

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) yang menjamin perlindungan hak dan kewajiban warga negara demi ketertiban sosial. Hukum pada dasarnya berfungsi untuk mengatur perilaku manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Mengingat bahwa perilaku manusia terus mengalami perubahan, maka ketentuan hukum juga harus beradaptasi seiring dengan perubahan tersebut. Perubahan dalam perilaku manusia dapat menimbulkan konsekuensi baru yang berkaitan dengan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dalam interaksi sosial. Hak dan kewajiban ini dilindungi oleh hukum, karena salah satu tujuan hukum adalah untuk melindungi hak-hak masyarakat demi menjaga ketertiban dalam kehidupan bersama.<sup>1</sup>

Salah satu hak yang dijamin oleh negara adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>2</sup> Sebagai negara harus memiliki tanggung jawab untuk merealisasikan Pasal 27 ayat (2) Undang-

---

<sup>1</sup> Aron Aleksander, “Peran Masyarakat Dalam Penegakan Hukum di Indonesia”, *IJOLARES : Jurnal Penelitian Hukum Indonesia*, Edisi No. 1 Vol.1, 2023, hlm. 14

<sup>2</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

Undang Dasar 1945 dalam mewujudkan penghidupan masyarakat yang layak. Dalam penelitian Syamsiah (2016) menjelaskan realisasi yang dapat dilakukan dengan pembangunan atau membuka peluang kerja yang sebesar-besarnya bagi seluruh rakyat.<sup>3</sup>

Maksud dan tujuan dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 memiliki cakupan yang pertama adalah hak atas pekerjaan, bagaimana setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa negara harus menciptakan kesempatan kerja yang setara bagi semua warga negara, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, agama, atau faktor lainnya. Kedua penghidupan yang layak hal ini mencakup seperti upah yang adil, lingkungan kerja yang aman, dan perlakuan yang baik di tempat kerja. Maka dari itu, tidak hanya sekedar memiliki pekerjaan tetapi juga memastikan bahwa pekerjaan tersebut memenuhi standar kemanusiaan. Ketiga terkait perlindungan hukum, hal ini memberikan dasar hukum bagi pemerintah untuk merumuskan kebijakan dan peraturan yang melindungi hak-hak pekerja. Seperti Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dijelaskan dalam Pasal 5 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan Pasal 6 “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari

---

<sup>3</sup> Risca Noor Syamsiah, Skripsi: “Tanggungjawab Negara Terhadap Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dalam Mewujudkan Penghidupan Masyarakat yang Layak Dikaitkan dengan Undang-Undang No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia” (Bandung: Universitas Pasundan, 2016)

pengusaha”. Tidak hanya itu saja, perlindungan hukum itu hal yang penting guna terlaksananya kepastian hukum bagi tenaga kerja dalam konteks kesetaraan gender, di mana perempuan sering kali menghadapi tantangan lebih besar dalam mendapatkan pekerjaan yang layak dan setara.

Dalam ranah hukum internasional juga sudah diatur terkait perlindungan bagi para pekerja yaitu pada perjanjian internasional yang dibuat oleh ILO (*International Labour Organization*) atau yang dikenal dengan Organisasi Perburuhan Internasional yang memiliki tujuan menjamin keadilan serta hak buruh dalam skala Internasional. Selanjutnya dalam *International Labour Organization Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation* yang telah diratifikasi lewat Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan. Konvensi ini menekankan prinsip kesetaraan dalam dunia kerja bagi setiap individu tanpa memandang latar belakangnya, memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang setara, sedangkan jika terjadi segala sesuatu yang menghambat kesetaraan ini dianggap perlakuan yang mendiskriminasi individu dan dilarang. Dengan kata lain Konvensi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara bagi semua pekerja, tanpa melihat latar belakang pekerja tersebut.<sup>4</sup>

Konvensi lain yang mengatur tentang hak atas pekerja wanita adalah CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination*

---

<sup>4</sup> Konvensi PBB, No. C095, ILO. Sessi 32, hlm. 3.

