

# **BAB I**

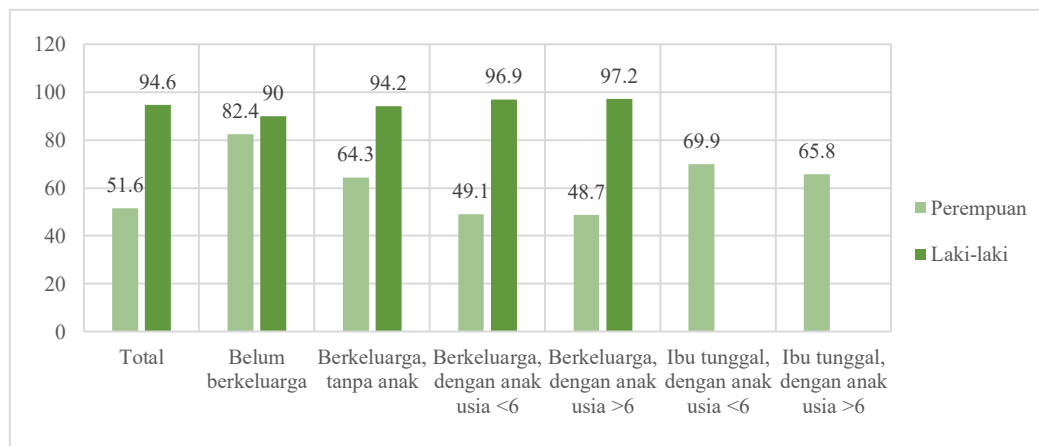
## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

*Gender and Development* (GAD) memperhatikan seluruh aspek kehidupan dan kerja yang dilakukan perempuan, baik kerja produktif maupun reproduktif, serta privat maupun publik dalam pembangunan. Pendekatan ini juga memahami tujuan pembangunan bagi perempuan dalam pengertian kekuatan internal dan kemandirian. Lebih lanjut, ditegaskan pula bahwa absensi pelibatan perempuan dalam pembangunan artinya 50 persen sumber daya manusia bagi pembangunan tidak dimanfaatkan sepenuhnya. Dengan kata lain, pembangunan hanya akan efisien apabila perempuan dilibatkan (Mosse, 2018). Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Wani dkk. (2024) bahwa kesetaraan gender merupakan salah satu dimensi utama pertumbuhan pembangunan yang inklusif, dikarenakan hal tersebut membantu memastikan peluang dan sumber daya ekonomi terdistribusi secara adil di seluruh lapisan masyarakat.

Kondisi lapangan pada lingkup global justru menunjukkan situasi di mana perempuan terus memiliki kekuasaan yang lebih rendah dalam pengambilan keputusan ekonomi dan menghadapi norma-norma yang tidak setara gender di tempat kerja (Chai dkk., 2022). ILO (*International Labour Organization*) memperlihatkan data bahwa tingkat partisipasi kerja perempuan (25-54 tahun) hanya 51,6 persen, jauh di bawah laki-laki yang mencapai 94,6 persen. Perbedaannya semakin signifikan ketika statistiknya dipisahkan sesuai kategori

rumah tangga. Perempuan belum berkeluarga memiliki partisipasi kerja yang relevan cukup tinggi, yakni di angka 82,4 persen, namun angka tersebut menurun tajam menjadi hanya sekitar 50 persen pada kategori sudah berkeluarga dan memiliki anak. Sebaliknya, partisipasi kerja laki-laki tetap stabil di kisaran 90 persen pada setiap kategori rumah tangga.



Gambar 1. 1 Partisipasi Angkatan Kerja Global (25-54 Tahun) Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Tipe Rumah Tangga Tahun 2023

Sumber: ILOSTAT: *Statistic on Women* (<https://ilostat.ilo.org/topics/women>)

Ketimpangan partisipasi angkatan kerja tersebut cukup mengkhawatirkan, dikarenakan *Development Alternatives with Women for a New Era* (DAWN) menegaskan konsekuensi dari ketimpangan akan tampak nyata dalam berbagai aspek kehidupan perempuan, mulai dari kondisi kesehatan, beban kerja, hingga akses terhadap pekerjaan dan pendapatan. Karena itu, memperkuat keterkaitan antara kesetaraan dan pembangunan menjadi langkah penting yang dapat dicapai melalui pemberdayaan perempuan itu sendiri (Mosse, 2018). Sehubungan dengan itu, temuan United Nations Women (2025) menunjukkan bahwa perempuan dalam kondisi kerja rentan menghadapi risiko yang lebih tinggi terhadap pelanggaran hak, termasuk keterbatasan akses terhadap perlindungan maternitas. Adapun,

perlindungan maternitas yang tidak memadai serta kebijakan perusahaan yang belum ramah keluarga masih menjadi hambatan utama bagi partisipasi penuh perempuan dalam dunia kerja.

