

MERGER BANK DAN HAK-HAK KARYAWAN

Oleh: Umar Kasim

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh dunia perbankan Indonesia beberapa tahun terakhir ini adalah berkurangnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap bank-bank yang beroperasi. Banyaknya bank yang "sakit" karena (antara lain) digerogoti oleh *virus* kredit macet yang berjumlah besar dan terjadinya pelanggaran ketentuan batas minimal pemberian kredit (BMPK) menjadi penyebab utama penyakit "kanker" yang melanda bank-bank di Indonesia sejak awal *krismon* tahun 1997. Walaupun beberapa *bank sakit* telah "dirawat inap" (beberapa tahun) di BPPN, namun sampai dengan bubarnya BPPN hingga saat ini, kondisi kesehatan perbankan Indonesia (pada umumnya) belum juga pulih dan sembuh total dari penyakit kronis yang diderita.

Sekarang ini ada gejala "penyakit lama" kambuh kembali, yakni semakin menurunnya nilai tukar rupiah, walaupun masih jauh dari nilai yang dicapai pada masa *krismon* ketika itu.

Sebagian para pakar atau *ekonom* berpendapat, ini sebagai akibat (antara lain) naiknya harga jual minyak (BBM) di pasar Internasional. Gejala tersebut tambah memperburuk suasana iklim perbankan Indonesia, karena dianggap tidak mampu menolong terpuruknya nilai tukar rupiah terhadap mata uang "dunia" USD atau *Euro*. Walaupun sebenarnya penurunan nilai tukar rupiah tersebut, tidak terkait langsung dengan existensi dan kesehatan suatu bank, akan tetapi itu juga berarti kepercayaan dunia (bisnis) Internasional terhadap kredibilitas bank-bank Indonesia menjadi sangat rendah. Rendahnya kepercayaan tersebut, melahirkan *image* yang jelek terhadap dunia perbankan Indonesia secara keseluruhan. Hal ini misalnya dapat dilihat dengan adanya *Letter of Credit* (L/C) Indonesia tidak diterima oleh pengusaha asing yang takut tidak dibayar (JHB, p.51).

Belum lagi santer dikumandangkan dan diberitakan bahwa beberapa bank "plat merah" BNI, BRI atau BTN akan melakukan *merger* atau setidaknya diakuisisi oleh bank *plat merah*

“papan atas” lainnya, akibat minimnya nilai aset perbankan *plat merah* tersebut untuk memberi kepercayaan dan kredibilitas (bank-bank dimaksud) pada tataran lebih baik dari sisi kacamata dunia perbankan. Karenanya, ada juga benarnya, bahwa bank-bank Indonesia hanya terkesan sebagai bank “jago kandang” yang hanya berani berlaga di *kampoeng* sendiri.

Masih buramnya “suasana” perekonomian Indonesia, berdampak juga pada iklim perbankan Indonesia, terkadang Pemerintah terpaksa harus mengambil langkah-langkah nyata guna *menyejukkan hati* para nasabah yang (mungkin) akan menjadi korban bank-bank yang tidak sehat dan akhirnya “meninggal”. Bank Global merupakan contoh yang masih hangat dalam *head line news* di “media” Indonesia yang hingga saat ini masih dalam proses penyelesaian. Walaupun tidak urung telah diundangkan UU 24 Tahun 2004 tentang Lembaga Penjaminan Simpanan, namun disamping UU tersebut baru diberlakukan pada bulan September 2005 (menurut ketentuan pemberlakuan-nya), nampaknya Pemerintah masih *setengah hati* untuk menerapkan UU tersebut. Mungkin masih khawatir akan “dimanfaatkan” oleh nasabah atau debitur *nakal* yang berniat jelek untuk

mengalihkan tanggung-jawab bank “sakit” kepada Pemerintah yang akhirnya hanya menguntungkan pihak-pihak tertentu saja.

