
IMPLEMENTASI TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DALAM PENANGANAN FAKIR MISKIN SECARA BERKELANJUTAN DI KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN DAERAH PROVINSI RIAUM NOMOR 17 TAHUN 2018

Vivaldi Emri Nobel ^a, Ardiansah ^b, Birman Simamora ^c

^a Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: fahira@gmail.com

^b Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: Ardiansyah@unilak.ac.id

^c Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: birman@unilak.ac.id

Abstrack

The formulation of the problem from this research. First, how does the operational area of PT Indomarco Prismaatama in Pekanbaru City employ underage women during certain working hours as prohibited by Article 187 of the Job Creation Law. Second, how can underage female workers who are employed at certain hours at PT Indomarco Prismaatama the operational area in Pekanbaru City demand not to be employed as prohibited by Article 187 of the Job Creation Law. Third, what are the sanctions against PT Indomarco Prismaatama in the operational area in Pekanbaru City for employing underage women during certain working hours as prohibited by Article 187 of the Job Creation Law. The type of research in this article is Sociological law. This article answers the problems stated above. The data obtained will be analyzed using qualitative methods, namely the data will be explained descriptively from the data that has been obtained. In analyzing the conclusions, the writer uses the inductive thinking method, namely a statement or proposition that is specific to a statement or case that is general in nature. Based on the results of the research, it is known that it has not run as it should because there are still female workers working at night at PT Indomarco Prismaatama do not get legal protection as stipulated in the laws and regulations. The obstacle that arises is that most of the female workers who work at PT Indomarco are still lacking in understanding work agreements, especially in terms of legal protection in the field of occupational health. Efforts to overcome the obstacles that occur are the company starting to respond to complaints submitted by female workers/laborers through dialogue events or meetings held every three weeks. Furthermore, if deemed appropriate, the company will follow up on supervision and attention to female workers.

Abstrak

Rumusan masalah dari penelitian ini *Pertama*, Bagaimanakah PT InPrismaatama wilayah oprasional di Kota Pekanbaru mempekerjakan perempuan di bawah umur pada jam kerja tertentu sebagaimana dilarang Pasal 187 Undang-Undang Cipta Kerja. *Kedua*, Bagaimanakah pekerja perempuan di bawah umur yang dipekerjakan pada jam tertentu di PT Indomarco Prismaatama wilayah operasional di Kota Pekanbaru menuntut agar tidak dipekerjakan sebagaimana dilarang Pasal 187 Undang-Undang Cipta Kerja. *Ketiga*, Bagaimanakah sanksi terhadap PT Indomarco Prismaatama wilayah operasional di Kota Pekanbaru mempekerjakan perempuan di bawah umur pada jam kerja tertentu sebagaimana dilarang Pasal 187 Undang-Undang Cipta Kerja. Jenis penelitian pada artikel ini yaitu hukum Sosiologis. Artikel ini menjawab permasalahan yang dikemukakan diatas, Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif yaitu data akan dijelaskan secara deskriptif dari data yang telah diperoleh. Dalam menganalisis kesimpulan, penulis menggunakan metode berpikir induktif, yaitu suatu pernyataan atau proposisi yang bersifat khusus terhadap suatu pernyataan atau kasus yang bersifat umum. Berdasarkan hasil penelitian diketahui belum berjalan sebagaimana mestinya karena masih adanya pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di PT Indomarco Prismaatama tidak mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kendala yang muncul adalah sebagian besar tenaga kerja wanita yang bekerja di PT Indomarco dalam memahami perjanjian kerja khususnya dalam perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja masih kurang. Upaya mengatasi kendala yang terjadi adalah pihak perusahaan mulai menanggapi pengaduan yang disampaikan oleh pekerja/buruh perempuan melalui acara dialog atau pertemuan yang diadakan setiap tiga

minggu sekali. Selanjutnya apabila dianggap layak, perusahaan akan menindaklanjuti pengawasan dan perhatian kepada pekerja perempuan.

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, perempuan juga memiliki hak yang sama untuk bertindak dan berkembang dalam berbagai bidang termasuk pekerjaan. Itu karena kerja nyata tidak terbatas pada kemampuan, jenis kelamin, hobi, dan pemenuhan.

Ketika membahas masalah pekerja perempuan, aspek-aspek seperti psikologi, fisiologi, dan sosial budaya saling terkait, dan psikologi dan perilaku pekerja perempuan bersifat interaktif, sehingga dapat dipahami apakah perilaku perempuan tidak terisolasi atau terlepas. konteks.¹ Pada saat yang sama, banyak pekerja perempuan tetap tidak menyadari hak-hak mereka.

Secara umum tenaga kerja perempuan adalah seseorang yang mampu melakukan satu atau lebih kegiatan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Menurut Putu Martini Dewi, “Kemampuan buruh perempuan untuk menyampaikan pendapatnya tergantung pada variabel usia, jam kerja, pendidikan dan jumlah anak.

