガラスの天井」が深刻化 (*AI Donyu de Josei ga Shoku wo Ushinau Risuku wa Nihon ga Ichiban! "Garasu no Tenjo" ga Shinkokuka*), dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi *Jepang Memiliki Resiko Tertinggi Perempuan Kehilangan Pekerjaan Karena Pengenalan AI! Langit-Langit Kaca Menjadi Semakin Serius*. Artikel ini ditulis oleh Junichi Iwamoto (2019), seorang peneliti senior di Lembaga Penelitian Ekonomi, Perdagangan, dan Industri di Jepang. Jurnal ini memaparkan tentang berkembangnya teknologi robot yang semakin canggih membuat perusahaan Jepang kini mengurangi jumlah karyawannya yang menimbulkan dampak yang buruk bagi para pekerja perempuan. Iwamoto menilai, pesatnya teknologi *Artificial Intelligent* (AI) atau kecerdasan buatan akan membuat perusahaan mengganti karyawan yang bekerja pada bidang yang memiliki tingkat intensitas tinggi atau *Routine Task Intensity* (RTI), seperti akuntan dan administrasi yang kebanyakan dikerjakan oleh perempuan yang merupakan pekerja tidak tetap sehingga lebih mudah terancam mengalami pemutusan hubungan kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil survei yang dilakukan oleh IMF (International Monetary Fund) yang dipublikasikan dalam blognya pada 16

³ Selengkapnya lihat Glazer-Raymo (1999) untuk sejarah Undang-Undang Hak Sipil 1991.

November 2018 dengan judul “Gender, Technology, and Future of Work” memperkirakan bahwa dalam 20 tahun ke depan sekitar 11% perempuan dan 9% laki-laki di 30 negara yang disurvei, termasuk Jepang, akan kehilangan pekerjaannya karena otomatisasi sistem dalam kantor maupun perusahaan tempat mereka bekerja. Jepang berada pada peringkat pertama negara dengan tingkat pekerja perempuan beresiko mengalami pemutusan hubungan kerja akibat otomatisasi sistem dengan resiko 3,4 kali lebih tinggi daripada pria.

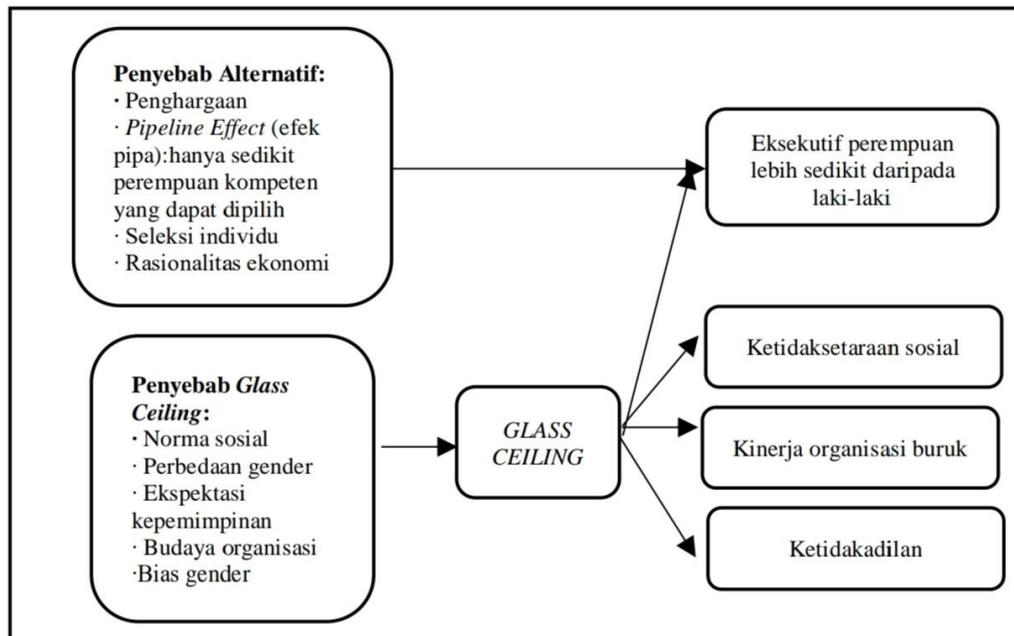
Dalam grafik *Routine Task Intensity* (RTI) yang diklasifikasikan menjadi jenis pekerjaan dan jenis bisnis terlihat adanya ketidaksetaraan antara keterlibatan laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan rutin yang disebut *gap* RTI. Pekerjaan yang membutuhkan tenaga profesional yang dapat digantikan dengan tenaga robot memiliki persentase yang rendah bila dibandingkan dengan pekerjaan kantoran yang banyak membutuhkan pekerjaan rutin dengan intensitas yang tinggi dan kebanyakan pekerjaan-pekerjaan tersebut ditangani oleh perempuan. Dalam hal industri misalnya, banyak bidang yang membutuhkan pekerjaan dengan rutinitas yang tinggi memiliki kemungkinan akan digantikan dengan robot dengan tujuan efisiensi waktu dan biaya yang digunakan untuk membayar karyawan yang tidak sedikit jumlahnya.