Demikian juga, upaya dan langkah-langkah melakukan pembenahan, tidak kurang-kurang dilakukan. Pemailitan (*bankruptcy, failitsment*) baik dengan atau tanpa likuidasi terhadap suatu bank yang sakit, terkadang merupakan jalan pintas yang sering ditempuh oleh Pemerintah dan para *owners (shareholders, atau stockholder)* guna menghindar dari tanggung jawab yang lebih besar terhadap para nasabah, *debitor* atau *stakeholder* yang terkait. Selain pemailitan atau likuidasi, ada juga yang melakukan *merger* guna memulihkan kondisi kesehatan bank yang sakit (sehingga resiko dan kewajiban diemban dapat dipikul bersama para bank yang merger) agar bisa bertambah sehat atau setidaknya mengurangi rasa sakit yang (diderita) berkepanjangan.

Tulisan ini, bukan dan tidak akan mengkaji masalah kesehatan perbankan yang akan di “*perbincangkan*”. Akan tetapi akibat kondisi kesehatan bank yang memburuk tersebut sehingga kemudian dilakukan *corporate action* atau *perbuatan hukum merger*, yang merupakan salah satu langkah atau

upaya untuk menyetankan bank-bank yang sakit, mengakibatkan harus dilakukan pengakhiran hubungan kerja, terkait dengan nasib para pekerja/buruh pada bank-bank yang melakukan merger, baik pekerja/buruh pada bank yang menggabungkan diri (*merging company*), maupun pekerja/buruh pada bank yang menerima penggabungan (*surviving company*). Pengaturan mengenai nasib buruh inilah yang menjadi fokus dalam tulisan ini.

PERMASALAHAN

Merger adalah merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki kinerja bank. Namun jika melihat tujuan dari bank, demikian juga dengan perusahaan-perusahaan pada umumnya yang melakukan merger adalah untuk membangun *sinergi* memperbaiki kinerja. Alasan utama bank melakukan penggabungan umumnya hampir sama dengan jika perusahaan-perusahaan melakukan merger, yakni juga untuk memperbaiki kinerja melalui kinerja dengan spesifikasi masing-masing. Menurut Munir Fuady, dalam hal seperti itu berlaku rumus $2 + 2 = 5$. Hanya saja bagi suatu bank sangat besar tuntutan untuk memperbaiki *sinergi* tersebut,

berhubung bank yang mengelola dana masyarakat sangat dituntut untuk berhati-hati dalam melakukan bisnisnya (*prudent banking*). Dan dengan merger tersebut ada pihak yang terpaksa harus dirugikan terutama karyawan. Oleh karenanya UU memberi perlindungan dalam hukum perburuhan.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 diatur bahwa apabila terjadi penggabungan perusahaan (maksudnya *merger*, termasuk merger *bank*) dan -para- karyawan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja,

maka ia (para karyawan) berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan sebagaimana diatur dalam tabel (masa kerja) Pasal 156 ayat (2) dan uang pengharagaan masa kerja sebagaimana diatur dalam (tabel) Pasal 156 ayat (3) serta berhak atas uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Permasalahannya siapa-siapa yang atau dari pekerja bank manakah yang berhak menyatakan *tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja*. Apakah hanya bank-bank yang dilikuidasi atau bank yang menggabungkan diri (atau *merging company*) ataukah juga pekerja-buruh dari bank yang *survive* berhak menyatakan *tidak bersedia melanjutkan*

hubungan kerja manakala terjadi merger (163 ayat (1)). Sebaliknya dalam UU No. 13 Tahun 2003 diatur bahwa apabila terjadi *merger*, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka ia (para karyawan) berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan sebagaimana diatur dalam tabel (masa kerja) Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam (tabel) Pasal 156 ayat (3) serta berhak atas uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Permasalahan dalam hal ini bank manakah yang berkewajiban memenuhi hak pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam UU dimaksud. Apakah hanya bank-bank yang dilikuidasi atau bank yang menggabungkan diri (atau *margin company*) ataupun juga bank yang *survive* ikut bertanggung-jawab.