Namun dalam praktiknya, sebagian besar pemberi kerja membedakan antara perempuan dan laki-laki saat melakukan pekerjaan. Status perempuan menjadi tersubordinasi dalam masyarakat dan budaya yang mengutamakan hal-hal irasional dan emosional, menjadikan mereka sebagai perempuan yang stereotip labil. Perempuan dianggap hanya bertanggung

¹Nadiatus Salama, Suara Sunyi Pekerja Pabrik Perempuan, *Jurnal Sawwa*, Volume 7, Nomor 2, April 2012, hlm. 38.

jawab atas pekerjaan rumah tangga, suami dan anak-anak kurang berpendidikan, dan budaya patriarki memberikan kepemimpinan laki-laki dari pada perempuan.²

Secara Yuridis peraturan Undang-Undang Indonesia sudah mengakui adanya prinsip persamaan terhadap hak laki-laki dan perempuan, namun dalam tatanan implementasi penyelenggaraan berNegara diskriminasi dan ketidakadilan terhadap kaum pekerja perempuan tetap terjadi.³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah seperangkat aturan dan norma yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang mengatur hubungan antara pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pekerja sebagai sumber daya manusia. Hal ini mengarah pada peningkatan kualitas manusia yang memberikan jaminan kehidupan yang diperoleh dengan memiliki pekerjaan yang layak dan berkualitas yang akan digunakan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.

Pasal 76 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan, selain itu Pasal 49 ayat 1 UU Ketenagakerjaan Sendiri harus memilih, dipilih dan diangkat untuk pekerjaan dan jabatan. bahwa pekerja perempuan diberikan perlakuan yang sangat istimewa, termasuk hak-haknya.

Beberapa hak pekerja perempuan berdasarkan Pasal 81(1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha harus tetap membayar upah penuh selama masa haid. Beberapa hak pekerja perempuan diatur dalam Pasal 81 Ayat 1 UU Nomo 81. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kementerian Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha harus tetap membayar upah penuh pada saat haid.

Menurut Pasal 187 UU Cipta Kerja, setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 76 akan dikenakan denda paling singkat 1 (satu) bulan, paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau paling sedikit Rp10.000.000,00 (Sepuluh Juta Rupiah). Rupiah) dan denda paling banyak Rp100.000.000,00 (Seratus Juta Rupiah). Mengenai Pasal 76 UU No 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

²Putu Martini Dewi, Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga, *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, Volume 5, Nomor 2, Agustus 2012, hlm. 124.

³Hesti Widyaningrum, Pencegahan terhadap Pelanggaran Hak Pekerja Perempuan

Sebagai Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal KRTH Bhayangkara*, Volume 12, Nomor 2, 14 Desember 2018, hlm. 230.

- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh wanita hamil yang mendapat keterangan dokter bahwa bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 berbahaya bagi kandungan dan kesehatan serta keselamatan dirinya.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - A. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi, dan
 - b. Berpenampilan rapi dan aman di tempat kerja
- 4) Pengusaha wajib menyediakan jasa penjemputan bagi pekerja dan pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00-07.00.

Semestinya setiap perusahaan yang melanggar norma hukum di atas dapat dikenakan sanksi penulis mengamati di PT Indomarco PrismaTama Wilayah Operasional Ritel di Kota Pekanbaru khususnya ritel 24 jam ada yang mempekerjakan perempuan pada shift malam antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 WIB. Bila dikaitkan dengan ketentuan Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 187 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 pihak PT Indomarco PrismaTama yang melanggar norma tersebut dapat dikenakan sanksi oleh karena itu terlihat adanya kesenjangan penerapan hukum yang secara akademis menjadi masalah beralasan untuk diteliti. Sejalan dengan isu hukumnya.

Teori Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah suatu kegiatan yang ditujukan untuk melindungi individu dengan menyelaraskan hubungan antara nilai-nilai atau aturan yang terkandung dalam sikap dan tindakan, dan sekaligus menciptakan partisipasi dalam masyarakat bagi orang-orang di sekitarnya. juga berperan sebagai alat pelindung bagi badan hukum. Menurut Sudikno Mertokusuma, hukum berfungsi sebagai pelindung kepentingan manusia. .⁴

Ketika perlindungan kepentingan manusia dilindungi, hukum ditegakkan. Perlindungan hukum merupakan contoh bagaimana fungsi hukum bekerja untuk mencapai tujuan hukum yaitu keadilan, kepentingan dan kepastian hukum.

⁴Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003), hlm. 14.