*Against Women*) yang sudah diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Konvensi ini memiliki tujuan untuk menyetarakan hal substantif bagi laki-laki dan perempuan pada bidang apapun di masyarakat. Dalam konvensi ini diatur tentang bagaimana negara memiliki tanggung jawab penuh dalam mengupayakan lingkungan yang aman bagi pekerja perempuan agar terhindar dari diskriminasi di tempat kerja terdapat pada Pasal 11 diantaranya adalah perusahaan dilarang melakukan pemecatan kepada pekerja perempuan dengan alasan kehamilan dan perkawinan. Selanjutnya pada Pasal 12 dijabarkan juga tentang hak reproduksi bagi pekerja perempuan terkait perlindungan pekerja wanita dalam fase kehamilan, fase setelah kehamilan, dan fase menyusui. Dimana dalam 3 fase krusial ini perusahaan wajib memberikan pelayanan dan perlindungan bagi pekerja wanita di lingkungan kerjanya.<sup>5</sup>

Di Indonesia juga sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) mengenai perlindungan bagi pekerja khususnya pekerja perempuan pada Pasal 153 ayat (1) huruf e dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dijelaskan mengenai pelarangan bagi perusahaan untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran,

---

<sup>5</sup> Sali Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme", *Aspirasi : Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Edisi No. 2 Vol. 8, 2017, hlm. 214.

maupun menyusui.<sup>6</sup> Banyak perusahaan menghindari ketentuan tersebut dengan memberikan persyaratan perekrutan pekerja yang memiliki ketentuan tenaga kerja perempuan yang belum menikah dan bersedia tidak menikah dalam satu waktu tertentu. Hal ini dikarenakan perusahaan menilai jika pekerja perempuan yang sudah menikah seketika akan hamil, melahirkan dan menyusui sehingga membutuhkan lebih banyak cuti dibanding pekerja wanita yang belum menikah dan pekerja laki-laki. Sedangkan dalam Pasal 82 UU Ketenagakerjaan dijabarkan tentang perusahaan wajib memberikan upah secara penuh bagi pekerja perempuan dan memberikan cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.<sup>7</sup> Dalam kondisi seperti ini perusahaan menilai proses produksi menjadi tidak efisien dan dapat mengakibatkan kerugian.

Seiring dengan berkembangnya hukum di Indonesia, negara sudah mulai menyadari terkait pentingnya kehadiran seorang ibu dalam fase seribu hari kehidupan pertama seorang anak. Hal ini dibuktikan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (selanjutnya disebut UU KIA). Undang-undang ini memberikan perlindungan bagi pekerja wanita dalam mendapatkan hak maternitas dalam jangka waktu cuti yang lebih lama dibandingkan dalam UU Ketenagakerjaan. Dimana dalam UU KIA dijabarkan pada Pasal 4 ayat (3) tentang jangka waktu cuti melahirkan menjadi paling singkat 3 bulan

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 212.

<sup>7</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

dan paling lama 6 bulan dengan ketentuan pada Pasal 4 ayat (5) huruf a dan b yaitu ibu melahirkan memiliki gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi pasca persalinan atau keguguran. Selanjutnya anak yang dilahirkan memiliki masalah kesehatan, dan/atau komplikasi.<sup>8</sup> Selanjutnya pada Pasal 30 ayat (3) dijabarkan juga mengenai penyediaan sarana dan prasarana bagi ibu dan anak di tempat kerja seperti penyediaan pelayanan kesehatan, ruang laktasi, dan tempat penitipan anak. Kemudian pada ayat (4) ditekankan mengenai dukungan yang diberikan oleh perusahaan bagi ibu yang bekerja dengan memberikan penyesuaian tugas dan jam kerja dengan tetap memperhatikan kondisi dan target pencapaian kerja.<sup>9</sup> Jika memperhatikan UU KIA ini dapat disimpulkan bahwa hak-hak pekerja wanita sudah memiliki kepastian hukum, diharapkan kedepannya negara dapat menjamin terealisasinya undang-undang yang mengatur terkait hak-hak pekerja wanita di Indonesia.

Kabupaten Sleman sebagai daerah terpilih untuk dilakukan penelitian merupakan sebuah wilayah yang strategis di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kabupaten ini unggul dalam beberapa sektor, diantaranya sektor yang menjadi andalan adalah sektor konstruksi, transportasi, dan jasa perusahaan. Kabupaten Sleman terbagi dalam beberapa wilayah dengan potensi yang beragam diantaranya wilayah lereng Gunung Merapi dengan sumberdaya alam dan daya tarik wisatanya.

---

<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

<sup>9</sup> *Ibid.*

Kawasan Timur, dengan situs sejarah candi-candi di daerah Prambanan sebagai tujuan wisata budaya dan sumberdaya batu putih. Bagian tengah Kabupaten Sleman biasa disebut wilayah aglomerasi yaitu wilayah pusat pendidikan dan perdagangan. Selanjutnya wilayah Barat sebagai sumber pertanian dan industri kerajinan mendong, bambu, dan gerabah.<sup>10</sup>