Gambaran dari fenomena *garasu tenjo* yaitu perempuan seolah-olah berusaha menembus atap (*ceiling*) yang terdapat lapisan kaca tak terlihat (*glass*), sehingga ia hanya tertahan di posisinya saat ini dan tidak bisa menembus atap transparan tersebut (Dowling dalam Rahayu, Ramadhanti, & Widodo, 2018). Menurut sudut pandang Dowling, ia melihat terjadinya fenomena *garasu tenjo* akibat kurangnya penghargaan pada perempuan. Karena adanya *stereotypes gender* membuat perempuan kurang mendapatkan apresiasi atas segala pencapaian dan kerja keras yang telah dilakukan. Dowling akhirnya merumuskan sebuah teori yang berkaitan dengan *garasu tenjo* yaitu teori *female underrepresentation* atau teori kurangnya penghargaan pada perempuan yang membuat perempuan sulit untuk mendapatkan promosi pekerjaan dalam perusahaan. Teori ini menjelaskan mengapa jumlah eksekutif perempuan lebih sedikit daripada laki-laki, yang bukan hanya disebabkan oleh *garasu tenjo* saja tetapi juga ada beberapa faktor pendukung lain

yang akhirnya memunculkan teori tersebut (Dowling dalam Rahayu, Ramadhanti, & Widodo, 2018).

Penyebab utama dari *garasu tenjo* adalah adanya stigma yang berlaku di dalam masyarakat, bahwa laki-laki adalah sosok yang maskulin, penguasa, pemimpin yang ideal, ekspektasi jika laki-laki lebih baik daripada perempuan, dan pola organisasi yang masih didominasi pemikiran patriarki. Selain penyebab utama, *garasu tenjo* juga memiliki penyebab alternatif seperti *pipeline effect* atau efek pipa, yaitu terbatasnya posisi eksekutif bagi perempuan yang kompeten, adanya faktor internal dari perempuan itu sendiri yang menolak untuk dipromosikan, serta adanya realita bahwa perempuan bukanlah pencari nafkah utama dalam susunan keluarga (Dowling dalam Rahayu, Ramadhanti, & Widodo, 2018). Teori *female underrepresentation* digambarkan dalam tabel berikut

Tabel 1.1 Teori *Female Underrepresentation*



Sumber: (Rahayu, Ramadhanti, & Widodo, 2018)

Problematika patriarki yang menjadi kultur masyarakat Jepang selalu berusaha mendomestifikasi perempuan agar selalu berada di dalam rumah dan tidak mendapat posisi di atas laki-laki. Maraknya fenomena semacam ini juga diangkat ke dalam sebuah drama. Drama adalah kisah hidup yang digambarkan

dalam bentuk gerak (Moulton dalam Kanzunuddin, 1995). Dengan demikian dapat diartikan bahwa drama adalah sebuah seni peran yang mengisahkan tentang problematika kehidupan yang dipertunjukkan dalam bentuk dialog.

Salah satu drama yang mengangkat fenomena *garasu tenjo* adalah *Chef: Mitsuboshi no Kyushoku* yang menceritakan kisah Mitsuko Hoshino, seorang perempuan pemilik gelar koki bintang tiga di Jepang. Sekembalinya dari magangnya Perancis, ia bekerja di restoran La Cuisine de La Reine. Karena sikapnya yang sulit di atur, CEO restoran yang bernama Shinoda memecatnya dengan tuduhan telah meracuni kritikus makanan, Kakitani Hideyuki dan posisinya digantikan oleh Okudera. Lalu ia ditawarkan untuk menjadi pengisi *reality show* CNB TV tentang aktivitas koki sekolah atau *kyushoku katsudo*. Selama ia bekerja sebagai koki sekolah, ia yang tidak mengetahui aturan dunia *kyushoku* membuatnya dibenci oleh Araki dan rekan-rekannya. Di sanalah ia bertemu dengan putrinya yang bernama Hikari yang menyamar sebagai Haruko, yang telah ia tinggalkan belasan tahun setelah ia bercerai dengan suaminya dan menempuh pendidikan koki di Perancis. Perjuangan Mitsuko untuk mengembalikan karirnya sangat berat. Shinoda yang terus mengamati gerak-gerik Mitsuko lagi-lagi berusaha untuk menghalangi karirnya dengan meniru idenya untuk membuka kedai kaki lima dan juga menjual menu yang sama.

Dari beberapa uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti fenomena *garasu tenjo* yang terdapat dalam drama *Chef: Mitsuboshi no Kyushoku* lebih dalam karena aktivitas memasak yang seringkali diidentikkan dengan tugas wanita dalam ranah domestik memiliki kontradiksi dengan profesi memasak yang kebanyakan dilakukan oleh laki-laki. Menurut sebuah artikel di *The Feminist Kitchen* (Broyles, 2011) beberapa faktor yang mempengaruhi mengapa pekerjaan sebagai koki banyak digeluti oleh laki-laki, yang pertama membutuhkan mental dan fisik yang kuat karena seorang koki profesional memiliki jam kerja berlebih bahkan mencapai 12 hingga 14 jam per hari. Seorang perempuan memiliki keterbatasan dalam waktu antara berkarir dan menjadi ibu rumah tangga mengingat jam kerja seorang koki bisa dikatakan *overtime*. Hal ini menjadi pertimbangan ketika ia hendak menjadi seorang koki profesional karena

perempuan juga memiliki pekerjaan lain di luar profesinya sebagai koki.

Yang kedua adalah tekanan untuk menyesuaikan diri dengan budaya dapur profesional. Perempuan dianggap sebagai “penyerbu” ladang pekerjaan sebagai koki yang sebelumnya banyak dilakukan oleh laki-laki. Ketika seorang perempuan mengerjakan pekerjaan yang lebih *macho* dan maskulin maka akan muncul stereotip⁴ jika perempuan tidak memiliki fisik dan mental yang kuat seperti laki-laki. Perempuan Sehingga, ketika perempuan memasuki dunia koki maka akan menjadi hal yang tidak biasa dan koki laki-laki merasa tersaingi.

Perempuan pada umumnya menjadikan kegiatan memasak sebagai aktivitas yang biasa dilakukan di dalam rumah, bukan sebuah pekerjaan yang digaji. Menurut konsep di masa lampau, laki-laki adalah pencari nafkah utama dalam keluarga, sedangkan perempuan adalah pengatur urusan domestik dan bekerja di luar rumah yang digaji bukanlah kegiatan utama perempuan (Ahdiah, Firdaus, Restri, & Kaloh, 2014). Konsep semacam ini masih berlaku di Jepang dan terepresentasikan dalam drama yang sedang dikaji oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti “bagaimana fenomena *garasu tenjo* dalam drama *Chef: Mitsuboshi no Kyushoku*?”.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dikaji menggunakan metode kualitatif dan untuk mendukung metode yang dipilih peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data primer yaitu drama Jepang yang berjudul *Chef: Mitsuboshi no Kyushoku* sedangkan sumber data sekunder untuk menunjang penelitian adalah buku-buku, jurnal, maupun artikel ilmiah yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyimak adegan dan dialog dalam drama yang berkaitan dengan *garasu tenjo*, selanjutnya mengaitkan data yang diperoleh dengan teori *female underrepresentation*, dan yang terakhir menarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Teknik

⁴ Konsepsi mengenai sifat suatu golongan berdasarkan prasangka yang subjektif dan tidak tepat (KBBI).

analisis data yaitu pemilahan dan pengklasifikasian data, lalu melakukan pengkodean dan penyuntingan data yang sesuai dengan tema penelitian, melakukan verifikasi data untuk menguji kecocokan data dengan teori, dan yang terakhir melakukan analisis data untuk mencapai hasil penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Hambatan itu datang ketika Mitsuko telah berada dalam lingkungan pekerjaannya. Hambatan-hambatan dalam *garasu tenjo* seperti praktek rekrutmen, retensi, dan promosi perusahaan yang lebih cenderung memilih karyawan laki-laki untuk dijadikan pemimpin perusahaan dan perempuan dianggap kurang cakap sehingga tidak diberikan kesempatan yang sama seperti laki-laki (Cai & Kleiner, 1999). Selain adanya stereotip yang menganggap bahwa manajer perempuan banyak digambarkan kurang memiliki karakteristik untuk menjadi seorang pemimpin sebuah perusahaan atau organisasi (Cai & Kleiner, 1999).

Peneliti akan melakukan analisis adegan dan dialog drama *Chef: Mitsuboshi no Kyushoku* dan mengaitkannya dengan teori *female underrepresentation*. Dalam teori *female underrepresentation*, terdapat beberapa poin yang menjadi penyebab sedikitnya jumlah eksekutif perempuan daripada laki-laki, seperti kurangnya perempuan kompeten (*pipeline effect*), seleksi individu, kurangnya penghargaan, dan rasionalistas ekonomi yang menyebabkan kurangnya eksekutif perempuan. Selain itu, peneliti juga akan meneliti penyebab-penyebab dari terjadinya *garasu tenjo* seperti norma sosial, perbedaan gender, ekspektasi kepemimpinan, budaya organisasi, dan bias secara sadar maupun tidak (merekrut karyawan berdasarkan gender, ras, atau usia).

a. Perempuan berkompeten yang disingkirkan oleh dunia koki yang sangat patriarki

Beberapa jenis pekerjaan di dunia memiliki sistem organisasi perusahaan yang tidak adil, salah satunya memberikan prioritas lebih kepada karyawan laki-laki daripada perempuan. Sistem semacam itu juga terdapat dalam dunia koki yang memang erat dengan pekerjaan laki-laki. Karena erat dengan pekerjaan laki-laki tidak jarang perempuan mengalami berbagai hambatan ketika berada di dalamnya

yang disebut sebagai *garasu tenjo*. Menurut Cotter dkk (2001) *garasu tenjo* memiliki empat karakteristik khusus, antara lain perbedaan gender dan ras dalam sistem gaji, posisi pekerjaan tingkat tinggi dan rendah, ketidaksetaraan gender atau ras dalam peluang promosi jabatan, dan peningkatan karir. Dalam penelitian yang dilakukan Cotter dkk (2001) mengungkapkan bahwa *garasu tenjo* memiliki korelasi yang kuat dengan gender. Hal inilah yang memicu kesenjangan gender dalam perusahaan, pembagian profesi berdasarkan jenis kelamin, dan perempuan yang kurang mendapatkan perhatian dalam lingkungan pekerjaan. Stereotip feminin yang dikaitkan dengan perempuan menjadi salah satu alasan mengapa perempuan secara sistematis dihambat untuk menerima karir yang lebih menguntungkan (Hill, 2016). Karena itulah perempuan terkadang kurang dihargai di tempat mereka bekerja.

