

B A B VI

P E N U T U P

1. Kesimpulan

a. Masalah jaminan sosial khususnya jaminan hari tua ialah suatu masalah yang menyangkut kehidupan ekonomi sosial bagi setiap tenaga kerja baik mereka pegawai yang bekerja pada Pemerintah (Pusat / Daerah) maupun tenaga kerja itu adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta maupun perusahaan milik Pemerintah apapun bentuknya.

b. Jaminan hari tua merupakan komponen-komponen dari pada hak-hak tenaga kerja dalam pengabdianya kepada pemerintah, perusahaan-perusahaan milik pemerintah ataupun perusahaan milik swasta.

c. Jaminan hari tua di tinjau dari segi kepentingan adalah merupakan komponen beban produksi bagi perusahaan, merupakan pendapatan dan penyambung hidup di masa lanjut usia dan tidak lagi mampu bekerja bagi karyawan, sedangkan merupakan suatu kemakmuran bagi masyarakat.

d. Karena kompleksnya masalah jaminan hari tua ini, maka penulisan skripsi ini saya batasi masalah jaminan tersebut yang terdapat di PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA, di mana perusahaan ini adalah salah satu badan usaha milik negara. Hal ini tidak lain di tilik dari penuturan sejarahnya, yaitu semula berbentuk *Eenlooze Vennootschap* kemudian di ambil alih pemerintah

Republik Indonesia dengan nama Perusahaan Negara dan yang akhirnya dialihkan bentuknya menjadi Perusahaan Perseroan (Peraero) hingga sekarang. Sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang industri jasa di sektor perkapalan, perusahaan ini telah pernah memperoleh nama suatu perusahaan galangan kapal terbesar di Asia Tenggara.

e. Dalam statusnya tersebut di atas sampai sekarang perusahaan tidak atau belum mempunyai peraturan tentang jaminan hari tua karyawan dan yang ada hanyalah ketentuan atau peraturan tentang pemberian pensiun secara sekaligus dan yang berbentuk informil. Dasar untuk menentukan besarnya pemberian pensiun itu adalah P.M.P. No. 9 tahun 1964 yang sebenarnya ketentuan ini adalah suatu peraturan untuk menentukan besarnya pemberian uang pesangon dan uang jasa bagi perusahaan (swasta) yang melakukan pemutusan hubungan kerja karyawannya berdasarkan Undang-Undang No. 12 tahun 1964. Dengan adanya ketentuan pemberian pensiun yang bentuk peraturannya informil tersebut, maka pada hakekatnya peraturan tersebut adalah suatu peraturan tentang pesangon dan bukan suatu peraturan pensiun atau peraturan jaminan hari tua.

f. Dari adanya ketentuan tersebut di atas, maka terdapat adanya kekaburan antara pengertian pemutusan hubungan kerja dengan pemberhentian dengan hormat dengan hak pensiun di samping dapat pula menimbulkan masalah dalam perusahaan.

g. Selain masalah jaminan sosial dan khususnya jaminan hari tua, masih terdapat pula adanya persoalan yang sama-sama

perlu segera mendapat perhatian dan penyelesaian yaitu upah lembur, masak pensiun dan masa kerja.

2. Saran - saran

Dari berbagai kesimpulan-kesimpulan di atas, maka demi untuk menghilangkan permasalahan di perusahaan, saya ajukan saran saran sebagai berikut :

a. Sebagai badan usaha atau perusahaan milik negara yang dalam hal ini berada di bawah Departemen Perhubungan Republik Indonesia seperti juga halnya perusahaan-perusahaan milik negara yang lain dilingkungan Departemen ini, seyogyanya diatur secara seragam dalam peraturan yang sama-sama dikeluarkan oleh Pemerintah dalam hal ini Departemen Perhubungan. Atau kalau tidak seyogyanya diberlakukan sama Undang-Undang No. 11 tahun 1969, karena perusahaan lainnya, yang berada di bawah Departemen ini seperti PN. DAMRI, POS DAN GIRO, Perum Telkom juga demikian.

b. Demi untuk tercapainya kepastian hukum dan yang memberikan ketenangan, ketenteraman dan ketertiban hukum kerja karyawan serta menjamin dan yang dapat menimbulkan kepastian, ketenteraman dan ketertiban usaha serta pula untuk menjaga supaya kontinuitas produksi menuju kearah pelestarian perusahaan maka selain peraturan tersebut di atas segera diterbitkan juga peraturan pemberian pesangon yang tidak tertulis itu, menjadi tertulis.

c. Selanjutnya di samping diusahakannya peraturan tentang jaminan hari tua, pemberian uang pesangon dan uang jasa, peraturan-

an tentang upah lembur sesuai dengan yang telah dijanjikan sebagaimana ditentukan dalam peraturan tata tertib perusahaan. Dengan adanya peraturan tentang uang pesangon dan jaminan hari tua, maka akan nampak secara jelas apa perbedaan antara karyawan yang diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun dan mana karyawan yang diberhentikan karena diputuskan hubungan kerjanya oleh perusahaan dengan memperoleh uang pesangon dan uang jasa.