Tenaga kerja di Kabupaten Sleman mengacu pada data terakhir Badan Pusat Statistik Kabupaten Sleman pada bulan Februari 2024 sebanyak 2,20 juta orang, sedangkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya sebanyak 0,25% poin dari 2.233 ribu penduduk menjadi 2.204 juta penduduk. Selanjutnya penduduk Kabupaten Sleman yang bekerja di D.I Yogyakarta mencapai 96,78% dari jumlah total angkatan kerja di D.I Yogyakarta yaitu sebesar 2,13 juta penduduk. Dengan rincian 56,33% bekerja pada bidang informal, 64,25% pekerja penuh, dan 30,74% merupakan pekerja paruh waktu. Tingkat pengangguran di Kabupaten Sleman didominasi oleh perempuan bahkan mengalami peningkatan sebanyak 2,62% dibanding tahun sebelumnya dari 2,82% menjadi 5,45%. Berdasarkan gender maka terdapat 83,19% pekerja laki-laki dan 63,63% pekerja perempuan, melihat pada tahun sebelumnya pekerja perempuan mengalami penurunan sebanyak 0,70% sedangkan pekerja laki-laki mengalami peningkatan sebanyak 0,20%

---

<sup>10</sup> Terdapat dalam <https://slemankab.go.id/profil-kabupaten-sleman/geografi/karakteristik-wilayah/> Diakses tanggal 23 Oktober 2024.

hal ini disebabkan oleh kebudayaan bahwa laki-laki memiliki tanggung jawab penuh mencari nafkah.<sup>11</sup>

Dengan adanya Konvensi Internasional dan undang-undang yang mengatur terkait hak-hak pekerja perempuan di Indonesia terdapat kesenjangan berdasarkan data yang ditampilkan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Sleman dimana pekerja perempuan memiliki jumlah yang lebih sedikit dalam segala bidang dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Hal ini erat kaitannya dengan pemahaman masyarakat Indonesia terkait patriarki, dimana perempuan sebagai ibu memiliki kewajiban untuk memenuhi urusan rumah tangga dan pengasuhan anak saja sedangkan ayah memiliki tanggung jawab penuh dalam bekerja dan mencari nafkah untuk keluarga.<sup>12</sup> Selanjutnya terkait perekrutan pekerja perempuan kebanyakan perusahaan lebih memilih untuk mempekerjakan perempuan yang belum menikah, bahkan hal ini tertulis jelas dalam kualifikasi iklan perekrutan pekerjaan, tentu hal ini sangat tidak sejalan dengan apa yang tertulis dalam kualifikasi perekrutan secara langsung, hal ini tentu tidak sejalan dengan perlindungan hukum yang sudah dijabarkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>13</sup> Merujuk pada tujuan dari disahkannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak yang

---

<sup>11</sup> Badan Pusat Statistik Kabupaten Sleman, *Berita Resmi Statistik No. 29/05/34/Th. XXVI*, terdapat dalam <https://slemankab.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/1082/keadaan-ketenagakerjaan-d-i--yogyakarta-februari-2024.html>. Diakses pada 25 Oktober 2024.

<sup>12</sup> Gitta Citra Wedhayanti, "Peran Ayah (Fathering) Dalam Pengasuhan Anak", *Jurnal Pendidikan*, Edisi No. 1 Vol. 11, 2024, hlm. 80.

<sup>13</sup> Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi". *Jurnal Bina Mulia Hukum*, No. 1 Vol. 3, 2018, hlm. 20.

memberikan pemenuhan hak reproduksi bagi pekerja perempuan sedangkan jika melihat realita yang terjadi di masyarakat banyak pekerja perempuan yang mengalami diskriminasi dari hak reproduksi itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan segregasi pekerjaan di Kabupaten Sleman sebagai dampak setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Selanjutnya pengaruh undang-undang ini terhadap pemisahan peran dan kesempatan kerja bagi pekerja perempuan dan kaitannya dengan pemisahan pekerjaan berdasarkan gender. Kedua adalah terkait pandangan dari pemerintah daerah setempat terhadap segregasi pekerjaan di Kabupaten Sleman beserta upaya yang sudah dilakukan dalam menanggulangi adanya fenomena tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas adalah sebagai berikut :

1. Apakah berlakunya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak menyebabkan segregasi pada pekerjaan di Kabupaten Sleman?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh pemerintah daerah dalam mengurangi segregasi pekerjaan berdasarkan gender di Kabupaten Sleman?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dampak Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada segregasi pekerjaan di Kabupaten Sleman.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh pemerintah daerah dalam mengurangi segregasi pekerjaan berdasarkan gender di Kabupaten Sleman.

