

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya yang membahas keseluruhan tentang bagaimana status karyawan PTPN III dan Perlindungan Upah Terhadap Karyawan PTPN III yang ditugaskan pada Rumah Sakit Sri Pamela Sebelum dan Setelah terjadinya Pemisahan (*Spin-Off*) maka kesimpulan dari penelitian ini .

1. Status Karyawan PTPN III yang ditugaskan pada Rumah Sakit Sri Pamela sebelum terjadinya pemisahan (*spin-off*) adalah karyawan pelaksana (pegawai biasa dan perawat) dan karyawan pimpinan (manajer, distrik manajer, kepala bagian dan dokter), karyawan pelaksana diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sedangkan karyawan pimpinan diikat baik dengan PKWTT maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Setelah dilakukan pemisahan (*spin-off*), status karyawan PTPN III dimaksud tetap sama yaitu sebagai karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana, hanya saja ruang lingkup bekerjanya yang berbeda.
2. Perlindungan Upah terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara III sebelum terjadinya pemisahan (*spin-off*) pertama, upah kerja lembur yang diberikan kepada setiap karyawan PTPN III belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pembayaran uang lembur memang dikirim langsung ke rekening

masing-masing karyawan yang telah melaksanakan kerja lembur, tetapi perusahaan tidak memberikan makanan sekurang-kurangnya 1.400 kalori bagi karyawan yang telah bekerja lembur lebih dari 3 jam, padahal di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.102/Men/VI/2004 hal ini adalah wajib bagi perusahaan. *Kedua*, setelah pemisahan (*spin-off*) upah kerja lembur tidak dibayarkan kepada karyawan yang melaksanakan kerja lembur, bentuk dan cara pembayaran upah (pembayaran gaji dan uang pindah) setelah terjadinya pemisahan (*spin-off*) terdapat keterlambatan dalam pembayarannya hingga 1 (satu) bulan yang dilakukan oleh Perusahaan.

B. Saran

1. Peraturan ataupun kebijakan dalam melakukan pemisahan (*spin-off*) seharusnya lebih dapat memperhatikan hak-hak karyawan yang berada di dalam sebuah perusahaan.
2. Pemerintah dan lembaga terkait terhadap permasalahan ketenagakerjaan dan pengupahan yakni Dinas Ketenagakerjaan seharusnya lebih teliti dalam menghadapi masalah pengupahan ini
3. Memberikan pembinaan, penyuluhan dan sosialisasi terhadap pekerja dan perusahaan agar menaati kebijakan pengupahan.
4. Melakukan pengawasan atau memeriksa ke lapangan langsung
5. Menindaklanjuti perusahaan yang tidak menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku.