

ABSTRAK

PELAKSANAAN PEMBERIAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK DI PT. GOLDEN SARI BANDAR LAMPUNG

Oleh

Melisa Fitriani

Pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dalam suatu perusahaan terkadang tidak berjalan secara optimal, kenyataan tersebut dialami oleh para pekerja yang di-PHK pada PT. Golden Sari, dimana pelaksanaan pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) terhadap pekerja yang di-PHK tidak berjalan dengan baik. Ketentuan mengenai Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) diatur dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah pelaksanaan pemberian uang penghargaan masa kerja terhadap pekerja yang di-PHK di PT. Golden Sari Bandar Lampung dan (2) Faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pemberian uang penghargaan masa kerja terhadap pekerja yang di-PHK di PT. Golden Sari Bandar Lampung.

Penelitian hukum ini termasuk jenis penelitian hukum normatif dan empiris. Dari keseluruhan data yang sudah dikumpulkan dan telah dilakukan pemeriksaan, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan memberikan arti terhadap data dan disajikan dalam bentuk kalimat untuk selanjutnya ditarik kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti menyimpulkan pertama, pelaksanaan pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) terhadap pekerja yang di-PHK di PT. Golden Sari masih kurang optimal. Pekerja yang di-PHK tidak langsung diberikan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) melainkan adanya penundaan yang terkadang pekerja tersebut harus menunggu terlalu lama atau bahkan pekerja hanya menerima upah terakhir sebagai upah hasil kerja tanpa diberikan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK). Kedua, faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) terhadap pekerja yang di-PHK di PT. Golden Sari Bandar Lampung adalah pekerja belum dianggap sebagai partner oleh pengusaha, PT.

Golden Sari belum mempunyai manajemen atau program khusus mengenai pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), sehingga untuk mengetahui apakah memang betul tenaga kerja yang bersangkutan berhak mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) atau tidak sangat sulit. Saran yang penulis kemukakan dalam penelitian ini antara lain: pertama, hendaknya pihak PT. Golden Sari memberikan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) kepada pekerja yang di-PHK karena hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Kedua, PT. Golden Sari harus mempunyai manajemen atau program khusus mengenai pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), sehingga dapat di data secara akurat pekerja yang bersangkutan berhak mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK).

Abstract: Provision of gratuity (UPMK) in a company sometimes does not work optimally, the reality is experienced by workers who had been fired at PT. Golden Sari, where the implementation of the provision of gratuity (UPMK) of workers who were laid off are not going well. Provisions regarding gratuity (UPMK) provided for in Article 156 Paragraph (3) of Law No. 13 of 2003 on Manpower. The problem in this study were: (1) How is the implementation of the provision of gratuity to workers laid-off in the PT. Golden Sari Bandar Lampung, and (2) What factors are a barrier to the implementation of the provision of gratuity to workers laid-off in the PT. Golden Sari Bandar Lampung.

The study of law is the kind of normative and empirical legal research. From all the data that has been collected and has been examined, and then analyzed using qualitative descriptive methods, by giving meaning to the data and are presented in the next sentence to be concluded.

Based on the research and discussion conclude the first, the implementation of the provision of gratuity (UPMK) of workers who had been fired at the PT. Golden Sari is still less than optimal. Laid-off workers who are not directly given gratuity (UPMK) but the delays that sometimes workers have to wait too long or even wage workers received only last as wage work without given gratuity (UPMK). Second, factors that become an obstacle in the implementation of the provision of gratuity (UPMK) of workers who had been fired at PT. Golden Sari Bandar Lampung is not considered a partner of workers by employers, PT. Golden Sari not have any management or special program on the provision of gratuity (UPMK), so as to know whether it was true labor is entitled to get gratuity (UPMK) or not is very difficult. The suggestion that the writer suggested in this study include: First, should the PT. Golden Sari give gratuity (UPMK) to workers who had been fired because it is intended to guarantee the basic rights of workers. Second, PT. Golden Sari must have management or special program on the provision of gratuity (UPMK), so that the data can be accurately workers concerned are entitled to a gratuity (UPMK).

Keywords: implementation, giving gratuity, regulation