### **D. Orisinalitas Penelitian**

Penelitian ini memiliki fokus pada pengaruh disahkannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan anak terhadap segregasi pekerjaan di Kabupaten Sleman. Orisinalitas Penelitian adalah penyajian perbedaan antara bidang penelitian dengan penelitian sebelumnya, penulis telah melakukan pengamatan serta mengambil beberapa referensi yang sudah ada sebelumnya, untuk memudahkan dalam membedakan penulis memaparkannya dalam bentuk tabel seperti dibawah ini:

Tabel 1.1

## Orisinalitas Penelitian

No	Nama Penulis	Judul	Rumusan Masalah	Perbedaan
1.	Malaysian Journal of Society and Space oleh Noor Rahamah Hj Abu Bakar	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Segregasi Pekerjaan Mengikuti Gender di Malaysia: Satu Ilustrasi Mikro dari Seremban, Negeri Sembilan	Faktor-faktor yang mempengaruhi segregasi pekerjaan mengikuti gender di Malaysia	Penelitian tersebut memaparkan tentang faktor-faktor segregasi pekerjaan yang terjadi di Malaysia. Bahwa ada 2 jenis segregasi pekerjaan yaitu segregasi pekerjaan secara vertikal dan

				segregasi pekerjaan secara horizontal.
2.	Jurnal Manajemen dan Usahawan Indonesia oleh Nur Aliftha Kinanti, Muhammad Irfan Syaebani, Dindha Vitri Primadini	Stereotip Pekerjaan Berbasis Gender Dalam Konteks Indonesia	Klasifikasi pekerjaan maskulin dan feminim serta dasar dari seseorang dalam mengklasifikasikan pekerjaan-pekerjaan tersebut	Penelitian tersebut memberikan hasil terkait klasifikasi pekerjaan maskulin dan feminin yang dapat menjadikan pekerja yang menjalani pekerjaan tidak sesuai dengan gendernya akan memiliki

				krisis identitas dan berperilaku menyimpang
--	--	--	--	--

## E. Tinjauan Pustaka

### 1. Pekerjaan

Definisi pekerjaan dalam undang-undang dapat ditemukan secara tersirat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (2) bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Maka dapat disimpulkan pekerjaan adalah kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan. Pekerjaan adalah aktivitas interaksi sosial antara individu dengan individu lain yang berkontribusi pada kelompok tertentu dan bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dan kepentingan pribadi.<sup>14</sup> Dalam bahasa lain pekerjaan juga dikenal dengan istilah profesi yang berarti ahli dalam suatu bidang tertentu, pada realitanya

<sup>14</sup> Tien Suhartini, Tesis: “Makna Kerja Bagi Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini: Studi Fenomenologi Di Paud 'Aisyiyah Bustanul Athfal Di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta” (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2016).

orang yang memiliki sebuah profesi adalah seseorang yang memiliki keahlian khusus setelah menjalankan pendidikan formal dalam bidang tersebut. Perbedaannya dengan pekerjaan biasa, profesi memiliki keahlian yang didapatkan dalam rentang waktu tertentu dan terikat pada syarat maupun kode etik profesi.<sup>15</sup> Dapat disimpulkan jika pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang guna melangsungkan kehidupan dan kebutuhan sehari-hari.

Pekerjaan erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja, yaitu jika seseorang merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan hasil kerja yang baik untuk perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor psikologis berkaitan dengan minat dan kesukaan karyawan dalam bidang pekerjaannya, jika karyawan bekerja pada bidang pekerjaan yang digemari maka besar kemungkinan karyawan tersebut menunjukkan hasil kerja yang baik. Kedua faktor sosial yaitu hubungan karyawan dengan karyawan lain atau dengan pengusaha, jika hubungan yang terjalin dalam lingkungan pekerja bersifat positif maka karyawan akan semakin nyaman dengan lingkungan pekerjaannya.<sup>16</sup>

Selanjutnya, faktor fisik jika kondisi lingkungan tempat kerja dan tubuh karyawan dalam keadaan yang fit dan prima maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin maksimal

---

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> Dinda Frismandiri, "Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, Edisi No. 2 Vol. 3, 2007, hlm 118.

karena karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Keempat faktor finansial yaitu terkait pengupahan dan jaminan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya seperti tunjangan kesehatan, jika upah dan jaminan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan undang-undang yang berlaku tanpa dikurangi hak pekerjaannya maka kinerja yang diberikan oleh karyawan akan semakin baik.<sup>17</sup>