Gambar 3.1 Alasan Shinoda Memecat Mitsuko
(episode pertama adegan dan dialog menit ke 22:52-23:18)



篠田：プライドが高い彼女は、やめやすい状況作ったあげたんですよ。彼女に対する、せめてもの優しさです。ほしのみつこは天才ですよ。しかし、彼女はコストを無視して、最高の食材由で、易でメニューを変更する。このままで、経営が成り立たない。だから、彼女にはフランス料理業界から消えてもらったんです。

Shinoda: Dia terlalu egois. Kami membuat sandiwara agar dia dipecat. Aku sudah bersikap baik terhadapnya. Hoshino Mitsuko adalah wanita yang jenius. Tetapi, dia selalu mengabaikan pengeluaran, membeli bahan-bahan terbaik, dan suka mengganti menu sesuka hatinya. Ini tidak bisa diteruskan. Karena itu aku ingin menyingkirkannya dari dunia hidangan Perancis.

Adegan di atas adalah ketika Shinoda dan Kakitani mengakui alasan mereka membuat rekaan berita keracunan makanan di depan Okudera. Shinoda sangat membenci Mitsuko karena ia keras kepala dan tidak bisa diatur. Ia khawatir jika

Mitsuko akan mengacaukan bisnisnya. Akhirnya ia membuat fitnah keracunan makanan bersama Kakitani sebagai alasan untuk memecat Mitsuko dari La Reine.

Gambar 3.2 Okudera Dijadikan Kepala Koki Menggantikan Mitsuko (episode pertama adegan dan dialog menit ke 24:00-24:10)



奥寺さん、なぜあなたに全てを話したのか。分かりますか。
この新制、ラクイシンデラーレインの総料理長あなたに任せたい。

Okudera, apakah kamu paham mengapa aku mengatakan demikian? dalam proses titik balik restoran La Cuisine de La Reine, aku akan menjadikanmu sebagai kepala *chef*.

Okudera mau tidak mau menerima tawaran yang diberikan oleh Shinoda. Namun di sisi lain, ada rasa tidak enak hati kepada Mitsuko yang sangat ia hormati. Ia mengetahui bahwa semua ini adalah ulah dari Shinoda yang memang sengaja ingin menyingkirkan Mitsuko dan mengangkatnya untuk kemudian menggantikan posisi Mitsuko karena Shinoda yakin jika Okudera bisa lebih hebat daripada Mitsuko dalam hal memimpin anak buah di dapur dan menduplikasi masakan berdasarkan resep Mitsuko yang memang sengaja ia catat.

Kecerdasan dan ketahanan mental yang dimiliki Mitsuko membuatnya mampu melewati kerasnya perjuangan menjadi seorang koki ternama. Bahkan, Shinoda pun sangat mengagumi kecerdasan yang dimiliki oleh Mitsuko sehingga ia merekrutnya sebagai kepala koki di La Reine. Shinoda percaya jika restorannya akan mengalami kemajuan yang sangat pesat apabila dipimpin oleh Mitsuko. Mitsuko juga tidak menolak jika ia dipromosikan sebagai kepala koki karena menjadi kepala koki adalah salah satu cita-cita yang ingin ia wujudkan. Namun seiring berjalannya waktu, mulai terlihat sifat asli Mitsuko yang keras kepala dan tidak bisa diatur. Setelah memecat Mitsuko, Shinoda yang juga merangkap sebagai

CEO dan manajer La Cuisine de La Reine tidak punya pilihan lain selain mengangkat Okudera yang memang memiliki kemampuan yang lebih baik daripada koki lainnya, baik itu laki-laki maupun perempuan.

Dalam drama *Chef: Mitsuboshi no Kyushoku* rasio antara jumlah koki laki-laki lebih tinggi daripada koki perempuan di restoran La Cuisine de La Reine. Drama tersebut juga tidak menceritakan lebih detail bagaimana koki perempuan di sana diperlakukan, karena fokus utamanya hanya pada tokoh Mitsuko yang mengalami *garasu tenjo*. Jumlah koki perempuan yang sedikit menunjukkan bahwa dunia koki memang sangat patriarki. Benar bahwa pekerjaan sebagai koki yang dianggap sebagai pekerjaan yang maskulin akan menyulitkan perempuan ketika menggelutinya. Dan perempuan akan mengalami berbagai hambatan ketika ia berada dalam posisi penting, salah satunya sebagai manajer.

Dowling (dalam Rahayu, Ramadhanti, & Widodo, 2018) mengatakan penyebab alternatif lain dari kurangnya eksekutif perempuan adalah seleksi individu, dimana adanya faktor internal dari perempuan yang menolak untuk dipromosikan. Ada banyak hal yang membuat mengapa perempuan menolak untuk dipromosikan, seperti stereotip yang mengatakan perempuan bukanlah pencari nafkah utama (Knuttila, 2008) dan adanya situasi tidak adil antara laki-laki dan perempuan dalam politik, sosial, dan eksploitasi tubuh (Beauvoir, 2015) dimana dalam hal ini perempuan sering dihadapkan pada pilihan antara berkarir atau berkeluarga. Hal itulah yang membuat perusahaan enggan untuk memilih pemimpin perempuan.

b. Adanya bias gender dalam drama *Chef: Mitsuboshi no Kyushoku*

Perempuan yang sudah dicap feminin sejak lahir membuatnya sulit untuk mendapatkan posisi tertinggi dalam perusahaan (Hill, 2016). Berdasarkan hal tersebut, seringkali kinerja perempuan dianggap remeh oleh laki-laki dalam dunia pekerjaan. Praktik-praktik patriarkal dalam perusahaan yang menyingkirkan perempuan dari bentuk-bentuk pekerjaan tertentu dan melakukan berbagai upaya supaya perempuan tetap berstatus rendah dan kurang dihargai (Walby dalam Jones, Bradbury, & Boutillier, 2016).