Hukum diciptakan sebagai usul atau instrumen untuk mengatur hak dan kewajiban badan hukum. Selain itu, hukum juga berperan sebagai alat pelindung bagi badan hukum. Menurut Sudikno Mertokusuma, hukum berfungsi sebagai pelindung kepentingan manusia. Ketika perlindungan kepentingan manusia dilindungi, hukum ditegakkan. Perlindungan hukum merupakan contoh bagaimana fungsi hukum bekerja untuk mencapai tujuan hukum yaitu keadilan, kepentingan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah perlindungan hukum terhadap subjek hukum, baik preventif maupun represif, baik tertulis maupun tidak tertulis untuk menegakkan peraturan. Pada prinsipnya setiap orang berhak mendapat perlindungan hukum dalam semua hubungan hukum.⁵

Teori perlindungan hukum Fitzgerald Salmond berpendapat bahwa hukum cenderung mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan yang berbeda dalam masyarakat, karena dalam pertukaran kepentingan kepentingan tertentu dapat dilindungi dengan pembantaian kepentingan yang berbeda di sisi lain.

Kepentingan hukum adalah mengatur hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum mempunyai kekuasaan tertinggi untuk menentukan dan melindungi kepentingan manusia. Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum bertujuan untuk melindungi hak asasi manusia (HAM) yang dilanggar oleh orang lain dan perlindungan ini diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum. Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra percaya bahwa hukum dapat menciptakan perlindungan yang tidak hanya adaptif dan fleksibel, tetapi juga proaktif dan antipati.⁶ Selain itu, Philip M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum terhadap rakyat merupakan tindakan pemerintah yang preventif dan menindas. Tujuan perlindungan hukum preventif adalah untuk mencegah terjadinya perselisihan, artinya tindakan pemerintah didasarkan pada akal sehat dalam.⁷

Selanjutnya Philip M. Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif.⁸ Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi

⁵Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003), hlm. 14.

⁶Sudikno Mertokusuma, *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hlm. 140.

dan perlindungan respresif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penangannya di lembaga peradilan.¹²

Philipus M. Hadjon berpendapat dalam merumuskan prinsip-prinsip hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai falsafah negara. Berkaitan dengan itu, maka prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.

Teori Hak Pekerja Perempuan

Perlindungan tenaga kerja dapat dilaksanakan dengan memenuhi persyaratan dan meningkatkan pemenuhan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, sosial dan ekonomi lingkungan kerja melalui standar yang berlaku. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengabadikan hak-hak pekerja Indonesia. Hal ini termasuk jaminan dari pekerja perempuan tentang ketentuan normatif/minimum yang harus disediakan pemberi kerja bagi pekerja/karyawan. Tunjangan lain seperti tunjangan sosial, bonus, insentif dan hak-hak lain di luar hak normatif UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha dan pekerja wajib berunding untuk mencapai kesepakatan dan hal ini harus diperjelas. dalam perjanjian bersama atau peraturan perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja wanita dan menjadi kesamaan kesempatan serta pelakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita meliputi:

- a. Jam kerja
- b. Dalam masa haid
- c. Selama cuti hamil dan melahirkan:
- d. Pemberian lokasi menyusui
- e. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) perempuan: dan
- f. Upah

Teori Sanksi

Yakni, menurut Paul Bohanan yang dikutip oleh Achmad Ali, adalah seperangkat aturan tentang bagaimana lembaga hukum dapat mengintervensi untuk menjaga suatu sistem sosial agar masyarakat dalam sistem tersebut dapat hidup tenteram dan damai dengan cara

yang dapat dihitung.⁹ Sanksi adalah amanat atau instrumen kekuasaan yang memaksa seseorang untuk mengikuti norma-norma sosial tertentu.¹⁰ Sanksi memaksa orang untuk mematuhi aturan hukum. Tergantung dari perspektif nama yang kita lihat, hukum dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai jenis. Penataan dibagi menjadi beberapa jenis tergantung pada sudut pandang dari mana kita melihatnya, penyusunan mengklasifikasikan hukum sebagai berikut :

- a. Terdiri dari materil dan formil yang terdiri dari aturan-aturan yang memberikan hak dan membebani kewajiban. Sementara formil adalah peraturan yang fungsinya menegakkan hukum materil tersebut agar tidak dilanggar.
- b. Berdasarkan wilayahnya, terdiri dari hukum nasional dan hukum internasional.
- c. Berdasarkan isinya terdiri dari hukum umum dan hukum khusus.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN I

Indomaerco Prismatama Wilayah Operasional di Kota Pekanbaru Mempekerjakan Perempuan di Bawah Umur pada Jam Kerja Tertentu Sebagaimana Dilarang Pasal 187 Undang-Undang Cipta Kerja.