## 2. Segregasi Pekerjaan

Segregasi pekerjaan berbasis gender adalah kondisi dimana antara pekerja laki-laki dan perempuan terdapat pemisah dalam jenis pekerjaan tertentu, hal ini berkaitan dengan perempuan yang hanya memiliki kesempatan untuk bekerja pada bidang pekerjaan berkualitas rendah, upah rendah, dan peluang karir yang rendah.<sup>18</sup> Jurnal lain menyatakan bahwa definisi segregasi pekerjaan adalah pemisahan peran, tugas, dan peluang pekerjaan bagi laki-laki dan perempuan.<sup>19</sup> Maka dapat disimpulkan bahwa segregasi pekerjaan adalah sebuah pemisahan pekerjaan bagi pekerja perempuan dan laki-laki berdasarkan gender

---

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> Seguino, dkk. "The Cost of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change, and Labour Share of Income" terdapat dalam <https://scholarworks.umass.edu/server/api/core/bitstreams/1dd3eda8-fe49-4d98-ba2c-22380f6e76b8/content> Diakses pada 25 November 2024.

<sup>19</sup> Tomoko Komagawa, "Gender-Based Job Segregation and the Gender Gap in Career Formation: Focusing on Bank Clerical Staff since the Postwar Years", *Japan Labour Review*, Edisi No. 3 Vol. 13, 2016, hlm. 58

dengan menempatkan laki-laki pada bidang-bidang yang lebih baik dan berpeluang besar.

Segregasi pekerjaan sangat erat kaitannya dengan diskriminasi pada pekerja wanita dan stereotip gender, dimana pekerja wanita dianggap kurang lihai atau kurang terampil dalam pekerjaan yang bersifat teknis atau pekerjaan fisik berat. Sedangkan di sisi lain pekerja perempuan sering ditempatkan pada posisi pekerjaan bidang jasa karena dianggap lebih kreatif, cermat, cenderung lebih mudah mengikuti aturan, dan mudah menerima upah yang lebih rendah.<sup>20</sup> Hal yang menyebabkan ini terjadi adalah norma sosial yang berlaku sejak awal di kalangan masyarakat yang menyebabkan perempuan lebih memilih menempuh jenis pendidikan yang sejalan dengan norma tersebut, seperti lulusan perempuan pada tingkat pertama lebih banyak pada bidang sastra dan humaniora, ekonomi, bisnis dan manajemen, ilmu terapan, kedokteran dan pendidikan. Berbanding terbalik dengan laki-laki yang memilih pendidikan pada bidang hukum, militer, pertanian, dan teknik.<sup>21</sup>

Perlu di pahami bahwa Indonesia masih berpegang pada pemahaman bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama dalam keluarga sedangkan perempuan memiliki tanggung jawab untuk mengurus keperluan rumah secara penuh. Hal ini merupakan salah satu

---

<sup>20</sup> Indri dan Farida, "Dominasi Perempuan Pada Peluang Kerja di CV Prima Indah Bantul", *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, hlm. 8-10.

<sup>21</sup> Noor Rahamah, "Pendidikan dan Segregasi Pekerjaan Mengikuti Gender" terdapat dalam <https://journalarticle.ukm.my/4282/1/akademika65%5B02%5D.pdf> Diakses pada 25 November 2024.

penyebab segregasi pekerjaan terjadi kepada pekerja perempuan, sehingga perempuan seringkali sulit mendapatkan peluang yang lebih besar dalam pekerjaan karena dianggap bukan sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga. Kedua setelah berkembangnya teknologi secara signifikan banyak pekerjaan yang dialihkan oleh mesin, hal ini semakin mempersempit peluang pekerja perempuan karena perempuan lebih mendominasi bidang pekerjaan industri. Ketiga, adanya bias gender pada penilaian kinerja pekerja perempuan, yang menyebabkan pekerja perempuan dinilai lebih rendah kinerjanya dibanding pekerja laki-laki atau posisinya dianggap tidak terlalu penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini menyebabkan sebesar apapun usaha pekerja perempuan dalam menunjukkan hasil kerjanya tetap dinilai tidak ada kontribusi apapun oleh perusahaan dibanding pekerja laki-laki, selain itu pekerja perempuan jadi tidak memiliki peluang lebih dalam mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih baik tetapi tetap memiliki beban kerja yang lebih banyak karena dianggap mampu bekerja secara multitasking.<sup>22</sup>

Jika merujuk pada beberapa aturan dan konvensi tertentu kesetaraan dalam pekerjaan sudah diatur secara jelas, dimana pekerja perempuan seharusnya tetap mendapatkan kesempatan yang setara dengan pekerja laki-laki tetapi dalam realitanya masih banyak faktor-faktor yang

---

<sup>22</sup> Tomoko Komagawa, *Loc cit.*

menghalangi perempuan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak atau peluang yang sama dengan pekerja laki-laki.