Gambar3.3 Araki Menganggap Remeh Kemampuan Mitsuko
(episode kedua menit ke 11:16-11:23)



三子：ね、せめてメニューを考えさせて。

荒木：だから、メニューを決めるのは俺だ。お前は俺が決めたレシピ通り作ればいいんだ。

Mitsuko: Biarkan aku menentukan menunya

Araki : Sudah kukatakan, aku yang menentukan menunya. Kamu akan memasak sesuai resepku.

Pada adegan tersebut Araki memarahi Mitsuko karena ia tidak pernah mengikuti perintah Araki, berbeda dengan teman-temannya yang lain. Mitsuko ingin sekali memasak dan menentukan menu sesuka hatinya karena menurutnya kepuasan pelanggan adalah hal yang utama bagi para koki, begitu juga murid-murid di SD Mitsuba. Araki merasa kesal dengan Mitsuko karena ia tidak mengetahui aturan dalam *kyushoku* (makan siang sekolah) seperti harus memasak dengan memperhatikan kandungan gizi yang seimbang dan *budget* yang disesuaikan dengan kemampuan orang tua tiap murid yang berbeda-beda.

Gambar 3.4 Araki Ingin Mitsuko Patuh Kepadanya
(episode kedua menit ke 21:39-21:40)



荒木：ダメだ。ルールを守ってねーじゃん。

三子：守ってるわ。カロリー、栄養、塩分、予算。全部ルー

ル通り。

荒木：時間だ。こんだけ手間限られる、12時に間に合うわけがないんだ。

三子：間に合わないなら早く生まれればいいじゃない？明日から、作業の会所2時間早めます。

荒木：ここはレストランじゃないんだぞ。そんな手間かけどうすんな。

Araki : Cukup. Kamu tidak mematuhi perintahnya.

Mitsuko: Aku mematuhi semuanya. Saran kalori, gizi, garam, dan anggaran.

Araki : Maksudku waktunya.

Mitsuko: Mulai besok, kita mulai dua jam lebih awal.

Araki : Cukup! Ini bukan restoran. Jangan membuat rumit keadaan.

Semenjak kehadiran Mitsuko ia merasa hal-hal yang dilakukan Mitsuko terlalu berlebihan dan rumit. Sering sekali Araki marah terhadap Mitsuko karena ia terlalu keras kepala dan sulit untuk diatur. Teman-teman kokinya yang lain juga tidak jarang meremehkan kemampuan Mitsuko. Meskipun ia tidak mengerti aturan *kyushoku* sehingga ia selalu melakukan segala sesuatu mengikuti keinginan hatinya, namun kemampuan yang dimiliki Mitsuko dalam memasak dan menciptakan inovasi menu untuk para murid sangat baik.

Konstruksi gender yang mendeskripsikan perempuan sebagai makhluk yang tidak rasional, emosional, dan lemah lembut sedangkan laki-laki adalah makhluk yang rasional, kuat, atau perkasa (Nugroho dalam Utaminingsih, 2017). Karena konstruksi gender itulah yang membuat kaum perempuan kurang dipercaya untuk menjadi pemimpin. Selain itu, adanya bias secara sadar dan tidak sadar yang dilakukan oleh pemilik perusahaan dalam menyeleksi karyawan seperti memilih berdasarkan gender, ras, atau usia. Subordinasi⁵ terhadap kaum perempuan yang diidentikkan dengan sosok yang irasional dan emosional (Fakih, 1996) menjadi pertimbangan pemimpin perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada perempuan dalam mengajukan promosi jabatan.

⁵ Penilaian atau anggapan sesuatu yang dilakukan perempuan lebih rendah daripada laki-laki, dan sebaliknya (Fakih, 1996).

c. Pembagian pekerjaan berdasarkan jenis kelamin (*sex-division labor*)

Perempuan yang selalu dianggap sebagai kaum yang lemah menginginkan adanya kesetaraan dengan laki-laki dalam berbagai bidang, salah satunya pekerjaan. Pembagian divisi pekerjaan berdasarkan jenis kelamin didasari oleh faktor biologis. Dari sini kemudian muncul perbedaan jenis pekerjaan luar (publik) dan pekerjaan dalam (domestik) (Murniati, 2004).

Pembagian semacam ini muncul sejak manusia mengenal istilah nomaden. Perempuan semakin terisolasi dengan lingkungannya, hidup berkelompok, dan mengolah bahan makanan dan obat-obatan, sedangkan tugas laki-laki adalah pergi berburu (Murniati, 2004). Pola-pola inilah yang terus menjadi patokan hingga saat ini bahwa pekerjaan di luar rumah adalah pekerjaan laki-laki, sedangkan pekerjaan domestik adalah pekerjaan perempuan.

Gambar 3.5 Shinoda Berusaha Mengacaukan Kedai Baru Mitsuko (episode keempat menit ke 27:29-27:42)



篠田：驚異だよ。これが本当に店として、なりたすなら。

三子：おかげさまで、連日満席でございます。

篠田：次のお客さんが来たようだ。ごちそうさま。

警察：あんた、これルール違反。場所の許可取っての？

三子：許可？

警察：ちょっと、交番で話聞こうか。

三子：おやおや、逮捕とかされます？

Polisi : Kedaimu melanggar hukum. Apakah kamu memiliki izin?

Mitsuko: Izin?