Mempekerjakan perempuan di bawah umur untuk bekerja malam pada jam-jam tertentu merupakan pelanggaran relatif menurut hukum positif yang berlaku. Hal ini dikarenakan masih adanya perusahaan yang mempekerjakan perempuan dengan jam kerja lebih dari jam resmi dan perlindungan yang diberikan kepada perempuan yang bekerja pada malam hari, kerja keliling. Pelarangan mempekerjakan perempuan di bawah umur pada jam kerja tertentu dilaksanakan dengan menciptakan sinergi antara penyelenggara dan pengawas kerja, serta antar perempuan yang bekerja pada malam hari, guna melaksanakan peraturan yang berlaku saat ini. Sehingga larangan mempekerjakan perempuan yang bekerja pada malam hari dapat dimaksimalkan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia tidak cukup karena pekerja tetap memiliki hak yang tidak ada ketika majikan melanggarnya. Cabang oleh karena itu, perlu adanya peraturan daerah yang secara khusus mengatur perlindungan hak asasi pekerja malam. Setelah ini dilakukan, celah-celah dalam undang-undang bisa ditutup.

Berdasarkan wawancara dengan Heni Ruswita, S. Sos Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenaga Kerja Kota Pekanbaru mempekerjakan anak perempuan di bawah umur pada jam kerja tertentu di PT Indomarco

⁹ Achmad Ali, *Menguak tabir Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2017), cet-2, hlm, 64.

¹⁰ *ibid*

Prismatama berdasarkan UU Cipta Kerja Kota Pekanbaru Nomor 11 Tahun 2020 bahwa perlindungan tenaga kerja perempuan merupakan bentuk dukungan terhadap hak-haknya yang diatur dalam UU Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 Antara pukul 23:00 malam dan pukul 07.00, kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/pekerja perempuan berlaku dalam UU Nomor 13 tentang Cipta Kerja Tahun 2003, Pasal 76 ayat (1) terkait kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan. 23:00 dan 2003. 07:00. Karena PT Indomarco Prismatama adalah salah satu toko di seluruh tanah air, posisi ini mengharuskan perusahaan untuk melayani konsumen kapan pun mereka membutuhkannya, meskipun PT Indomarco Prismatama masih mempekerjakan anak di bawah umur pada waktu-waktu tertentu.¹¹

Berdasarkan wawancara dengan Manajer PT Indomarco Prismatama Kota Pekanbaru, Andriansyah SE, mengenai mempekerjakan perempuan di bawah umur pada jam kerja tertentu. UU PT Indomarco Prismatama No. 11 Tahun 2020 Untuk menciptakan lapangan kerja di kota Pekanbaru, perempuan tidak bisa disamakan dalam hal ini. Laki-laki – karena resiko pekerjaannya lebih besar dan lebih bervariasi, maka mempekerjakan perempuan untuk kerja malam dilarang dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan juga dalam UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara usia 23.00 dan 07.00 malam. Tidak mempekerjakan perempuan di bawah umur pada waktu-waktu tertentu. PT Indomarco Prismatama berdasarkan UU Cipta Kerja Kota Pekanbaru Nomor 11 Tahun 2020 terdapat kesepakatan antara pekerja dan pengusaha terkadang menyimpang dari peraturan yang ada. Undang-undang tidak mengatur hukuman untuk waktu kerja. Rata-rata, sebagian besar pekerja perempuan tidak membaca kontrak kerja dan tidak memahami masalah waktu kerja dan hak-hak Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Oleh karena itu, banyak perusahaan mempekerjakan perempuan yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Kesewenang-wenangan perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan menyebabkan diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan di kota Pekanbaru menjadi sangat tinggi, karena semakin dibutuhkan masyarakat maka semakin banyak pula kesempatan yang ada Pekerja melakukan kerja wajib dan malam. Tentunya perusahaan PT Indomarco Prismatama banyak diuntungkan dari hal ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bernama Arumbayani, PT Indomarco Prismatama Kota Pekanbaru, terkait dengan mempekerjakan karyawan pada jam kerja tertentu di PT Indomarco Prismatama sehubungan dengan UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di Kota Pekanbaru. Terkait dengan mempekerjakan perempuan di bawah umur, PT Indomarco Prismatama tetap menerapkan hal tersebut, karena banyak perempuan di bawah umur yang bekerja pada malam hari, yang tentunya bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Selain itu, berdasarkan hasil survei karyawan termasuk Debora, karyawan PT Indomarco Prismatama kota Pekanbaru tentang mempekerjakan wanita untuk jam kerja tertentu di PT Indomarco Prismatama hal ini terkait dengan UU 11 Tahun 2020 tentang

¹¹ Wawancara dengan Kepala Bidang Kepengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota

Pekanbaru, pada hari Jumat, Tanggal 3 Mei 2023, tempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

pembentukan pekerjaan di Kota Pekanbaru berbahaya bagi perempuan di bawah umur namun nyatanya PT Indomarco Prismatama dan perusahaan lainnya masih mempekerjakan perempuan pada waktu tertentu seperti pada malam hari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja diantaranya Dhea adlina, pekerja perempuan berusia PT Indomarco Prismatama pada jam kerja tertentu terkait UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 di Kota Pekanbaru tentang mempekerjakan perempuan di bawah umur sangat tidak efisien tetapi sebagai tenaga kerja Tentunya mereka yang membutuhkan pekerjaan harus mengikuti kebijakan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Dyah Ayu Puspita karyawan PT Indomarco Prismatama Kota Pekanbaru mengenai mempekerjakan perempuan di bawah umur pada jam-jam tertentu di PT Indomarco Prismatama terkait UU 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja di Kota Pekanbaru Bahkan pekerja di bawah umur masih banyak dipekerjakan oleh perusahaan termasuk PT Indomarco Prismatama pada waktu-waktu tertentu seperti malam hari untuk mengisi pasar perusahaan.

