

**AKIBAT HUKUM MERGER PERUSAHAAN BANK SYARIAH BUMN
TERHADAP KONTRAK KERJA PEGAWAI**

SKRIPSI

OLEH:

YASEFA HAZQIYA

NIM 18220166



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2022

**AKIBAT HUKUM MERGER PERUSAHAAN BANK SYARIAH BUMN
TERHADAP KONTRAK KERJA PEGAWAI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata
Satu Sarjana Hukum (S.H)**

OLEH:

YASEFA HAZQIYA

NIM 18220166



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

AKIBAT HUKUM MERGER PERUSAHAAN BANK SYARIAH BUMN TERHADAP KONTRAK KERJA PEGAWAI

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulis karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika kemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai persyaratan mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 04 November 2022

Penulis



Yasefa Hazqiya

NIM 18220166

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Yasefa Hazqiya NIM 18220166 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

AKIBAT HUKUM MERGER PERUSAHAAN BANK SYARIAH BUMN TERHADAP KONTRAK KERJA PEGAWAI

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,

Malang, 04 November 2022

Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing

Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.H.I.

NIP. 19704819 200003 1 002



Dr. Khoirul Hidayah, M.H.

NIP. 19780524 20091 2 2003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

JL. Gajayana 50 Malang Kode Pos 65144
Website: www.syariah.uin.malang.ac.id Telp (0341) 551354

Nama : Yasefa Hazqiya
NIM : 18220166
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Dr. Khoirul Hidayah, M.H.
Judul Skripsi : Akibat Hukum Merger Perusahaan Bank Syariah BUMN
Terhadap Kontrak Kerja Pegawai

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	03 Februari 2022	Proposal skripsi	
2.	10 Maret 2022	Revisi Proposal skripsi	
3.	11 Maret 2022	ACC Proposal skripsi	
4.	18 April 2022	Revisi BAB I, II, III	
5.	07 Juli 2022	ACC BAB I, II, III	
6.	06 Agustus 2022	BAB IV, V	
7.	09 September 2022	Revisi BAB IV	
8.	18 Oktober 2022	BAB V	
9.	22 Oktober 2022	ACC BAB IV, V	
10.	04 November 2022	ACC Abstrak dan Skripsi	

Malang, 04 November 2022

Mengetahui,

a.n Dekan

Ketua Pogram Studi HES

Dr. Fakhruddin, M. HI.

NIP. 19740819 200003 1 00

PENGESAHAN SKRIPSI


Dewan Penguji Skripsi saudara/i YASEFA HAZQIYA, NIM 18220166, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

AKIBAT HUKUM MERGER PERUSAHAAN BANK SYARIAH BUMN TERHADAP KONTRAK KERJA PEGAWAI

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: A

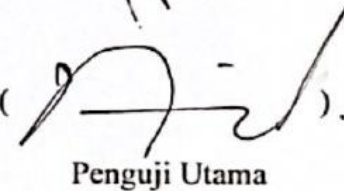
1. Risma Nur Arifah, M.H.

NIP. 198408302019032010

()
Ketua Penguji

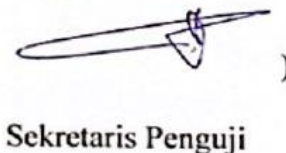
2. Dr. H. Noer Yasin, M.HI.

NIP. 196111182000031001

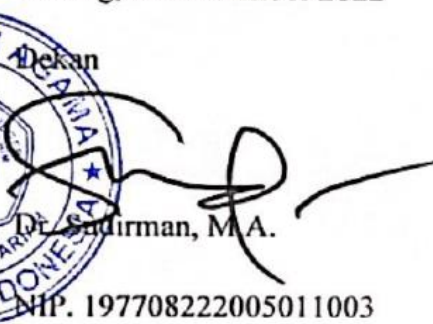
()
Penguji Utama

3. Dr. Khoirul Hidayah, M.H.

NIP. 197805242009122003

()
Sekretaris Penguji

Malang, 04 November 2022

()
Dekan
Dr. Sudirman, M.A.
NIP. 197708222005011003

MOTTO

**“Janganlah menggabungkan satu dengan hal lain apabila didalamnya masih
ada keraguan”**

KATA PENGANTAR

Atas berkat rahmat Allah SWT yang selalu tercurahkan di setiap detiknya, penulisan skripsi yang berjudul **“AKIBAT HUKUM MERGER PERUSAHAAN BANK SYARIAH BUMN TERHADAP KONTRAK KERJA PEGAWAI”** dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang. Semoga kita semua termasuk orang-orang yang beriman serta mendapat syafaat beliau di akhirat, Aamiin.

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, M.A. Selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A. Selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.H.I. Selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dwi Fidhayanti, S.H.I., M.H. Selaku dosen wali. Terimakasih banyak karena berkat beliau saya diberikan arahan dari awal perkuliahan hingga menjelang pengerjaan skripsi ini.
5. Dr. Khoirul Hidayah, M.H. Selaku dosen pembimbing skripsi. Terimakasih banyak karena beliau telah banyak memberikan bimbingan dan masukan selama berjalannya pengerjaan skripsi ini.

6. Dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran guna penyempurnaan skripsi ini.
7. Segenap jajaran dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak berperan aktif dalam menyumbangkan ilmu, wawasan dan pengetahuannya kepada penulis.
8. Staff karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada pihak Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang terutama kepada Ibu Fitri Anggorowati selaku *Branch Operations & Service Manager*, penulis ucapkan terimakasih banyak telah mengizinkan untuk melakukan penelitian dan telah memberikan informasi yang dibutuhkan selama penelitian berlangsung.
10. Keluarga besar Bani Fanu, yang tiada hentinya mendoakan dan mensupport penulis hingga akhir. Terkhusus kepada kakek penulis, Alm. Bapak H. Fanu Rofiudin beliau lah yang selalu menjadi garda terdepan untuk penulis.
11. Orang-orang tersayang penulis yang tidak bisa di sebutkan satu persatu, terimakasih karena kalian berusaha untuk selalu menemani, mendorong, memberikan tawa dan semangat selama proses penyelesaian skripsi.
12. Teman-teman seperjuangan di program studi Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2018, tetap semangat dan ditunggu kabar baik selanjutnya.

Semoga apa yang telah penulis peroleh selama kuliah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya pembaca terakhir, penulis disini hanyalah seorang manusia biasa yang tidak pernah luput dari kesalahan dan kekhilafan, penulis sangat mengharap pintu maaf serta kritikan dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu yang akan datang.

Malang, 04 November 2022

Penulis

Yasefa Hazqiya

NIM 18220166

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindahan alihan tulisan Arab kedalam tulisan Indonesia(Latin), bukan terjemahan Bahasa Arab kedalam Bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang mejadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penelitian karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana transliterasi dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = b	ط = th
ت = t	ظ = dh
ث = ts	ع = ‘ (koma menghadap ke atas)
ج = j	غ = gh
ح = h	ف = f
خ = kh	ق = q
د = d	ك = k
ذ = dz	ل = l
ر = r	م = m
ز = z	ن = n
س = s	و = w
ش = sy	ه = h
ص = sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau di akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambang “ع”.

C. Vocal, Panjang, dan Diftong

Setiap penulisan Bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal

fathah ditulis dengan “a”, kasrah dengan “I”, dlommah dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â misalnya باال menjadi bâla

Vokal (i) panjang = ii misalnya بويل menjadi biila

Vokal (u) panjang = uu misalnya بويل menjadi buula

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “I” melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat di akhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah fathah ditulis dengan “aw” dan “ay”, contoh sebagai berikut:

Diftong (aw) = او misalnya سول menjadi sawla

Diftong (ay) = اي misalnya

سيف menjadi sayfa

D. Ta’ marbutah (ة)

Ta’ marbutah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila Ta’ marbutah berada di akhir kalimat, maka di transliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya نيمسلة المرسلة menjadi *al-mursalat fimasannah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimta yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya

ني رحمة لالا menjadi *fi rahmatillah*.

E. Kata Sandang dan Lafadh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” ﺍ ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh al-jalâlah yang berada di tengah kalimat disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan.

Contoh-contohnya berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam kitabnya menjelaskan...
3. Billâh ‘azzawajalla.

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari Bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau Bahasa Arab yang sudah diindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Contohnya sebagai berikut: “...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat”. Penulisan nama “Abdurrahman Wahid” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan Bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari Bahasa Arab, namun ia berupa nama dan orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “*Abd al-RahmânWâhid*”.

DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN COVER	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
BUKTI KONSULTASI.....	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
مستخلص البحث.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	21
A. Latar Belakang	21
B. Batasan Masalah.....	26
C. Rumusan Masalah	26
D. Tujuan Penelitian	27
E. Manfaat Penelitian	27
F. Definisi Operasional.....	28
G. Sistematika Penulisan	28
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	31
A. Penelitian Terdahulu	31
B. Kerangka Teori.....	35
C. Merger	35
D. Bank Syariah	40
E. Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja.....	42

F. Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	47
G. <i>Ijârah</i>	49
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Jenis Penelitian.....	52
B. Pendekatan Penelitian	53
C. Lokasi Penelitian.....	53
D. Jenis dan Sumber Data	53
E. Metode Pengumpulan Data	55
F. Metode Pengolahan Data	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Definisi Bank Syariah Indonesia.....	57
B. Akibat Hukum Merger Perusahaan Bank Syariah BUMN Terhadap Kontrak Kerja Pegawai	61
C. Persoalan yang Dihadapi Bank Syariah Indoensia KCP Malang Bululawang Terkait Pembaharuan Kontrak Kerja saat Proses Merger	77
BAB V PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	95
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	33
---------------	----

ABSTRAK

Yasefa Hazqiya. 18220166, 2018. *Akibat Hukum Merger Perusahaan Bank Syariah BUMN Terhadap Kontrak Kerja Pegawai*. Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dr. Khoirul Hidayah, M.H.

Kata Kunci: Akibat Hukum, Merger, Kontrak Kerja

Merger Bank Syariah Indonesia menggabungkan tiga perusahaan perbankan BUMN dengan tujuan utama untuk meningkatkan profit perusahaan. Namun disisi lain merger Bank Syariah Indonesia juga menyebabkan adanya persoalan yang dihadapi pegawai terkait dampak merger serta mengakibatkan adanya akibat hukum terhadap kontrak kerjanya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan yuridis empiris, dengan pendekatan konseptual. Sumber data yang digunakan ialah data primer yaitu hasil wawancara dengan narasumber dan sumber data sekunder berupa Peraturan Perundang-Undangan serta dokumen lain tentang merger perusahaan. Untuk teknis pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Dalam pengolahan dan analisis data melewati beberapa tahapan: *editing, classifaying, analysing, concluding*.

Hasil dalam penelitian ini yaitu Akibat hukum dari merger ketiga Bank Syariah tersebut pada kontrak kerja karyawan diantaranya terdapat perjanjian kerja yang diperbarui dengan penyesuaian perjanjian ketiga bank syariah sebelum merger dan diambil yang paling menguntungkan karyawan serta status pegawai pasca merger yaitu PKWT dan terdapat perpanjangan kontrak bagi pegawai kontrak selama 5 tahun. Persoalan yang dihadapi pegawai Bank Syariah Indonesia di KCP Malang Bululawang terkait pembaruan kontrak kerja pada saat merger salah satunya yakni penurunan kewenangan jabatan. Pembaruan kontrak kerja pasca merger menyebabkan adanya test yang terdapat *passing grade* dan dapat menyebabkan penurunan kewenangan jabatan. Meskipun demikian pihak Bank Syariah Indonesia tidak mengurangi upah pegawai yang bersangkutan.

ABSTRACT

Yasefa Hazqiya. 18220166, 2018. *Legal Consequences of the Merger of Islamic BUMN Bank Companies towards the Employment Contract*. Undergraduate Thesis, Department of Islamic Economic Law. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Dr. Khoirul Hidayah, M.H

Keywords: Legal Consequences, Merger, Employment Contract

The Merger Bank Syariah Indonesia merged three state-owned banking companies with the main objective to increase company profits. However, on the other hand, the merger of Bank Syariah Indonesia also caused problems faced by employees related to the impact of the merger and resulted in legal consequences for their work contracts. The type of research used in this study uses empirical juridical, with a conceptual approach. The data source used is primary data, namely the results of interviews with informants and secondary data sources in the form of laws and regulations and other documents regarding company mergers. For technical data collection through interviews and documentation. In the processing and analysis of data through several stages: *editing, classifying, analysing, concluding*.

The results in this study are the legal consequences of the merger of the three Islamic banks on employee employment contracts including a renewed work agreement with adjustments to the agreement of the three Islamic banks before the merger and taking the one that is most profitable for employees and post-merger employee status, namely PKWT and there is an extension of the contract for employees. contract for 5 years. One of the problems faced by Bank Syariah Indonesia employees at KCP Malang Bululawang is related to the renewal of work contracts during the merger, one of which is a decrease in position authority. Renewal of post-merger work contracts causes existing tests *passing grade* and can lead to a decrease in office authority. Even so, Bank Syariah Indonesia does not reduce the wages of the employee concerned.

