

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aktivitas dominan pada manusia adalah bekerja, ada bermacam-macam alasan dan tujuan manusia bekerja. Alasan paling mendasar adalah untuk mendapat penghasilan supaya dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, dan papan. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut dibutuhkan biaya dan manusia perlu bekerja untuk dapat membayar harga dari pemenuhan kebutuhan itu. Jika berbicara tentang peran maupun pekerjaan tidak lepas dari persoalan gender.¹

Pandangan di masyarakat menganggap bahwa tugas-tugas domestik seperti memasak, mengasuh dan mendidik anak, membersihkan dan melakukan pekerjaan rumah adalah tugas perempuan, bahkan sudah dianggap kodratnya. Perempuan dianggap manusia lemah yang hanya diwajibkan bekerja di lingkungan domestik. Sebaliknya, laki-laki menanggung peran dalam mencari nafkah, menjadi kepala rumah tangga maupun tugas-tugas dalam ruang publik.

Selama ini terdapat kesalahpahaman dalam pemaknaan kodrat dan peran gender. Kodrat itu perbedaan-perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang tidak bisa dipertukarkan seperti jenis kelamin, hamil,

¹ Philia Anindita Ginting, *Implementasi Teori Maslow dan Peran Ganda Pekerja Wanita K3L Universitas Padajaran*, Jurnal Pekerjaan Sosial Vol. 1, No.3, 2018, hlm. 221

melahirkan, dan menyusui sedangkan peran gender yaitu perbedaan perilaku yang terkait tugas dan fungsi antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan oleh masyarakat dan bisa dipertukarkan.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tentang data perempuan bekerja. Persentase penduduk bekerja perempuan lebih tinggi dibandingkan persentase penduduk bekerja laki-laki di kelompok umur 15-19 tahun dengan selisih 1,19%, kelompok umur 20-24 tahun dengan selisih 4,69%, dan kelompok umur 25-29 tahun dengan selisih 2,92%. Berikut data Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta mengenai persentase penduduk yang bekerja menurut kelompok umur dan jenis kelamin di DKI Jakarta tahun 2019.

Tabel 1.1

Persentase Penduduk Bekerja di DKI Jakarta Tahun 2019

No.	Kelompok Umur	Persentase Penduduk Bekerja di DKI Jakarta	
		Laki-laki	Perempuan
1.	15 - 19	1,70%	2,89%
2.	20 - 24	7,69%	12,38%
3.	25 - 29	12,50%	15,42%
4.	30 - 34	15,82%	13,85%
5.	35 - 39	15,67%	13,09%
6.	40 - 44	14,01%	12,56%
7.	45 - 49	11,66%	10,68%
8.	50 - 54	9,16%	8,32%
9.	55 - 59	6,18%	5,16%
10	60 +	5,61%	5,67%
Persentase		100,00%	100,00%
Jumlah		3.035.993	1.800.984

Sumber : Sakernas Agustus 2019, BPS Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan tabel data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2019, persentase penduduk bekerja perempuan lebih tinggi dibandingkan persentase penduduk bekerja laki-laki pada kelompok umur 15-19 tahun, 20-24 tahun,

dan 25-29 tahun. Kondisi sebaliknya terjadi pada kelompok umur di atasnya, dimana persentase penduduk bekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan persentase penduduk bekerja perempuan. Dengan kata lain, persentase penduduk bekerja perempuan mengalami penurunan setelah kelompok umur 25-29 tahun. Hal ini dapat disebabkan karena perpindahan dari angkatan kerja menjadi bukan angkatan kerja, seperti dari pekerja menjadi ibu rumah tangga. Adapun motivasi perempuan yang bekerja diantaranya untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi rumah tangga, mengisi waktu luang, ingin mendapatkan uang sendiri, ingin mencari pengalaman, dan ingin memperoleh aktualisasi diri di lingkungannya.²

Meningkatnya persentase perempuan yang bekerja pasti memiliki berbagai motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi yang ada pada perempuan membuat perempuan ikut berpartisipasi pada lapangan pekerjaan. Namun, Sudah sejak lama dalam pandangan masyarakat telah melekat sifat yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural bahwa kaum perempuan itu dikenal dengan sifat lemah lembut dan keibuan yaitu sifat feminim. Sementara kaum laki-laki dianggap kuat dan perkasa yaitu sifat maskulinitas. Padahal ciri-ciri sifat itu dapat dipertukarkan antara sifat perempuan dan laki-laki yang bisa berubah dari waktu ke waktu serta berbeda dari tempat ke tempat lainnya,

² Badan Pusat Statistik, *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta Agustus 2019*. (DKI Jakarta: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2020), hlm. 26-27

maupun berbeda dari suatu kelas ke kelas lain, itulah yang dikenal dengan konsep gender.³

Konstruksi sosial dan kultural yang berkembang di masyarakat membuat batasan-batasan pekerjaan yang cocok antara laki-laki dan perempuan. Pekerjaan yang cocok untuk perempuan adalah pekerjaan yang memang sesuai dengan kodratnya sebagai seorang perempuan misalnya berprofesi sebagai tata rias wajah (salon kecantikan), penjahit, instruktur yoga, *marketing*, layanan pelanggan (*Customer Service*). Namun, seiring dengan perkembangannya zaman batasan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin juga semakin pudar dan sudah banyak perempuan melakukan pekerjaan-pekerjaan di ruang publik. Selain itu, perempuan juga berani melakukan pekerjaan yang banyak dilakukan oleh laki-laki yang berhubungan dengan pekerjaan yang sifatnya maskulin, keberanian, ketegasan, serta memerlukan fisik yang kuat seperti perempuan yang bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja.

Satuan Polisi Pamong Praja atau yang biasa disebut Satpol PP. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018, Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat daerah yang dibentuk untuk membantu Pemerintah Daerah untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah dan untuk mewujudkan ketertiban umum, ketentraman, dan perlindungan masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja sering dan banyak melakukan penertiban pada bangunan liar yang tidak memiliki izin, selain itu juga penertiban pada pedagang kaki lima yang nekat berjualan

³ Mansour Faqih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. (Yogyakarta: INSISTPress, 2012), hlm. 8

di daerah yang dilarang seperti di atas pedestrian dan bahu jalan yang jelas mengganggu lalu lintas di sekitarnya. Selama pandemi COVID-19, SATPOL PP mendapat tugas tambahan yaitu memantau tertib penggunaan masker di jalan, mendata karyawan WFH (*Work From Home*) dan WFO (*Work From Office*) serta menghimbau protokol kesehatan di tempat usaha, kantor, pabrik, sekolah, dan rumah makan sesuai dengan protokol kesehatan yang diatur Kepgub Provinsi DKI Jakarta. Polisi Pamong Praja identik dengan sifat maskulin, ketegasan, keberanian, dan memerlukan fisik yang kuat. Namun, faktanya ada perempuan yang menaruh minat untuk menekuni pekerjaan tersebut seperti Satuan Polisi Pamong Praja perempuan yang bertugas di Kecamatan Cipayung.

Kecamatan Cipayung adalah sebuah kecamatan yang terletak di Jalan Bina Marga, Jakarta Timur. Secara administratif terdiri dari 8 kelurahan yaitu Bambu Apus, Ceger, Cilangkap, Cipayung, Lubang Buaya, Munjul, Pondok Rangan, dan Setu. Di Kecamatan Cipayung terdapat Satuan Polisi Pamong Praja dengan jumlah laki-laki 104 orang dan jumlah perempuan 15 orang. Jumlah ini merupakan jumlah keseluruhan karena Satuan Polisi Pamong Praja perempuan yang bertugas di Kecamatan Cipayung tersebar di berbagai kelurahan. Bisa dilihat dari jumlah pekerjanya, pekerjaan ini didominasi oleh kaum laki-laki lantas motivasi apa yang membuat perempuan tertarik menekuni pekerjaan ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Takhta Alifina pada tahun 2019 memaparkan hasil penelitian temuannya bahwa perempuan pengemudi ojek

online kerap diremehkan dan mengalami penolakan dari pelanggan karena perempuan dianggap kurang mampu menjalani profesi yang biasa dilakukan oleh kaum laki-laki. Selain itu, pekerjaan tersebut rawan dengan tindak kejahatan/tindakan asusila. Kemudian perempuan yang berprofesi sebagai pengemudi ojek *online* juga mendapat tanggapan dari tetangga yang menganggap pekerjaan ojek kurang sesuai dengan perempuan, tetapi mereka dan keluarga memberi pengertian kepada tetangga bahwa perempuan juga mampu untuk bekerja sebagai pengemudi ojek *online*.⁴

Perbedaan dalam penelitian ini yaitu peneliti membahas tentang proses perempuan dapat menjadi Satuan Polisi Pamong Praja dan motivasi perempuan memilih bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja. Sedangkan peneliti Alifina membahas tantangan yang dihadapi perempuan pengemudi ojek *online* dan cara menghadapi tantangan tersebut. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada objek penelitian yang diteliti, dalam penelitian ini peneliti membahas Satuan Polisi Pamong Praja. Sedangkan peneliti Alifina membahas ojek *online*. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama membahas pekerja perempuan yang biasa didominasi dan ditekuni oleh laki-laki.