Menimbang informasi yang disampaikan direktur PT Indomarco Prismatama bahwa inti mempekerjakan perempuan di bawah umur dari pukul 11.00 hingga 07.00. karena kesepakatan dengan pekerja sebagian pekerja yang menjadi sampel penelitian ini pada dasarnya menyatakan bahwa bekerja mulai pukul 23.00. sampai jam 07:00 pagi. tidak dipaksakan, tetapi itu adalah pilihan para pekerja apakah akan menerima pekerjaan itu atau tidak dengan demikian fakta bahwa PT Indomarco Prismatama mempekerjakan perempuan di bawah umur bukan merupakan suatu kewajiban yang dibebankan kepada pekerja, jika mengenai keputusan pelarangan mempekerjakan perempuan di bawah umur dalam Pasal 187 UU Cipta Kerja sudah ada dalam Pasal 76 untuk pengusaha Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 sebenarnya tidak memperbolehkan mempekerjakan pekerja berusia 18 tahun. Dia mengatakan, apa yang terjadi di PT Indomarco Prismatama bertentangan dengan aturan yang direncanakan dengan demikian PT Indomarco Prismatama terbukti melanggar catatan penulis Pasal 76 Pelanggaran Hubungan Kerja Perempuan di Bawah Umur, meskipun dalam praktiknya dilakukan berdasarkan kesepakatan atau pilihan pekerja.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 2

Pekerja Perempuan di Bawah Umur yang Dipekerjakan pada Jam Tertentu di PT Indomarco Prismatama Wilayah Operasional di Kota Pekanbaru Menuntut Agar tidak Dipekerjakan Sebagaimana dilarang Pasal 187 Undang-Undang Cipta Kerja

Sebagaimana disebutkan dalam analisis sebelumnya PT Indomarco Prismatama bekerja menurut Pasal 187 UU Cipta Kerja dan Pasal 76(1) UU 13 Tahun 2003, meskipun bersifat sukarela. Namun, biasanya sulit bagi karyawan untuk menolak penugasan atau komisi yang mereka terima dari manajernya, dan dalam hal ini menjadi sulit untuk menolak pilihan tersebut. Karena karyawan yang mengalami takut karirnya terhambat atau terkena sanksi dari perusahaan. Meski dilarang oleh peraturan, namun dalam pembahasan kali ini penulis fokus membahas tuntutan karyawan yang bersangkutan.

Tujuannya adalah untuk menjamin kelangsungan hubungan kerja dengan mempekerjakan perempuan di bawah umur pada jam kerja tertentu tanpa tekanan dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lebih lemah. Oleh karena itu, pengusaha harus menerapkan ketentuan yang melarang mempekerjakan perempuan di bawah umur selama jam kerja tertentu, sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Wanita memiliki harapan yang kuat bahwa kesehatan dan keselamatan kerja akan menjamin keselamatan karyawan wanita karena tidak sedikit pun kemungkinan akan terjadi kejadian buruk. Selain itu, salah satu perusahaan yaitu PT Indomarco Prismatama yang mayoritas karyawannya adalah perempuan dan bekerja malam, membutuhkan perlindungan dari pihak berwajib.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Heni Ruswita S.Sos Disnaker Kota Pekanbaru Manager Hubungan Tenaga Kerja dan Pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tentang tidak adanya perekrutan wanita di bawah umur di PT Indomarco Prismatama berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Pendirian Ketika di Kota Pekanbaru datang ke tempat kerja antara pekerja dan pengusaha, kontrak menyimpang dari aturan yang berlaku sebagian tidak ada sanksi dari peraturan perundang-undangan tentang jam kerja maka faktor dilindungi bahwa pekerja itu sendiri tidak melakukan pekerjaan mereka. Hal ini tentu saja mengarah pada fakta bahwa perusahaan tersebut sewenang-wenang dalam mempekerjakan karyawan perempuan. Di Kota Pekanbaru, diskriminasi terhadap pekerja perempuan mencapai tingkat tertinggi, karena semakin banyak orang yang dibutuhkan, semakin banyak pula kesempatan pekerja perempuan untuk bekerja karena terpaksa bekerja pada malam hari. Tentu saja, perusahaan memanfaatkan ini dengan baik. PT Indomarco Prismatama.¹²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer SE PT Indomarco Prismatama Kota Pekanbaru Andriansyah karena dipekerjakannya perempuan di bawah umur pada jam kerja tertentu di PT Indomarco Prismatama pada malam hari karena berbagai kebutuhan masyarakat