Polisi : Silakan ikut aku ke kantor polisi dan jelaskan di sana.

Mitsuko: Tunggu, tunggu. Kau ingin menahanku?

Adegan tersebut ketika Shinoda mengunjungi kedai baru milik Mitsuko. Ia

mencoba semua menu yang dijual dan memuji masakan Mitsuko memanglah yang terbaik. Namun ternyata Shinoda telah merencanakan hal lain untuk membuat kedai Mitsuko tidak bisa beroperasi lagi. Karena Mitsuko menjual berbagai menu dalam kedainya, ia telah melanggar peraturan tentang membuka kedai yang hanya diperbolehkan menjual satu menu saja. Shinoda menelepon pihak kepolisian dan mengatakan bahwa kedai milik Mitsuko tidak seharusnya beroperasi kembali. Mitsuko terkejut ketika seorang polisi tiba-tiba mendatangi kedai miliknya setelah Shinoda keluar. Mitsuko menyadari bahwa polisi tersebut datang karena Shinoda telah melaporkan kedai miliknya supaya Mitsuko tidak lagi bisa berjualan makanan Perancis sajian lengkap di kedai. Shinoda benar-benar ingin menyaingi Mitsuko dan perlahan-lahan menghancurkan karirnya di dunia kuliner Perancis.

Gambar 3.6 Shinoda Menyaingi Mitsuko dengan Membuka Kedai Baru (episode ketujuh menit ke 10:11-10:53)



みつこ：何なのこれ？

やぐち：ラーレインの新店です。ほしのシェフの同じ屋台で、しかも場所もすぐそばに出店したということですよ。

みつこ：見ればわかる。

Mitsuko: Apa ini?

Yaguchi: Ini kedai baru La Reine berupa kios juga, sama seperti milikmu. Mereka memilih untuk membukanya di sebelah kiosmu.

Mitsuko: Pastinya.

Dari dialog di atas terlihat bahwa Shinoda tidak pernah kekurangan cara untuk menghentikan Mitsuko ketika ia berusaha meraih kembali karirnya yang sempat dihancurkan oleh Shinoda. Shinoda merasa bahwa Mitsuko yang menjadi seorang koki bintang tiga dengan sengaja memasuki wilayah kerja yang banyak dilakukan oleh laki-laki. Karena itulah ketika Mitsuko berada dalam lingkungan

profesi memasak, ia mendapatkan banyak sekali hambatan untuk mewujudkan karirnya seperti diremehkan, dianggap tidak kompeten, dan posisinya sebagai kepala koki di La Reine digantikan oleh laki-laki.

Pembagian pekerjaan antara laki-laki dan perempuan didasarkan pada *Routine Task Intensity* (RTI) atau pekerjaan dengan tingkat intensitas tinggi (Iwamoto, 2019) dan tidak menyita banyak waktu, tenaga, pikiran, dan membutuhkan mental serta kondisi fisik yang kuat, seperti salah satunya profesi sebagai koki (Broyles, 2011) yang dianggap tidak cocok apabila dilakukan oleh seorang perempuan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti jam kerja berlebih, tekanan ketika perempuan memasuki dunia koki, dan tidak ada cuti untuk ibu hamil (Broyles, 2011). Hal ini yang membuat profesi sebagai koki jarang digeluti oleh perempuan sehingga menimbulkan efek pipa dan munculnya dilema antara berumah tangga atau meniti karir.

d. Adanya norma sosial bahwa mendidik anak adalah tanggung jawab perempuan

Beauvoir (2015) menjelaskan sebuah situasi tidak adil antara laki-laki dan perempuan dari struktur politik, sosial, dan eksploitasi tubuh. Dengan memahami situasi perempuan akan terlihat ketidakadilan seksual dan sosial yang meliputi masyarakat dan hanya mampu diarahkan dengan merombak total struktur politik yang ada di masyarakat Beauvoir (2015). Laki-laki mendapatkan status sosialnya sebagai “*the one*” dan perempuan adalah *nothing* atau tidak ada. Berdasarkan hal tersebut Beauvoir (2015) mengklaim bahwa struktur “diri-yang lain” (*self-other*) bukan berdasarkan jenis kelamin tertentu, tapi berdasarkan eksistensi yang muncul dalam masyarakat. Maka dari itu, istilah laki-laki sebagai *the first sex* muncul akibat eksistensi yang sangat tinggi dalam lingkungan sosial, dan perempuan sebagai *the second sex* karena eksistensinya yang minim.

Pola patriarki yang menguat pasca Perang Dunia II semakin mengokohkan istilah *first sex*. Sosok laki-laki dimunculkan sebagai garda terdepan yang sibuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, sedangkan sosok perempuan muncul sebagai ibu rumah tangga (Knuttila, 2008). Eksistensi perempuan yang semakin surut membuat posisi perempuan semakin jauh di bawah laki-laki.

Konstruksi gender yang berdasarkan kodrat (*nature*) dimana posisi perempuan menjadi subordinat dari posisi laki-laki tidak lain merupakan “buatan sosial” saja (Awuy, 1993). Karena, apabila berdasarkan kodratnya seorang perempuan adalah mengurus bagian domestik, maka ketika seorang perempuan berusaha untuk “melawan” kodratnya ia akan mengalami kesulitan-kesulitan bahkan hambatan-hambatan tertentu (*garasu tenjo*) karena perempuan dianggap “menyerobot” ranah laki-laki (Friansyah, 2011). Hal ini tentunya semakin menyulitkan perempuan ketika ia harus memilih antara karir atau keluarga dan yang menjadi masalah terberat bagi setiap perempuan.