مستخلص البحث

يسليفا حزقيا. ٦٦١٠٢٢٨١, ٨١٠٢. الآثار القانونية لدمج شركات بنك الشريعة مشاريع مملوكة من الدولة على عقود عمل الموظفين. قسم القانون الاقتصادي الشرعي. الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المستشار: د. خيرل همدية، م.هـ

الكلمات الدالة: التبعات القانونية ، الاندماجات ، عقود العم

دمج بنك الاندماج الشريعة الإندونيسي ثلاث شركات مصرفية مملوكة للدولة بهدف رئيسي هو زيادة أرباح الشركة. ومع ذلك، من ناحية أخرى ، تسبب اندماج بنك الشريعة الإندونيسية أيضا في مشاكل واجهها الموظفون تتعلق بتأثير الاندماج وأدى إلى عواقب قانونية على عقود عملهم. نوع البحث المستخدم في هذه الدراسة يستخدم الفقه التجريبي ، مع نهج مفاهيمي. مصدر البيانات المستخدم هو البيانات الأولية ، وهي نتائج المقابلات مع المخبرين ومصادر البيانات الثانوية في شكل قوانين وأنظمة ووثائق أخرى تتعلق بعمليات اندماج الشركات. لجمع البيانات الفنية من خلال المقابلات والتوثيق. في معالجة البيانات وتحليلها. عبر عدة مراحل: التحرير ، التصنيف ، التحليل ، الخاتمة.

النتائج في هذه الدراسة هي التبعات القانونية لدمج البنوك الإسلامية الثلاثة على عقود توظيف الموظفين بما في ذلك اتفاقية عمل متجددة مع تعديلات على اتفاقية البنوك الإسلامية الثلاثة قبل الاندماج وأخذ البنك الأكثر ربحية للموظفين و حالة الموظف وهناك تمديد للعقد للموظفين. العقد لمدة 5 سنوات. تتعلق إحدى المشكلات التي يواجهها PKWT بعد الاندماج ، وبالتحديد موظفو بنك الشريعة الإندونيسي في KCP مالانج بولولوانج بتجديد عقود العمل أثناء الاندماج ، أحدهما هو انخفاض سلطة المنصب . يؤدي تجديد عقود العمل بعد الاندماج إلى إجراء اختبارات قائمة بدرجة النجاح ويمكن أن يؤدي إلى انخفاض في سلطة المكتب . ومع ذلك ، فإن بنك الشريعة الإندونيسية لا يخفض أجور الموظف المعني

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian di Indonesia juga dirasakan dalam persaingan dunia bisnis, yang mana dirasakan oleh para pengusaha, pertumbuhan ekonomi yang meningkat mendorong lahirnya badan-badan usaha milik negara (BUMN) karena banyak pengusaha yang menggeluti bisnisnya. Untuk memperkuat usahanya, banyak pengusaha yang menjalin hubungan kerjasama antar perusahaan. Salah satu bentuk kerjasama antar perusahaan adalah merger yang biasa disebut dengan sebutan penggabungan.¹

Dunia perbankan syariah telah menjadi sistem perbankan yang relatif baru dibandingkan dengan bank konvensional yang telah ada sejak lama di Indonesia. Disahkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah merupakan salah satu perwujudannya dalam ranah hukum formal. Undang-Undang Perbankan Syariah yang diupayakan bertahun-tahun hingga akhirnya disahkannya pada tahun 2006 dianggap sebagai titik kunci untuk mempercepat pertumbuhan Bank Syariah di Indonesia.²

Pada tanggal 21 Oktober 2020 telah dipublikasikan

¹ Farida Hasyim, *Hukum Dagang*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 123-124.

² Chandra Manungsa Alit dan Yeti Sumiyati, *Relevansi Pengecualian Praktik Monopoli Terhadap Perusahaan BUMN dalam merger 3 bank syariah BUMN*, 1, 2021, 34.

ringkasan rancangan penggabungan usaha (merger) antara PT BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri, PT BNI Syariah. Ketiganya adalah bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Hasil dari merger akan membuat bank tersebut memiliki total asset Rp. 214,6 triliun. Bank tersebut akan menjadi perusahaan terbuka dan tetap ada dalam Bursa Efek Indonesia dengan *code* BRIS, pemegang saham pada bank hasil merger yaitu PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kemudian pada tanggal 15 Desember 2020 telah disetujui merger ketiga Bank Syariah dalam Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUSPLB). Bank hasil merger diberi nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk dan bergabung secara efektif pada 1 Februari 2021.

Pembentukan Bank Syariah Indonesia (BSI) ini merupakan strategi pemerintah menjadikan Indonesia sebagai salah satu pusat keuangan syariah dunia. Bank Syariah Indonesia (BSI) resmi mengantongi izin dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tepatnya pada tanggal 27 Januari 2021 perizinan pembentukan BSI keluar. Yang tercantum dalam surat dengan nomor SR-3/PB.1/2021 tentang pemberian izin penggabungan PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah ke dalam PT Bank BRI Syariah, serta izin perubahan nama dengan menggunakan izin usaha PT Bank Syariah Indonesia sebagai bank hasil penggabungan. Hasil penggabungan ketiga bank syariah, menjelma menjadi PT Bank Syariah Indonesia (BSI) dengan kode saham BRIS. BRIS masuk dalam indeks saham

IDX BUMN20 per Februari 2021.

Melalui merger, perusahaan menggabungkan dan membagi sumber daya yang mereka miliki untuk mencapai tujuan bersama. Menghadapi persaingan yang makin lama makin tajam di dunia bisnis yang sudah memasuki era globalisasi, perusahaan-perusahaan besar berusaha mencari jalan untuk meningkatkan efisiensinya dan bisa saja meningkatkan daya saingnya, size, serta kinerjanya.³ Alasan utama perusahaan lebih memilih melakukan merger sebagai strategi utama perusahaan dalam pengembangan perusahaannya adalah karena dengan strategi merger perusahaan tidak perlu memulai awal bisnis yang baru karena bisnis perusahaan telah terbentuk sebelumnya, sehingga tujuan perusahaan akan dapat dengan cepat terwujud. Selain itu, merger memberikan banyak keuntungan lain yaitu peningkatan sumber daya manusia perusahaan. Peningkatan kemampuan dalam hal pemasaran. Skill manajerial. riset, perpindahan atau transfer teknologi, dan akan adanya efisiensi biaya produksi perusahaan.⁴

Menurut Direktur Utama Bank Syariah Toni EB Subari dalam keterangan resminya, Rabu tanggal 14 Oktober 2020 menyatakan bahwa operasional tiga bank syariah tersebut tak bakal

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perbankan Suatu Tinjauan Pencucian Uang, Merger, Likuidasi, dan Kepailitan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), 83.

⁴ Rizki Tri Anugrah Bakti, *Kedudukan Pihak Yang Lemah Pada Perusahaan Yang Melakukan Merger Dengan Memberikan Perlindungan Hukum Terhadapnya*, 1, 68.

terganggu dan akan berjalan seperti biasa. Ia juga memastikan bahwasannya tiga bank syariah bersama masing-masing induknya berkomitmen untuk tak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja masing-masing bank meskipun ada merger bank syariah.⁵

Namun pada kenyataannya menurut salah satu pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang mengungkapkan bahwa:

“Kendala yang kita alami saat ini selain dari sistemnya yang berbeda nantinya juga bakalan ada perombakan karyawan, pengurangan pegawai yang lebih tepatnya perampingan, dan kita baru tau pas merger oleh sebab itu nanti ada yang ditawarkan mau lanjut atau pensi (pensiun dini) dan ini masih issue juga belum tau kedepannya seperti apa”.⁶

Dijelaskan dalam Pasal 26 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Jo. Pasal 5 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Merger, Konsolidasi, dan Akuisisi Bank bahwa dalam merger bank dilakukan dengan memperhatikan: pemegang saham minoritas dan karyawan Bank.

Salah satu kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan pegawai/karyawan bank bahwa ketika suatu bank melaksanakan merger maka terhadap pegawai bank tersebut

⁵ *Merger Bank Syariah, begini efeknya terhadap nasabah, karyawan dan pemegang saham*

Kontan.Co.Id, Kamis, 15 Oktober 2020.

⁶ Fitri Anggorowati, Wawancara (Bululawang, 22 September 2021).

merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh. Pegawai merupakan salah satu penggerak dalam pelaksanaan usaha perbankan itu sendiri yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.

Ketika bank tersebut melakukan merger maka diperlukan penyesuaian kembali terhadap sistem manajemen berjalannya perusahaan. Berdasarkan hal tersebut pegawai perlu mendapatkan sosialisasi mengenai bank hasil merger. Secara tidak langsung status pegawai tersebut akan beralih kepada bank hasil merger begitu juga dengan hak dan kewajiban pun ikut beralih. Oleh karena itu terhadap kepentingan pegawai harus di akomodasi secara baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan fenomena yang telah dijelaskan, maka permasalahan ini menarik untuk diteliti dikarenakan memang permasalahan merger pada ketiga bank syariah BUMN ini adalah suatu permasalahan yang baru didunia Perbankan Indonesia, penulis mengangkat permasalahan ini dalam penelitian skripsi dengan judul “Akibat Hukum Merger Perusahaan Bank Syariah BUMN Terhadap Kontrak Kerja Pegawai” yang mana dalam hal ini penulis akan meneliti di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang.

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masalah yang diteliti terbatas pada akibat hukum merger perusahaan Bank Syariah BUMN terhadap kontrak kerja pegawai dan persoalan yang dihadapi oleh Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang terkait pembaruan kontrak kerja pada saat proses merger.
2. Bank Syariah BUMN yang dimaksudkan yaitu Bank Syariah Indonesia. Tepatnya di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah akibat hukum merger perusahaan Bank Syariah BUMN terhadap kontrak kerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang?
2. Persoalan-persoalan apakah yang dihadapi oleh Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang terkait pembaruan kontrak kerja pada saat proses merger?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan akibat hukum merger perusahaan Bank Syariah BUMN terhadap kontrak kerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang.
2. Menjelaskan persoalan-persoalan apakah yang dihadapi oleh Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang terkait pembaruan kontrakkerja pada saat proses merger.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat untuk hal- hal sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini penulis dapat berharap bisa menambah keilmuan dalam bidang hukum perusahaan dan juga menambah keilmuan dalam menganalisa, terkhusus yang berhubungan dengan merger perbankan Indonesia

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk masyarakat dan perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan sebagai pertimbangan kepada perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan sosial masyarakat yang berdampak pada perusahaan tersebut.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan sebagai bahan

analisis dan perbandingan serta referensi untuk penelitian yang akan dilakukan berikutnya.

F. Definisi Operasional

1. Merger

Menurut ensiklopedia ekonomi yaitu penggabungan antara dua perusahaan atau lebih untuk tujuan memperkuat permodalan perusahaan atau untuk tujuan kepemilikan perusahaan dengan mayoritas saham.

2. Kontrak Kerja

Kontrak kerja atau perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan penguasa atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁷

G. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan merupakan uraian tentang logika pembahasan yang akan digunakan dalam penelitian. Pembuatan sistematika pada Tulisan ini pada dasarnya agar pembahasan dalam penelitian ini terstruktur dengan baik dan pembaca dapat memahami secara baik, sebagaimana berpedoman terhadap sistematika yang telah ditentukan dalam buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Adapun sistematika pembahasan dalam laporan penelitian

⁷ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

ini akan disajikan ke dalam lima bab:

Pada bab I berisi tentang persoalan yang akan diuraikan latar belakang masalah yang diangkat oleh penulis, rumusan masalah yaitu pokok yang menjadi problematika dalam tulisan ini, tujuan penelitian yaitu maksud yang menjadi orientasi tulisan ini, manfaat penelitian yaitu apa yang dapat diberikan dari penelitian ini.

Pada bab II berisi sub bab Penelitian Terdahulu dan Kerangka Teori yang dipergunakan untuk menjawab latar belakang masalah yang diteliti. Penelitian Terdahulu berisi informasi tentang penelitian yang telah dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu ini dimaksudkan sebagai upaya untuk menghindari terjadinya duplikasi dan mendapat keorsinilan dari penelitian yang dilakukan. Sedangkan Kerangka Teori berisi tentang teori dan konsep-konsep yuridis sebagai landasan teori untuk pengkajian dan analisis masalah. Kerangka teori atau konsep-konsep tersebut nantinya dipergunakan dalam menganalisa setiap permasalahan yang dibahas dalam penelitian tersebut.

Pada bab III berisi tentang penulis mengulas kembali isi yang ada didalamnya seperti jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis sumber data, pengumpulan data dan pengolahan data. Metode ini diperlukan untuk mengarahkan penulis pada bab selanjutnya, agar mengetahui metode apa yang harus digunakan dalam penelitian ini.

