

KEDUDUKAN HUKUM KARYAWAN BANK PASCA DILAKUKAN MERGER, KONSOLIDASI DAN AKUISISSI

Oleh:

Misranto

(e-mail: Perspektif_keadilan@yahoo.com)

dosen DPK Kopertis Wil VII UNMER Pasuruan

Jl. Ir. Juanda No. 68 Kota Pasuruan. Telp/ Fax: (0343) 428007/ (0343) 413619

Abstract

One of the terms of economic crisis in Indonesia is monetary crisis. Monetary crisis or economic up to now still occur in Indonesia, which is noted by banks which undergo liquidity, that causes the banks "willing or not, wanting or not" have to throw away its stirring and shake hands with the other banks to build cooperation or to look for strategic partner in order to survive by doing merger, consolidation, and bank acquisition. However, the member of merger banks should notice the effects of law appeared due to merger, consolidating, and that acquisition, in addition to its bank employees, because the employees have the full control as the bank operational. Bank is impossible having its activity well without full supports of its employees.

Key words: law, merger, consolidation, acquisition, bank employees

Sejak Indonesia menghadapi berbagai bentuk krisis multidimensi, terutama mulai tahun 2007 hingga jatuhnya kekuasaan Soeharto di bulan Mei 1998, masyarakat negara ini menghadapi banyak masalah serius yang tidak mudah ditangani. Masalah ini bukan hanya mengandung resiko sosial, tetapi juga berdampak secara hukum. Sedangkan dampak secara yuridis ini juga berhubungan dengan problem ekonomi riil yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Langkah berbentuk merger, konsolidasi dan akuisisi dikategorikan serbagai upaya perusahaan dalam menyasati kondisi perekonomian melau bentuk penggabungan diri menjadi satu dengan perusahaan lain, atau bahkan

membentuk perusahaan baru dengan maksud menghasilkan suatu sinergi baru yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Di sektor perbankan upaya merger, konsolidasi, dan akuisisipun menjadi sesuatu yang sering dilakukan.

Banyak alasan pelaku usaha untuk melakukan upaya tersebut, diantaranya untuk menciptakan bank yang lebih baik dengan merevitalisasi secara sadar sehingga terbentuk sinergi yang kuat dan memberi dampak terhadap sistem perbankan yang sehat, efisien, tangguh dan mampu bersaing di kancah perekonomian global dan pasar yang semakin ketat (Supriyadi, 2005: 27).

Berdasarkan pada pengertian-nya, jika menggunakan kata "merger",

maka hasil dari merger tersebut adalah adanya perusahaan lama yang dipertahankan. Sementara, jika dalam penggabungan tersebut memunculkan nama perusahaan baru sebagai hasil penggabungan, maka yang digunakan adalah terminologi "konsolidasi", sementara jika berupa pengambil alihan aset atau saham melebihi lima puluh persen disebut dengan "akuisisi". (M.Djumhana, 2003 : 253-254)

Sejarah penggabungan usaha perbankan nasional sampai menjelang dikeluarkannya Pakto 88, tercatat tidak kurang dari 66 bank yang pernah eksis telah lenyap dari sistem perbankan karena bankrut, tutup tanpa prosedur yang baik. Berdasarkan Pusat Data Business Indonesia, hanya satu bank yang dilikuidasi, yaitu PT Bank Nusantara dan sejumlah 62 bank di merger atau diakuisisi oleh 26 bank dan posisi terakhir menjelang pakto 88 adalah 66 bank, diantaranya sebuah Bank Bukopin dan sebuah Bank Tabungan Himpunan Saudara Tahun 1906. (Data Business Indonesia, 1996 : 100-110).

Rekor merger perbankan nasional pertama diawali oleh Panin Bank yang berlangsung Oktober 1988, ketika Panin Bank mengakuisisi Bank Arta Prima dengan kepemilikan saham 50%, kemudian tahun 1971, yaitu mencakup 3

buah bank yang masih 1 grup afiliasi, antara lain Bank Industri & Dagang Indonesia dan Bank Kemakmuran di Jakarta, serta Bank Industri Djaja Indonesia di Surabaya.