¹² Wawancara dengan Kepala Bidang Kepengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, pada hari jumat, Tanggal 3 Mei 2023, tempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

seperti obat-obatan, jajan, pembayaran. dan seterusnya, maka toko tersebut buka 24 jam sehari di area tertentu. Selain itu, tidak ada pekerja perempuan yang menuntut untuk tidak dipekerjakan pada jam kerja tertentu yang sudah dilarang dalam Pasal 187 UU Cipta Kerja dalam Pasal 76(1) UU Nomor 13 tahun 2003.¹³

Mengenai persyaratan untuk tidak dipekerjakan pada jam kerja yang dilarang penulis mewawancarai para pekerja yang diteliti dalam penelitian ini antara lain Indah Putri, Debora, Dhea Adlina, Dyah Ayu, dan Arumbayani, dan pada dasarnya menyatakan bahwa mereka tidak dipekerjakan pada jam kerja tertentu. PT Indomarco Prismaatama yang dilarang Pasal 187 UU No 13 Tahun 2003 tidak akan dituntut Hal ini disebabkan oleh tekanan kebutuhan ekonomi yang mengakibatkan pekerja perempuan tidak memperhatikan waktu kerja waktu istirahat dan tempat kerja Karyawan wanita hanya menerima aturan atau peraturan perusahaan. Oleh karena itu, ketika mereka menghadapi kesulitan atau masalah, mereka tidak tahu harus berbuat apa. Para penerima upah telah memiliki penghasilan yang cukup untuk kebutuhan hidup pokok.¹⁴

Mengingat pekerja kecil tersebut di atas disediakan oleh direktur PT Indomarco Prismaatama dan PT Indomarco Prismaatama di kota Pekanbaru, sebenarnya tidak ada keharusan untuk tidak mempekerjakan pekerja tersebut pada waktu-waktu tertentu. meskipun Pasal 187 UU Cipta Kerja sudah melarangnya berdasarkan Pasal 76 ayat (1) UU 13 Tahun 2003.

Meskipun ketentuan pasal di atas dapat digunakan sebagai standar yang menawarkan perlindungan hukum kepada pekerja yang terkena dampak pekerja yang menjadi sampel penelitian ini tidak mengajukan tuntutan pidana Padahal perlindungan tenaga kerja dapat dilaksanakan dengan memenuhi persyaratan dan meningkatkan hak asasi manusia perlindungan fisik dan teknis perlindungan sosial dan ekonomi melalui standar yang berlaku di lingkungan kerja menurut Sudikno Moertokusumo hukum juga berperan sebagai alat pelindung bagi badan hukum.¹⁵

Namun sayangnya tidak dimanfaatkan oleh pekerja mengaju tuntutan sehingga tidak mungkin akan mendapatkan perlindungan hukum meskipun aturannya sudah ada.

Kemudian “kepentingan” hak-hak lain yang disebut tunjangan, imbalan, insentif dan lain-lain di luar hak normatif hukum Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini mengamanatkan kepada pengusaha dan pekerja untuk bernegosiasi mencapai kesepakatan dan hal tersebut diminta dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 3

¹³Wawancara dengan Manager PT Indomarco Kota Pekanbaru, pada hari Selasa, Tanggal 9 Mei 2023, tempat di PT indomaret Prismaatama.

¹⁴Wawancara dengan Indah Putri, Debora, Dhea Adlina, Dyah Ayu, Arum Bayani sebagai pekerja perempuan di bawah umur di PT Indomaret Prismaatama wilayah operasional di Kota

Pekanbaru, pada Tanggal 3 Mei 2023 Toko Indomaret
¹⁵Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab...Loc.Cit*

Sanksi Terhadap PT Indomarco Prismatama Wilayah Operasional di Kota Pekanbaru Mempekerjakan Perempuan di Bawah Umur Pada Jam Kerja tertentu Sebagaimana dilarang Pada Pasal 187 Undang-Undang Cipta

Pekerja perempuan merupakan kelompok yang kuadratnya mempunyai karakteristik tertentu yang mendapatkan perhatian, oleh karena itu dalam beberapa hal terhadap pekerja perempuan ini diberlakukan peraturan khusus karena terutama yang menyangkut perlindungan pekerja perempuan, mencakup larangan kerja pada malam hari, larangan melakukan pekerjaan yang membahayakan kesehatan, kesusilaan perempuan

Oleh karena itu, diperlukan hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrument yang berfungsi sebagai instrument perlindungan bagi subyek hukum. Sebagaimana dikatakan Sudikno Mertokusumo hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan.¹⁶