Tabel 1. 1 Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia

| Tahun       | Laki-laki (%) | Perempuan (%) |
|-------------|---------------|---------------|
| <b>2021</b> | 82.27         | 53.34         |
| <b>2022</b> | 83.87         | 53.41         |
| <b>2023</b> | 84.26         | 54.52         |
| <b>2024</b> | 84.66         | 56.42         |

*Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2025*

Kondisi serupa juga tercermin di Indonesia, dengan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia sebetulnya mengalami peningkatan dari 53,34 persen pada 2021 menjadi 56,42 persen pada 2024. Namun, angka tersebut masih jauh tertinggal dibandingkan laki-laki yang turut meningkat dari 82,27 persen pada 2021 menjadi 84,66 persen pada 2024. Sehingga dapat diartikan bahwa pertumbuhan partisipasi perempuan belum cukup signifikan untuk mengejar ketertinggalan struktural yang sudah lama menumpuk. Kondisi ketimpangan ini memerlukan identifikasi kendala yang menghalangi partisipasi perempuan dalam dunia kerja, sebagaimana pendekatan *Gender and Development* yang menegaskan bahwa berbagai kendala terhadap partisipasi perempuan perlu diidentifikasi dan diakui demi optimalnya keterlibatan mereka dalam pembangunan (Mosse, 2018).

Temuan kuantitatif dari kajian Komnas Perempuan (2021) menunjukkan hasil bahwa hambatan dalam peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan adalah persoalan maternitas. Sebanyak 88 persen buruh perempuan sektor formal

pada usia 24 tahun belum menikah, sedangkan hanya 50 persen yang masih bekerja setelah menikah dan memiliki anak. Adapun, kebanyakan perempuan usia antara 20 hingga 40 tahun sempat tidak bekerja selama setahun setelah melahirkan anak pertama. Isu maternitas buruh perempuan yang tampak individual, sebenarnya berdampak luas dalam menurunkan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia, karena korban kehilangan kesempatan untuk berkembang dan berujung pada pemiskinan. Dengan kata lain, salah satu kendala yang teridentifikasi adalah problematika struktural akibat konstruksi peran gender, yang menempatkan perempuan dalam ilusi peran domestik untuk harus memilih antara peran pengasuhan atau partisipasi aktif dalam pembangunan ekonomi.

Perjuangan atas pemenuhan hak maternitas yang komprehensif di Indonesia telah diupayakan oleh buruh perempuan bahkan sejak tahun 1950-an. Salah satu contohnya tercermin dalam gerakan yang dilakukan Marsinah dan kawan-kawan. Pada 4 Mei 1953, buruh PT Catur Putra Surya (CPS) Porong Sidoarjo melancarkan pemogokan total diikuti dengan forum negosiasi antara buruh dan pihak manajemen. Dalam proses tersebut, para buruh mengajukan 12 tuntutan yang di antaranya mencakup penyesuaian cuti haid dengan upah minimum serta pembayaran cuti hamil secara tepat waktu (Rista & Hadi Wiranata, 2024). Sejarah ini menegaskan bahwa sejak awal, buruh perempuan telah menempatkan hak maternitas sebagai bagian integral dari perjuangan keadilan ketenagakerjaan, jauh sebelum isu tersebut memperoleh pengakuan formal dalam kebijakan negara. Indonesia kemudian meratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) melalui Undang-Undang Nomor 7