Gambar 3.7 Haruko Merasa Ditinggalkan Mitsuko
(episode keenam menit ke 17:39-17:49)



近くで見たかったんです。子供を捨ててまで選んだ大切な料理の 仕事に捨てられて。気づいたあの人の姿を。

Dia rela meninggalkan anaknya demi profesi ini. Jadi aku ingin melihat sesakit apa dia ketika dikhianati oleh profesi yang sangat dia hargai ini.

Adegan di atas ketika Haruko yang bernama asli Hikari mengetahui jika Mitsuko adalah benar-benar ibu kandungnya. Ia merasa bahwa selama ini Mitsuko sangat egois dan tidak memperdulikan dirinya bersama ayahnya yang bernama Sakurai Naoyuki. Mereka berdua ditinggalkan oleh Mitsuko saat ia akan menempuh pendidikan sebagai koki di Perancis. Lalu, Mitsuko dan Sakurai memilih untuk bercerai dan hak asuh anak jatuh di tangan Sakurai.

Haruko sangat membenci tindakan yang dilakukan oleh ibu kandungnya. Dengan tega Mitsuko meninggalkannya bersama ayahnya. Haruko berpikir bahwa Mitsuko hanya mementingkan egonya sendiri untuk menjadi koki ternama, namun ia lalai mengurus keluarganya. Ia merasa Mitsuko telah membuangnya dari

kehidupannya. Seharusnya sebagai seorang ibu dalam sudut pandang Haruko, Mitsuko memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membesarkan dirinya dan mengurus keluarga. Menjadi sosok istri yang baik dan ibu yang bijak. Namun, Mitsuko memutuskan untuk menjadi koki dan pergi ke Perancis untuk mewujudkan cita-citanya.

Gambar 3.8 Mitsuko Menceritakan Sebab Perceraianya
(episode keenam menit ke 29:46-30:11)



旦那は私の仕事を理解してくれていた。でも、ひかりがうまれたから変わった、料理人の夢をあきらめて、家に入ってを欲して。

Mantan suaminya dulu sangat memahami pekerjaanku. Tapi setelah Hikari lahir, segalanya berubah. Dia menyuruhku merelakan impianku sebagai *chef* dan tinggal di rumah.

Adegan di atas ketika Araki mengkonfirmasi apakah mengapa ia meninggalkan Haruko dan ayahnya ketika Haruko masih balita. Mitsuko berkata bahwa ia tidak meninggalkan Haruko. Setelah perceraianya dengan Sakurai hak asuh anak jatuh ke tangan mantan suaminya karena Sakurai memiliki orang tua yang mampu membantunya membesarkan Haruko. Mitsuko tidak pernah sekalipun berpikir bahwa ia meninggalkan Haruko. Ia sangat menyanyangi Haruko, namun di satu sisi ia juga ingin mewujudkan impiannya.

Mulanya mantan suaminya mendukung Mitsuko untuk bekerja sebagai koki. Ketika ada kesempatan untuk menempuh pendidikan sertifikasi koki di Perancis, mantan suaminya tiba-tiba berubah pikiran dan memerintahkan Mitsuko agar tidak perlu bekerja lagi dan harus mengurus anak mereka yang baru lahir. Mereka sering cek-cok dan akhirnya memutuskan untuk bercerai. Mitsuko menyesali bahwa tanpa bercerai pun ia masih mampu merawat anak mereka walaupun tidak secara langsung berada di sampingnya. Mitsuko ingin jika ia menjalankan hidupnya

sesuai dengan rencananya sambil mengurus anak satu-satunya yang sangat ia sayangi, tanpa harus suaminya melarangnya untuk bekerja.

Adanya budaya patriarki yang kental di Jepang membuat para perempuan kesulitan untuk mengembangkan dirinya. Jepang hari ini dianggap sebagai negara bermuka dua yaitu dimana kemajuan teknologi atau modernisasi menjamur di perkotaan, namun di satu sisi balutan nilai tradisional masih melekat dan dipelihara (Widarahesty, 2018). Pembagian pekerjaan berdasarkan gender di Jepang berlaku sejak keshogunan Edo (1603-1868). Dalam masa kepemimpinan Tokugawa inilah peran laki-laki dan perempuan diatur secara tertulis yang menjadi falsafah hidup masyarakat Jepang dan menjadi kode etik samurai yang berlaku baik bagi laki-laki dan perempuan (Widarahesty & Ayu dalam Widarahesty, 2018). Selama masa feodal, nilai-nilai tradisional yang berlaku di masyarakat sangat ketat bagi seorang perempuan. Hal tersebut mengacu pada teks “moral” yang dibawa oleh Kaibara Ekken yaitu *Onna Daigaku* yang menyarankan perempuan untuk tidak pergi keluar rumah untuk urusan bukan kebutuhan, namun tetap tinggal di dalam rumah untuk menjalankan tugas domestik seperti menjahit pakaian untuk mertua, memasak, melayani suami, mencuci dan melipat pakaian, menyapu, dan membesarkan anak (Sakai dalam Widarahesty, 2018), sedangkan tugas laki-laki adalah bekerja di luar rumah. Namun, pasca Perang Dunia II perempuan mulai menjalani peran ganda yaitu sebagai penunjang finansial dan penanggung jawab tugas domestik (Widarahesty, 2018). Berawal dari sini lah rasa bimbang muncul dalam benak setiap perempuan ketika dihadapkan pada dua pilihan antara memilih karir atau mengurus keluarga.