Pembahasan bagian ini akan menganalisis sanksi terhadap PT Indomarco Prismatama Wilayah Operasional di Kota Pekanbaru mempekerjakan perempuan di bawah umur pada jam kerja tertentu sebagaimana dilarang Pasal 187 Undang-Undang Cipta kerja, untuk itu penulis perlu mengemukakan fakta dari sampel terpilih untuk menjelaskan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Heni Ruswita, S.Sos. Kepala Bidang Hubungan Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Disnaker Kota Pekanbaru tentang sanksi mempekerjakan perempuan di bawah umur pada waktu-waktu tertentu di PT Indomarco Prismatama Pemerintah apabila perusahaan PT Indomarco Prismatama melakukan kesalahan dalam mempekerjakan perempuan di bawah umur pada waktu-waktu tertentu kami dari dinas ketenagakerjaan akan memberikan sanksi sesuai hukum yang berlaku terkait ketentuan pelanggaran mempekerjakan perempuan di bawah umur dalam Pasal 187 UU Cipta Kerja dan Pasal 76(1) UU Nomor 13 tahun 2003.¹⁷ Sanksi yang dikenakan kepada PT Indomarco Prismatama yaitu

- a. Pembatasan kegiatan usaha
- b. Pembekuan kegiatan usaha
- c. Pembatalan persetujuan
- d. Penghentian sementara sebagian atau seluruh produksi
- e. Pencabutan izin usaha
- f. Peringatan tertulis

Selanjutnya wawancara dengan pekerja diantaranya yang bernama Indah Putri, Dyah Ayu, Dhea Adlinda, Debora, Arumbayani dari karyawan perempuan PT Indomarco Prismatama kota Pekanbaru mengenai sanksi, yaitu diberi sanksi tegas dan siapapun tertentu

¹⁶Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab...Loc.Cit.*

¹⁷ Wawancara dengan Kepala Bidang Kepengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, pada hari Jumat, Tanggal 3 Mei 2023, tempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja

Kota Pekanbaru.

memperlakukan perempuan secara diskriminasi misalnya dalam kesempatan, harus mendapatkan sanksi teguran,¹⁸ Selain itu wawancara dengan karyawan perempuan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru antara lain Indah Putri, Dyah Ayu, Dhea Adlinda, Debora, Arumbayani misalnya tentang sanksi hukuman berat dan orang-orang tertentu yang mendiskriminasi perempuan dalam hal kesempatan. kesalahan Peringatan tertulis untuk wanita yang bekerja setelah jam 11 malam. Tujuannya adalah untuk mencegah risiko seperti pencurian, pencurian dan penyalahgunaan akibat kejahatan yang membahayakan nyawa pekerja perempuan. Perusahaan harus memberikan sanksi yang berat, seperti B. Peringatan untuk membatasi operasi perusahaan jika perempuan di bawah umur dipekerjakan pada waktu-waktu tertentu, misalnya pada malam hari, karena pekerja di bawah umur terpapar risiko yang sangat berbahaya. Pekerja di bawah umur harus diberhentikan dari pekerjaannya dan perusahaan memberikan sanksi, seperti penghentian sementara sebagian atau seluruh produksi atau bahkan pencabutan izin usaha. Jika perusahaan tetap mempekerjakan perempuan di bawah umur pada waktu-waktu tertentu, misalnya pada malam hari, peringatan atau bahkan sanksi pidana harus diterapkan, karena ini sangat berbahaya bagi pekerja di bawah umur.

Perlindungan tenaga kerja dapat dilaksanakan dengan memenuhi persyaratan mempekerjakan perempuan di bawah umur untuk jam kerja tertentu, dengan tujuan untuk menjamin sistem ketenagakerjaan yang berkesinambungan tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah, khususnya di perusahaan PT Indomarco Prismatama, dimana Mayoritas pekerja adalah perempuan dan kerja malam membutuhkan perlindungan dari pihak berwenang. Namun, melindungi karyawan dan meningkatkan pemenuhan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta kondisi sosial dan ekonomi yang berlaku di lingkungan kerja.

Ketika informasi yang diberikan oleh sumber-sumber di atas dianalisis berdasarkan standar hukum dalam penelitian ini, peraturan diatur oleh ketentuan hukum yang diberikan oleh Manajer Pengembangan Hubungan Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Kepegawaian Kota Pekanbaru. Penulis berkeyakinan bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 187 Jo UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 76 Ayat 1 UU Cipta Kerja, ancaman sanksi pidana paling singkat 1 (satu) bulan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Pemerintah harus tegas menetapkan sanksi sesuai aturan tersebut, tidak hanya sanksi administratif tetapi juga sanksi pidana harus ditekankan untuk menjerat perusahaan-perusahaan tersebut agar tidak ada lagi perusahaan yang mempekerjakan perempuan di bawah umur pada jam kerja tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dengan para pekerja perempuan, diketahui bahwa para pekerja berharap agar pemerintah mengeluarkan pernyataan tentang undang-undang tersebut dan menyatakan bahwa perusahaan PT Indomarco Prismatama tidak diperbolehkan mempekerjakan perempuan pada jam kerja tertentu, dan kami para pekerja

¹⁸ Wawancara karyawan Perempuan Indah Putri, Dyah Ayu, Debora, Dhea Adlina,

Arumbayani PT Indomarco prismatama, Hari Rabu 3 Mei 2023 di Toko Indomaret

berharap . Bahwa demikian halnya, Pemerintah memberikan sanksi kepada usaha yang mempekerjakan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

A. Buku-Buku:

Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2008.

Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang: Visi Media, 2006.

Farid Mu'azd, *Pengadilan Hubungan Industrial : dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan*, Jakarta: Ind Hill, 2006.

Imam Soepomo dalam Mustakim, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Birparti, Tripartit, Gugatan ke PHI)*, Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Nasional, 2018.

Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1997.

Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993.

Maria Alfons, *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis atas Produk-produk Masyarakat Lokal dalam Prespektif Hak Kekayaan Intelektual*, Malang: Universitas Brawijaya, 2010.

Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003.

Pekanbaru dalam Angka Tahun 2022, Pekanbaru: Badan Pusat Statistik Pekanbaru, 2022.

Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987.

Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986.

Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab tentang penemuan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993.

B. Jurnal/Skripsi/Tesis/Disertasi, Internet dan Lainnya:

Abdul Rachmad Budio Nomor, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Makalah disampaikan pada Konferensi Nasional “Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial” di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang 30-31 Oktober 2013.

Elyana Kartikawati Nampira, *Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT Pantja Djaja Semarang*, Skripsi, Fakultas Ilmu Keolahragaan Jurusan Ilmu kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang, 2015.

Evy Savitri Gani, *Sistem Perlindungan Upah di Indonesia*, *Jurnal Tahkim*, Volume XI, Nomor 1, Juni 2015.

-----, *Hak Perempuan Dalam Bekerja*, *Jurnal Tahkim*, Volume XII, Nomor 1, Juni 2016.

M. Hadi Subhan, *Pemidanaan Terhadap Pengusaha yang Melanggar Hak Buruh*, <https://news.unair.ac.id/2020/07/14/pemidanaan-terhadap-pengusaha-yang-melanggar-hak-buruh/>, terakhir kali diakses tanggal 11 Mei 2022 pukul 13.30 Wib.

Hesti Widyaningrum, *Pencegahan terhadap Pelanggaran Hak Pekerja Perempuan Sebagai Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal KRTH Bhayangkara*, Volume 12, Nomor 2, 14 Desember 2018.

<https://pekanbaruku.com/2017/07/sejarah-pekanbaru.html>, terakhir kali diakses tanggal 28 April 2022 jam 21.45 Wib.

<http://guetau.com/pemenuhanhak-perempuan-di-dunia-kerja.html>, terakhir kali diakses pada tanggal 2 Juni 2022 pukul 23.20 Wib.

<https://www.ranahriau.com/berita-9880-perayaan-hut--pekanbarumenjadi-momen-sejarah-dan-masa-depan-suatu-kota.html>, terakhir kali diakses tanggal 28 April 2022 jam 21.30 Wib.

<https://www.riau.go.id/home/content/4/kota-pekanbaru>, terakhir kali diakses tanggal 28 April 2022 jam 21.45 Wib.

Nadhira Wahyu Adityarani, *Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Indonesia*, *Jurnal Fundamental Justice*, Volume 1, Nomor 1, Maret 2020

Nadiatus Salama, Suara Sunyi Pekerja Pabrik Perempuan, *Jurnal Sawwa*, Volume 7, Nomor 2, April 2012.

M.Amin, Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pada Perusahaan-Perusahaan Industri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Nestor Magister Hukum*, Volume 1, Nomor 1, 2016.

Pekerjaan yang Layak bagi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia, <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/keselamatan-dan-kesehatan-kerja-di-Indonesia/>, terakhir kali diakses pada tanggal 2 Juni 2022 pukul 20.00 Wib.

Putu Martini Dewi, Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga, *Jurnal Ekonomii Kuantitatif Terapan*, Volume 5, Nomor 2, Agustus 2012.

Sali Susiana, Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme, *Jurnal Aspirasi*, Volume 8, Nomor 2, 2017.

Sali Susiana, Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme, *Jurnal Aspirasi*, Volume 8, Nomor 2, Desember 2017.

Syahril Izha Ferri dan Buldan Firnanda, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid dan Menyusui Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal*, Volume 27, Nomor 12, 2021.

VG. Tinuk Istiarti, Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal, *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2012.

C. Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008, Nomor Per.27/MEN/XII/2008, dan Nomor 1177/Menkes/PP/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Perempuan Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan 07.00.

Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.