Tahun 1984, yang menempatkannya sebagai Negara Pihak dengan kewajiban mencegah diskriminasi berbasis kehamilan, status perkawinan, dan maternitas. Lebih lanjut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak cuti menstruasi, cuti melahirkan, kesempatan menyusui, pemulihan pasca-keguguran, hingga larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi buruh perempuan yang sedang hamil, melahirkan, atau menyusui.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 memperkuat implementasi regulasi nasional tersebut ke dalam kerangka regulasi lokal mereka. Landasan hukum yang sudah ada, kemudian diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan. Peraturan ini menegaskan hak cuti melahirkan dapat diperpanjang hingga 6 (enam) bulan sesuai saran dokter, jaminan upah, serta fasilitas kesehatan dan laktasi. Keseluruhan regulasi tersebut menghadirkan dasar hukum yang saling melengkapi, menegaskan bahwa hak maternitas bukan hanya isu ketenagakerjaan, tetapi bagian mendasar dari perlindungan hak kesehatan ibu, serta kesejahteraan keluarga yang perlu dipastikan oleh seluruh aspek pemerintahan, mulai dari pusat hingga daerah. Namun, keberadaan norma hukum tersebut belum otomatis menjamin penerapannya di lapangan.

Komnas Perempuan (2021) menyampaikan kritik bahwa kebijakan yang ada cenderung masih menggunakan logika produktivitas maskulin yang berdampak pada melemahnya posisi buruh perempuan. Nirperlindungan yang kerap terjadi mencakup rendahnya implementasi hak maternitas, sehingga membuat banyak buruh perempuan kesulitan mengakses dan menggunakan cuti, maupun

menjalankannya secara aman dan layak saat hamil, melahirkan, mengalami keguguran, hingga menyusui. Lebih lanjut, terdapat beberapa temuan terkait pelanggaran hak maternitas di sektor perburuhan, meliputi penyangkalan terhadap hak kehamilan, pengabaian hak cuti, penghalangan dalam memperoleh cuti, tidak terpenuhinya hak untuk melahirkan secara aman, ketiadaan fasilitas laktasi, penutupan kasus pelanggaran hak maternitas buruh, beban kerja yang berlebihan, serta keberadaan klinik atau layanan kesehatan yang lebih berpihak kepada pengusaha dan merugikan buruh.

Penelitian Jannah & Setiawati (2025) menunjukkan bahwa dari 10 (sepuluh) perusahaan lintas sektor yang diteliti, 6 (enam) perusahaan belum melaksanakan ketentuan cuti hamil dan melahirkan secara optimal. Buruh perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung mengalami eksploitasi akibat diabaikannya hak cuti hamil. Selanjutnya, PT. Tyfountex di Surakarta hanya memberikan upah setara 1 (satu) bulan kerja kepada buruh perempuan yang mengambil cuti hamil. Adapun, PT. Indokom Samudra Persada yang meskipun sudah menerapkan cuti hamil, namun terdapat ketidakadilan dikarenakan tunjangan cuti tidak diberikan pada seluruh buruh perempuan yang mengajukan cuti, melainkan hanya kepada buruh dengan jabatan tertentu. Inner Glow Spa, sebagai perusahaan yang didominasi buruh perempuan, namun hanya memberikan cuti hamil selama 1,5 bulan tanpa disertai pemberian upah penuh (Jannah & Setiawati, 2025).

Kondisi serupa juga terlihat pada kasus di PT. Alpen Food Industry (AFI) Bekasi, sebagaimana penelitian Nopianti dkk. (2024) yang menemukan bahwa buruh perempuan di perusahaan tersebut melakukan aksi mogok kerja karena

kebijakan perusahaan yang tetap memberlakukan *shift* malam bagi buruh hamil. Kebijakan perusahaan tersebut menimbulkan risiko serius terhadap kesehatan ibu dan janin, yang terbukti dengan adanya 14 kasus keguguran dan 6 kematian bayi baru lahir sejak tahun 2019. Kota Surabaya sebagai kota metropolitan juga mengalami berbagai kasus pelanggaran hak maternitas, seperti yang terjadi pada PT Gorom Kencana. Meskipun 90 persen buruhnya adalah perempuan, namun pada 2021 berbagai kasus pelanggaran hak normatif buruh perempuan, termasuk hak maternitas seperti absennya pemberian upah pada buruh yang mengambil hak cuti hamil dan melahirkan terekspos ke mata publik (Pradita & Handoyo, 2021). Kasus serupa kembali mencuat di Kota Surabaya akhir-akhir ini sebagaimana pers rilis oleh Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Surabaya (2025):

