

ABSTRAK

Pemerintah menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai regulasi yang digunakan untuk membangun perekonomian Indonesia menjadi lebih lagi. Didalam undang-undang tersebut memuat aturan terhadap hak-hak tenaga kerja, kewajiban, dan memuat aturan khusus bagi tenaga kerja perempuan selama bekerja seperti, cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan. Dengan hal diatas maka dilakukan penelitian untuk mengetahui secara nyata di lapangan penerapan, regulasi dan pengoptimalan khususnya pemenuhan hak pekerja perempuan. PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian empiris. Penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang diamati berupa ucapan, tulisan dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat dan atau organisasi tertentu yang dikaji dari sudut pandang utuh.

Penerapan perusahaan dalam memenuhi hak pekerja perempuan di PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk dari total delapan hak yang harus di dapat oleh karyawan dan tiga kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan telah terpenuhi semuanya. Dalam pengoptimalan penerapan pemenuhan hak pekerja perempuan di PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk tidak memiliki kesalahan yang besar dalam memenuhi hak pekerja perempuan di PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk dan pihak perusahaan cukup baik dalam melaksanakan pemenuhan hak pada pekerja perempuan. Regulasi dan kontrak kerja yang diterapkan di PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk sudah sesuai dengan aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Terutama terhadap pekerja/buruh perempuan. Berdasarkan penelitian ini bahwa PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk telah melakukan penerapan untuk memenuhi hak pekerja perempuan, telah memiliki regulasi dan kontrak kerja yang melindungi perempuan, dan sudah mengoptimalkan penerapan pemenuhan hak pekerja perempuan sebaik mungkin.

Kata kunci : Pekerja Perempuan, Perlindungan, Hak

ABSTRACT

In Indonesia, the government uses Act 13 of 2003 concerning Employment Act 11 of 2020 concerning Work Creation as regulations to build Indonesia's economy to be even more. Those Act stated the rights and responsibilities of employees, and particular regulations for women employees such as paid leave during the menstrual period, pregnancy, and maternity.

With the above, it is done research to thoroughly know the field application, regulation and optimisation especially the attainment of women's rights. PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk based on Act 13 of 2003 concerning Manpower and Act 11 of 2020 concerning Work Creation.

The type of research used in this study is empirical research. Empirical law study is a law study method that is observed in terms of speech, writing and or behaviour that can be observed from a specific individual, group, community and or organization studied from a unified standpoint.

The company's application in fulfilling the rights of women workers in PT. PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk out of a total of eight rights that must be obtained by employees and three obligations that must be fulfilled by the company have all been fulfilled. In optimizing the implementation of the fulfillment of women's workers' rights in PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk does not have a big mistake in fulfilling the rights of women workers at PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk. The company is quite good in carrying out the fulfillment of rights for female workers. Regulations and employment contracts applied in PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk is by the rules of Act 13 of 2013 concerning Work creation. Especially towards female workers/laborers. Based on this research, PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk has implemented to fulfill women's ethical rights, has regulations and employment contracts that protect women, and has optimized the implementation of the fulfillment of women's workers' rights as well as possible.

Keywords: Women Employee, Protection, Rights