Pada penelitian Takhta Alifina memberikan contoh bahwa partisipasi perempuan dalam ruang publik kini semakin banyak macamnya bahkan pekerjaan yang biasa dilakukan kaum lelaki kini dapat juga dilakukan kaum perempuan. Perempuan yang melakukan pekerjaan laki-laki tentunya memiliki

⁴ Takhta Alifina, *Tantangan Gender Bagi Perempuan Pengemudi Ojek Online (Studi Tentang Perempuan Pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya)*, (Surabaya: Program Studi Sosiologi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019).

latar belakang dan dorongan tertentu. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Motivasi Perempuan Bekerja Sebagai Satuan Polisi Pamong Praja Di Kecamatan Cipayung”.

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perempuan dapat menjadi Satuan Polisi Pamong Praja di Kecamatan Cipayung?
2. Mengapa perempuan termotivasi bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja di Kecamatan Cipayung?

C. Fokus Penelitian

Dari uraian masalah yang ditemukan peneliti, maka peneliti membatasi fokus masalah sebagai berikut:

1. Proses perempuan dapat menjadi Satuan Polisi Pamong Praja di Kecamatan Cipayung.
 - a. Prosedur instansi dalam mempekerjakan perempuan sebagai Satuan Polisi Pamong Praja.
 - b. Kriteria menjadi Satuan Polisi Pamong Praja.
2. Motivasi perempuan bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja di Kecamatan Cipayung.
 - a. Kebutuhan fisiologis perempuan bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja.

- b. Kebutuhan rasa aman perempuan bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja.
- c. Kebutuhan sosial perempuan bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja.
- d. Kebutuhan harga diri perempuan bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri perempuan bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui proses perempuan menjadi Satuan Polisi Pamong Praja di Kecamatan Cipayung.
- b. Untuk mengetahui motivasi perempuan bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja di Kecamatan Cipayung.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak dan diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan serta

informasi tentang motivasi perempuan bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan rujukan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang serupa, civitas akademika serta pemerintah dalam mendukung peranan-peranan perempuan bekerja di ruang publik dalam berbagai bidang pekerjaan.

E. Kerangka Konseptual

1. Konsep Motivasi

a. Definisi Motivasi

Menurut Sardiman, menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.⁵

⁵ Sardiman A.M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 73

Menurut Mc. Donald dalam Sardiman, menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/"*feeling*" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.⁶

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan tertarik untuk melakukan kegiatan tertentu.

b. Unsur-unsur Motivasi

Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam

⁶ Ibid., hlm 73-74

kebutuhan, seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhinya; (2) tingkah laku (3) tujuan; (4) umpan balik. Proses interaksi ini disebut sebagai produk motivasi dasar (*basic motivations process*). Dari definisi tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.⁷

Menurut Mc. Donald yang dikutip oleh Sardiman, motivasi mengandung tiga unsur penting, yaitu:⁸

- a. Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem Neurophysiological yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia, dan penampakkannya tampak pada kegiatan fisik manusia.
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa “*feeling*” dan afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan perubahan tingkah laku manusia.
- c. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi

⁷ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm 5-6

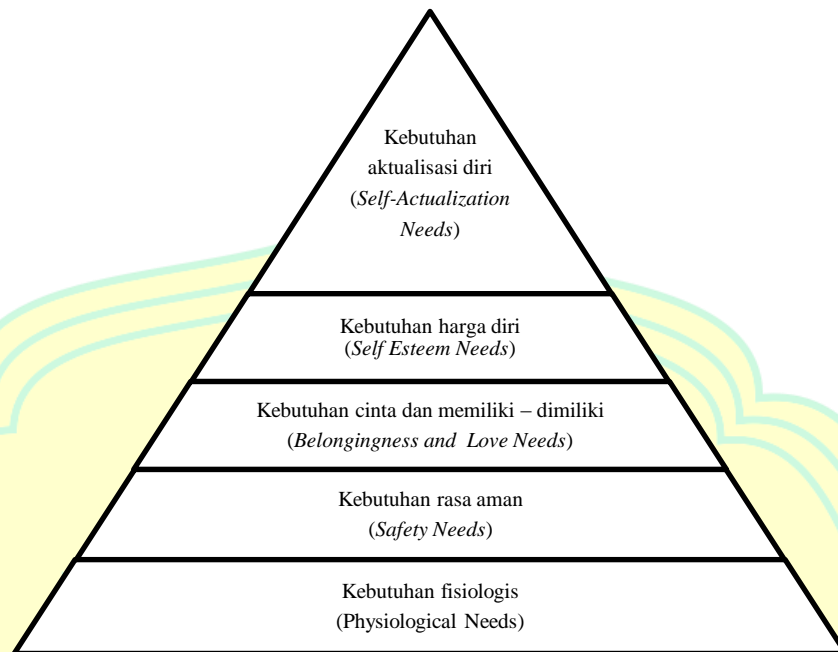
⁸ Sardiman A.M. Loc.Cit.

kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut kebutuhan yang akan dicapai oleh orang tersebut.

c. Teori Motivasi

Abraham Maslow (Hierarki Kebutuhan) menjelaskan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling penting baginya pada suatu waktu tertentu. Adakalanya tidak seimbang kebutuhan menyebabkan timbulnya dorongan motivasi. Adapun kebutuhan manusia terbagi menjadi 5 tingkat, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.⁹ Jenjang motivasi bersifat mengikat, maksudnya kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus relatif terpuaskan sebelum orang menyadari atau dimotivasi oleh kebutuhan yang jenjangnya lebih tinggi.

⁹ Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2003), hlm. 238



Gambar 1.1 Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

(Sumber : Alex Sobur, Psikologi Umum, hlm. 240)

Kelima tingkat kebutuhan itu, menurut Abraham Maslow, ialah berikut ini:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan yang bersifat fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan yang bersifat fisiologis ini merupakan kebutuhan yang paling dasar, paling kuat dan paling jelas di antara segala kebutuhan manusia. Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen.

Menurut Abraham Maslow, selama hidupnya, praktis manusia selalu mendambakan sesuatu. Manusia adalah binatang yang berhasrat dan jarang mencapai taraf kepuasan yang sempurna,

kecuali untuk suatu saat yang terbatas. Begitu suatu hasrat berhasil dipuaskan, segera muncul hasrat lain sebagai gantinya.

2) *Kebutuhan akan rasa aman (Safety Needs)*

Pada dasarnya kebutuhan rasa aman ini mengarah pada dua bentuk yaitu kebutuhan keamanan jiwa dan kebutuhan keamanan harta. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan perlindungan, keamanan hukum, kebebasan dari rasa takut, dan kecemasan. Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan mempertahankan kehidupan. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedangkan keamanan adalah pertahanan hidup jangka panjang.

Menurut Abraham Maslow, kebutuhan rasa aman sudah dirasakan individu sejak kecil ketika ia mengeksplorasi lingkungannya. Seperti anak-anak, orang dewasa pun membutuhkan rasa aman, hanya saja kebutuhan tersebut lebih kompleks.

3) *Kebutuhan cinta dan memiliki – dimiliki (Belongingness and Love Needs)*

Kebutuhan ini muncul ketika kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. Kebutuhan ini terus penting sepanjang hidup, sebab setiap orang sangat peka dengan kesendirian, pengasingan, ditolak lingkungan dan kehilangan sahabat atau kehilangan cinta.

Abraham Maslow mengatakan bahwa kita semua membutuhkan rasa, diingini dan diterima oleh orang lain. Ada yang

memuaskan kebutuhan ini melalui berteman, berkeluarga atau berorganisasi.

4) Kebutuhan harga diri (*Self Esteem Needs*)

Kepuasan kebutuhan harga diri menimbulkan perasaan dan sikap percaya diri. Merasa diri berharga, diri mampu, berguna dan penting di dunia. Sebaliknya, frustrasi karena kebutuhan harga diri tak terpuaskan akan menimbulkan perasaan dan sikap inferior, lemah, pasif, tidak mampu mengatasi tuntutan hidup dan rendah diri dalam bergaul.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self – Actualization Needs*)

Kebutuhan ini akan timbul pada seseorang bila kebutuhan-kebutuhan lainnya telah terpenuhi. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri, untuk menjadi apa saja yang dia dapat lakukan dan untuk menjadi kreatif serta bebas mencapai puncak prestasi potensinya.

Menurut Abraham Maslow, salah satu prasyarat untuk mencapai aktualisasi diri adalah terpenuhinya berbagai kebutuhan yang lebih rendah, yaitu kebutuhan-kebutuhan fisiologis, rasa aman, memiliki dan cinta serta penghargaan.¹⁰ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow.

¹⁰ Alex Sobur, *Ibid.*, hlm. 243

2. Konsep Pekerja

a. Definisi Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹¹

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja.¹² Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 memberikan pengertian Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerja guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹³

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), Edisi Revisi, hlm. 46-47

¹² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2004), hlm. 13

¹³ Lalu Husni, Loc.Cit.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja di dalam hubungan kerja dan dibawah perintah pemberi kerja untuk mendapatkan upah.

b. Jenis Pekerja

Berikut ini uraian yang dapat dikemukakan mengenai jenis pekerja/buruh:¹⁴

1) Tenaga Kerja Terdidik / Tenaga Ahli / Tenaga Mahir

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya seperti sarjana ekonomi, insinyur, sarjana muda, doktor, master, dan lain sebagainya.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah sopir, pelayan toko, tukang masak, montir, pelukis, dan lain-lain.