4. **Simpulan**

Fenomena *garasu tenjo* yang tercermin dalam drama *Chef: Mitsuboshi no Kyushoku* yang dikaitkan dengan teori *female underrepresentation* menunjukkan bahwa tokoh Mitsuko mengalami berbagai peristiwa dan tekanan sosial yang menghambat karirnya. Hambatan yang diterima Mitsuko tersebut mengakibatkan kurangnya perempuan dalam posisi manajerial dan kepemimpinan. Sistem seleksi untuk menjadi seorang koki profesional yang sangat ketat bahkan menyita banyak

waktu dan tenaga serta dilema yang ditemui ketika perempuan harus memilih antara karir atau keluarga, dan ketika ia berani untuk memasuki wilayah kerja laki-laki membuatnya kurang dihargai di tempat kerja. Memasak memang pada awalnya merupakan pekerjaan perempuan. Ketika di ranah domestik memasak menjadi pekerjaan yang tidak dibayar (*unpaid labor*). Namun, ketika memasuki dunia profesi (*paid labor*), pekerjaan sebagai koki banyak dikuasai oleh laki-laki sehingga perempuan sulit bertahan di dalamnya. Dari perlakuan yang diterima Mitsuko dari orang-orang di sekitarnya memperlihatkan bahwa kerasnya perjuangan untuk menjadi seorang koki bukanlah hal yang mudah.

Daftar Pustaka

Buku:

- Albelda, R., & Tilly, C. (1997). *Glass Ceiling and Bottomless Pits: Women's Work Women's Poverty*. Cambridge: South End Press.
- Beauvoir, S. D. (2015). *The Second Sex (Vintage Feminism Short Edition)*. London: Random House.
- Fakih, M. (1996). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Murniati, A. N. (2004). *Gentar Gender*. Magelang: Yayasan Indonesia Tera.
- Rahayu, S. M., Ramadhanti, W., & Widodo, T. M. (2018). *Analisis Pengaruh Gender Direksi dan Komisaris, Manajemen Laba, Serta Kinerja Perusahaan Terhadap Kompensasi Manajemen Puncak di ASEAN*. Yogyakarta: Deepublishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Website:

- Broyles, A. (2011, Juli 18). *Guest Post: A Sociological Study of Why So Few Women Chefs in Restaurant Kitchens*. Retrieved from The Feminist Kitchen: <http://thefeministkitchen.com>
- Friansyah, L. A. (2011, Desember 14). *Artikel Wanita Karier*. Retrieved from scribd: <https://id.scribd.com/doc/75638618/artikel-wanita-karier>
- Iwamoto, J. (2019, Juni 4). *導入で女性が職を失うリスクは日本が一番！「ガラスの天井」が深刻化*. Retrieved from Diamond Online: <http://diamond.jp/articles>
- Kirandita, P. (2017, Maret 16). *Ketika Perempuan Dinomorduakan di Dunia Kerja*. Retrieved from tirto.id: <http://www.tirto.id>

- Nagumo, J. (2019, Desember 17). *Singapore rises in Gender Equality Ranking as Philippines Slips*. Retrieved from Nikkei Asian Review: <https://asia.nikkei.com/Economy/Singapore-rises-in-gender-equality-ranking-as-Philippines-slips>
- UNDP. (2018). *Gender Inequality Index*. Retrieved from United Nations Development Programme Human Development Report: <https://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

Jurnal:

- Burbridge, L. (1994). The Glass Ceiling in Different Sectors of the economy: Differences Between Government, Non-Profit Organizations. *Wellesley, MA: Wellesley College, Center for Research on Women*.
- Cai, Y., & Kleiner, B. H. (1999). Sex Discrimination in Hiring The Glass Ceiling. *Equal Opportunities International*, 51-55.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 655-681.
- Hymowitz, C., & Schellhardt, T. (1986). The Corporate Woman: A Special Report. *The Wall Street Journal*, 1D-24D.
- Jackson, J. F., & O'Callaghan, E. M. (2009). What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research. *Springer Science+Business Media*, 460-482.
- Johnsrud, L., & Heck, R. (1994). Administrative Promotion Within a University: The Cumulative Impact of Gender. *The Journal of Higher Education*, 23-44.
- Maume, D. J. (2004). Is the Glass Ceiling A Unique Form of Inequality? Evidence From A Random-Effects Model of Managerial Attainment. *Work and Occupation*, 250-274.
- Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1990). Women and Minorities in Management. *American Psychologist*, 200-208.
- Ohlott, P. J., Ruderman, M. N., & McCauley, C. D. (1994). Gender Differences in Managers Developmental Job Experience. *The Academy of Management Journal*, 46-67.
- Saputra, A. (2016). Womenomics Sebagai Mekanisme Peningkatan Peran Perempuan di Jepang: Studi Kasus Kebijakan Pro-Gender di Era Pemerintahan Shinzo Abe Periode Ke-2. *Jurnal Hubungan Internasional Universitas Negeri Surakarta*, 1-29.
- Wentling, R. (2003). The Career Development and Aspiration of Women in Middle Management. *Women in Management Review*, 311-324.
- Widarahesty, Y. (2018). "Fathering Japan" Diskursus Alternatif dalam Hegemoni Ketidaksetaraan Gender di Jepang. *Jurnal Kajian Wilayah*, 62-75.