“PT. Tunjungan Crystal Hotel telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap 41 buruh ..., salah satu diantaranya adalah seorang buruh perempuan yang tengah mengandung 9 bulan. Pemecatan terhadap buruh perempuan tersebut menambah daftar panjang pelanggaran hak maternitas yang terjadi di PT. Tunjungan Crystal Hotel. Selama bekerja 11 tahun, buruh perempuan tersebut mengalami berbagai pelanggaran hak, termasuk hanya diberikan cuti selama 2 bulan saat melahirkan anak pertamanya. Beberapa buruh perempuan lainnya bahkan dipaksa kembali bekerja saat masih dalam masa nifas” *sumber:* <https://www.bantuanhukumsby.or.id/article/112>, diakses pada 3 Oktober 2025

Catatan kasus pada pers rilis tersebut menuturkan berbagai pelanggaran hak maternitas yang dilakukan oleh PT. Tunjungan Crystal Hotel. Seperti PHK sepihak terhadap buruh perempuan yang sedang hamil, pembatasan cuti melahirkan, serta pemaksaan bekerja kembali pada buruh perempuan yang masih dalam masa pemulihan pasca kehamilan. Kasus pelanggaran hak maternitas di Kota Surabaya yang satu ini bahkan memicu gelombang demonstrasi berhari-hari oleh serikat

buruh terkait di depan gedung Hotel Tunjungan. Pola pelanggaran yang berulang di berbagai wilayah menegaskan bahwa isu hak maternitas telah menjadi masalah struktural yang membutuhkan intervensi kebijakan dan komitmen politik yang lebih kuat dari pemerintah. Sekaligus memperlihatkan bahwa pelanggaran hak maternitas bukan hanya persoalan ketidakpatuhan perusahaan, tetapi juga lemahnya fungsi pengawasan dan penegakan hukum oleh pemerintah.

Tantangan dalam pencegahan pelanggaran hak maternitas didasarkan pada serangkaian faktor. Penelitian Nopianti, et al. (2024) menemukan salah satu faktor yang menjadi tantangan, yakni kondisi di mana kehadiran aturan normatif yang diharapkan mampu memberikan jaminan hukum, belum disertai aspek pengawasan dan penegakannya yang komprehensif. Sehingga hak-hak buruh perempuan masih rentan untuk dilanggar. Selain itu, terdapat faktor lain, yakni buruh perempuan yang masih pasif dalam memahami hak maternitas yang dimilikinya. Survei Kondisi Cuti Maternitas Di Tiga Kota Besar Di Indonesia oleh ILO menunjukkan hanya 31 persen buruh perempuan dari 479 responden mereka yang mengetahui secara detail durasi cuti hamil dan melahirkan sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di samping itu, 57 persen responden hanya mengetahui 3 bulan sebagai lama durasi cuti tanpa memahami detailnya. Bahkan, 10 persen responden tidak memiliki pengetahuan tentang hak maternitas sedikitpun. Lebih lanjut, 58 persen responden tidak mengetahui mengenai hak terkait cuti keguguran. (Setyonaluri, 2022).

Penelitian Pradita & Handoyo (2021) turut mengungkapkan bahwa rendahnya pengetahuan buruh perempuan mengenai hak-hak normatif yang dimiliki membuat

mereka cenderung menerima segala keputusan perusahaan, dikarenakan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan jika melawan. Sejalan dengan itu, Wati Nilamsari, Doktor Kesejahteraan Sosial Universitas Indonesia dalam salah satu artikel di laman FISIP UI (2023) menyebutkan:

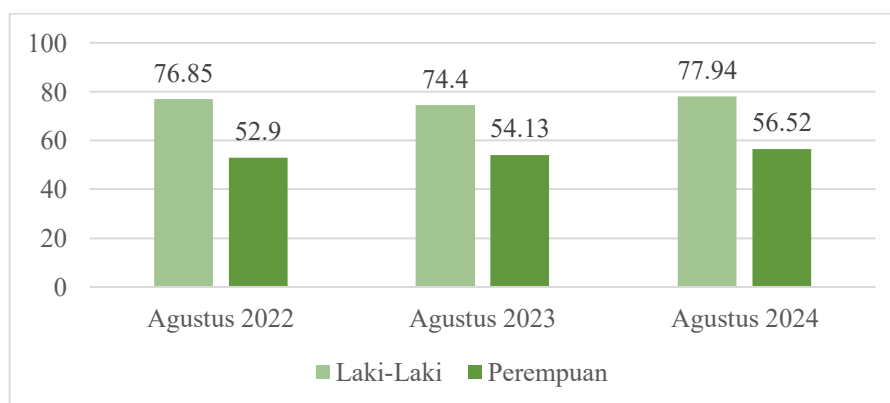
“Pada pelaksanaan perlindungan sosial untuk pemenuhan hak maternitas di tingkat buruh perempuan menunjukkan bahwa buruh perempuan memahami hak maternitas secara pasif yang pada akhirnya melanggengkan posisi *subordinate* mereka.”

sumber: <https://fisip.ui.ac.id/implementasi-kebijakan-perindungan-sosial-untuk-pemenuhan-hak-maternitas-pekerja-perempuan>, diakses pada 3 Oktober 2024.

Faktor-faktor yang sudah dipaparkan sejalan dengan simpulan disertasi oleh Jannah & Setiawati (2025), bahwa faktor utama yang menghambat hak maternitas adalah kurangnya pemasyarakatan peraturan terkait pada buruh maupun pemberi kerja, serta kurangnya pengawasan dan pengendalian dari pihak pemerintah. Kondisi tersebut bukan hanya menunjukkan lemahnya penegakan hukum, tetapi juga absennya kemauan politik para pemangku kebijakan untuk menyelesaikan persoalan pelanggaran hak maternitas. Dengan demikian, menimbulkan situasi di mana suatu perusahaan sangat mungkin melakukan pelanggaran hak maternitas pada buruh perempuan berulang kali tanpa sanksi yang menimbulkan efek jera.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan pada Pasal 3 bahwa “*Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah*”. Diperkuat dengan kasus pelanggaran hak maternitas yang ramai diperbincangkan pada awal tahun ini terjadi di lingkup Kota Surabaya, maka upaya pencegahan pelanggaran hak maternitas memiliki urgensi

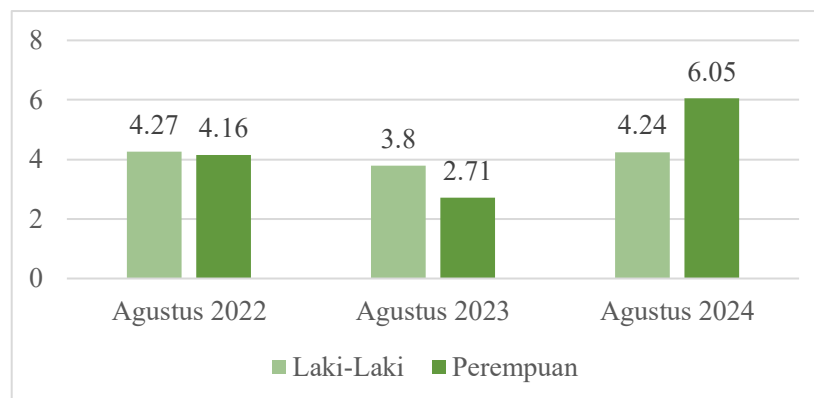
yang lebih kuat untuk dipenuhi oleh Pemerintah Kota Surabaya. Sehubungan dengan itu, Rancangan Awal RPJMD Kota Surabaya Tahun 2025-2029 menunjukkan visi pemerintahan saat ini, yakni “*Transformasi Surabaya Menuju Kota Dunia yang Maju, Humanis, dan Berkelanjutan*”. Visi tersebut menegaskan beberapa hal, salah satunya mengenai pentingnya pembangunan struktur ekonomi yang adaptif, inklusif, dan kompetitif, dengan sasaran utama berupa peningkatan kontribusi masyarakat dalam pembangunan ekonomi. Sebagaimana Nugraha (2004) dalam Anggara (2014) bahwa kebijakan publik bukan berarti mudah dibuat, mudah dilaksanakan, dan mudah dikendalikan karena kebijakan publik menyangkut politik. Maka, keberhasilan visi tersebut tidak hanya ditentukan oleh program ekonomi, melainkan juga oleh adanya *political will* pemerintah untuk memastikan inklusivitas pembangunan ketenagakerjaan, agar kemudian tidak ada kelompok yang tertinggal, termasuk buruh perempuan.



Gambar 1. 2 *Employment to Population Ratio (EPR) Kota Surabaya Menurut Jenis Kelamin (persen), Agustus 2022 - Agustus 2024*  
 Sumber: *Indikator Pasar Kerja Kota Surabaya Agustus 2024, BPS (2025)*

Kondisi lapangan sehubungan dengan pasar tenaga kerja yang dapat dilihat pada publikasi *Indikator Pasar Tenaga Kerja Kota Surabaya Agustus 2024* oleh Badan Pusat Statistik Kota Surabaya (2025) justru menunjukkan adanya

ketimpangan yang signifikan. Salah satunya melalui data *Employment to Population Ratio* (EPR) berdasarkan jenis kelamin, yang apabila ditinjau berdasarkan jenis kelamin, dapat dipahami bahwa EPR laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Pada Agustus 2024, EPR laki-laki mencapai 77,94 persen, sementara EPR perempuan hanya 56,52 persen. Dengan kata lain, dari 100 penduduk laki-laki usia kerja, lebih dari 75 orang terlibat dalam kegiatan ekonomi, sedangkan dari 100 penduduk perempuan usia kerja, tidak mencapai 60 orang yang terlibat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa laki-laki cenderung lebih banyak terserap dalam proses penyerapan tenaga kerja atau penciptaan lapangan pekerjaan.



Gambar 1. 3 Proporsi Setengah Pengangguran Terhadap Penduduk Bekerja di Kota Surabaya (persen), Agustus 2022 - Agustus 2024

Sumber: Indikator Pasar Kerja Kota Surabaya Agustus 2024, BPS (2025)

Kerentanan posisi perempuan dalam pasar kerja semakin signifikan ketika ditinjau berdasarkan data setengah penganggur di Kota Surabaya. Pada Agustus 2023, laki-laki berada pada angka 3,8 persen sementara perempuan 2,71 persen. Namun pada tahun 2024, proporsi tersebut meningkat menjadi 4,24 persen pada laki-laki dan naik lebih tajam pada perempuan hingga mencapai 6,05 persen. Peningkatan tajam tersebut mengindikasikan bahwa partisipasi perempuan dalam pasar kerja yang masih rendah, turut diperparah dengan sebagian dari yang bekerja

tersebut termasuk setengah penganggur. Sehingga keterlibatan mereka belum optimal, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Salah satu alasan dominan yang disebutkan dalam publikasi tersebut adalah tanggung jawab domestik akibat norma sosial dan beban ganda (*double burden*) yang masih menjadi faktor utama penghambat partisipasi ekonomi perempuan. Sementara itu, penduduk usia produktif (15-64 tahun) di Kota Surabaya mencapai 2.024.759 jiwa, dan perempuan mencakup 50,33 persen di dalamnya. Dominannya proporsi ini menunjukkan bahwa potensi kontribusi ekonomi perempuan sebenarnya sangat signifikan. Namun, separuh dari kelompok usia produktif tersebut belum terserap secara optimal dalam kegiatan ekonomi, yang menyebabkan kapasitas produktif daerah belum mencapai titik maksimal.

Kehadiran *political will* yang kuat dari pemerintah Kota Surabaya dituntut untuk memastikan bahwa arah pembangunan sejalan dengan prinsip *Gender and Development* (GAD) yang menekankan pada pembangunan di mana kepentingan gender strategis dianggap sangat penting. Wilayah perubahan dalam prinsip ini mencakup pengurangan beban pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak, kebebasan memilih dalam pengasuhan anak, pengokohan keadilan politik, serta penghapusan bentuk-bentuk diskriminasi yang melembaga (Mosse, 2018). Wilayah perubahan tersebut dapat diraih salah satunya melalui upaya pencegahan pelanggaran hak maternitas. Istilah *political will* sendiri didefinisikan oleh Brinkerhoff (2010) sebagai bentuk komitmen para aktor pemangku kebijakan dalam mengambil tindakan guna mencapai serangkaian tujuan dan menanggung konsekuensi dari tindakan tersebut seiring berjalannya waktu. Lebih lanjut, Grimes

dkk. (2021) menjabarkan *political will* menjadi 5 (lima) komponen, yakni: a) *Source of initiative*; b) *In-depth analysis of the problem*; c) *Mobilization of Support*; d) *Application of Credible Sanctions*; e) *Continuity of Effort*;