¹⁴ Seno Aji, *Jenis-Jenis Tenaga Kerja dan Permasalahannya*, <https://www.ruangguru.com/blog/jenis-tenaga-kerja-dan-permasalahannya> diakses pada tanggal 22 Juli 2021 pukul 2.03 WIB

3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh tenaga kerja model ini seperti kuli, buruh angkut, buruh pabrik, pembantu, tukang becak.

Jika pekerja digolongkan berdasarkan status pekerjaan, maka tenaga kerja dapat digolongkan menjadi 3 kelompok juga, yaitu:¹⁵

- 1) Pekerja Lepas, atau biasa disebut dengan *freelance* adalah orang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen pada suatu perusahaan.
- 2) Pekerja Kontrak, seorang yang dipekerjakan oleh satu perusahaan dengan jangka waktu tertentu yang telah disepakati dalam perjanjian tertulis.
- 3) Pekerja Tetap, seorang yang dipekerjakan oleh satu perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu.

c. Hak dan Kewajiban Pekerja

1) Hak Pekerja

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja atau buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88A

¹⁵ Ibid.

ayat (2) menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.¹⁶ Karena pekerjaannya di bawah perintah orang pemberi kerja maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gajinya.

Hak pekerja atau buruh tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja atau buruh mengikat dirinya pada si majikan untuk melakukan suatu pekerjaan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88A ayat (1) menyebutkan bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.¹⁷

Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.¹⁸ Beberapa hak-hak pekerja sebagai berikut: Hak atas upah, Hak untuk mendapatkan cuti tahunan dan dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku, Hak untuk mendapatkan kesamaan derajat dimuka hukum, Hak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing, dan Hak untuk mengemukakan

¹⁶ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja* Pasal 88A ayat (2)

¹⁷ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja* Pasal 88A ayat (1)

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* Pasal 99 ayat (1)

pendapat.¹⁹ Hak-hak pekerja ini hanya ada sewaktu seseorang menjadi pekerja, hak ini melekat pada mereka yang bekerja. Ketika si pekerja sudah tidak menjadi pekerja atau buruh lagi, hak-hak yang pernah ada padanya secara otomatis menjadi hilang.

Setelah melakukan tugas kewajibannya pekerja berhak mendapatkan upah dan tunjangan kesejahteraan lainnya serta berbagai fasilitas dan perlengkapan keselamatan kerja. Selain itu, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 menyatakan bahwa “setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja
- b) Moral dan kesusilaan; dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.²⁰

2) Kewajiban Pekerja

Timbulnya kewajiban bagi seseorang adalah ketika seorang melakukan suatu kesepakatan dan didalamnya termuat hak dan kewajiban, ketika hak itu sudah menjadi keharusan yang diperoleh, begitu juga dengan kewajiban. Kewajiban adalah keharusan yang wajib dan harus ditaati tanpa kecuali, karena saling keterikatannya antara hak dan kewajiban itulah yang

¹⁹ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, Dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Pers, 2016), hlm. 36-39

²⁰ Muslimin M.A. Makasau, *Pemahaman Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: CV. Pustaka Bina Iqra, 2004), hlm 84

mendasari mengapa setiap kita menuntut hak, kita pun jangan sampai lalai terhadap kewajiban.

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban sebagai pekerja telah diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara yang pada intinya terbagi dalam tiga bagian penting, yaitu²¹:

- a) Pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- b) Pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan atau pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh atau pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

²¹ Fahroji, Op. Cit., hlm. 68-69

- c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh atau pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda.

3. Konsep Perempuan

a. Definisi Perempuan

Perempuan merupakan manusia yang memiliki alat reproduksi, seperti rahim, dan saluran untuk melahirkan, mempunyai sel telur, memiliki vagina, dan mempunyai alat untuk menyusui, yang semuanya secara permanen tidak berubah dan mempunyai ketentuan biologis atau sering dikatakan sebagai kodrat (ketentuan Tuhan).²²

Pengertian perempuan secara etimologis berasal dari kata empu yang berarti “tuan”, yaitu orang yang mahir atau berkuasa, kepala, hulu, yang paling besar. Namun menurut Zaitunah Subhan, kata perempuan berasal dari kata empu yang artinya dihargai. Lebih lanjut Zaitunah menjelaskan pergeseran istilah dari perempuan ke wanita. Kata wanita dianggap berasal dari bahasa Sansekerta, dengan dasar kata Wan yang berarti nafsu, sehingga kata wanita mempunyai arti yang dinafsui atau merupakan objek seks.²³

Menurut Sadli dalam Yuliawati, kata perempuan berarti ‘yang di-empu-kan’ yang artinya ‘induk’ atau ‘ahli’. Dari pengertian itu kata

²² Mansour Faqih, Loc.Cit.