Pada bab IV ini inti dari penelitian karena pada bab ini akan

menganalisis data-data baik melalui data primer maupun data sekunder untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Bab V berisi tentang penutup yang menyajikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi penjelasan singkat dan jawaban rumusan masalah yang telah ditetapkan. Sedangkan saran dipaparkan dalam bentuk usulan yang ditujukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan maupun pihak-pihak yang memiliki kewenangan lebih terhadap tema yang diangkat sebagai objek penelitian, dan juga adanya usulan untuk penelitian dimasa datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. “Tinjauan Yuridis Merger Perusahaan (Studi Terhadap Merger PT AXIS dengan PT XL)” skripsi oleh Yunita Isnaeni Fakultas Hukum Universitas Mataram pada tahun 2017.⁸ Penulis merumuskan tentang proses merger perusahaan antara PT Axis dengan PT XL dan akibat hukum yang timbul dari Perseroan Terbatas yang telah melakukan penggabungan. Penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan analisis. Hasil dari skripsi penulis mengungkapkan bahwa akibat hukum penggabungan perusahaan adalah bubar demi hukum bagi perseroan yang bergabung ke dalam perseroan penerima penggabungan, PT Axis selaku perseroan yang bergabung ke dalam perseroan penerima penggabungan yaitu PT XL. Akhirnya berakhir demi hukum sehingga disini akan terjadi perubahan kedudukan terhadap pemegang saham yang menerima penggabungan tersebut. sehingga para pemegang saham bisa mengambil keputusan apabila ada perseroan yang merugikan para pemegang saham yang akan menimbulkan sengketa.
2. “Aspek Hukum Pelaksanaan Merger Pada Bank Syariah BUMN (Bank BRI Syariah Tbk, Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah)” skripsi

⁸ Yunita Isnaeni, *Tinjauan Yuridis Merger Perusahaan (Studi Terhadap Merger PT AXIS dengan PT XL)*, (Undergraduate Thesis: Universitas Mataram, 2017).

oleh Elisa Suryanti Simbolon Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara pada tahun 2021.⁹ Penulis merumuskan tentang konsep dasar dari merger perusahaan perbankan, yang menyebabkan urgensi dilakukannya merger pada Bank Syariah BUMN, dan akibat hukum merger yang dilakukan Bank Syariah BUMN (Bank BRI Syariah Tbk, Bank Syariah Mandiri Tbk, Bank BNI Syariah Tbk) terhadap pemegang saham minoritas dan para investor. Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif, yang didasarkan pada bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dengan pengumpulan data secara penelusuran kepustakaan (*library research*) kemudian di analisis menggunakan metode kualitatif. Hasil dari skripsi penulis mengungkapkan bahwa dalam pelaksanaan merger Bank BUMN apabila pemegang saham minoritas tidak setuju dengan merger, namun RUPS dengan suara mayoritas telah menyetujui untuk merger, maka pihak yang kalah suara oleh hukum diberikan suatu hak khusus yang disebut (*appraisal right*). Dan dalam pelaksanaan merger Bank Syariah BUMN apabila pemegang saham minoritas ingin melaksanakan *appraisal right*, maka sahamnya akan dijual kembali kepada bank dengan harga yang pantas hal ini tercantum didalam Pasal 62 Ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas.

3. “Akibat Hukum Penggabungan (Merger) 3 Bank Syariah Milik Negara Menjadi Bank Syariah Indonesia” skripsi oleh Vivi Putri Rafely

⁹ Elisa Suryanti Simbolon, *Aspek Hukum Pelaksanaan Merger Pada Bank Syariah BUMN (Bank BRI Syariah Tbk, Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah)*, (Undergraduate Thesis: Universitas Sumatera Utara, 2021).

Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang pada tahun 2022.¹⁰ Penulis merumuskan proses merger Bank Syariah milik negara menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) dan akibat hukum apa yang ditimbulkan dengan adanya merger bank syariah milik negara menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwasannya akibat dampak merger ketiga bank syariah tersebut menimbulkan pembentukan perseroan terbaru terhadap struktur Direksi, Komisaris dan Dewan Pengawas Syariah (DPS), dan dapat disimpulkan bahwasannya akibat dari terbentuknya struktur baru ini adanya pengurangan pada struktur Direksi, Komisaris dan Dewan Pengawas Syariah (DPS).

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas terkait merger perusahaan. Akan tetapi terdapat perbedaan dimana penelitian ini fokus pembahasannya yaitu akibat hukum merger perusahaan Bank Syariah BUMN terhadap kontrak kerja pegawai.

Tabel 1.

Persamaan dan Perbedaan

No.	Identitas Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Yunita Isnaeni, Fakultas Hukum Universitas Mataram, 2017.	Tinjauan Yuridis Merger Perusahaan (Studi Terhadap Merger PT AXIS dengan PT XL)	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada pembahasan yang akan dibahas, yaitu sama-sama	Perbedaan penelitian ini terletak pada pokok pembahasan yang mana menjelaskan terkait proses

¹⁰ Vivi Putri Rafely, *Akibat Hukum Penggabungan (Merger) 3 Bank Syariah Milik Negara Menjadi Bank Syariah Indonesia*, (Undergraduate Thesis: Universitas Andalas Padang, 2022).

			<p>membahas terkait akibat hukum merger antar perusahaan.</p>	<p>merger serta akibat dari kedua perusahaan jika digabungkan menjadi satu, sedangkan penelitian penulis membahas terkait akibat merger terhadap kontrak kerja pegawai serta persoalan apa yang dihadapi terkait pembaruan kontrak pada saat merger.</p> <p>Dan pada metode penelitiannya. Dimana peneliti tersebut menggunakan jenis penelitian hukum normatif sedangkan penulis menggunakan jenis penelitian yuridis empiris.</p>
2.	<p>Elisa Suryanti Simbolon, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 2021.</p>	<p>Aspek Hukum Pelaksanaan Merger Pada Bank Syariah BUMN (Bank BRI Syariah Tbk, Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah)</p>	<p>Persamaan dari penelitian ini terletak pada pembahasannya yang mana sama-sama membahas tentang merger pada Bank Syariah BUMN (Bank BRI Syariah Tbk,</p>	<p>Pokok bahasan terkait akibat hukum merger perusahaan bagi pemegang saham minoritas, sedangkan penelitian penulis membahas terkait akibat</p>

			Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah.	hukum merger terhadap kontrak kerja pegawai.
3.	Vivi Putri Rafely, Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang, 2022.	Akibat Hukum Penggabungan (Merger) 3 Bank Syariah Milik Negara Menjadi Bank Syariah Indonesia	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada pokok pembaasan yaitu sama-sama membahas terkait akibat hukum merger perusahaan.	Perbedaan dari penelitian ini terletak pada hasil dari akibat hukum merger perusahaan, yang mana pada penelitian lebih berfokus terhadap akibat hukum merger terhadap struktur Direksi, Komisaris serta Dewan Pengawas Syariah.

1. Kerangka Teori

A. Merger

a. Pengertian Merger

Menurut ensiklopedia ekonomi, merger merupakan kombinasi dua perusahaan yang umumnya melalui pertukaran saham dan penggabungan dua atau lebih perusahaan sejenis yang satu menyerap atau menampung lainnya. Dapat disimpulkan pendapat ensiklopedia ekonomi terhadap merger ialah penggabungan antara dua perusahaan atau lebih untuk tujuan memperkuat permodalan perusahaan atau untuk tujuan

kepemilikan perusahaan dengan mayoritas saham.¹¹

Undang-Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 Pasal

1 Ayat (25) memberikan definisi:

“Merger adalah penggabungan dua bank atau lebih dengan cara tetap mempertahankan berdirinya salah satu bank dan membubarkan bank-bank lainnya dengan atautanpa melikuidasi.”¹²

Sementara menurut Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998

tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan

Terbatas, merger atau penggabungan memberikan definisi:

“Perbuatan hukum yang dilakukan oleh salah satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar.”¹³

Definisi merger menurut bidang hukum, yang khususnya terdapat dalam sektor perbankan antara lain terdapat didalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 278/KMK.01/1989 tentang Peleburan dan Penggabungan Usaha Bank, dikatakan bahwa merger merupakan penggabungan dari dua bank atau lebih dengan cara mempertahankan berdirinya salah satu bank dan melikuidasi bank-bank lainnya.

Dijelaskan juga didalam penjelasan atas Pasal 28 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan terdapat istilah

¹¹ Agus Budianto, *Merger Bank Di Indonesia Beserta Akibat-Akibatnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 88.

¹² Pasal 1 Undang-Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998.

¹³ Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 Tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas.

“penggabungan” untuk merger, lebih dengan cara tetap mempertahankan berdirinya salah satu bank dan melikuidasi bank-bank lainnya. Kemudian menurut Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, merger merupakan perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar.¹⁴

Merger dapat terjadi secara horizontal (*horizontal merger*), vertikal (*vertical merger*) atau konglomerat (*conglomerate merger*).

a) Merger Horizontal

Yaitu merger yang terjadi antara dua buah perusahaan yang mempunyai jalur bisnis (*line of bussines*) yang sama.

b) Merger Vertikal

Yaitu merger yang dilakukan oleh suatu perusahaan karena perusahaan itu bermaksud untuk melakukan ekspansi ke hulu ke arah sumber bahan baku atau ke hilir ke arah konsumen akhir dari perusahaan itu.

¹⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perbankan Suatu Tinjauan Pencucian Uang, Merger, Likuidasi, dan Kepailitan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), 84.

c) Merger Konglomerat

Yaitu merger yang terjadi antara perusahaan-perusahaan yang jalur bisnisnya tidak berkaitan.

b. Dasar Hukum Merger

Merger usaha di bidang Perbankan diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi, dan Akuisisi Bank. Dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan tersebut, terdapat satu pasal yang mengatur mengenai Merger, Konsolidasi, dan Akuisisi Bank yaitu terdapat dalam Pasal 28.

c. Faktor-faktor Dilakukannya Merger

Menurut Abdul Moin dan Murni hardiningsih ada empat faktor yang menyebabkan pelaku usaha melakukan kegiatan merger, antara lain:

a) Motif Ekonomi

Melihat dari esensi tujuan perusahaan dan struktur keuangan adalah sebagai acuan perusahaan pelaku usaha harus mampu menciptakan nilai bagi perusahaan itu sendiri, merger memiliki motif ekonomi dengan tujuan agar setelah dilakukannya kegiatan tersebut

pelaku usaha mendapat keuntungan dari nilai tersebut, oleh karena itu semua kegiatan dan keputusan harus menggunakan target agar mencapai tujuan.

b) Motif Sinergi

Sinergi adalah suatu kondisi dimana motivasi utama penggabungan unit bisnis yang memiliki tujuan untuk peningkatan dari nilai perusahaan setelah dilakukannya merger. Di saat beberapa perusahaan ini bergabung menjadi satu maka kekuatan yang diberikan nantinya akan lebih banyak daripada sebelumnya dan pertumbuhan usaha bisnis menjadi lebih cepat. Sinergi dalam motif ini merupakan nilai dari keseluruhan perusahaan yang telah melakukan merger lebih besar daripada total nilai masing-masing perusahaan sebelum diadakannya kegiatan merger.

c) Motif Non Ekonomi

Terkadang dalam entitas merger atau gabungan perusahaan bukan hanya untuk keuntungan ekonomi, tapi juga manfaat nonekonomi seperti ambisi karena keserakahan dan kepentingan pribadi para eksekutif perusahaan. Mereka ingin perusahaannya lebih besar, jadi kompensasi semakin tinggi dan tinggi. Selain itu pemilknnya juga ambisius penguasaan perusahaan

terhadap berbagai bidang bisnis akan membuat kegiatan merger sebagai strategi perusahaan.

Jika melihat dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Undang-undang tersebut mengatur bahwa perbuatan hukum merger atau peleburan badan usaha harus memperhatikan kepentingan sebagai berikut:

- a) Perusahaan, karyawan perusahaan, pemegang saham minoritas.
- b) Kreditur dan mitra usaha lainnya dari perseroan.
- c) Masyarakat dan persaingan yang sehat dalam berbisnis.

B. Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank Syariah adalah suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara bagi pihak yang berkelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana untuk kegiatan biasa disebut *Islamic banking* atau *interest free banking*, yaitu suatu sistem perbankan dalam pelaksanaan operasional tidak menggunakan sistem bunga (*ribâ*), spekulasi (*maisîr*), dan ketidakpastian atau ketidakjelasan (*gharâr*).¹⁵

Bank Syariah sebagai sebuah lembaga keuangan mempunyai mekanisme dasar, yaitu menerima deposito dari

¹⁵ H. Zainuddin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 1.

pemilik modal (*depositor*) dan mempunyai kewajiban (*liability*) untuk menawarkan pembiayaan kepada investor pada sisi asetnya, dengan pola atau skema pembiayaan yang sesuai dengan syariat Islam. Pada sisi kewajiban, terdapat dua kategori utama, yaitu *interest fee current and saving accounts* dan *investment accounts* yang berdasarkan pada prinsip PLS (*Profit and Loss Sharing*) antara pihak bank dengan pihak depositor, sedangkan pada sisi asset, yang termasuk di dalamnya adalah segala bentuk pola pembiayaan yang bebas riba dan sesuai prinsip atau standar syariah, seperti *mudhârabah*, *musyâraakah*, *istisnâ*, *salâm*, dan lain-lain.¹⁶

b. Dasar Hukum Bank Syariah

Terdapat dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, Undang-Undang Nomor 10 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1998 tentang Perbankan, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama.¹⁷

¹⁶ *Ibid*, 1-2.