Jika terjadi merger, mau tidak-mau, suka tidak suka harus dilakukan reorganisasi dan restrukturisasi bank-bank yang bergabung. Setidak-tidaknya terjadi reposisi dan rotasi antar unit-unit yang masih *exist* pada bank yang *survive* (*surviving company*), demikian juga kalau tidak masih *menjabat* pada posisi jabatan yang diduduki, mungkin terjadi demosi/promosi atau mutasi, sehingga

para pekerja, khususnya pekerja yang menduduki jabatan dalam struktur organisasi bank. Dengan kata lain, dalam hal terjadi merger, pasti ada jabatan-jabatan yang harus "dilikuidasi" dan ada jabatan-jabatan yang mungkin tetap *exist* atau timbul jabatan-jabatan baru (pada *surviving company*) hasil merger dan dilakukan penempatan sesuai dengan kehendak pemberi kerja (*management*). Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa akan terjadi demosi SDM bagi yang tidak *kualified* atau promosi bagi pekerja-pekerja yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang memenuhi persyaratan jabatan yang ditawarkan.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut diatas, dalam hal terjadi merger, maka sedikit banyak, pasti terjadi pengakhiran hubungan kerja, baik oleh pekerja/yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, atau pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh ketidak-sediaan pengusaha untuk menerima pekerja melanjutkan hubungan kerja. Pekerja/buruh manakah yang dapat menyatakan diri tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dan kewajiban siapa jika pengusaha (bank) tidak bersedia menerima pekerja lagi.

ANALISA

Bank adalah merupakan salah satu korporasi, lembaga (*entity*) yang harus berbadan hukum (*legal entity*). Berdasarkan Pasal 21 ayat (1) UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (selanjutnya disebut UU No. 7 Tahun 1992 atau *UU Perbankan*) bahwa bentuk hukum suatu Bank Umum, dapat berupa Perseroan Terbatas, Koperasi atau Perusahaan Daerah. Sedangkan bentuk hukum suatu Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah Perusahaan Daerah, Koperasi, Perseroan Terbatas; atau bentuk lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Dengan demikian bank sebagai korporasi, bisa tunduk pada UU mengenai perseroan terbatas, yakni UU No. 1 Tahun 1995 apabila bentuk hukumnya (*legal entity*) adalah perseroan terbatas atau PT, atau - kalau berbentuk Koperasi- tunduk pada UU mengenai Koperasi, yakni UU Nomor 25 Tahun 1992 atau bisa juga tunduk pada UU mengenai Perusahaan Daerah, yakni UU Nomor 2 Tahun 1962 kalau didirikan oleh Pemerintah Daerah dan merupakan perusahaan yang modalnya (sebahagian

besar) dari Pemerintah Daerah.

Walaupun dalam prakteknya hampir semua Bank Umum dibentuk dengan bentuk hukum perseroan terbatas. Dan sepengetahuan penulis hingga saat ini sudah tidak ada bank memilih bentuk hukum koperasi, kecuali (pada waktu itu) Bank Bukopin, walaupun kini sudah berbentuk perseroan terbatas. Sedangkan bank yang berbentuk Perusahaan Daerah, masih banyak ditemui dalam hal bank-bank tersebut adalah merupakan "Bank Pembangunan Daerah" seperti Bank Jabar, Bank DKI atau Bank Jatim dan sebagainya.

Apabila suatu bank mengikut sertakan masyarakat sebagai pemegang saham (*public shareholders*) maka korporasi bank juga tunduk pada UU mengenai pasar modal, yakni UU Nomor 8 Tahun 1995. Demikian juga kalau suatu bank adalah milik Pemerintah atau setidaknya didirikan dan sebahagian besar sahamnya dimiliki dan dikuasai oleh Pemerintah, maka harus tunduk pada UU mengenai Badan Usaha Milik Negara sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 19 Tahun 2003. Sedangkan pelaksanaan kegiatan usaha perbankan sendiri tunduk pada UU No. 7/1992 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 10/1998.

Sebagaimana telah disebutkan, bahwa bentuk hukum dari suatu bank umum, pada umumnya adalah perseroan terbatas, walaupun demikian prinsip *merger korporasi* baik dalam UU Perseroan Terbatas atau dalam UU mengenai Perusahaan Daerah dan Koperasi, pada umumnya sama. Namun dalam tulisan ini hanya membahas mengenai merger bank atau penggabungan bank yang bentuk hukumnya adalah perseroan terbatas. Dengan demikian berlaku ketentuan penggabungan atau *merger* menurut UU Perseroan Terbatas. Akan tetapi dalam hal telah diatur dan ditentukan khusus untuk perbankan, maka kemudian berlaku ketentuan merger yang bersifat khusus untuk bank.