### 3. Gender di Tempat Kerja

Gender dalam lingkungan kerja erat kaitanya dengan kesetaraan gender, hal ini sudah diatur pada Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan jika seluruh tenaga kerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi baik dari sesama pekerja maupun dari perusahaan tempat bekerja. Kesetaraan gender dalam dunia pekerjaan tidak hanya diatur dalam undang-undang nasional saja tetapi juga dalam undang-undang internasional seperti CEDAW (*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*). CEDAW mendefinisikan dalam Pasal 1 Konvensi CEDAW bahwa diskriminasi terhadap perempuan adalah setiap tindakan yang membedakan, mengistimewakan, atau membatasi perempuan, sehingga mereka tidak dapat menikmati hak-hak yang sama dengan laki-laki, merupakan pelanggaran terhadap prinsip kesetaraan gender.<sup>23</sup>

Diskriminasi gender di tempat kerja masih menjadi hal yang sering terjadi, hal ini erat kaitannya dengan faktor budaya yang ada di Indonesia yaitu patriarki, dimana laki-laki cenderung mendominasi dalam segala hal. Jika hal ini dikaitkan dalam lingkungan pekerjaan

---

<sup>23</sup> Anik Ifitah, dkk. "Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan", *Eksekusi : Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, Edisi No.2 Vol. 1, 2023, hlm. 35.

maka dapat dilihat dalam bentuk pengupahan di tempat kerja dikarenakan perempuan cenderung berada pada posisi yang lebih rendah jabatannya dibanding laki-laki. Kedua terkait perekrutan pekerjaan dan promosi dimana pekerja perempuan sulit mendapatkan akses pelatihan karena dianggap kurang kompeten dibanding pekerja laki-laki. Ketiga, pelecehan seksual yang terjadi di lingkungan kerja pada pekerja perempuan, hal ini menyebabkan perempuan tidak mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan berdampak pada perkembangan karir pekerja perempuan. Bentuk pelecehan yang terjadi dapat berbentuk verbal maupun sentuhan fisik, biasanya korban di rayu hingga diajak berhubungan intim yang dilakukan oleh oknum guna memperpanjang kontrak kerja atau promosi jabatan.<sup>24</sup>

Melihat dari beberapa regulasi yang sudah diatur terkait isu kesetaraan gender di tempat kerja, tetapi tetap saja pada praktiknya masih banyak pekerja perempuan yang merasa kesulitan untuk mendapatkan ruang aman dalam lingkungan kerja dan akses yang mudah untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi.

#### 4. Kesejahteraan Ibu dan Anak

Negara memiliki kewajiban dalam memenuhi kebutuhan dan hak paling mendasar bagi ibu dan anak dalam hal fisik, psikis, sosial, dan

---

<sup>24</sup> Ega Leovani, dkk. "Ketidaksetaraan gender di Tempat Kerja : Tinjauan Mengenai Proses dan Praktek Dalam Organisasi", *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, Edisi No. 2 Vol. 13, 2023, hlm. 312-314.

ekonomi. Hal ini dilakukan demi keberlangsungan hidup ibu dan anak di lingkungan sosial secara maksimal.<sup>25</sup> Kesejahteraan ibu adalah kondisi seorang wanita dalam menjalankan peran dan kewajibannya sebagai seorang ibu dalam hal reproduksi yaitu hamil, melahirkan dan nifas dalam keadaan fisik, sosial, dan mental yang baik.<sup>26</sup> Selanjutnya dijelaskan juga dalam Undang-Undang Nomor 4 tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak bahwa terjaminnya pertumbuhan dan perkembangan anak secara rohani, jasmani, maupun sosial merupakan salah satu bentuk pemenuhan kesejahteraan anak.<sup>27</sup> Seiring berkembangnya pemahaman masyarakat terkait pentingnya fase kehidupan anak dalam seribu hari pertama kehidupan negara memberikan kepastian hukum dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

Orang Tua memiliki tanggung jawab penuh terkait tumbuh kembang anak, terlebih dalam fase golden age yaitu ketika anak berumur 0-5 tahun. Pada fase ini anak akan merekam semua kegiatan yang ada disekitarnya dan membuat hal tersebut membekas dalam ingatan secara dominan. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana tumbuh kembang

---

<sup>25</sup> Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

<sup>26</sup> Candrawati dan Sitorus, "Penyusunan Indeks Kesejahteraan Ibu di Indonesia Analisis Data Susenas Tahun 2021" terdapat dalam <https://prosiding.stis.ac.id/index.php/semnasoffstat/article/download/1911/474> Diakses pada 19 November 2024.

<sup>27</sup> Ingata Khaizu, Skripsi: "Upaya-Upaya Perlindungan oleh Organisasi Sosial Keagamaan Lokal bagi Anak yang Berada Pada Pemukiman Rawan Untuk Tereksplorasi Secara Ekonomi dan Seksual (Studi Eksploratif Pada Organisasi Sosial Keagamaan Lokal Hurin'in)" (Jakarta; Universitas Indonesia, 2009)

anak berlangsung kedepannya dalam segi fisik, mental, dan kecerdasan intelektual.<sup>28</sup> Selain dalam fase perkembangan anak pentingnya menjaga diri adalah bagi ibu yang sedang mengandung, hal ini berkaitan dengan kesehatan fisik maupun mental, dan asupan gizi yang diterima oleh ibu hamil. Gizi adalah komponen penting dalam hal ini karena jika ibu yang sedang mengandung tidak mendapatkan asupan gizi yang baik maka perkembangan fisik otak dan anak menjadi terhambat.<sup>29</sup> Indikator yang dapat dijadikan acuan bahwa kesejahteraan ibu dan anak sudah terpenuhi jika Angka Kematian Ibu (AKI) sudah menurun. Sesuai dengan data Badan Pusat Statistik (BPS) terakhir tahun 2023, angkanya sejumlah 189 kematian dari 100.000 kelahiran, sedangkan kematian bayi sejumlah 16,85 kematian dari 1.000 kelahiran.<sup>30</sup> Hal ini menjadikan Indonesia berada pada urutan kedua di ASEAN.

Dalam upaya memenuhi kesejahteraan ibu dan anak di Indonesia, pemerintah telah mengesahkan UU KIA sejak bulan Juli tahun 2024 kemari, hal-hal pokok yang menjadi poin penting dalam UU KIA diantaranya terkait cuti bagi pekerja wanita yang akan menjalani persalinan selama 3 bulan dan 3 bulan berikutnya jika memiliki kondisi

---

<sup>28</sup> Mesra Khairani, "Efektifitas Peran Ayah dalam Pengasuhan Anak Usia Dini di TK Raudatul Qur'an". *Journal of Educational Research and Practice*, Edisi No. 1 Vol. 3, 2023

<sup>29</sup> Tata Rustandi, dkk. "Sosialisasi Peningkatan Kesadaran Ibu Hamil Tentang Pentingnya 100 Hari Pertama Kehidupan", *Batara Wisnu Journal : Indonesian Journal of Community Services*, Edisi No. 2 Vol. 3, 2023, hlm. 296.

<sup>30</sup> Badan Pusat Statistik, *Angka Kematian Ibu Menurut Provinsi* terdapat dalam <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/MjIxOSMx/angka-kematian-ibu-aki-maternal-mortality-rate-mmr-hasil-long-form-sp2020-menurut-provinsi-2020.html>. Diakses tanggal 19 November 2024.

khusus berdasarkan keterangan surat dokter. Kedua, pekerja wanita yang melaksanakan cuti melahirkan tidak boleh diberhentikan dari pekerjaannya dan tetap diberikan upah secara penuh dalam 4 bulan pertama, dan dilanjutkan pemberian upah sejumlah 75% untuk bulan selanjutnya. Ketiga, pemberian hak atas cuti pendampingan melahirkan bagi suami yang bekerja selama 2 hari dan ditambah 3 hari jika mengalami kondisi serius berdasarkan surat keterangan dokter, selain itu bagi suami yang istrinya mengalami keguguran diberikan hak cuti selama 2 hari. Keempat, penjelasan terkait tanggung jawab ibu dan ayah sebagai orangtua bagi anak dalam fase 1000 hari pertama kehidupan, dan tanggung jawab negara guna menunjang terlaksananya kesejahteraan bagi ibu dan anak. Kelima, pemberian jaminan kesehatan bagi ibu tanpa terkecuali terlebih bagi ibu dengan kondisi rentan seperti ibu dengan permasalahan hukum, ibu yang berada di lembaga masyarakat, ibu tunggal yang menjadi korban kekerasan, ibu yang terdampak bencana, ibu dengan keterbatasan disabilitas, dan ibu yang terkena HIV/AIDS.<sup>31</sup>

Terjaminnya kesejahteraan ibu dan anak merupakan komponen penting bagi keberlangsungan negara Indonesia. Anak adalah penerus bangsa dan penerus keberlangsungan lingkungan hidup, dengan

---

<sup>31</sup> Kristantyo Wisnubroto, *Menjamin Hak Anak pada Seribu Hari Pertama Kehidupan*, terdapat dalam <https://indonesia.go.id/kategori/editorial/8304/menjamin-hak-anak-pada-seribu-hari-pertama-kehidupan?lang=1>. Diakses tanggal 19 November 2024

pemberian perlindungan hukum, jaminan, dan tanggung jawab pemerintah untuk memenuhi kualitas hidup ibu dan anak maka kedepannya Indonesia dapat menciptakan generasi yang berkualitas dan mencapai Angka Kematian Ibu (AKI) serendah rendahnya.