¹⁷ H. Zainuddin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 2.

2. Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja

a. Pengertian Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja

Istilah kontrak berasal dari bahasa Inggris, yaitu *contracts*. Sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *overeenkomst* (perjanjian). Pengertian perjanjian atau kontrak diatur didalam Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi:

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”¹⁸

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang diadakan oleh dua orang atau lebih yang mana satu pihak berjanji untuk memberkan pekerjaan dan pihak yang lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. perjanjian kerja dalam bahasa belanda dikenal dengan “*arbeid sovereenkomts*”. Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu atau buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, yaitu majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁹

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

¹⁸ Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), 25.

¹⁹ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia (Konsep, regulasi, dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), 131.

Pihak yang ada dalam suatu perjanjian kerja adalah pihak pengusaha dan pihak pekerja.

Perjanjian kerja ini dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:²⁰

a) Perjanjian Kerja Bersama

Yaitu perjanjian kerja yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang pengusaha atau beberapa pengusaha.

b) Perjanjian Kerja

Yaitu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja yang bersifat individual, artinya bahwa perjanjian tersebut hanya memiliki kekuatan mengikat antara pihak pekerja dengan pengusaha secara perseorangan.

b. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Ketentuan hukum terhadap perjanjian kerja ini diatur sedemikian rupa tentang hukum *ijârah* yang dalam hal ini adalah sewa menyewa tenaga manusia sebagai pekerja dibenarkan dalam Islam. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S. *al-Baqarah* ayat 233 yang berbunyi:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

²⁰ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia (Konsep, regulasi, dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), 131.

“...Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”. Q.S. *al-Baqarah*: 233.

c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Untuk kebenaran dari perjanjian kerja ini harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a) Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau hal menurut ketentuan *syara'*, berguna bagi individu maupun masyarakat.
- b) Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas.
- c) Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas.

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam ketentuan Pasal 52 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat oleh para pihak atas dasar adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya perjanjian kerja ini dapat dibuat dengan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis berdasarkan Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan sekurang-kurangnya harus memuat hal-hal sebagai berikut:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d) Tempat pekerjaan;
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara sah ini menimbulkan adanya hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perjanjian tersebut mengikat seperti undang-undang bagi pengusaha dan pekerja.

d. Unsur-Unsur Perjanjian

Menurut teori lama, sebagai berikut:

- a) Adanya perbuatan hukum;
- b) Persesuaian pernyataan kehendak dari beberapa orang;
- c) Persesuaian kehendak harus dipublikasikan/dinyatakan;

- d) Perbuatan hukum terjadi karena kerja sama antara dua orang atau lebih;
- e) Pernyataan kehendak (*wilsverklaring*) yang sesuai harus saling bergantung satu sama lain;
- f) Akibat hukum itu untuk kepentingan yang satu atas beban yang lain atau timbal balik; dan
- g) Persesuaian kehendak harus dengan mengingat perundang-undangan.

Menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne yang diartikan dari perjanjian yaitu:

“Suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.”²¹

Teori baru tersebut tidak hanya melihat semata-mata, tetapi juga harus dilihat perbuatan sebelumnya atau yang mendahuluinya. Ada tiga tahap dalam membuat perjanjian, menurut teori baru yaitu:

- a) Tahap *pracontractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan;
- b) Tahap *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak;
- c) Tahap *post contractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian.

²¹ Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), 26.

e. Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang disingkat dengan istilah PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.²²

Perjanjian kerja tersebut terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh dan dibuat secara lisan ataupun tertulis. Berdasarkan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 disebutkan bahwasannya PKWT paling sedikit memuat:²³

- a) Nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha; Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
- b) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- c) Tempat pekerjaan;
- d) Besaran dan cara pembiayaan Upah;
- e) Hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- f) Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- g) Tempat dan tanggal PKWT dibuat, dan Tanda tangan para pihak dalam PKWT.

PKWT pada dasarnya tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam pembuatan PKWT tersebut juga terdapat syarat jangka waktu sebagaimana Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwasannya PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan jangka waktu tertentu diantaranya

²² Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

²³ Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

sebagai berikut:²⁴

- a) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dalam hal ini maksimal 5 tahun.
- b) Pekerjaan yang bersifat musiman, dalam hal ini pada musim atau kondisi tertentu.
- c) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diperuntukkan bagi pekerjaan yang sekali selesai, bersifat sementara, dan kegiatannya yang bersifat tidak tetap. Dalam pelaksanaan PKWT, apabila pekerjaan yang dilakukan belum selesai maka PKWT dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dengan batas maksimal 5 tahun. Adapun dalam selesainya PKWT tersebut didasarkan pada kesepakatan para pihak yang mencakup ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai serta lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.

Pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dengan masa kerja minimal satu bulan secara terus menerus berhak untuk menerima uang kompensasi dari pengusaha. Uang kompensasi tersebut diberikan oleh pengusaha pada saat berakhirnya PKWT. Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap

²⁴ Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

jangka waktu perpanjangan PKWT uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.²⁵ Perlu diketahui bahwasannya uang kompensasi yang menjadi hak pekerja tersebut tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.²⁶

Perlindungan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya dan dilakukan sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan pekerja ini dilakukan sebagai jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja dengan PKWT. Dalam hal ini, pihak perusahaan alih daya wajib mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.²⁷

3. *Ijârah*

a. Pengertian *Ijârah*

Ijârah merupakan perjanjian sewa-menyewa atas suatu dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa. Pengertian lain mendefinisikan *Ijârah* sebagai suatu transaksi sewa-menyewa atas suatu barang atau upah-mengupah atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa.²⁸

²⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

²⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

²⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

²⁸ Abdul Ghafur Anshari, *Reksa Dana Syariah*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 25.

b. Bentuk *Ijârah*

Dilihat dari segi objek *ijârah* berupa kemanfaatan suatu benda atau tetangga manusia, *ijârah* dapat dibagi menjadi dua bentuk, yaitu:²⁹

- a) *Ijârah ‘ain*, yaitu suatu ijarah yang berhubungan dengan penyewaan atas suatu benda yang bertujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa adanya pemindahan hak kepemilikan atas benda tersebut. benda yang dimaksud disini termasuk benda bergerak maupun benda tidak bergerak.
- b) *Ijârah a’ mâl* , yaitu suatu ijarah terhadap tenaga manusia atau biasa di istilahkan dengan upah-mengupah. *Ijârah* jenis ini digunakan untuk memperoleh jasa (tenaga) dari seseorang dengan membayar upah atas jasa yang dilakukan.

c. Rukun *Ijârah*

Rukun adalah ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain rukun merupakan unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu tersebut terwujud karena adanya unsur-unsur tertentu yang membentuknya, dimana apabila unsur-unsur tersebut tidak terpenuhi maka pekerjaan tersebut

²⁹ Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 131.

menjadi tidak sah.³⁰

d. Dasar Hukum *Ijârah*

Dasar hukum *ijârah* terdapat didalam Q.S. *al-Baqarah*: 233

yang artinya:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا
اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“...Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut”

Ayat ini kemudian menjadi dasar hukum atas adanya sistem sewa dalam hukum Islam, tentu saja selain tentang hal seseorang itu boleh menyewa orang lain untuk menyusui anaknya ayat ini juga berlaku secara umum terhadap segala bentuk sewa-menyewa.³¹

³⁰ Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007) 95.

³¹ Zainuddin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 43.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pokok dalam metode penelitian hukum adalah menjelaskan mengenai tata cara bagaimana sebuah penelitian tersebut dilakukan dengan menentukan metode apa yang akan dipakai atau diaplikasikan, jenis penelitian yang akan dilakukan, bagaimana pengumpulan data yang akan dilakukan serta analisis yang akan digunakan.³² Maka dari itu dalam penulisan penelitian ini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data sebagaimana dijelaskan berikut ini.

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis empiris, yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi di masyarakat.³³ khususnya pemeriksaan dengan informasi lapangan sebagai sumber informasi mendasar, seperti hasil pertemuan. Penelitian secara empiris dilakukan oleh peneliti berdasarkan data yang diperoleh di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang.

³² Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), 17.

³³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Press, 2006), 133.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian konseptual (*conceptual approach*) merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan. Pendekatan konseptual dalam skripsi ini dipakai untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan penormaan dalam suatu perundang-undangan apakah telah sesuai dengan konsep yang mendasarinya. Pendekatan penelitian ini digunakan untuk mengetahui akibat hukum apa yang ditimbulkan setelah tiga bank syariah merger menjadi Bank Syariah Indonesia terhadap kontrak kerja pegawai.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang Jl. Raya Bululawang, Kecamatan Bululawang, Kabupaten Malang Jawa Timur.

D. Jenis Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti melalui sumber utama. Menurut Soerjono yang dimaksud data primer yaitu data yang diperoleh

langsung dari sumber pertama yaitu perilaku warga masyarakat melalui penelitian.³⁴ Sumber data primer diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui wawancara secara langsung kepada pihak yang berwenang di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang yaitu kepada *Branch Operations & Service Manager*.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari informasi yang telah diolah oleh pihak lain. Adapun data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang valid yang sesuai dengan focus penelitian berdasarkan alat-alat bantu seperti buku ajar, dan dokumen-dokumen resmi.³⁵ Sumber data sekunder merupakan pelengkap dari sumber data primer. Dalam penelitian ini sumber data sekunder yang digunakan meliputi:

- a. Buku-buku ilmiah dibidang hukum khususnya yang berkaitan dengan dampak merger perusahaan terhadap kontrak kerja pegawai.
- b. Jurnal ilmiah yang berkaitan dengan dampak merger perusahaan terhadap kontrak kerja pegawai.
- c. Perundang-undangan
 - 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1996), 12.

³⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1996), 12.

- 2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Bank.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Metode pertama yang penulis gunakan yaitu wawancara, wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden.³⁶

2. Dokumentasi

Metode kedua yang penulis gunakan yaitu dokumentasi, dimana pada metode ini digunakan untuk mengumpulkan berupa gambar sebagai bukti telah melakukan wawancara.

F. Metode Pengolahan Data

1. Pemeriksaan Data (*editing*)

Editing merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam

³⁶ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 82.

menghimpun data di lapangan, penulis melakukan proses editing terhadap hasil wawancara dengan pihak pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang serta rujukan yang peneliti gunakan dalam menyusun penelitian ini.

2. Klasifikasi (*classifying*)

Pada tahap klasifikasi ini penulis membaca ulang seluruh data yang diperoleh dengan cara mengklasifikasikan data yang sesuai dengan rumusan masalah yang ada, baik itu data berupa wawancara maupun yang lainnya dengan tujuan agar mempermudah peneliti dalam pengolahan data.

3. Analisis (*analysing*)

Merupakan langkah untuk menganalisis data yang telah terkumpul dari wawancara serta sumber data pendukung meliputi Undang-Undang, jurnal, buku dan lain-lain. Selanjutnya menggabungkan teori yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Kesimpulan (*concluding*)

Kesimpulan merupakan hasil suatu proses penelitian. Setelah langkah-langkah diatas, maka langkah terakhir yaitu menyimpulkan dari analisis data untuk menyempurnakan penelitian ini, sehingga mendapatkan keluasan ilmu khususnya bagi peneliti serta bagi para pembacanya. Pada tahap ini peneliti membuat kesimpulan dari keseluruhan data yang telah diperoleh dari kegiatan penelitian yang sudah dianalisis, kemudian menyimpulkan pada bab V.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Definisi Bank Syariah Indonesia (BSI)

Tanggal 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H, menjadi tanggal bersejarah dengan adanya penggabungan (merger) Bank Syariah dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas ekonomi baru yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Tiga bank syariah tersebut bergabung menjadi satu dengan menyatukan berbagai kelebihan yang dimiliki, sehingga dapat memberikan layanan yang lebih lengkap, jangkauan yang lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Dukungan dari perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, mendorong Bank Syariah Indonesia untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga bank syariah tersebut merupakan usaha pemerintah melalui kementerian BUMN untuk melahirkan bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta bisa berkontribusi dalam menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat luas. Keberadaan bank syariah tersebut juga menjadi wajah baru di dalam industri perbankan syariah Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam.³⁷

³⁷ Bank Syariah Indonesia, *Sejarah Perusahaan*, (Online: www.bankbsi.co.id/company-information), diakses tanggal 5 April 2022.

Kebijakan merger tiga bank syariah menjadi Bank Syariah Indonesia dilakukan oleh pemerintah agar dapat dijadikan sebagai skala perbankan syariah baik di Indonesia maupun di luar negeri. Sehingga seluruh jajaran perusahaan atau perbankan peserta merger harus mampu menciptakan inovasi terbaik yang dapat menarik minat masyarakat untuk menggunakan produk dan jasa layanan Bank Syariah Indonesia. Berdasarkan laporan *The State of Global Islamic Economy Report* pada tahun 2019-2020. Indonesia menduduki peringkat ke-5 dari 73 negara yang memiliki sistem perekonomian syariah terbesar di dunia.³⁸

Banyak hal yang menjadi faktor penting dan mendasari dilakukannya merger tiga bank syariah menjadi Bank Syariah Indonesia. Berikut ini faktor-faktor yang menjadi alasan terjadinya merger Bank Syariah Indonesia.

- a. Pertama, operasional perbankan lebih efisien. Salah satu indikator kinerja perbankan dapat dilihat dari efisiensinya. Selain dapat mengukur kinerja keseluruhan dari aktivitas perbankan, efisiensi juga dapat digunakan untuk mengukur penggunaan input yang terendah untuk mencapai jumlah output yang maksimal. Karena efisiensi perbankan sangat berkaitan dengan total asset, tipe, kepemilikan bank, *Capital Adequacy ratio* (CAR), *Loan Deposit Ratio* (LDR), *Non Performing Loans* (NPL) dan berbagai indikator lainnya.

³⁸ Zulfikar Hasan, *Arti Penting Merger Bank Syariah Indonesia (BSI)*, (Online; *retizen.republika.co. id*), diakses tanggal 10 April 2022.

- b. Kedua, dengan adanya merger Bank Syariah Indonesia memiliki prospek yang baik di masa yang akan datang. Karena dengan merger beberapa sektor seperti pembayaran gaji pegawai negeri maupun swasta bisa jadi akan berpindah melalui perbankan syariah. Selain itu pemerintah juga akan memasukkan perbankan syariah kedalam skala prioritas untuk menggiatkan *market share* perbankan syariah yang masih di bawah 10 persen.
- c. Ketiga, dengan adanya merger asset Bank Syariah Indonesia akan menjadi semakin besar dan kuat. Seperti diketahui. Bahwa saat ini asset Bank Syariah Indonesia mencapai Rp. 225 Triliun. Asset tersebut diperoleh dari penggabungan asset BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mandiri Syariah. Hal ini membuat Bank Syariah Indonesia masuk ke dalam golongan sebagai bank terbesar ke-7 di Indonesia dilihat dari segi asset yang dimiliki.
- d. Keempat, bank syariah hasil merger akan memiliki potensi menjadi 10 bank syariah teratas secara global berdasarkan kapitalisasi pasar seperti yang menjadi visi Bank Syariah Indonesia. Potensi ini harus digunakan untuk meningkatkan kualitas dan layanan agar dapat bersaing dengan perbankan syariah lainnya di dunia global dengan membuat berbagai

macam inovasi yang mampu memudahkan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan syariah.

- e. Kelima, dengan adanya merger dan upaya menyatukan kelebihan-kelebihan dari peserta merger maka Bank Syariah Indonesia akan memiliki produk dan jasa yang lengkap. Karena sebelum terjadinya merger masing-masing dari ketiga bank hasil merger tersebut sudah memiliki kekuatan dan karakteristik yang berbeda, sehingga ketika disatukan berpotensi akan membuat produk lebih bervariasi dan melengkapi satu sama lain yang membuat layanan Bank Syariah Indonesia menjadi lebih baik.

Visi Bank Syariah Indonesia

“Top 10 Global Islamic Bank”

Misi Bank Syariah Indonesia

1. Memberikan akses solusi keuangan Syariah di Indonesia.
2. Menjadi Bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

B. Akibat Hukum Dampak Merger Terhadap Kontrak Kerja Pegawai Bank Syariah Indonesia Kcp. Malang Bululawang

Setiap perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum tentunya akan menimbulkan akibat hukum tertentu. Penggabungan usaha baik itu merger, konsolidasi maupun akuisisi pada perusahaan akan menimbulkan akibat hukum pada perusahaan dan pihak-pihak yang bersangkutan.³⁹ Merger didefinisikan sebagai penggabungan dua bank atau lebih dengan cara tetap mempertahankan berdirinya salah satu bank dan membubarkan bank-bank lainnya dengan atau tanpa melikuidasi.⁴⁰ Salah satu contoh merger terjadi pada PT BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri, dan PT BNI Syariah menjadi PT Bank Syariah Indonesia Tbk yang bergabung secara efektif pada 1 Februari 2021.

Merger Bank Syariah Indonesia dapat dikategorikan sebagai merger horizontal, yang mana dilakukan oleh usaha sejenis, dimana merger Bank Syariah Indonesia merupakan gabungan dari tiga jenis perusahaan yang sama yaitu perbankan syariah, sebagaimana yang dijelaskan Ibu Fitri Anggorowati selaku *Branch Operations & Service Manager Office* di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang yang mengatakan bahwa:

“Merger BSI ini termasuk merger horizontal, bukan merger vertikal ataupun konglomerat, yang mana merger ini dilakukan dengan menggabungkan tiga perusahaan yang sejenis yaitu perbankan syariah”.

Dalam hal ini ketiga bank syariah merupakan merger horizontal

³⁹ Andi Fahmi Lubis, *Hukum Persaingan Usaha: Buku Teks* (Jakarta: Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU), 2017), 20.

⁴⁰ Pasal 1 Undang-Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998.

yang mana perusahaan-perusahaan yang merger menjual produk yang sama. Sehingga ketika BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Syariah Mandiri di gabungkan menjadi satu yaitu Bank Syariah Indonesia, persaingan antara ketiga bank syariah tersebut dapat ditiadakan dan pangsa pasar yang dikuasai tentu akan menjadi lebih besar.

Tujuan utama dilakukannya merger bank pada pokoknya yakni untuk meningkatkan profit perusahaan. Tidak hanya itu, masing-masing bank ataupun perusahaan yang akan melakukan merger tentu memiliki alasan dan pertimbangan tersendiri.⁴¹ Merger terhadap tiga bank syariah menjadi Bank Syariah Indonesia diharapkan dapat membentuk bank yang memiliki modal dan aset yang cukup untuk dapat memenuhi kebutuhan nasabah sesuai dengan prinsip syariah sehingga dapat meningkatkan penetrasi aset syariah, membentuk daya saing yang tinggi, dan dapat bersaing secara global dengan 10 bank syariah terbesar di dunia.⁴² Adapun beberapa alasan mergernya ketiga bank syariah tersebut ialah sebagai berikut:

- a. Bank BUMN hasil merger akan memiliki produk yang lebih lengkap.
- b. Bank BUMN hasil merger akan memiliki asset yang makin besar dan kuat.

⁴¹ Indriatmini Noegroho, *Merger Merupakan Tantangan atau Peluang Bagi Perekonomian Indonesia*, Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi, Vol 3 No 1 (2017): 547.

⁴² Berdasarkan Persetujuan dari Menteri Hukum dan HAM pada tanggal 21 Oktober 2020, lihat di rancangan penggabungan BRI Syaria, Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah.

- c. Dengan pelaksanaan merger bank syariah BUMN diharapkan dapat lebih efisien dalam penggalangan dana, operasional, pembiayaan dan belanja.
- d. Bank BUMN hasil merger diprediksi akan memiliki prospek yang cerah dalam dunia perbankan syariah dan mampu bertahan di tengah pengaruh pandemi Covid-19.
- e. Bank BUMN hasil merger memiliki potensi menjadi 10 bank syariah teratas secara global berdasarkan kapitalis pasar.
- f. Dengan dilakukannya merger diharapkan dapat mempermudah akses semua kalangan masyarakat untuk mendapat pelayanan jasa keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- g. Pelaksanaan merger diharapkan dapat memperkuat perekonomian nasional dan mendorong Indonesia sebagai pusat ekonomi dan keuangan syariah global.⁴³

Perbuatan hukum merger yang dilakukan guna mencapai tujuan merger wajib memperhatikan hal-hal tertentu salah satunya kepentingan karyawan. Hal ini sebagaimana Pasal 126 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang menyatakan bahwasannya:⁴⁴

“Perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan wajib memperhatikan kepentingan: a. Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan;”

⁴³Lida Puspaningtyas, *7 Alasan Pentingnya Merger Bank Syariah BUMN*, diakses dari <https://www.republika.co.id/berita/qi6gay440/7-alasan-pentingnya-merger-bank-syariah-bumn>, pada tanggal 20 April 2021.

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Kepentingan para pihak termasuk karyawan yang wajib diperhatikan pada pelaksanaan merger dipertegas kembali pada penjelasan Pasal 126 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Perseroan Terbatas yang pada pokoknya menyatakan bahwasannya penggabungan tidak dapat dilakukan apabila akan merugikan kepentingan pihak-pihak tertentu.⁴⁵ Ketentuan ini juga diatur kembali pada Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi, dan Akuisisi Bank yang mana pada pokoknya menjelaskan merger dilakukan dengan memperhatikan kepentingan karyawan bank.⁴⁶ Beberapa regulasi tersebut mengimplikasikan bahwa di samping tujuan yang ingin dicapai dari proses merger, kepentingan para pihak termasuk karyawan juga menjadi hal krusial yang wajib diperhatikan. Beberapa hal yang harus diperhatikan sehubungan dengan kepentingan para pegawai bank adalah:⁴⁷

- a) Prinsip-prinsip umum mengenai kebijaksanaan kesejahteraan sosial yang akan diterapkan setelah merger.
- b) Waktu yang pantas untuk berkonsultasi dengan organisasi pegawai bank.
- c) Cara dan saat untuk menginformasikan merger kepada pegawai bank.

⁴⁵ Penjelasan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

⁴⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi, dan Akuisisi Bank.

⁴⁷ Dani Amran Hakim, "Perlindungan Hukum Terhadap Kepentingan Para Pihak Di Dalam Merger Bank", *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 9 No.3 (2015): 404.

- d) Cara untuk mencegah atau setidaknya-tidaknya mengeliminasi kemungkinan kerugian materiil kepada pihak pegawai, termasuk memberikan kompensasi yang bersifat materiil.
- e) Aktivitas khusus dari organisasi pekerja dalam perusahaan.
- f) Suatu garansi terhadap keamanan dan ketersediaan pekerjaan setelah merger.

Merger yang terjadi pada ketiga bank syariah menjadi Bank Syariah Indonesia menimbulkan akibat hukum sebagai berikut:

1. Perseoran yang menggabungkan diri (PT BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri, dan PT BNI Syariah) berakhir karena hukum dan berubah menjadi satu kesatuan dengan PT Bank Syariah Indonesia Tbk. Hal ini selaras dengan Pasal 122 Undang-Undang Perseroan Terbatas.

Akibat hukum perbuatan merger Perseroan Terbatas terhadap perusahaan yang menggabungkan diri diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Pasal 122 Undang-Undang Perseroan Terbatas secara tegas menyatakan bahwasannya dalam hal menggabungkan perseroan, maka perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum serta aktiva dan pasiva dari perseroan yang menggabungkan diri beralih pada perseroan hasil merger.⁴⁸ Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwasannya merger yang terjadi pada ketiga bank syariah menjadikan perseroan yang menggabungkan diri berakhir. Dalam hal ini PT Bank BRI

⁴⁸ Pasal 122 Undang-Undang Perseroan Terbatas.

Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri, dan PT bank BNI Syariah menjadi satu kesatuan dengan PT Bank Syariah Indonesia Tbk.

2. Merger yang terjadi mewajibkan sebelum terjadinya proses merger Direksi Perseroan memberikan beberapa informasi penting yang berkaitan dengan akibat hukum bagi pekerja atau karyawan. Informasi yang diberikan tersebut selaras dengan kewajiban perseroan sebelum merger sebagaimana Pasal 123 Undang-Undang Perseroan Terbatas, Pasal 124 Undang-Undang Perseroan Terbatas, dan Pasal 127 Ayat (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas.

Merger yang terjadi pada ketiga Bank Syariah juga memiliki akibat hukum bagi pegawai atau karyawan khususnya pada kontrak kerja. Kontrak kerja atau yang juga dikenal dengan perjanjian kerja adalah sebuah perjanjian lisan dan atau tulisan antara pekerja dengan pemberi modal yang berisi syarat kerja serta masing-masing hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja dalam waktu tertentu maupun tidak tertentu.⁴⁹ Salah satu informan, Ibu Fitri Anggorowati selaku *Branch Operations & Service Manager Office* di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang menyatakan sebagai berikut:

“Sebelum pelaksanaan merger, karyawan sudah diinfokan terlebih dahulu terkait adanya wacana merger. Pihak atasan menginfokan terkait alasan merger, penyelesaian hak dan kewajiban karyawan, dan menekankan bahwa status karyawan pasca merger akan tetap aman. Begitu terjadi merger, kita tetap melanjutkan kontrak kerja sebelumnya sampai ada SK terbaru turun. Jadi adanya merger ini tidak membuat kontrak kerjanya berakhir”.⁵⁰

⁴⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁰ Fitri Anggorowati, Wawancara (Bululawang, 04 Oktober 2022).

Hal ini menunjukkan bahwasannya sebelum pelaksanaan merger, pihak yang berwenang sudah menginformasikan kepada karyawan BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Syariah Mandiri terkait status dan sekalipun terjadi merger perjanjian atau kontrak kerja bagi karyawan yang sudah menjadi Bank Syariah Indonesia tetap berjalan.

Informasi yang diberikan kepada karyawan terkait alasan merger, penyelesaian hak dan kewajiban karyawan, serta status karyawan pasca merger yang akan tetap aman sejatinya selaras dengan Pasal 123 dan Pasal 124 Undang-Undang Perseroan Terbatas. Pada Pasal 123 Ayat (1) dijelaskan bahwasannya Direksi Perseroan yang akan menggabungkan diri dan menerima Penggabungan menyusun rancangan Penggabungan. Detail rancangan Penggabungan ini dijelaskan lebih lanjut pada Pasal 123 Ayat (2) di antaranya terdiri dari alasan serta penjelasan Direksi Perseroan yang akan melakukan Penggabungan dan cara penyelesaian status, hak, dan kewajiban anggota karyawan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan diri. Kemudian pada Pasal 124 Undang-Undang Perseroan Terbatas dijelaskan bahwasannya ketentuan Pasal 123 mutatis mutandis berlaku bagi Perseroan yang akan meleburkan diri. Informasi yang diberikan kepada karyawan sebelum proses merger tersebut juga sejalan dengan Pasal 127 Ayat (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas yang pada pokoknya mengharuskan direksi perseroan yang akan melakukan merger untuk memberitahukan ringkasan rancangan merger kepada

karyawan.⁵¹ Selain itu adanya informasi terkait merger tersebut juga berguna bagi karyawan yang keberatan dengan adanya merger sehingga dapat melakukan pengajuan pemutusan hubungan kerja ataupun pengunduran diri.⁵² Kebijakan yang dilakukan ketiga bank syariah sebelum merger kepada karyawan merupakan suatu hal yang sangat tepat. Selain relevan dengan Undang-Undang Perseroan Terbatas, karyawan memiliki aspek penting dalam terjadinya merger terlebih pasca merger sehingga perlu diinformasikan terkait wacana merger yang akan dilakukan.⁵³

3. Pasca merger yang terjadi, perjanjian kerja bagi karyawan tetap berjalan dan tidak mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Hal ini selaras dengan Pasal 61 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun perjanjian kerja baru yang diberlakukan pasca merger bagi karyawan Bank Syariah Indonesia sebagai akibat hukum merger memprioritaskan kepentingan karyawan selaras dengan Pasal 126 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Perseroan Terbatas dan Pasal 131 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Merger yang terjadi tiga bank syariah tidak menghentikan perjanjian kerja karyawan ketiga bank syariah tersebut. Meskipun proses merger tengah berjalan, perjanjian kerja yang berlaku bagi karyawan tetap berjalan dan tidak mengakibatkan pemutusan hubungan

⁵¹ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

⁵² Raden Siti Khalida Rahim, "Akibat Hukum Akuisisi Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Kontrak", (Undergraduate Thesis: UIN Jakarta, 2020), 88.

⁵³ Josua Tarigan, dkk, *Merger dan Akuisisi dari Perspektif Strategis dan Kondisi Indonesia* (Yogyakarta: Ekuilibra, 2016), 218.

kerja. Perjanjian kerja bagi karyawan yang masih terus berjalan sekalipun terjadi merger selaras dengan Pasal 61 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwasannya:

“Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.”

Pasal ini mengimplikasikan bahwa ketika perusahaan melakukan merger dengan perusahaan lain, hal tersebut tidak secara otomatis membuat hubungan kerja antara para pegawai sebelum merger dan sesudah merger berakhir.⁵⁴ Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwasannya informasi yang diberikan kepada karyawan dan perjanjian kerja yang tetap berjalan bagi karyawan merger Bank Syariah Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang berlaku bagi karyawan setelah adanya merger diungkapkan oleh Ibu Fitri Anggorowati selaku *Branch Operations & Service Manager Office* di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang sebagaimana berikut:

“Kita diberitahu terkait perjanjian-perjanjian kerja kita yang katanya perjanjian kerja itu penyesuaian dari perjanjian kerja ketiga bank dan diambil yang paling menguntungkan untuk karyawan. Kalau secara general perjanjian kerjanya masih sama seperti yang dulu.”

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat diketahui bahwasannya terdapat perjanjian kerja baru yang diperoleh dari penyesuaian perjanjian kerja ketiga bank syariah sebelum merger dan diambil yang

⁵⁴ Wahyu Suwena Putri, Cokorda Istri Anom Pwmayun, “Akibat Hukum Penggabungan Perusahaan Pada Perseroan Terbatas”, *Jurnal Hukum Universitas Udayana*, Vol 1 No1 (2022): 4.

paling menguntungkan bagi karyawan. Hal ini tentunya selaras dengan Pasal 126 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Selain itu, kebijakan dalam penentuan perjanjian kerja bagi karyawan pasca merger ini juga sesuai dengan Pasal 131 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwasannya:

“Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.”⁵⁵

Penelitian yang dilakukan Setiawan Agus pada tahun 2020 dengan judul “Perlindungan Hukum Pekerja di Perusahaan yang Diakuisisi” juga menyatakan bahwasannya dalam terjadinya penggabungan atau pengambilalihan perusahaan tentu berdampak pada kontrak kerja bersama dan status hubungan kerja. Kedua hal tersebut sejatinya sudah diatur pada Undang-Undang Kesejahteraan dan pihak perusahaan wajib melaksanakannya.⁵⁶ Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwasannya merger yang terjadi pada ketiga bank syariah menjadi Bank Syariah Indonesia dan berdampak pada perjanjian kerja merupakan suatu hal yang umum terjadi. Oleh sebab itu perusahaan (dalam hal ini pihak Bank Syariah Indonesia) wajib melaksanakan pengaturan sebagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya diketahui

⁵⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁶ Setiawan Agus, “Perlindungan Hukum Pekerja di Perusahaan yang Diakuisisi”, (Undergraduate Thesis, IBLAM Law School, 2020), 72.

bahwasannya hal tersebut sudah dilakukan oleh pihak Bank Syariah Indonesia.

Karyawan pasca merger diberikan opsi pilihan untuk menerima atau tidak perjanjian kerja baru yang secara general masih sama dengan perjanjian kerja sebelumnya. Ibu Fitri Anggorowati selaku *Branch Operations & Service Manager Office* di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang menyatakan sebagai berikut.⁵⁷

“Karyawan yang memilih opsi untuk tidak menerima perjanjian kerja baru diperbolehkan melakukan pengunduran diri. Nanti hak-haknya akan diatur oleh perusahaan menyesuaikan regulasi yang berlaku. Perlu digarisbawahi bahwasannya pihak Bank Syariah Indonesia tidak melakukan PHK kepada karyawan.”

Berdasarkan wawancara tersebut diketahui bahwasannya sekalipun terjadi merger pada ketiga bank syariah, status karyawan tidak akan dilakukan pemutusan hubungan kerja meskipun pemutusan hubungan kerja dengan alasan merger diperbolehkan sebagaimana Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Komitmen Bank Syariah Indonesia untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang biasanya menjadi salah satu akibat hukum pasca merger diperkuat dengan penelitian Alif Ulfa dengan judul Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah di Indonesia. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwasannya status karyawan ketiga bank pasca merger menjadi Bank

⁵⁷ Fitri Anggorowati, Wawancara (Bululawang, 04 Oktober 2022).

Syariah Indonesia tidak akan ada pemutusan hubungan kerja terhadap semua karyawan.⁵⁸

4. Merger yang terjadi mengakibatkan perpanjangan masa kontrak karyawan pasca merger selama lima tahun. Kebijakan yang diberlakukan Bank Syariah Indonesia tersebut sejatinya selaras dengan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Terkait status dan masa kontrak kerja karyawan pada merger Bank Syariah Indonesia, Ibu Fitri Anggorowati selaku *Branch Operations & Service Manager Office* di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang menyatakan sebagai berikut:

“Setelah merger kontrak kerjanya sudah otomatis langsung dari atasan. Terkait SK pegawai, status pegawai setelah merger ini PKWT, yang sekarang masa pekerja kontrak diperpanjang jadi 5 tahun.”⁵⁹

Mengingat kembali bahwasannya perjanjian kerja waktu tertentu ialah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.⁶⁰ Masa pekerja kontrak pasca merger yang menjadi PKWT dan diperpanjang 5 tahun relevan dengan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwasannya PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan jangka waktu tertentu salah satunya pekerjaan yang

⁵⁸ Alif Ulfa, “Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah di Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol 7 No 2 (2021): 1103, <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>.

⁵⁹ Fitri Anggorowati, Wawancara (Bululawang, 05 Oktober 2022).

⁶⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dalam hal ini maksimal 5 tahun.⁶¹

Kebijakan tersebut menurut analisa penulis sangat tepat dikarenakan teller memang pekerjaan pokok dari proses produksi pada bank akan tetapi lebih baik pengerjaannya dilakukan melalui PKWT terlebih dahulu untuk melihat kinerja karyawan. Setelah melewati masa PKWT selama paling lama lima tahun, Bank Syariah Indonesia bisa melakukan PKWTT terhadap pegawainya dengan mempertimbangkan kinerjanya, jika memang kinerjanya bagus dapat diangkat menjadi pegawai tetap dan dipindah ke struktur atau jabatan yang lebih tinggi dibanding sebelumnya, jika sebaliknya perusahaan akan menyelesaikan masa kontrak pada pegawai sesuai dengan perjanjian yang tertera pada peraturan pemerintah dan perundang-undangan.

Akibat hukum merger ketiga bank syariah menjadi Bank Syariah Indonesia terkhusus pada kontrak kerja atau perjanjian kerja pegawai dapat dinyatakan tidak begitu terdapat perubahan. Status dan masa kontrak pegawai pasca merger tetap berjalan sebagaimana pra merger namun terdapat beberapa perubahan yang disesuaikan dengan pertimbangan mana yang lebih menguntungkan bagi karyawan. Hal ini menyimpulkan bahwasannya proses merger yang terjadi pada BRI Syariah, BNI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri menjadi Bank Syariah Indonesia turut memperhatikan dan memprioritaskan kepentingan

⁶¹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

karyawan sebagaimana amanat Pasal 126 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat diketahui bahwasannya akibat hukum yang terjadi pada merger Bank Syariah Indonesia memprioritaskan kepentingan karyawan. Kepentingan karyawan yang wajib diprioritaskan dan dilindungi tersebut juga ditekankan dalam Islam. Tidak hanya itu, kepentingan perjanjian kerja yang terjadi pada karyawan juga menjadi suatu hal yang harus ditekankan. Islam mencoba untuk menciptakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dengan menggunakan nilai-nilai moral untuk semua persoalan yang tak terkecuali persoalan yang berkaitan dalam dunia usaha industri.⁶² Perjanjian kerja dalam Hukum Islam digolongkan dalam *ijârah*. Secara detail perjanjian kerja yang terjadi masuk kedalam pembagian *ijârah a'mâl* dimana sewa menyewa dalam bentuk jasa atau skill manusia untuk melakukan suatu pekerjaan.⁶³ *ijârah a'mâl* digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atas jasa yang diperoleh.⁶⁴

Prinsip utama dari perjanjian kerja menurut Hukum Islam adalah keadilan. Keadilan yang dimaksud adalah pemenuhan hak dan

⁶² Suryadi Bata Ahmad, Rahmah Amir, "Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Jurnal Shautuna*, Vol 1 No 2 (2020): 25.

⁶³ M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), 227.

⁶⁴ Agung Fakhruzy, "Sistem Operasional Akad *Ijarah* Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kartagena Tengah Kabupaten Pamekasan", *Jurnal Baabu Al Ilmi Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol 5 No 1 (2019): 62.

kewajiban para pekerja atau buruh yang dipekerjakan serta tidak boleh seseorang yang sudah bekerja keras akan tetapi tidak mendapatkan upah.⁶⁵ Kontrak kerja atau perjanjian kerja yang dikategorikan sebagai *ijârah* adalah suatu akad yang mengharuskan salah satu pihak untuk bekerja dalam rangka memberi manfaat (jasa) kepada orang lain dalam waktu yang telah ditentukan dan pihak lain tersebut harus memberi upah kepadanya.⁶⁶ Pelaksanaan kontrak kerja atau yang dalam Islam dikategorikan sebagai *ijârah* harus dilakukan dengan rukun sebagaimana berikut:⁶⁷

- a. *'Aqîd* (orang yang berakad), dalam penelitian ini orang yang berakad atau melakukan kontrak kerja ialah karyawan ketiga bank syariah pasca merger (*musta'jîr*) bersama dengan pihak Bank Syariah Indonesia (*mu'jîr*).
- b. *'Ujrâh* (imbalan), dalam hal ini imbalan yang diberikan oleh pihak bank syariah kepada karyawan pasca merger merupakan *ujrâh* dan harus diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.
- c. *Manfa'at*, dalam hal ini sesuatu yang dikerjakan antara karyawan pasca merger dan pihak Bank Syariah Indonesia dapat dinyatakan suatu yang manfaat.