Menurut UU perseroan terbatas (UU No. 1 Tahun 1995) yang dimaksud dengan *penggabungan perusahaan* adalah penggabungan satu atau lebih (perseroan) menggabungkan diri (*merger company*) menjadi satu dengan perseroan yang telah ada (*surviving company*). Amanat Pasal 102 ayat (1) UUPT tersebut lebih lanjut dijelaskan dalam PP No. 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, yakni bahwa penggabungan atau merger adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih (*merging*

company) untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada (*surviving company*) dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar. Walaupun perseroan yang menggabungkan diri akhirnya menjadi bubar (likuidasi), namun berdasarkan Pasal 2 PP 27/1998 bahwa penggabungan tersebut dilakukan tanpa mengadakan likuidasi terlebih dahulu. Dengan kata lain bubarnya perseroan yang menggabungkan diri terjadi setelah terbentuknya atau adanya akta penggabungan. Kemudian dengan penggabungan tersebut, pemegang saham *merging company* menjadi pemegang saham *surviving company*. Demikian juga *aktiva dan passiva merging company beralih karena hukum* kepada perseroan yang survive.

Penggabungan hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas, dan karyawan perseroan yang bersangkutan. Demikian juga kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha, serta harus memperhatikan kepentingan kreditor (Pasal 4 dan 5). Mekanisme penggabungan (*merger*) dilakukan dengan mula-mula Direksi perseroan yang akan *merger* dan Direksi yang akan menerima

penggabungan menyusun *usulan rencana merger*. Usulan dimaksud wajib mendapat persetujuan (masing-masing) Komisaris, yang sekurang-kurangnya memuat (antara lain) : nama dan tempat kedudukan, alasan penggabungan, tatacara konversi saham, rencana perubahan anggaran dasar, neraca perhitungan rugi-laba dalam 3 tahun terakhir, dan hal-hal yang perlu diketahui oleh masing-masing pemegang saham, seperti neraca proforma perseroan hasil penggabungan, perkiraan hal-hal yang berkaitan dengan keuntungan dan kerugian serta masa depan perseroan. Yang lebih penting dan terkait dengan tulisan ini adalah cara penyelesaian status karyawan yang akan menggabungkan diri, serta penyelesaian hak dan kewajiban perseroan terhadap pihak ketiga.

Demikian juga hal-hal lain yang perlu diketahui oleh masing-masing pemegang saham, adalah cara penyelesaian hak-hak pemegang saham yang tidak setuju terhadap merger, dan susunan gaji dan tunjangan lain bagi Direksi dan Komisaris perseroan hasil penggabungan (*surviving company*); perkiraan jangka waktu pelaksanaan merger; Laporan keadaan dan jalannya perseroan serta hasil yang akan dicapai. Kegiatan utama perseroan, rincian masalah; nama-nama anggota

Direksi serta gaji dan tunjangan anggota Direksi dan Komisaris.

Usulan rencana merger tersebut merupakan bahan penyusunan Rancangan Penggabungan yang disusun bersama oleh (para) Direksi perseroan yang akan melakukan penggabungan. Yang paling penting adalah bahwa dalam Rancangan Penggabungan harus memuat penegasan dari perseroan yang akan menerima penggabungan (*surviving*) mengenai penerimaan peralihan segala hak dan kewajiban dari perseroan yang akan menggabungkan diri.

Ketentuan merger sebagaimana tersebut di atas adalah ketentuan merger atau penggabungan untuk korporasi yang berbentuk perseroan terbatas. Pengaturannya bersifat umum pada semua bentuk usaha yang berbadan hukum perseroan terbatas. Bagi korporasi bank yang berbentuk perseroan terbatas atau bentuk lainnya (koperasi atau Perusahaan Daerah), pengaturan mengenai *corporate action merger* diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi dan Akuisis Bank. Peraturan Pemerintah ini merupakan *lex specialis* dari PP 27 Tahun 1998 tersebut di atas.