Penelitian Mendrofa & Sonuari (2025) menegaskan bahwa komitmen politik pada tingkat implementasi sering kali hanya hadir secara normatif, namun belum terefleksikan secara komprehensif ke dalam masing-masing komponennya, akibat adanya dominasi kepentingan. Di sisi lain, kebijakan publik itu sendiri merupakan hasil dari proses politik yang dijalankan dalam suatu sistem pemerintahan negara, yang di dalamnya terkandung upaya yang harus dilaksanakan oleh pemerintah selaku penyelenggara negara (Anggara, 2014) Sehubungan dengan itu, menelaah kehadiran *political will* dianggap penting untuk menilai sejauh mana kemauan/komitmen politik pemerintah benar-benar mendorong tercapainya tujuan kebijakan publik, serta membantu mengungkap bagaimana kepentingan politik memengaruhi konsistensi antara perumusan dan implementasi kebijakan. Urgensi penggunaan perspektif *political will* menguat dengan fakta bahwa penelitian yang menyoroti isu hak maternitas melalui pendekatan ini masih minim. Sebagaimana ditegaskan pada penutup skripsi Putri (2024), bahwa diperlukan perluasan kajian yang menekankan pentingnya *political will* dalam keberhasilan suatu kebijakan.

Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan (Disperinkar) Kota Surabaya, dalam konteks upaya pencegahan pelanggaran maternitas di wilayahnya, merupakan aktor publik utama atau dapat dikatakan sebagai perangkat daerah yang menjadi *leading sector*. Mengacu pada Pasal 8 Peraturan Walikota Nomor 76 Tahun 2021, fungsi Disperinaker Kota Surabaya mencakup pelaksanaan

pencegahan perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja, yang diamanatkan secara khusus pada Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja, dan Jamsostek. Peraturan tersebut menegaskan keharusan mereka untuk menjalankan fungsi dalam memastikan tercegahnya kasus pelanggaran hak-hak buruh, termasuk hak maternitas buruh perempuan. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi *political will* pemerintah, khususnya pada lingkup Kota Surabaya dalam melaksanakan upaya pencegahan pelanggaran hak maternitas buruh perempuan di wilayahnya. Dengan demikian, penulis menilai adanya urgensi untuk melakukan penelitian berjudul **“*Political will* Pemerintah dalam Upaya Pencegahan Pelanggaran Hak Maternitas Buruh Perempuan (Studi Kasus pada Kota Surabaya).”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Bagaimana *political will* pemerintah dalam upaya pencegahan pelanggaran hak maternitas buruh perempuan di Kota Surabaya?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Mengidentifikasi *political will* pemerintah dalam upaya pencegahan pelanggaran hak maternitas buruh perempuan di Kota Surabaya.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Bagi Penulis**

Penelitian ini memberi ruang bagi penulis untuk memperdalam pemahaman mengenai isu hak maternitas buruh perempuan sekaligus mengasah kemampuan analisis ilmiah, berpikir kritis, serta memahami penerapan teori *political will* dalam

kebijakan publik di tingkat daerah. Selain itu, penelitian ini juga menjadi salah satu syarat akademik untuk kelulusan penulis.

#### **1.4.2. Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dalam memahami pentingnya *political will* pemerintah dalam pencegahan pelanggaran hak maternitas buruh perempuan, sekaligus sebagai rujukan bagi penulis selanjutnya yang berfokus pada isu kesetaraan gender, ketenagakerjaan, dan *political will* dalam tata kelola pemerintahan daerah.

#### **1.4.3. Bagi Perguruan Tinggi**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan pada kajian implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang berperspektif gender untuk Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Politik dan Budaya UPN ‘Veteran’ Jawa Timur.

#### **1.4.4. Bagi Pemerintah Kota Surabaya**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan saran berbasis temuan untuk mengembangkan kebijakan daerah, khususnya terkait perlindungan hak maternitas di Kota Surabaya.