⁶⁵ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Moral Dalam Perekonomian Islam*, Alih Bahasa Didin Hafiuddin, dkk. (Jakarta: Robbani Press, 1997), 403.

⁶⁶ Fajar Nurul Hikam, dkk, "Tinjauan Fikih Muamalah tentang Perjanjian Kerja dalam Islam Terhadap Penerapan Gharamah Pada Calon Karyawan di PT. BNI LIFE IN&Insurance Syariah", *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 2 (2019): 92.

⁶⁷ Saifudin, "Relevansi Perjanjian Kerja dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam", *Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam*, Vol 4 No 1 (2020): 41.

d. *Shighat, shighat* antara karyawan pasca merger dan pihak Bank Syariah Indonesia dilakukan secara jelas, spesifik, dan tertulis serta dituangkan melalui kontrak perjanjian kerja.

Sifat perjanjian kerja yang dikategorikan sebagai *ijârah* menurut Jumhur Ulama ialah bersifat mengikat.⁶⁸ Adapun menurut Ulama Madzhab Hanafi, *ijârah* tersebut bersifat mengikat kedua belah pihak namun dapat dibatalkan secara sepihak apabila terdapat *udzur* seperti meninggal dunia atau tidak dapat bertindak secara hukum seperti gila.⁶⁹ Ketentuan ini apabila dikorelasikan dengan perjanjian kerja pasca merger tiga bank syariah mengartikan bahwasannya perjanjian kerja pasca merger mengikat dan wajib diatati oleh karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut diketahui bahwasannya perjanjian kerja yang dilakukan karyawan atau pegawai dengan pihak Bank Syariah Indonesia sesuai dengan rukun *ijârah* dan bersifat mengikat. Oleh sebab itu dapat dinyatakan bahwasannya perjanjian atau kontrak kerja yang dilakukan pegawai dengan pihak Bank Syariah Indonesia pasca merger sebagaimana dipaparkan pada penelitian ini sesuai dengan konsep pada Hukum Islam.

⁶⁸ M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), 231.

⁶⁹ *Ibid*, 232.

C. Persoalan-Persoalan Yang Dihadapi Pegawai Bank Syariah Indonesia Di KCP Malang Bululawang Terkait Pembaruan Kontrak Kerja Pada Saat Merger

Proses merger yang terjadi pada BRI Syariah, BNI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri menjadi Bank Syariah Indonesia tentu membawa persoalan-persoalan yang tidak dapat dihindari. Salah satu persoalan tersebut terdapat pada pembaruan kontrak kerja pegawai atau karyawan pasca merger. Hal ini terjadi dikarenakan dalam pelaksanaan merger bank pegawai merupakan salah satu titik lemah yang kedudukannya wajib diperhatikan dan dipertimbangkan secara seksama.⁷⁰ Selain itu dalam pelaksanaan merger dapat berpotensi menimbulkan peleburan posisi pegawai yang wajib diperhatikan oleh perusahaan.⁷¹ Merger tiga bank syariah menjadi Bank Syariah Indonesia pada pelaksanaannya berkomitmen bahwa harmonisasi secara keseluruhan tidak akan berakibat pada penurunan upah dan manfaat bank hasil penggabungan, masa kerjanya akan dilanjut di bank hasil penggabungan.

Wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu informan mendapatkan informasi bahwasannya seluruh hak pegawai dari BRI Syariah, BNI Syariah dan Mandiri Syariah sebagai bank menggabungkan diri akan tetap dihargai oleh bank hasil penggabungan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak-hak pegawai yang tidak

⁷⁰ Cornelis Simanjuntak, *Hukum Merger Perseroan Terbatas*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004), 131.

⁷¹ Reymond Hendry Terok, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" *Lex Privatum*, Vol 6 No. 9(2018): 1.

bersedia melanjutkan masa kerjanya sebagai akibat dari penggabungan yang akan diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian Alif Ulfa dengan judul “Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah di Indonesia” yang menyatakan bahwasannya karyawan ketiga bank syariah yang bergabung di bank pasca merger akan dilanjutkan masa kerjanya dan Bank Syariah Indonesia akan terus melakukan tinjauan dalam rangka harmonisasi kriteria pekerjaan dan kebijakan sumber daya manusia dengan mematuhi seluruh hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷²

Persoalan yang terjadi dalam pembaruan kontrak kerja karyawan pada saat merger ketiga bank syariah menjadi Bank Syariah Indonesia diungkapkan oleh Ibu Fitri Anggorowati selaku *Branch Operations & Service Manager Office* di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang sebagaimana berikut:

“Setelah tanggal pemberlakuan merger dimulai struktur kepegawaian itu baru, yang mana pegawai-pegawai dari bank hasil penggabungan semuanya ditempatkan pada struktur kepegawaian yang baru, dikarenakan terbentuknya struktur kepegawaian yang baru, terdapat kesenjangan dalam penempatan pegawai. Jadi semua pegawai harus melakukan beberapa test untuk menilai potensi dalam upaya penempatan di struktur kepegawaian yang baru. Test ini memiliki *passing grade* dan penempatan pegawai ditentukan berdasarkan hasil test yang didapat. Test ini tidak adil bagi pegawai yang harus turun jabatan hanya karena hasil test penempatan di struktur baru ini, begitu juga terhadap pegawai yang memiliki performa yang cukup bagus di penempatan sebelumnya. Hal ini

⁷² Alif Ulfa, “Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah di Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol 7 No 2 (2021): 1103, <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>.

salah satu dampak dari penggabungan tiga bank syariah ini. Memang, dari segi gaji tidak mengalami penurunan juga, akan tetapi terjadi penurunan kewenangan dan pegawai yang jabatannya menurun merasa kecewa dan merasa pencapaian *legacy* di bank sebelumnya menjadi sia-sia. Persaingan antar pegawai memang sangat terasa walaupun mereka sudah melakukan merger, karena dulunya tiga bank peserta penggabungan ini dapat dikatakan bersaing satu sama lain. Banyak pegawai yang merasa lebih nyaman di bank *legacy* sebelum merger.”⁷³

Dari hasil wawancara peneliti dengan pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang diketahui bahwasannya pembaruan kontrak kerja pasca merger mengakibatkan adanya test untuk mengisi struktur kepegawaian yang baru. Hal inilah yang kemudian menjadi persoalan bagi pegawai Bank Syariah khususnya KCP Malang Bululawang karena dapat menjadikan penurunan kewenangan jabatan pasca merger meskipun tidak terjadi penurunan gaji. Hal ini diperkuat dengan penelitian Rafely Vivi Putri dengan judul “Akibat Hukum Penggabungan 3 Bank Syariah Milik Negara Menjadi Bank Syariah Indonesia” yang juga menyatakan bahwasannya terjadi penurunan jabatan pasca merger yang menimbulkan kekecewaan bagi sebagian pegawai.⁷⁴

Tes guna mengisi struktur kepegawaian yang baru dan dirasa tidak adil karena dapat menyebabkan penurunan kewenangan inilah yang menyebabkan kekecewaan pada sebagian karyawan Bank Syariah Indonesia. Hal ini kemudian menjadi persoalan bagi pegawai bank syariah terkait pembaruan kontrak kerja pasca merger. Kebijakan pembaruan kontrak kerja pasca merger dengan dilakukannya tes guna mengisi struktur

⁷³ Fitri Anggorowati, Wawancara (Bululawang, 26 Agustus 2022).

⁷⁴ Rafely Vivi Putri, “Akibat Hukum Penggabungan 3 Bank Syariah Milik Negara Menjadi Bank Syariah Indonesia” (Undergraduate thesis: Universitas Andalas, 2022): 49.

kepegawaian yang baru di satu sisi kurang relevan dengan kepentingan para pihak yang wajib diperhatikan dalam pelaksanaan merger sebagaimana Pasal 126 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Namun di sisi lain, meskipun terjadi penurunan kewenangan pihak Bank Syariah Indonesia bertanggung jawab secara penuh dengan tidak mengurangi upah atau gaji karyawan yang bersangkutan.

Pemberlakuan kontrak kerja pasca merger yang mengakibatkan penurunan jabatan ini juga dijelaskan lebih lanjut oleh Kepala Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang. Sebelum bergabung menjadi Bank Syariah Indonesia, tiga bank syariah sebelumnya memiliki kantor pusat dan kantor cabang masing-masing. Pasca dilakukan merger menjadi Bank Syariah Indonesia, kantor cabang dari Bank BNI Syariah dan BRI Syariah hilang dan menjadi kantor cabang dari Bank Syariah Indonesia. Sementara itu, yang menjadi kantor pusat dari Bank Syariah Indonesia pada saat ini adalah bekas kantor pusat dari Bank Syariah Mandiri (BSM). Hal ini yang kemudian mengakibatkan penurunan jabatan terhadap pimpinan kantor pusat.⁷⁵

Persoalan terkait penurunan kewenangan atau jabatan pasca merger ini tidak diatur lebih lanjut dan spesifik pada Undang-Undang Perseroan Terbatas. Hal ini juga dinyatakan oleh Susdim Nainggolan pada penelitiannya yang berjudul “Penggabungan Perseroan Terbatas di

⁷⁵ Informan Pegawai Bank Syariah Indonesia, Wawancara (Malang, 13 Oktober 2022).

Indonesia dan Dampaknya Terhadap Pekerja” bahwasannya persoalan pekerja yang terkena dampak penggabungan perseroan tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.⁷⁶ Namun persoalan yang terjadi ini diatur secara umum dengan merujuk Pasal 163 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwasannya:

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

(2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Hal ini juga terdapat pada Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwasannya:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan Penggabungan, Peleburan atau Pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)

⁷⁶ Suspim Gunawan Nainggolan, “Penggabungan Perseroan Terbatas di Indonesia dan Dampaknya Terhadap Pekerja” (Undergraduate Thesis: Universitas Sumatera Utara, 2016), 34.

- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. Uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).”

Dasar yuridis tersebut dapat digunakan sebagai solusi baik bagi Bank Syariah Indonesia maupun pegawai dalam mengatasi persoalan terkait pemberlakuan kontrak kerja pasca merger yang mengakibatkan penurunan kewenangan dan mengakibatkan kekecewaan pada sebagian pegawai. Terkait hal ini salah satu informan yang diwawancarai penulis menyatakan sebagai berikut:

“Memang ada pimpinan kantor cabang yang mengundurkan diri karena tidak menyetujui hasil perjanjian dan kontrak baru setelah terjadinya merger, dan yang saya ketahui mereka mendapatkan apa-apa yang harus didapatkan seperti uang pesangon dan uang cuti lainnya”⁷⁷

Hal ini menjelaskan bahwasannya dalam mengatasi persoalan yang dihadapi pegawai yakni penurunan kewenangan pasca pemberlakuan kontrak kerja hasil merger, Bank Syariah Indonesia telah melakukan kebijakan sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kebijakan Bank Syariah Indonesia dalam memberikan uang pesangon dan uang cuti lainnya pada pegawai yang mengundurkan diri sebagaimana wawancara yang dilakukan penulis sejalan dengan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pengganti hak yang seharusnya diterima”.

Pasal ini mengimplikasikan bahwa ketentuan atas pembayaran uang pesangon/pengganti hak bersifat memaksa (*imperatif*). Hal ini terlihat dari

⁷⁷ Fitri Anggorowati, Wawancara (Bululawang, 22 September 2022).

kata “*dan*” yang berarti bahwa pemberian uang pengganti hak wajib diberikan kepada pekerja oleh perusahaan untuk memenuhi hak pekerja pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja.⁷⁸ Hak yang seharusnya diterima tersebut sebagaimana Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 162 meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima kerja, pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dana atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, serta hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁷⁹

Ketentuan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pegawai yang mengundurkan diri (dalam penelitian ini yaitu pegawai yang mengalami persoalan penurunan kewenangan dan melakukan pengunduran diri) oleh pihak Bank Syariah Indonesia sudah diimplementasikan. Hal ini sebagaimana wawancara penulis dengan salah satu informan selaku mantan pegawai BRI Syariah yang mengundurkan diri pasca *merger* sebagai berikut:⁸⁰

“Pasca merger saya mengalami penurunan jabatan. Sebetulnya

⁷⁸ Haris Munandar, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pt. Athena Tagaya Dengan Pekerjaanya Terhadap Pencantuman Klausula Penghapusan Hak Cuti Pada Saat Berakhirnya Hubungan Kerja”, *Jurnal Novum*, Vol 4 No 3 (2017): 58.