Sebelum adanya UUPT, tidak ada ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang merger, kecuali merger di bidang perbankan, yakni Keputusan Menteri Keuangan No. 222/KMK-017/1993 tanggal 26 Pebruari 1993 tentang Tata Cara Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Bank. Kemudian beberapa peraturan-perundangan lainnya yang mengatur tentang merger secara tersirat antara lain Keputusan Menteri Keuangan No. 637/KMK-04/1994 mengenai adanya perubahan terhadap hukum pajak yang juga membawa dampak terhadap merger dan akuisisi, terkait dengan reorganisasi internal perseroan atau korporasi. Demikian juga dengan beberapa Surat Edaran Bappepam dan Keputusan Menteri Kehakiman yang mengeluarkan beberapa Keputusan Menteri Kehakiman mengenai syarat tertentu yang harus dipenuhi dalam merger (Hukum Perusahaan hal. 83). Kenyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan merger telah terlaksana sebelum adanya UUPT dan berpedoman pada beberapa Keputusan Menteri, Bank Indonesia dan Bappepam serta azas umum dalam KUH Perdata, yakni *beginzel der contact vrijheid* sebagaimana dikandung dalam Pasal

1338 jo Pasal 1337 sepanjang memenuhi syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Dalam Pasal 28 UU No. 7/1992 jo UU No. 10/1998 diatur ketentuan mengenai merger bank. Dengan demikian bahwa suatu bank dapat melakukan merger dengan bank lainnya. Dalam hal suatu bank berbentuk perseroan terbatas, dalam UU No. 1/1995 ditegaskan bahwa suatu perseroan atau lebih (dalam hal ini Bank sebagai *merger company*) dapat menggabungkan diri (*merger*) menjadi satu dengan perseroan yang telah ada (*surviving company*).

UU Perbankan lebih menegaskan bahwa *merger* adalah penggabungan dari dua bank atau lebih, dengan cara tetap mempertahankan berdirinya salah satu bank (*surviving bank, surviving company*) dan membubarkan bank-bank lainnya (*merging company*) dengan atau tanpa melikuidasi (Pasal 1 angka 25).

Penggabungan (*merger*) dapat dilakukan apabila Rancangan penggabungan disetujui oleh RUPS masing-masing perseroan yang bergabung. Keputusan RUPS mengenai penggabungan, sah apabila diambil sesuai dengan Pasal 74 ayat (1) yakni diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat.

Dan RUPS sah apabila dihadiri oleh pemegang saham (*shareholders*) yang mewakili paling sedikit $\frac{1}{4}$ bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah dan disetujui paling sedikit $\frac{1}{4}$ bagian dari jumlah suara tersebut.

Walaupun dimungkinkan merger, namun salah satu hal yang dikhawatirkan pada saat (akan) diundangkannya RUU Perseroan Terbatas adalah mengenai kemungkinan terjadinya monopoli atau monopsoni apabila diatur adanya kemungkinan perseroan melakukan merger. Karena dengan demikian *owners* akan dapat memiliki dan menguasai suatu produk atau bisnis dari hulu ke hilir. Demikian juga dikhawatirkan akan terjadi "penjajahan" dalam bentuk baru terhadap pekerja/buruh yang bekerja di suatu perusahaan (korporasi) karena demikian itu berarti bahwa pekerja akan menjadi pekerja atau karyawan pada perusahaan-perusahaan asing dalam hal perusahaan tersebut di-*merger* atau di-*akuisisi* oleh "asing". Oleh karenanya semua hal tersebut telah diantisipasi dengan memuat klausul-klausul rambu pengaman dalam UUPT dan peraturan pelaksanaannya, sebagaimana disampaikan dalam Pendapat Akhir Fraksi Karya Pembangunan DPR-RI terhadap

Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang Perseroan Terbatas, H. Moh. Hatta Mustafa, S.H. Kedudukan Hukum, 142) menyampaikan bahwa dalam rangka globalisasi, kita tidak mungkin lagi menutup diri dan lepas dari pengaruh hukum internasional maupun hukum nasional negara-negara lain, terutama yang mempunyai hubungan ekonomi yang intensif dengan Indonesia. Secara objektif ketentuan tentang penggabungan (*merger*), peleburan dan pengambilalihan yang diatur dalam RUU Perseroan Terbatas ini, secara sepintas memberi kemungkinan monopoli dan monopsoni dalam berbagai bentuknya. Oleh karenanya untuk mengantisipasi terhadap kemungkinan adanya monopoli atau monopsoni tersebut, maka UU mengamanatkan mengatur rambu-rambu yang ketat mengenai hal tersebut dengan Peraturan Pemerintah. Demikian maka lahir PP No. 27 Tahun 1998. Hal ini ditegaskan dalam UUPT bahwa perbuatan hukum penggabungan harus memperhatikan kepentingan peseroan, pemegang saham minoritas, dan karyawan (pekerja/buruh) perseroan; dan kepentingan masyarakat serta persaingan sehat dalam melakukan usaha (Pasal 105).

Ketentuan ini menegaskan bahwa penggabungan tidak dapat dilakukan kalau akan merugikan kepentingan pihak-pihak tertentu dan harus pula dapat dicegah kemungkinan terjadinya monopoli, atau monopsoni dalam berbagai bentuk-bentuk yang merugikan masyarakat (Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas, hal 79).

Menyangkut pengaturan mekanisme merger khusus bagi bank, menurut PP 29 Tahun 1999, merger adalah penggabungan 2 (dua) bank atau lebih, dengan cara tetap mempertahankan berdirinya salah satu bank dan membubarkan bank-bank lainnya tanpa melikuidasi terlebih dahulu. Dalam PP 29/1999 ini tegas disebutkan bahwa likuidasi bank/bank-bank yang menggabungkan diri dilakukan setelah merger. Artinya, tidak harus ada pemberesan terlebih dahulu terhadap aset-aset atau aktiva dan passiva bank/bank-bank yang menggabungkan diri (*merg*) akan tetapi otomatis menjadi tanggung jawab bersama pada *surviving bank*.

Ketentuan bagi dalam PP ini juga diatur khusus misalnya, bahwa merger dapat dilakukan atas inisiatif bank yang bersangkutan, atau atas permintaan dari Bank Indonesia, ataukah inisiatif badan khusus yang bersifat sementara sebagai diamanatkan Pasal 37A UU Perbankan.

Maksudnya, adalah BPPN, Badan Penyelamatan Perbankan Nasional.

Dalam PP ini juga diatur khusus bahwa merger dapat dilakukan, selain memperhatikan kepentingan bank, kreditor, pemegang saham minoritas dan karyawan bank, juga harus memperhatikan kepentingan rakyat banyak dan persaingan sehat dalam melakukan usaha bank. Demikian juga bahwa untuk melakukan merger harus mendapat izin dari Pimpinan Bank Indonesia. Untuk memperoleh izin merger tersebut, wajib dipenuhi persyaratan-persyaratan persetujuan dari RUPS bagi Bank yang berbentuk Perseroan Terbatas, atau rapat sejenis bagi bentuk lainnya; Pada saat terjadinya merger tidak melebihi 20 % (duapuluh perseratus) dari jumlah aktiva seluruh bank Indonesia; Permodalan Bank hasil merger harus memenuhi ketentuan rasio kecukupan modal (CAR) yang ditetapkan Bank Indonesia. Dan yang paling penting, bahwa calon anggota Direksi dan Dewan Komisaris yang ditunjuk, tidak tercantum dalam daftar orang yang melakukan perbuatan tercela di bidang perbankan.

Mekanisme pelaksanaan merger, pada prinsipnya sama saja dengan mekanisme

pelaksanaan penggabungan pada perseroan terbatas sebagaimana telah disebutkan. Dalam mekanisme tersebut juga tercantum ketentuan hal-hal yang perlu diketahui oleh pemegang saham masing-masing bank, antara lain cara penyelesaian status karyawan bank yang akan melakukan merger dan cara penyelesaian hak dan kewajiban bank terhadap pihak ketiga. Perbedaanannya berkaitan dengan perizinan merger, yakni setelah memperoleh persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham untuk melakukan merger, Direksi masing-masing Bank secara bersama-sama mengajukan permohonan izin merger kepada Bank Indonesia dengan tembusan Menteri Kehakiman (maksudnya Menteri Hukum dan HAM) dengan melampirkan Akta Perubahan Anggaran Dasar beserta Akta Merger.