Sebenarnya model penggabungan usaha tersebut dapat dikatakan sebagai konsolidasi atau peleburan usaha, karena melahirkan nama bank baru. Dengan peleburan usaha tersebut, Panin Bank telah memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh Bank Indonesia, maka bank ini mendapatkan izin devisa pada tanggal 21 April 1972.

Kemudian rekor merger bank nasional kedua adalah Bank Utama, yang disebut sebagai Overseas Express Bank (OEB) tahun 1974, yang melebur tiga bank, yakni Bank Parahyangan Ekonomi dari Bandung, Bank Kota Asri dari Surabaya, dan Berdjabat Banking Cororation dari Jakarta dengan nama bank baru. Bentuk penggabungannya juga dapat dikatakan konsolidasi atau peleburan usaha, OEB mendapatkan status devisa kesepuluh pada tanggal 21 Oktober 1980, setelah Bank Indonesia (BI) memegang 50 persen saham.

Rekor merger bank nasional ketiga dipegang oleh Bank Central Asia (BCA) dengan pertama kali mengakuisisi Bank Sarana Indonesia pada tanggal 13 Januari 1973, Bank Gemari pada tanggal

30 Juni 1979. oleh karena itu, izin devisa BCA diperoleh pada tanggal 28 Maret 1977 sebagai bank devisa kesembilan, September 1994. (Agus Budiyanto, 2004 :71-72).

Pada tahun 1997 terjadi rencana mega merger perbankan di Indonesia, ketika pemerintah tertanggal 2 Januari 1998 mengumumkan penggabungan (Merger) 4 bank BUMN serta BTN dijadikan anak usaha bank BNI dan ditujukan kepada direksi Bank Indonesia sebagai syarat pelaksanaan merger yang tertuang dalam akta merger.

Keempat bank tersebut adalah Bank Expor Impor Indonesia (EXIM), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Bumi Daya (BBD), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo) yang tergabung dalam satu bank baru, yaitu Bank Mandiri.

Perjalanan merger bank nasional kemudian diteruskan dengan merger antara Bank Bali, Bank Universal, Bank Prima Express, Bank Arta Media, dan Bank Patriot berada dalam satu "bendera" yaitu Bank Permata, yang akad mergernya disepakati dan ditandatangani pada tanggal 31 Oktober 2002.

Hingga pada rencana merger antara Bank Danpac Tbk, Bank Pikko, dan Bank CIC tahun 2003 yang ketiganya dibawah Chikara Capital Ltd sebagai pemegang saham mayoritas. Operasional

merger 5 bank dilaksanakan secara bertahap dan akan selesai efektif pada akhir tahun 2002, dimana Bank Arta Media dan Bank Prima Express telah terintegrasi secara operasional ke dalam Bank Permata pada tanggal 21 Oktober 2002, dan pada tanggal 4 November 2002 Bank Universal, selanjutnya Bank Patriot terintegrasi pada tanggal 16 Desember 2002. merger 5 bank ini menyebabkan telah di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sekitar 950 karyawan dengan formula pesangon dihitung sesuai keputusan menteri tenaga kerja nomor 150, dimana permasalahan karyawan ini telah disepakati antara serikat pekerja dan BPPN pada tanggal 30 Oktober 2002. (Agus Budiyanto, 2004:77-79).

Sebagaimana diuraikan tersebut, bahwa dampak dari adanya merger, konsolidasi dan akuisisi salah satunya adalah terhadap karyawan bank yang akan menggabungkan atau meleburkan diri tersebut. Dampak ini berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Masing-masing bank mempunyai kebijakan dan mekanisme yang berbeda dalam menyelesaikan hak-hak karyawan yang terkena PHK tersebut.

Berdasarkan kondisi, penyelesaian serta kebijakan bank dalam memberikan upaya penyelesaian hak-hak karyawan dengan mekanisme *win-win*

solution, dapat dikategorikan sebagai model penyelesaian berbasis humanitas atau memperhatikan sisi kemanusiaan pekerja (karyawan).