⁷⁹ Sendjun H. Manulang, “*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*”, (Jakarta:PT. Adi Maha Satya, 2001), 63.

⁸⁰ Informan Pegawai Ex BRI Syariah, Wawancara, (Malang, 14 Oktober 2022).

gajinya tetap, namun saya memutuskan untuk pensiun dini. Pihak BSI juga memberikan pesangon dan hak-hak lain seperti uang penghargaan yang disesuaikan dengan masa kerja, ada juga tunjangan lain yang diberikan ketika saya melakukan pensiun dini.”

Berdasarkan pemaparan tersebut, diketahui bahwasannya pihak Bank Syariah Indonesia telah melakukan kebijakan yang tepat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam mengatasi salah satu persoalan pegawai terkait pembaruan kontrak kerja pasca merger. Pegawai ketiga bank syariah yang melakukan pensiun dini pasca merger dan sudah mendapat hak-haknya maka perjanjian kerja atau hubungan kerjanya putus demi hukum. Lain hal nya pegawai yang melanjutkan kontrak kerjanya setelah merger dan menyetujui syarat-syarat kontrak kerja di Bank Syariah Indonesia dan menjadi pegawai PKWT sebagaimana akibat hukum pasca merger yang telah dipaparkan sebelumnya.

Persoalan yang dihadapi pegawai terkait pembaruan kontrak kerja pada saat merger sebagaimana yang terjadi pada pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang merupakan suatu resiko dari pelaksanaan merger. Hal ini disebabkan sebelum terjadinya merger, tiap perusahaan memiliki pekerja yang mengisi posisinya masing-masing. Adanya proses merger tentu menyebabkan posisi pekerjaan di setiap perusahaan juga akan dileburkan. Sebelum merger tiap perusahaan memiliki divisi masing-masing seperti Divisi Sumber Daya Manusia, Divisi Riset, Divisi Pelatihan, Divisi Pengendalian Keuangan, dan Divisi Operasi. Namun setelah adanya merger hanya terdapat satu perusahaan yang bertahan karena perusahaan yang lain berhenti sebagai entitas legal.

Sehingga yang sebelumnya setiap perusahaan memiliki divisi tersebut menjadi hanya ada satu perusahaan yang memiliki divisi tersebut.⁸¹ Meskipun demikian, pihak Bank Syariah Indonesia dapat mengatasi persoalan terkait pembaruan kontrak kerja pada saat merger secara baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁸¹ I Kadek Yoga Arya Ptra, I Made Sarjana, “Hak-Hak Pekerja Yang Diberhentikan Karena Penggabungan Usaha (*Merger*)”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol 9 No 8(2021): 1447.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pembahasan yang telah disampaikan oleh penulis, kesimpulan pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Merger tiga bank syariah yakni Bank BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri, dan Bank BNI Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia pada 1 Februari 2021 dilakukan oleh pemerintah agar dapat dijadikan sebagai skala perbankan syariah baik di Indonesia maupun luar negeri. Adanya merger pada ketiga bank ini berdampak pada banyak hal salah satunya kontrak kerja karyawan. Akibat hukum dari merger ketiga Bank Syariah tersebut pada kontrak kerja karyawan diantaranya terdapat perjanjian kerja yang diperbarui dengan penyesuaian perjanjian ketiga bank syariah sebelum merger dan diambil yang paling menguntungkan karyawan serta status pegawai pasca merger ialah PKWT dan terdapat perpanjangan kontrak bagi pegawai kontrak selama 5 tahun. Akibat hukum dampak merger terhadap kontrak kerja pegawai Bank Syariah Indonesia setelah dilakukan analisis lebih lanjut sesuai dan tidak bertentangan dengan Pasal 126 Ayat (1) huruf a dan Pasal 127 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi, dan Akuisisi Bank, Pasal 61 Ayat (3) dan Pasal 131

Ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Persoalan yang dihadapi pegawai Bank Syariah Indonesia di KCP Malang Bululawang terkait pembaruan kontrak kerja pada saat merger salah satunya yaitu penurunan kewenangan jabatan. Pembaruan kontrak kerja pasca merger menyebabkan adanya test yang terdapat *passing grade* dan dapat menyebabkan penurunan kewenangan jabatan. Meskipun demikian pihak Bank Syariah Indonesia tidak mengurangi upah pegawai yang bersangkutan. Bagi pegawai yang dirasa keberatan dapat melakukan pensiun dini dan nantinya pihak Bank Syariah Indonesia akan memberikan hak-hak pegawai yang bersangkutan sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku. Langkah Bank Syariah Indonesia dalam mengatasi persoalan yang dihadapi pegawai terkait pembaruan kontrak kerja pada saat merger khususnya di KCP Malang Bululawang telah sesuai dengan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 163 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

B. Saran

Saran yang diberikan penulis ialah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Bank Syariah Indonesia, diharapkan mengkaji ulang kebijakan tes dengan *passing grade* untuk pengisian struktur kepegawaian sehingga kebijakan yang ada mampu menyelesaikan permasalahan pasca merger khususnya dalam kontrak kerja pegawai tanpa merugikan pihak manapun.
2. Bagi pegawai Bank Syariah Indonesia, diharapkan memahami dengan seksama kontrak kerja baru pasca merger untuk mengantisipasi kontrak kerja baru yang dapat merugikan pihak karyawan. Selain itu bagi pegawai yang melakukan pensiun dini diharap memastikan terkait hak-hak yang harus diberikan perusahaan kepada dirinya agar nantinya tidak terjadi konflik yang dapat menghambat pelaksanaan operasional Bank Syariah Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Hasyim, Farida. *Hukum Dagang*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Manungsa Alit, Chandra dan Sumiyati, Yeti. *Relevansi Pengecualian Praktik Monopoli Terhadap Perusahaan BUMN dalam merger 3 bank syariah BUMN*. 2021.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perbankan Suatu Tinjauan Pencucian Uang, Merger, Likuidasi, dan Kepailitan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2007.
- Syarifin, Pipin. *Pengantar Ilmu Hukum*. Bandung: CV Pustaka Setia, 1998.
- Budianto, Agus. *Merger Bank Di Indonesia Beserta Akibat-Akibatnya*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Ali, H. Zainuddin, *Hukum Perbankan Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Budianto, Agus. *Merger Bank Di Indonesia Beserta Akibat-Akibatnya*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perbankan Suatu Tinjauan Pencucian Uang, Merger, Likuidasi, dan Kepailitan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2007.
- Fuady, Munir. *Hukum Perbankan Modern*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakri, 2003.
- H.S, Salim. *Hukum Kontrak: Teori dan teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Anshori, Abdul Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia (Konsep, regulasi, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.
- Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1996.

- Amirudin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008.
- Josua Tarigan, dkk, *Merger dan Akuisisi dari Perspektif Strategis dan Kondisi Indonesia*. Yogyakarta: Ekuilibra, 2016.
- Hasan, M. Ali. *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Qardawi, Yusuf. *Peran Nilai Moral Dalam Perekonomian Islam*, Alih Bahasa Didin Hafiuddin, dkk. Jakarta: Robbani Press, 1997.
- Simanjuntak, Cornelis. *Hukum Merger Perseroan Terbatas*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Adi Maha Satya, 2001.
- Peter, Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Press, 2006.
- Rozalinda. *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*,. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 Tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas.
- Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Bank.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

JURNAL

Maulida Yanti, Evi. Analisis Profitabilitas Bank Syariah BUMN Pasca Merger Dan Kesadaran Masyarakat Terhadap Produk Perbankan Syariah Pada Masa Pandemi Covid-19, No. 2 (2021).

Tri Anugrah Bakti, Rizki. Kedudukan Pihak Yang Lemah Pada Perusahaan Yang Melakukan Merger Dengan Memberikan Perlindungan Hukum Terhadapnya, No. 1.

Hakim, Dani Amran. Perlindungan Hukum Terhadap Kepentingan Para Pihak Di Dalam Merger Bank, *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 9 No.3 (2015): 404.

Wildan, Muhammad Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Khaira Ummah*, No. 12 (2017).

Noegroho, Indriatmini. Merger Merupakan Tantangan atau Peluang Bagi Perekonomian Indonesia, *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, Vol 3 No.1 (2017): 547.

Putri, Wahyu Suwena, Cokorda Istri Anom Pwmayun. Akibat Hukum Penggabungan Perusahaan Pada Perseroan Terbatas, *Jurnal Hukum Universitas Udayana*, Vol 1 No. 1(2022): 4.

Ulfa, Alif. Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah di Indonesia, *Jurnal Ilmiah*

Ekonomi Islam, Vol 7 No 2 (2021): 1103, <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>.

Ahmad, Suryadi Bata, Rahmah Amir. Sistem Kontrak Kerja Antara Kayawan dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, *Jurnal Shautuna*, Vol 1 No 2(2020): 25.

Fakhruzy, Agung. Sistem Operasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kartagena Tengah Kabupaten Pamekasan, *Jurnal Baabu Al Ilmi Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol 5 No 1(2019): 62.

Hikam, Fajar Nurul, dkk. Tinjauan Fikih Muamalah tentang Perjanjian Kerja dalam Islam Terhadap Penerapan Gharamah Pada Calon Karyawan di PT. BNI LIFE IN&Insurrance Syariah, *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 2(2019): 92.

Saifudin, Relevansi Perjanjian Kerja dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam, *Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam*, Vol 4 No. 1(2020): 41.

Terok, Reymond Hendry. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Privatum*, Vol 6 No. 9 (2018): 1.

Munandar, Haris. Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pt. Athena Tagaya Dengan Pkerjanya Terhadap Pencantuman Klausula Penghapusan Hak Cuti Pada Saat Berakhirnya Hubungan Kerja, *Jurnal*

Novum, Vol 4 No. 3(2017): 58.

Putra, I Kadek Yoga Arya, I Made Sarjana, Hak-Hak Pekerja Yang Diberhentikan Karena Penggabungan Usaha (Merger), *Jurnal Kertha Semaya*, Vol 9 No. 8 (2021): 1447.

WEBSITE

Merger Bank Syariah, begini efeknya terhadap nasabah, karyawan dan pemegang saham Kontan.Co.Id, Kamis, 15 Oktober 2020.

Bank Syariah Indonesia, *Sejarah Perusahaan*, (Online: www.bankbsi.co.id/company-information), diakses tanggal 5 April 2022.

Hasan, Zulfikar *Arti Penting Merger Bank Syariah Indonesia (BSI)*, (Online: retizen.republika.co.id), diakses tanggal 10 April 2022.

Lubis, Andi Fahmi. *Hukum Persaingan Usaha: Buku Teks* (Jakarta: Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU). 2017.

Berdasarkan Persetujuan dari Menteri Hukum dan HAM pada tanggal 21 Oktober 2020, lihat di rancangan penggabungan BRI Syaria, Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah.

Puspaningtyas, Lida. *7 Alasan Pentingnya Merger Bank Syariah BUMN*, diakses dari <https://www.republika.co.id/berita/qi6gay440/7-alasan-pentingnya-merger-bank-syariah-bumn>, pada tanggal 20 April 2021.

SKRIPSI

Isnaeni, Yunita. *Tinjauan Yuridis Merger Perusahaan (Studi Terhadap Merger PT AXIS dengan PT XL)*, (Undergraduate Thesis: Universitas Mataram, 2017).

Simbolon, Elisa Suryanti. *Aspek Hukum Pelaksanaan Merger Pada Bank Syariah BUMN (Bank BRI Syariah Tbk, Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah)*, (Undergraduate Thesis: Universitas Sumatera Utara, 2021).

Rahim, Raden Siti Khalida. *Akibat Hukum Akuisis Perusahaan Terhadap Tenaga*

Kerja Kontrak. (Undergraduate Thesis: UIN Jakarta, 2020).

Setiawan Agus, *Perlindungan Hukum Pekerja di Perusahaan yang Diakuisisi,*
(Undergraduatethesis, IBLAM Law School, 2020).

Putri, Rafely Vivi. *Akibat Hukum Penggabungan 3 Bank Syariah Milik Negara
Menjadi Bank Syariah Indonesia* (Undergraduate thesis: Universitas
Andalas, 2022).

Nainggolan, Suspim Gunawan. *Penggabungan Perseroan Terbatas di Indonesia
dan Dampaknya Terhadap Pekerja* (Undergraduate Thesis: Universitas
Sumatera Utara, 2016).

LAMPIRAN

Foto Bersama Pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang



Foto Lokasi Penelitian Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Yasefa Hazqiya
Tempat, Tanggal Lahir: Malang, 04 Agustus 1999
Alamat : Jl. Joyo Raharjo Gg 2 Merjosari Kota Malang
Telp : (+62) 89613741742
E-mail : yasefahazqiya@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

TK : TK MUSLIMAT NU 1 KOTA MALANG
SD : MI YASPURI KOTA MALANG
SMP : SMP AL-RIFA'IE GONDANGLEGI
SMA : MAN 1 KOTA MALANG