Berkaitan dengan status karyawan bank, baik karyawan atau (istilah hukum perburuhan) pekerja/buruh pada bank yang *bank merger* maupun karyawan bank *survive* dalam kaitannya dengan UU Ketenagakerjaan tidak dijelaskan siapa yang berhak untuk melakukan tindakan "angkat kaki" apabila tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. PP 27 Tahun 1998 dan PP 29 Tahun 1999. Dalam PP yang mengatur tentang merger

atau penggabungan perseroan tersebut, tegas menyatakan bahwa harus dimuat ketentuan mengenai status karyawan perseroan atau bank yang akan bergabung atau merger (maksudnya *merging company*). Tidak diminta untuk memperhatikan karyawan pada *surviving company*. Menurut hemat saya, klausul tersebut kurang tepat karena dalam hal terjadi merger atau penggabungan, pasti terjadi reorganisasi pada *surviving company*. Demikian juga harus dilakukan kualifikasi dan kompetensi pada sumberdaya manusia yang *kualified*. Pasar akan menentukan bahwa SDM yang *kualified*-lah yang akan masuk pada *surviving company*, tidak memandang dari mana asalnya, apakah dari *merging* atau *surviving company*.

Sebagaimana telah saya kemukakan pada bagian awal di atas bahwa apabila terjadi merger, mau tidak-mau, suka tidak suka harus dilakukan reorganisasi dan ataukah restrukturisasi bank-bank yang bergabung. Setidak-tidaknya terjadi reposisi dan rotasi antar unit-unit yang masih *exist* pada bank yang *survive* (*surviving company*), demikian juga kalau tidak masih *menjabat* pada posisi jabatan yang diduduki, mungkin terjadi demosi/promosi atau mutasi, sehingga para pekerja, khususnya pekerja yang

menduduki jabatan dalam struktur organisasi bank. Dengan kata lain, dalam hal terjadi merger, pasti ada jabatan-jabatan yang harus "dilikuidasi" dan ada jabatan-jabatan yang mungkin tetap *exist* atau timbul jabatan-jabatan baru (pada *surviving company*) hasil merger dan dilakukan penempatan sesuai dengan kehendak pemberi kerja (*management*). Dengan demikian, pasti akan terjadi demosi karyawan bagi yang tidak *kualified* atau promosi bagi pekerja-pekerja yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang memenuhi persyaratan jabatan yang ditawarkan.

Oleh karenanya menurut hemat saya, kalau seseorang karyawan tidak terkena dampak adanya merger, dalam arti misalnya tetap saja menduduki posisi jabatan yang sama pada *surviving company* atau mungkin juga pada *merging company*, maka tidak ada hak bagi karyawan yang bersangkutan untuk menyatakan "mengundurkan diri". Sebaliknya yang dapat *mengundurkan diri* adalah karyawan yang benar-benar terkena dampak merger atau sebagai akibat adanya reorganisasi dan reposisi yang mungkin terpaksa harus diposisikan pada jabatan yang sudah tidak sesuai dengan keahlian atau disiplin ilmunya. Walaupun hal ini masih sangat relatif.

Dalam kasus yang terakhir ini *statement ke-tidakbersedia-an* karyawan untuk melanjutkan hubungan kerja (dalam kasus *merger*) tersebut, tidak dapat diterjemahkan sebagai mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana dimaksud Pasal 162 ayat (1). Demikian juga hak-haknya bukan hanya sekedar *uang penggantian hak* dan *uang pisah* saja. Akan tetapi selain berhak atas *uang penggantian hak* (sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)), juga berhak atas pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan *uang penghargaan masa kerja* sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(3).