## 1. Metode Penelitian

### 1. Tipologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empiris dimana hasil dari penelitian berdasarkan pada bagaimana hukum berlaku di masyarakat apakah sudah bekerja sesuai dengan tujuannya atau tidak.<sup>32</sup> Penulis memilih pendekatan ini agar dapat melihat dampak nyata terkait UU KIA yang berlaku di kalangan pekerja.

### 2. Objek Penelitian

Untuk menjalankan penelitian ini, objek yang diteliti adalah dampak dari disahkannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

### 3. Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih lanjut terkait segregasi pekerjaan yang terjadi di Kabupaten Sleman dan upaya

---

<sup>32</sup> I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Ctk. Kedua, Prenada Media Grup, Jakarta, 2017, Ebook hlm. 12.

yang dilakukan pemerintah setempat untuk menanggulangi hal tersebut.

Oleh karena itu subjek dalam penelitian ini adalah :

- a. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman
- b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

#### 4. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih di 2 tempat, yaitu :

- a. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman beralamat di Jalan Parasamya Beran, Beran Kidul, Tridadi, Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta beralamat di Jalan Ring Road Utara Gg. Meguwo, Meguwo, Maguwoharjo, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### 5. Sumber Data Penelitian

##### a. Data Primer

Data Primer bersumber dari hasil secara langsung di lapangan yang diolah melalui beberapa teknik seperti observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner yang dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan informasi terpercaya dari sumber pertama.<sup>33</sup>

##### b. Data Sekunder

---

<sup>33</sup> *Ibid*, Ebook hlm. 192.

Data sekunder adalah data bersumber dari penelitian kepustakaan dan diperoleh secara tidak langsung dari sumber pertama, melainkan bersumber dari data-data yang sudah terdokumentasi seperti undang-undang yang berlaku, keputusan pengadilan, dan jurnal hukum.<sup>34</sup>

### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat dan memaksa, dimana dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan terdiri dari :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak;
- d) Konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang sudah diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999;

---

<sup>34</sup> M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*, Ctk. Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002, Ebook hlm. 82.

e) CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) yang sudah diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984.

## 2) **Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang tidak memiliki kekuatan hukum secara langsung tetapi digunakan sebagai pelengkap bahan hukum primer, seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

## 6. **Pengumpulan Bahan Hukum**

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan bahan hukum dengan studi pustaka terkait aturan yang berlaku dan melakukan wawancara dengan subjek penelitian untuk memverifikasi informasi mengenai fakta-fakta hukum dan kejadian yang terjadi.

## 7. **Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum**

Dalam penelitian ini, penulis memilih metode kualitatif dalam pengolahan data dan analisis hukum, yaitu bahan hukum yang ada dikaitkan secara sistematis dengan peraturan yang berlaku di masyarakat.

## 2. Sistematika Skripsi

Dalam memudahkan pembahasan pada skripsi ini secara menyeluruh, maka penulis menjabarkan sistematika dan pedoman seperti yang sudah tertera di bawah ini :

### 1. BAB I

Bab ini terdiri dari beberapa elemen penting seperti Latar Belakang, Permasalahan, Perumusan Permasalahan, Tinjauan Pustaka, Tujuan Penelitian, Orisinalitas Penelitian, Metode Penelitian, dan Kerangka Skripsi. Setiap elemen yang ada akan menjelaskan dasar dan alasan dilakukannya penelitian serta bagaimana penelitian ini akan dilakukan.

### 2. BAB II

Bagian ini menghubungkan judul dan rumusan masalah dengan Undang-Undang yang berlaku dan sudut pandang ahli yang relevan. Pembahasan mencakup pekerjaan, segregasi pekerjaan, gender di tempat kerja, dan kesejahteraan ibu dan anak pada konteks hukum.

### 3. BAB III

Pada Bab ini terdapat pernyataan output penelitian terkait segregasi pekerjaan sebagai dampak dari disahkannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak, dan bagaimana upaya pemerintah Kabupaten Sleman dalam menanggulangi segregasi pekerjaan di Kabupaten Sleman.

### 4. BAB IV

Pada bab penutup ini merupakan kesimpulan dari output penelitian dan saran yang dapat dijadikan dasar pada penelitian selanjutnya. Penulis juga menyarankan langkah-langkah praktis yang dapat diambil untuk menanggulangi segregasi pekerjaan.

