

ABSTRAK

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan maka perlu memperhatikan hak khusus yang melakat pada diri pekerja perempuan. Hak tersebut meliputi hak mendapatkan waktu cuti haid, hamil dan melahirkan. Selain waktu cuti tersebut perusahaan juga berkewajiban untuk memberikan upah/gaji pada pekerja perempuan yang melaksanakan waktu cuti dan beban kerja yang seharusnya diselesaikan oleh pekerja yang melaksanakan cuti beralalih menjadi beban pekerja lain. Berdasar UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai upah dibayarkan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka fokus pada penulisan ini adalah mengenai pelaksanaan perlindungan upah pekerja perempuan di PT. Y Jombang dan upaya hukum apa yang dilakukan oleh pekerja perempuan yang tidak mendapatkan upah sesuai ketentuan ketenaga kerjaan di PT. Y jombang.

Metode yang digunakan pada penelitian hukum empiris dengan pendekatan fakta. Jenis data dipergunakan berupa data primer dari wawancara langsung dan data skunder dari buku sebagai data pelengkap. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dengan pengelompokan kemudian di intepretasikan.

Hasil penelitian yaitu pekerja pada PT. Y Jombang saat melaksanakan cuti hamil dan melahirkan tidak mendapatkan upah. ketika target bertambah akibat salah satu anggota tim sedang melaksanakan cuti hamil dan melahirkan juga tidak memperoleh upah tambahan. Pekerja juga tidak memperoleh salinan perjanjian, Hal tersebut sebagaimana hasil wawancara pada beberapa pekerja. Upaya hukum yang dilakukan Pekerja perempuan dengan melakukan perundingan atara kedua belah pihak. Menggunakan jalur non litigasi melalui jalur bipartit. Pekerja enggan melakukan pelaporan karena memiliki ketakutan akan dilakukan pemecatan atau pemberhentian secara tidak hormat.

Kata Kunci : upah. pekerja perempuan, perlindungan

ABSTRACT

Companies that employ female workers need to pay special attention to the rights of women workers. These rights include the right to get menstruation leave, pregnancy and childbirth. In addition to the leave time, the company is also obliged to provide wages / salaries to female workers who carry out the time off work and workload that should be completed by workers who carry out work on the basis of other workers. Under the Manpower Act governs the wages paid. Based on this explanation, the focus of this paper is on the implementation of wage protection for female workers at PT. Y Jombang and what legal efforts are carried out by women workers who do not receive wages according to the provisions of employment at PT. Y Jombang.

The method used in empirical legal research with the fact approach. The type of data used is primary data from direct interviews and secondary data from books as supplementary data. Data analysis technique used is field research techniques, data analysis in this study uses descriptive analysis, with grouping and then interpreted.

The results of the study are workers at PT. Y Jombang when carrying out maternity leave and giving birth does not get a reward. when the target increases due to one of the team members carrying out maternity and maternity leave also does not receive additional salary. Workers also did not get a copy of the agreement, This is the result of interviews with several workers. Legal remedies by women workers by negotiating between the two parties. Use non-litigation pathways through bipartite pathways. Woman workers are reluctant to report the condition because of the threat of dismissal or dishonorable discharge.

Key words: wages, woman workers, protection