Sampai seberapa lama waktu *statement* tersebut berlaku sehingga tidak diterjemahkan pekerja/buruh mengundurkan diri. Tidak dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan. Namun karena proses merger tersebut mulai dari usul penggabungan atau *merger* sampai kepada pembuatan akta merger atas dasar RUPS dan pengesahan akte merger oleh Menteri Hukum dan HAM (baca : Menteri Kehakiman) memerlukan waktu setidaknya-tidaknya 3 bulan. Bisa terjadi, bahwa pada saat sedang terjadi isu *merger* dan dibuatnya akte *merger* para karyawan tidak menyatakan kehendak untuk tidak bersedia melanjutkan

hubungan kerja, namun seiring dengan perjalanan waktu sampai dengan pengesahan akte merger, barulah kemudian menentukan sikap untuk tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka demikian itu dapat dikatakan sebagai mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan tidak berhak atas pesangon dan penghargaan masa kerja.

Alangkah lebih baik, jika terjadi *merger*, pihak management mengeluarkan statement dan jangka waktu untuk menyatakan sikap, sehingga dalam jangka waktu yang telah ditentukan tersebut, merupakan masa yang ditentukan secara resmi oleh kedua belah pihak untuk mengambil sikap melanjutkan atau memutuskan hubungan kerja. Walaupun reposisi, promosi atau demosi belum dilakukan. Karena persoalan reposisi, restrukturisasi, demosi atau promosi adalah merupakan "wilayah" internal management korporasi.

PENUTUP

1. Apabila terjadi merger bank, maka setiap karyawan, baik dari merging company maupun surviving company mempunyai hak untuk menyatakan

diri untuk tidak melanjutkan hubungan kerja apabila terkena langsung dampak merger atau penggabungan. Dengan kata lain pekerja/buruh (karyawan) yang mempunyai hak untuk menyatakan *statement* tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja tidak hanya pada perseroan atau korporasi (dalam hal ini Bank) yang *merger* saja, akan tetapi karyawan pada perseroan atau korporasi yang *survive* juga mempunyai kesempatan yang sama apabila terkait langsung dengan kepentingan personal yang bersangkutan.

2. Yang bertanggung-jawab untuk membayar kewajiban yang menyangkut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta uang atau hak-hak lainnya yang terkait dengan hubungan kerja adalah *surviving company* yang bank yang tetap *exist* karena dalam Rancangan Merger Wajib memuat klausul peralihan tanggung-jawab *merging company* kepada *surviving company*, termasuk kewajiban terhadap karyawan yang harus "meninggalkan" perusahaan (Bank).

SARAN

Dalam peraturan perundang-undangan tidak tegas apakah hanya pekerja/buruh pada *merging bank* yang dapat menyatakan sikap untuk mengundurkan diri atas kasus merger beberapa bank. Sementara pekerja/buruh pada *surviving bank* tidak mempunyai kesempatan untuk menyatakan sikap tidak ingin ikut untuk melanjutkan hubungan kerja dan lebih memilih untuk "*hengkang*" pindah ke pemberi kerja (:bank) yang lebih menjanjikan.

Oleh karenanya untuk memberikan ketegasan yang lebih menjamin kepastian hukum, sebaiknya dibuat Surat Edaran yang menegaskan bahwa hak untuk menyatakan sikap tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja tidak hanya karyawan pada *merger bank*, akan tetapi karyawan pada *surviving bank* juga mempunyai kesempatan yang sama untuk menyatakan sikap "mengundurkan diri" berkaitan dengan adanya langkah merger dari korporasi yang *survive* terlebih jika terjadi reorganisasi atau restrukturisasi dan reposisi personal.*****

Bahan Bacaan :

1. *Jurnal Hukum Bisnis (JHB)*, Vol. 24 - No.1 Tahun 2005;
2. *Hukum Perbankan Modern (HPM)*, Buku I, Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003;
3. *Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis (HP)*, Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
4. *Hukum Bisnis Dalam Teori dan Praktek (HB)*, Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
5. *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, I.G. Ray Widjaja, S.H., M.H., Megapoin, Jakarta, 1996.
6. *Kedudukan Hukum dan Tanggung Jawab Pendiri Perseroan Terbatas*, Agus Budiarto, S.H., M.Hum., Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002;