²³ Zaitunah Subhan, *Qodrat Perempuan Taqdir atau Mitos*, (Yogyakarta:Pustaka Pesantren, 2004), hlm. 19

perempuan boleh jadi lebih disukai karna tersirat arti penghormatan dan kemandirian.²⁴

Menurut paparan di atas, perempuan adalah manusia yang memiliki alat reproduksi seperti rahim dan sel telur, memiliki vagina, alat menyusui, serta sosok yang mandiri.

b. Ciri Perempuan

Gambaran tentang perempuan menurut pandangan yang didasarkan pada kajian medis, psikologis dan sosial, terbagi atas dua faktor, yaitu faktor fisik dan psikis. Secara biologis dari segi fisik, perempuan dibedakan atas dasar fisik perempuan yang lebih kecil dari laki-laki, suaranya lebih halus, perkembangan tubuh perempuan terjadi lebih dini, kekuatan perempuan tidak sekuat laki-laki dan sebagainya. Dari segi psikis, perempuan mempunyai sikap pembawaan yang kalem, perasaan perempuan lebih cepat menangis dan bahkan pingsan apabila menghadapi persoalan berat.²⁵ Menurut Kartono, perbedaan fisiologis yang dialami sejak lahir pada umumnya kemudian diperkuat oleh struktur kebudayaan yang ada, khususnya oleh adat istiadat, sistem sosial-ekonomi serta pengaruh pendidikan.²⁶

²⁴ Susi Yuliawati, "Perempuan Atau Wanita? Perbandingan Berbasis Korpus Tentang Leksikon Berbias Gender", *Paradigma Jurnal Kajian Kebudayaan*. Vol. 8, No. 1, Universitas Padjajaran, 2018, hlm. 55

²⁵ Muthahhari Muradha, *Hak-hak Wanita Dalam Islam*, (Jakarta: Lentera, 1995), hlm. 108-110

²⁶ Kartini Kartono, *Psikologi Wanita, Mengenal Gadis Remaja Dan Wanita Dewasa*, (Bandung: Mandar Maju, 1989), hlm. 4

4. Konsep Pekerja Perempuan

a. Definisi Pekerja Perempuan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁷ Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁸

Perempuan merupakan manusia yang memiliki alat reproduksi, seperti rahim, dan saluran untuk melahirkan, mempunyai sel telur, memiliki vagina, dan mempunyai alat untuk menyusui, yang semuanya secara permanen tidak berubah dan mempunyai ketentuan biologis atau sering dikatakan sebagai kodrat (ketentuan Tuhan).²⁹

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa, pekerja perempuan adalah setiap orang yang berjenis kelamin perempuan yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa dengan tujuan untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

²⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* Pasal 1 angka 2

²⁸ Lalu Husni, Loc. Cit.

²⁹ Mansour Faqih, Loc.Cit.

b. Motif Perempuan Bekerja

Ada beberapa motif yang menyebabkan para perempuan bekerja adalah:³⁰

1) Kebutuhan finansial

Keadaan ekonomi keluarga, sering memaksa perempuan untuk dapat bekerja membantu keluarga. Untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Dan kondisi tersebutlah yang memaksa istri bekerja.

2) Kebutuhan sosial-relasional

Kebutuhan sosial relasional yang tinggilah yang menjadikan perempuan bekerja dalam diri perempuan ada suatu kebutuhan terkait penerimaan sosial, identitas sosial yang didapatkan melalui komunitas kerja. Bersosialisasi dengan teman-teman di kantor menjadi agenda yang lebih menyenangkan dibandingkan dengan tinggal di rumah.

3) Jumlah tanggungan keluarga

Pengaruh jumlah tanggungan pada keluarga terhadap keputusan seorang perempuan yang berstatus menikah untuk bekerja. Semakin banyak jumlah tanggungan dalam keluarga membuat semakin besar keikutsertaan perempuan untuk berusaha memenuhi kebutuhan keluarga, mulai dari kebutuhan

³⁰ Loekman Soetrisno, *Kemiskinan, Perempuan Dan Pemberdayaan*, (Jakarta: Kanisius, 1997), hlm. 20

sekolah anak-anak, biaya dapur, kebutuhan pokok, dan biaya yang tidak terduga lainnya.

4) Kebutuhan aktualisasi diri

Beberapa jalan untuk menemukan makna hidup adalah dengan bekerja, berkarya, berkreasi, mencipta, berekspresi, mengembangkan diri, berbagai pengalaman dan ilmu, menemukan sesuatu, mendapatkan sesuatu dan memperoleh penghargaan, penerimaan. Prestasi merupakan bagian dari proses penemuan dan pencapaian pemenuhan diri melalui karir maupun profesi. Hal tersebut adalah bentuk aktualisasi diri perempuan dan menjadi salah satu alasan mengapa perempuan itu bekerja.

c. Hak-hak Pekerja Perempuan

Mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja perempuan memiliki beberapa kekhususan yang mencerminkan hak-haknya yaitu:

1) Hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki

Hal ini dapat kita lihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 6 ditentukan bahwa “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Ketentuan ini semakin memperjelas ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan Pasal 5 bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja.

2) Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat (1) mengatur hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan. Pekerja perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun bagi hak ini, keluarga pekerja wajib memberi kabar ke perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan serta wajib memberikan bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.

3) Hak perlindungan selama masa kehamilan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (2) menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri. Oleh karena itu, perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja perempuan yang sedang hamil, karena pekerja yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan sehingga perlu dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebih.

4) Hak cuti keguguran

Pekerja yang mengalami keguguran juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan disertai surat keterangan dokter kandungan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat (2).

5) Hak untuk mendapatkan biaya persalinan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.³¹ Salah satu program Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup pemeriksaan dan biaya persalinan.

6) Hak untuk menyusui

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 83 menyatakan bahwa pekerja yang menyusui minimal diberi waktu untuk menyusui atau memompa ASI pada waktu jam kerja.

7) Hak cuti menstruasi

Banyak perempuan yang masih belum mengetahui tentang hal ini. Namun kenyataannya setiap pegawai perempuan memiliki hak

³¹ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang *Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial* Pasal 15 ayat (1)

untuk cuti menstruasi pada hari pertama dan kedua periode haidnya. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81.

5. Konsep Gender

a. Definisi Gender

Kata gender dalam istilah Indonesia sebenarnya diambil dari bahasa Inggris yaitu “gender” yang mana artinya tidak dapat dibedakan secara jelas mengenai seks dan gender. Banyak masyarakat yang mengidentikkan gender dengan seks. Untuk memahami konsep gender, harus dapat dibedakan terlebih dahulu mengenai arti kata seks dan gender itu sendiri. Pengertian dari kata seks sendiri adalah suatu pembagian jenis kelamin ke dalam dua jenis yaitu laki-laki dan perempuan, dimana setiap jenis kelamin tersebut memiliki ciri-ciri fisik yang melekat pada setiap individu, dimana masing-masing ciri tersebut tidak dapat digantikan atau dipertukarkan satu sama lain. Ketentuan-ketentuan tersebut sudah merupakan kodrat atau ketentuan dari Tuhan.³²

Oakley Stoller dalam bukunya *Sex, Gender and Society* mengemukakan bahwa gender adalah perbedaan yang bukan bersifat biologis dan bukan kodrat Tuhan. Stoller mengartikan gender merupakan konstruksi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia

³² Mansour Faqih, Loc.Cit.

yang dibangun oleh kebudayaan manusia.³³ Yaitu perbedaan yang bukan dari ketentuan Tuhan (bukan kodrat) melalui proses sosial dan kultural yang panjang. Pendefinisian gender lebih bersifat pada sosial budaya yaitu melalui proses kultural dan sosial, bukan pendefinisian yang berasal dari ciri-ciri fisik biologis seorang individu. Dengan demikian, gender senantiasa dapat berubah dari waktu ke waktu, dari tempat ke tempat, bahkan dari kelas ke kelas, sedangkan seks atau jenis kelamin senantiasa tidak berubah.

6. Konsep Satuan Polisi Pamong Praja

a. Definisi Satuan Polisi Pamong Praja

Pamong Praja berasal dari kata Pamong dan Praja, Pamong yang artinya mengasuh. Mengasuh atau merawat anak kecil itu biasa diartikan sebagai mengemong anak kecil. Sedangkan Praja artinya pegawai negeri. Pangreh Praja atau pegawai pemerintahan.³⁴ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pamong Praja adalah Pegawai Negeri yang mengurus pemerintahan Negara.³⁵

Definisi lain mengenai Polisi Pamong Praja adalah sebagai salah satu Badan Pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum atau pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan.³⁶ Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 Satuan Polisi Pamong Praja yang

³³ Alifiulahtin Utaminingsih, *Gender dan Wanita Karir*. (Malang: UB Press, 2017), hlm 2-3

³⁴ Muh. Hasrul, "Eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Penegak Hukum Peraturan Daerah", *Jurnal Amanna Gappa* Vol.25 No.2 (September 2017), hlm. 62

³⁵ Alwi. Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm.817

³⁶ *Ibid.*, hlm 886

disebut Satpol PP merupakan perangkat daerah yang dibentuk untuk membantu Pemerintah Daerah untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah dan untuk mewujudkan ketertiban umum, ketentraman, dan perlindungan masyarakat.³⁷

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja atau yang biasa disebut Satpol PP adalah polisi yang mengawasi dan mengamankan keputusan pemerintah serta untuk mewujudkan ketertiban umum, ketentraman, dan perlindungan masyarakat di wilayah kerjanya.

b. Tugas, Fungsi, dan Wewenang Satuan Polisi Pamong Praja

Tugas dari Satpol PP dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 Pasal 5 yang menyatakan bahwa “Satpol PP mempunyai tugas menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, dan menyelenggarakan perlindungan masyarakat”.³⁸

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 Pasal 6 dapat dilihat fungsi dari Satpol PP, yaitu:³⁹

- a. Penyusunan program penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat.

³⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang *Satuan Polisi Pamong Praja* Pasal 1 ayat (1)

³⁸ *Ibid.*, Pasal 5

³⁹ *Ibid.*, Pasal 6

- b. Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat.
- c. Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait.
- d. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum atas pelaksanaan Perda dan Perkada.
- e. Pelaksanaan fungsi lain berdasarkan tugas yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Wewenang dari Satpol PP dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 Pasal 7, yaitu:⁴⁰

- a. Melakukan tindakan penertiban nonyustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada.
- b. Menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.
- c. Melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada.

⁴⁰ Ibid., Pasal 7

- d. Melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparat, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada.

F. Penelitian Yang Relevan

Pada penelitian ini yang berjudul “Motivasi Perempuan Bekerja Sebagai Satuan Polisi Pamong Praja Di Kecamatan Cipayung”. Penelitian yang serupa juga pernah diteliti oleh beberapa orang diantaranya:

Tabel 1.2

Penelitian Relevan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Kartika Sari Berlian (2018)	Pekerja Perempuan di Ruang Publik (Studi Kasus: Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Bekasi.	Kualitatif	Pekerja perempuan mendapat dukungan dari keluarga dan rekan kerja untuk dapat menembus sektor publik, tetapi ada aturan dari perusahaan SPBU tidak mengizinkan perempuan yang sudah menikah untuk bekerja di SPBU. Perempuan telah mampu	Persamaan terdapat pada subjek penelitian yakni pekerja perempuan dan membahas alasan perempuan memilih bekerja sebagai operator SPBU. Hal ini serupa dengan perumusan masalah peneliti.	Perbedaannya terdapat pada studi kasus penelitian. peneliti Kartika dilaksanakan di SPBU Bekasi. Selain itu, Kartika membahas tentang pandangan budaya patriarki terhadap perempuan bekerja.

				menembus sektor publik, tetapi kekuasaan untuk mengembang diri tetap berada pada kaum lelaki.		
2.	Philia Anindita Ginting (2018)	Implementasi Teori Maslow dan Peran Ganda Pekerja Wanita K3L Universitas Padjadjaran	Kualitatif Deskriptif	Perempuan pekerja K3L UNPAD memiliki peran transisi yaitu, peran yang terjadi apabila seorang perempuan disamping mengurus urusan rumah tangga juga bekerja untuk mencari nafkah dan tuntutan ekonomi memaksa perempuan K3L untuk mencari tambahan nafkah bagi keluarga.	Persamaan terdapat pada subjek penelitian yakni pekerja perempuan dan menggunakan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow.	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian. Penelitian Ginting lebih kepada Petugas Keindahan Kebersihan dan Kenyamanan Lingkungan. Perbedaan berikutnya terdapat pada pembahasan peneliti Ginting membahas tentang peran ganda pekerja perempuan.
3.	Sri Ayu Wulandari (2018)	Perempuan Bekerja Sebagai Satuan Pengaman (Satpam)	Deskriptif kualitatif	Alasan utama yang membuat perempuan memilih pekerjaan	Persamaan terdapat pada subjek penelitian yakni pekerja	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian. Penelitian

		Di Rumah Sakit Santa Maria Kota Pekanbaru		<p>sebagai satpam adalah alasan ekonomi, karena gaji yang mereka terima cukup besar dan sudah UMK (Upah Minimum Kota). Selain itu, karena adanya dukungan dari keluarga dan pihak rumah sakit. Hambatan yang dirasakan yaitu pengujung yang tidak mentaati aturan dan bersifat keras. Cara mengatasinya dengan menjelaskan aturan dengan baik dan ramah.</p>	<p>perempuan dan membahas alasan perempuan memilih bekerja sebagai satpam. Hal ini serupa dengan perumusan masalah peneliti.</p>	<p>Wulandari lebih kepada Satuan Pengaman (Satpam) Di Rumah Sakit Santa Maria Kota Pekanbaru. Perbedaan berikutnya, penelitian Wulandari membahas hambatan yang dialami satpam perempuan saat bekerja.</p>
--	--	---	--	--	--	--