Meskipun begitu, dari uraian diatas tetap mengedepankan permasalahan sebagaimana berikut: 1) bagaimanakah perlindungan hukum bagi karyawan bank jika terjadi merger, konsolidasi dan akuisisi bank?. Dan bagaimana akibat hukum bagi karyawan bank jika terjadi merger, konsolidasi dan akuisisi bank?.

Usaha perbankan dalam rangka melindungi karyawannya jika terjadi penggabungan (merger), peleburan (konsolidasi) atau perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi), maka direksi bank mempunyai kewenangan untuk mengambil langkah-langkah dalam pelaksanaan proses tersebut. Langkah langkah tersebut berupa kebijakan-kebijakan yang nantinya harus memberikan kontribusi untuk melindungi karyawan bank.

Hal ini penting agar nantinya tidak ada keryawan bank yang dirugikan berkaitan dengan adanya merger, konsolidasi dan akuisisi serta dapat memberikan win-win solution bagi semua pihak (Supriyadi, 2005: 35)

Adapun kebijakan-kebijakan direksi bank tersebut harus bersifat keluar

dan bersifat ke dalam. Kebijakan keluar adalah kebijakan yang diambil oleh direksi untuk melakukan penyederhanaan-penyederhanaan terhadap peserta bank hasil penggabungan.

Penyederhanaan tersebut berupa mengawasi dan membatasi peserta bank hasil penggabungan dan wajib memintakan persetujuan secara tertulis kepada direksi masing-masing bank, untuk tindakan-tindakan berupa: salah satunya adalah melakukan perubahan struktur organisasi dan melakukan mutasi pegawai.

Sementara untuk kebijakan yang bersifat ke dalam adalah kebijakan yang dikeluarkan direksi bank untuk melakukan penyederhanaan sebagai akibat dari proses adanya restrukturisasi.

Program Pensiun Sukarela Bank (PPSB)

Program PPS adalah program pensiun sukarela yang diselenggarakan oleh bank untuk pengakhiran hubungan kerja pegawai secara menyeluruh sebelum mencapai usia pensiun normal yang ditetapkan oleh bank kepada pengawai yang menyatakan kesediaannya untuk ikut serta dalam PPS yang disetujui oleh bank.

Sedangkan yang dimaksud pegawai dalam pengertian diatas adalah pegawai tetap, yaitu pegawai yang

berdasarkan SKDB (Surat Keputusan Direksi Bank) diangkat menjadi pegawai tetap. Sedangkan pegawai kontrak yaitu pegawai yang dipekerjakan atas dasar perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.

Program Pensiun Sukarela (PPS) merupakan program yang ditawarkan kepada pegawai untuk menjalani pensiun sebelum mencapai batas usia pensiun normal yang ditetapkan bank, yang mana program ini bersifat sukarela. Permohonan mengikuti PPS dilakukan sendiri oleh pegawai tanpa dipengaruhi oleh siapapun, sedangkan keputusan disetujui, ditangguhkan atau ditolaknya permohonan tersebut sepenuhnya menjadi hak dan wewenang direksi bank. Setiap permohonan paket PPS yang telah diajukan tidak dapat dimohonkan pembatalannya oleh pegawai yang bersangkutan dengan alasan apapun juga, kecuali mendapat persetujuan direksi atau pejabat yang ditunjuk.

Sifat PPS ini berlandaskan pada prinsip: program yang bersifat sukarela; paket PPS yang kompetitif dengan bank-bank dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) lainnya, memenuhi persyaratan ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; program yang dapat memenuhi kepentingan kedua

belah pihak dan kemampuan bank yang bersangkutan dan paket PPS yang mengimbangi faktor faktor tertentu, seperti masa kerja, usia, dan pangkat.

Pegawai yang berhak mengikuti program pensiun sukarela adalah semua pegawai yang pada usia efektif belum mencapai usia pensiun normal. Yang dimaksud dengan tanggal efektif adalah tanggal berakhirnya hubungan kerja antara pegawai yang mengikuti PPS dan bank, yaitu tanggal yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Direksi atau pejabat yang ditunjuk tentang keikutsertaan pegawai dalam PPS. Tanggal efektif tertunda adalah tanggal penundaan berakhirnya hubungan kerja antara pegawai yang mengikuti PPS dan bank yang ditentukan oleh direksi atau pejabat yang ditunjuk paling lama 6 (enam) bulan setelah tanggal efektif, dan dapat diperpanjang paling lama 6 (enam) bulan.

Program Seleksi Karyawan Bank

Dengan diadakannya merger, konsolidasi dan akuisisi bank, maka mau tidak mau akan terjadi restrukturisasi organisasi, akibatnya akan terjadi perubahan dan pengurangan pegawai bank yang tidak potensial, karena tidak mustahil karyawan bank yang meleburkan diri dengan merger, konsolidasi maupun akuisisi bobot dan jumlahnya jauh

berbeda.

Untuk itulah direksi atau pihak-pihak terkait perlu mengambil tindakan penyeleksian terhadap karyawannya yang harus dilakukan dengan cermat, efektif serta sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan oleh pihak bank. Adapun process dan progress (teknik, ketentuan serta tata cara penyeleksian) diserahkan sepenuhnya kepada pihak bank terkait dengan memperhatikan pertimbangan-pertimbangan di bawah ini: (1). Status kepegawaian karyawan yang bersangkutan, jika statusnya pegawai tetap pada bank asal akan lebih diprioritaskan oleh pihak bank hasil penggabungan, daripada mereka yang statusnya kontrak atau pegawai sementara; (2). Masa kerja karyawan yang bersangkutan, karena terkait dengan pengalaman kerja dan pengetahuan karyawan bank yang semula mempekerjakannya; (3). Usia karyawan bank yang bersangkutan, bagi mereka yang mendekati usia pensiun disarankan untuk mengambil Program Pensiun Sukarela Bank. Usia pensiun normal, yakni 55 tahun dan batas usia pensiun wajib adalah 60 tahun sebagai mana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor PER 02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun maksimum bagi peserta Program Dana Pensiun. sebagaimana telah disebutkan

diatas, yang mana program bank ini diadakan secara sukarela oleh bank dan dilakukan berdasarkan kepentingan kedua belah pihak serta kemampuan bank yang bersangkutan; (4). Pangkat atau jabatan karyawan yang bersangkutan. Adapun yang dimaksud dengan karyawan atau pegawai bank yaitu pihak pelaksana yang menjalankan wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional bank, termasuk dalam hal ini adalah direksi bank. Sedangkan pejabat bank adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pimpinan, pelaksana, atau pengawas pada bank tersebut yang meliputi direksi dan anggota Komisaris; (5). Hal-hal lain misalnya: loyalitas karyawan terhadap bank asal yang semula mempekerjakannya, tidak melakukan perbuatan yang tercela selama menjadi karyawan, serta selalu mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku pada bank asal.

Program Dana Pensiun Pemberi Kerja

Pemberian kompensasi terhadap karyawan bank yang terkena PHK akibat perusahaan (bank) melakukan merger, konsolidasi dan akuisisi bank tidak terlepas dari ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun juncto peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992

tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja yang dapat dijadikan sebagai dasar hukum untuk memberikan perlindungan bagi karyawan, maupun bekas karyawan bank yang diberhentikan dari pekerjaannya akibat adanya kebijakan penggabungan usaha yang terjadi di dunia perbankan baik itu dengan merger, konsolidasi dan akuisisi bank.

Dana pensiun menurut pasal 1 angka (1) UUDP adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Dari definisi tersebut kita dapat menarik kesimpulan yakni adanya beberapa unsur dana pensiun yakni : pertama, dana pensiun menurut undang-undang adalah suatu badan hukum, yaitu badan hukum yang khusus dibentuk dengan undang-undang UUDP. Kedua, bahwa dana pensiun menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Unsur pertama mengatakan bahwa dana pensiun adalah suatu badan hukum, dimana badan hukum ini haruslah didefinisikan sebagai badan hukum yang mempunyai hak dan kewajiban sendiri dan sengaja diciptakan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Oleh karena badan hukum mempunyai hak dan kewajiban sendiri, maka ia dikatakan sebagai subyek hukum. Sebagai konsekuensi Yuridisnya, maka badan hukum memiliki pertanggungjawaban

sendiri serta dapat melakukan perbuatan-perbuatan hukum, menggugat dan digugat di muka pengadilan.

Dalam UUDP, dana pensiun dibedakan dalam dua jenis, yaitu Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK), dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja, dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan. Dana pensiun jenis kedua ini dibentuk oleh lembaga keuangan, dalam undang-undang, pengertian lembaga keuangan adalah meliputi bank dan perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan dan terpisah pula dari dana pensiun pemberi kerja yang mungkin didirikan oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa tersebut.

Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 76 tahun 1992 mengatakan, bahwa dana pensiun pemberi kerja adalah dana pensiun yang didirikan oleh perusahaan maupun perorangan yang memiliki karyawan. Meskipun pendirian dana pensiun pemberi kerja bukan merupakan kewajiban, mengingat kemampuan keuangan bank yang berbeda dan tidak semua bank mampu melaksanakannya.

Dengan demikian pemberian kompensasi terhadap karyawan bank yang terkena PHK sebagai akibat adanya

merger, konsolidasi atau akuisisi dalam perbankan tidak terlepas dari adanya ketentuan Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun sebagaimana telah dirinci dan dijabarkan dalam penjelasan diatas juncto Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja. Pasal 21 ayat 1 mengatakan bahwa, peserta yang memenuhi persyaratan berhak atas manfaat pensiun normal, atau manfaat pensiun cacat, atau manfaat pensiun dipercepat misalnya karena adanya merger, konsolidasi dan akuisisi pada perbankan yang mengikut sertakan karyawannya terhadap program yang dibentuk lembaga keuangan tersebut, atau manfaat- manfaat pensiun yang ditunda, yang besarnya dihitung berdasarkan rumus yang ditetapkan dalam peraturan dana pensiun. Selain itu, pasal 24 ayat (1) UUDP menegaskan bahwa peserta yang berhenti bekerja, dan memiliki masa kepesertaan kurang dari 3 (tiga) tahun, sekurang kurangnya berhak menerima secara sekaligus himpunan iurannya sendiri, ditambah bunga yang layak dan ayat (2)-nya menyatakan bahwa peserta yang mengikuti program pensiun manfaat pasti apabila berhenti bekerja setelah memiliki masa kepesertaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun dan belum mencapai usia pensiun dipercepat, berhak menerima pensiun ditunda yang

besarnya sama dengan jumlah yang dihitung berdasarkan rumus pensiun bagi kepesertaannya sampai pada saat pemberhentian. (Supriyadi, 2005: 42)

Ketentuan pasal 21 ayat (1) dan pasal 24 ayat (1) dan (2) UUDP tersebut diatas dapat dijadikan sebagai dasar hukum untuk memberikan perlindungan bagi karyawan bank, maupun bekas karyawan bank yang diberhentikan dari pekerjaannya akibat adanya merger, konsolidasi maupun akuisisi bank.

Dalam peraturan pelaksanaannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja, Pasal 28 mengatur tentang hak pekerja yang mengatakan bahwa peserta berhak atas manfaat pensiun berdasarkan peraturan dana pensiun di mana peserta tersebut adalah karyawan, pensiunan, dan bekas karyawan bank yang masih berhak atas manfaat pensiun.

Demikian ketiga program diatas memberikan alternatif terhadap direksi atau pihak terkait dalam rangka perlindungan terhadap karyawan bank jika terjadi merger, konsolidasi dan akuisisi bank sebagai upaya untuk restrukturisasi akibat keburukan kinerja bank yang bersangkutan.

AKIBAT HUKUM

Dampak dari adanya merger, konsolidasi, dan akuisisi tersebut sesuai

dengan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Bank adalah bahwa merger, konsolidasi dan akuisisi bank dilakukan dengan memperhatikan kepentingan bank, kreditor, pemegang saham minoritas, karyawan bank, dan kepentingan rakyat banyak serta persaingan yang sehat dalam melakukan usaha bank.

Akibat dari adanya penggabungan usaha ini adalah sebagian dari para pekerja atau buruh kemudian dipensiunkan dini, dilakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang dimaksudkan agar bank hasil penggabungan tersebut tidak dibebani dengan overhead cost untuk kelebihan tenaga kerja, dengan tentunya bank tetap memberikan perlindungan bagi semua karyawannya sesuai dengan yang dikemukakan pada uraian sebelumnya. (Supriyadi, 2005)

Akibat dilakukan PHK terhadap sebagian karyawan bank sebagai konsekuensi dari adanya merger (penggabungan), konsolidasi (peleburan) dan akuisisi (perubahan kepemilikan perusahaan) maka perlu dikaji tentang bahan hukum yang menjadi dasar peraturan perundang-undangan berlakunya PHK yakni adalah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang

Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta juncto Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dalam penjelasan umum atas undang-undang ketenagakerjaan mengatakan, bahwa diantara perundang-undangan yang lama terdapat berbagai undang-undang mengenai ketenagakerjaan yang isinya belum seluruhnya tertampung dalam undang-undang ketenagakerjaan ini yang perlu tetap diberlakukan, antara lain adalah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, sebagai landasan yang dapat menyelesaikan pemutusan hubungan kerja dan hak-hak lainnya akibat dari adanya PHK tersebut, baik itu di perusahaan swasta maupun di perusahaan milik negara, maka pemerintah pada bulan Juni 2000 mengeluarkan suatu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti

Kerugian di Perusahaan. Kepmenaker ini dalam perkembangannya telah mengalami penyempurnaan, yaitu dengan Kepmenaker Nomor Kep-171/Men/2000 tentang Perbaikan penulisan Pada pasal 1 angka 12 dan pasal 18 ayat (1) huruf G, H dan I. Pasal 21 Kepmenaker tersebut mengatakan, bahwa dalam hal panitia

daerah atau panitia pusat memberikan izin pemutusan hubungan kerja, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian:

Besarnya uang pesangon ditentukan sebagai berikut:

a.	Masa kerja 1 tahun, 1 bulan upah.
b.	Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
c.	Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
d.	Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
e.	Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
f.	Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
g.	Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah, dst

Sedangkan besarnya uang penghargaan masa kerja adalah:

a.	Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
b.	Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
c.	Masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
d.	Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
e.	Masa kerja 16 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
f.	Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
g.	Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah.
h.	Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah

Sedangkan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 meliputi: ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur, ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat

panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja;

penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15 % (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja; dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh panitia daerah atau panitia pusat.

Mengenai kajian bahan hukum yang lainnya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang juga memberikan formula kepada perusahaan dalam memberikan ganti kerugian kepada karyawannya dalam hal perjanjian kerja diakhiri secara sepihak oleh pengusaha. Yang dimaksud dengan diakhiri secara sepihak artinya pengusaha tidak mengindahkan pasal 61 ayat (1) Undang-undang

Dalam hal bank melakukan penggabungan usaha, maka bank tersebut sudah tidak dapat lagi menjalankan usahanya, dan jika kegiatan usaha tersebut diteruskan, maka akan terancam mengalami negative spread, artinya bank tidak akan lagi mendapatkan keuntungan. Oleh karena itu, berdasarkan Pasal 37 ayat (1) Undang-Undang Perbankan No 10 Tahun 1998 dikatakan, bahwa terdapat tujuh langkah yang harus dilakukan dalam hal suatu bank meng-

alami kesulitan yang membahayakan kelangsungan usahanya, yaitu antara lainnya adalah bank melakukan merger atau konsolidasi dengan bank lain. Dalam hal demikian, maka bank wajib memberikan uang pesangon kepada pekerja/ buruhnya sesuai dengan Kep-150/Men/2000 juncto Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Karyawan bank yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum dikeluarkannya kepmenaker 150 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan harus diselesaikan oleh masing-masing induk perusahaannya dengan formula yang ditentukan sendiri oleh pihak pengusaha.

Mengenai hak hak sebagian karyawan yang di PHK akibat adanya merger, konsolidasi dan akuisisi bank, maka berhak atas setidaknya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagaimana disebutkan diatas. Namun ada hal yang lebih penting yang harus diperhatikan oleh karyawan yakni anggaran dasar bank mengenai pemberhentian karyawannya, perjanjian kerja antara bank dengan karyawannya (yang mana hal ini mengatur masalah hak dan kewajiban serta konsekwensi yang akan diambil

perusahaan jika terjadi PHK) serta peraturan perusahaan yang bersangkutan dengan hak-hak karyawan jika perusahaan terjadi merger, konsolidasi ataupun akuisisi.

Perlindungan hukum bagi karyawan bank jika terjadi merger, konsolidasi dan akuisisi bank adalah dengan tindakan direksi bank yang berupa pengambilan kebijakan yang sifatnya keluar berupa pembatasan dan pengawasan untuk tindakan tertentu yang harus dengan persetujuan direksi bank asal sebagai langkah antisipatif dalam rangka menghindari kerugian akibat oknum perbankan. Sedangkan pengambilan kebijakan yang sifatnya kedalam adalah dengan: PPSB (Program Pensiun Sukarela Bank), Program Seleksi Karyawan Bank, serta Program Dana Pensiun untuk karyawan bank.

Mengenai akibat hukum kalau bank menempuh merger, konsolidasi dan akuisisi, maka sebagian karyawan bank dipensiunkan dini dan di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Bahan hukum pengkajian yang menjadi dasar dilakukannya PHK, yakni UU No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan Swasta juncto UU No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan

Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan juncto UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 61, pasal 62 dan pasal 156 mengenai formula baku ganti kerugian bagi perusahaan yang mengalami PHK. Namun yang lebih penting yang harus diperhatikan oleh karyawan antara lain: Anggaran dasar bank mengenai mekanisme pemberhentian karyawannya, perjanjian antara bank dengan karyawan yang bersangkutan, serta peraturan bank jika sewaktu waktu terjadi PHK.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhammad, *Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1995.
- Agus Budiyanto, *Merger Bank Di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambata, Jakarta, 1992.
- Moh. Djumhana, *Hukum Perburuhan Indonesia, Hukum Perbankan Di Indonesia*, PT Citra Aditya Bhakt, Bandung, 2003.
- Reksoprayitno, Soediyono, 1992, *Prinsip Prinsip Dasar Manajemen Bank Umum Dan Penerapannya Di Indonesia*, Yogyakarta: BPFE, Yogyakarta, 1992.

- Soebekti, *Hukum Perjanjian, PT Intermedia*, Jakarta, 1999.
- Rudhi Prasetya, *Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas*, Citra Aditya Bhakt, Bandung, 1995..
- Senjun H Manulang, *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka cipta, Jakarta, 1995.
- Supriyadi, *Akibat Hukum Merger terhadap Karyawan Perbankan*, *Dinamika Hukum*, FH UIM, Malang, 2005.
- Undang-Undang No 10 tahun 1998 tentang Perbankan
- Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun
- Undang-Undang No 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas
- Undang-Undang No 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
- PP No 28 tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Bank
- PP No 27 tahun 1998 tentang Penggabungan, Pengambilalihan Perseroan Terbatas
- Surat Keputusan Bank Indonesia No 32/51/KEP/DIR Tentang Persyaratan Dan Tata Cara Merger, Konsolidasi Dan Akuisisi Bank.
- Surat Keputusan Bank Indonesia No 32/52/KEP/DIR Tentang Persyaratan Dan Tata Cara Merger, Konsolidasi Dan Akuisisi Bank perkreditan Rakyat.
- Data Business Indonesia Vol I Tahun III, 2003