

TINJAUAN HUKUM MERGER BTPN DENGAN BANK SUMITOMO TERHADAP KEPENTINGAN KARYAWAN

¹Hana Nabilah*, ²Alya Syafira Permana, dan ³Rizaldi Alfiansyah

¹ Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum

² Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum

³ Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum

*Corresponding Author:
hananabillah@gmail.com

Abstrak

Dalam mencapai penerapan merger perusahaan, merger memberikan keuntungan-keuntungan bagi perusahaan yang ingin merealisasikan pertumbuhan perusahaan secara bertahap menuju peningkatan serta menciptakan sinergi terhadap kedua perusahaan yang melakukan merger. Terhadap pelaksanaan merger bank dilakukan dengan memperhatikan Salah satu kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan karyawan merupakan faktor yang salah satunya paling berpengaruh sebagai penggerak perusahaan. Salah satu perusahaan yang melakukan merger di tahun 2018 yaitu PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk.(BTPN) dengan PT. Bank Sumitomo Mitsui Indonesia(SMBCI). Permasalahan yang dikaji dalam artikel ini adalah merger BTPN dan Bank Sumitomo dikaitkan dengan kepentingan karyawan menurut UU PT dan UU Ketenagakerjaan dan pemenuhan hak terhadap pemegang saham BTPN dan Bank Sumitomo yang akan di merger. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan metode yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar. Hasil penelitian mengetahui merger BTPN dan Bank Sumitomo dikaitkan dengan kepentingan karyawan menurut UU PT dan UU Ketenagakerjaan dan pemenuhan hak terhadap pemegang saham BTPN dan Bank Sumitomo yang akan di merger.

Kata Kunci: *Penggabungan, Perbankan, Tinjauan hukum, Karyawan*

Abstract

In achieving the merger of the company, the merger provides benefits for companies that want to realize the company's growth in stages towards improvement and create synergy with the two companies that merge. The implementation of bank mergers is done by paying attention to One of the interests that must be considered, namely the interests of employees is one of the most influential factors as the driving force of the company. One of the companies that merged in 2018 was PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk. (BTPN) with PT. Bank Sumitomo Mitsui Indonesia (SMBCI). The problem examined in this article is that the merger of BTPN and Bank Sumitomo is linked to the interests of employees according to the PT Law and the Manpower Act and the fulfillment of rights to BTPN shareholders and Sumitomo Bank to be merged. The research method used is a normative juridical method approach, namely legal research

conducted by examining library materials or secondary data as basic material. The results of the study found out that BTPN and Bank Sumitomo mergers were linked to employee interests according to the PT Law and the Manpower Act and fulfillment of rights to BTPN shareholders and Sumitomo Bank to be merged.

Keywords: *Merger, Banking, Legal Review, Employee*

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ekonomi masyarakat modern persaingan usaha dalam dunia bisnis pun semakin meningkat. Merger atau penggabungan dilakukan oleh perusahaan-perusahaan untuk mencapai sasaran strategis dan sasaran finansial tertentu. Sutedi (2007) menjelaskan bahwa merger melibatkan penggabungan dua organisasi/perusahaan atau lebih yang seringkali berbeda dari segi karakter dan nilainya dalam Hakim (2015). Perusahaan yang melakukan merger tentu saja melalui pertimbangan dan pemikiran yang matang dimana keputusan dalam merger itu mempunyai kelebihan maupun kekurangan. Dalam mencapai penerapan merger perusahaan, merger memberikan keuntungan-keuntungan bagi perusahaan yang ingin merealisasikan pertumbuhan perusahaan secara bertahap menuju peningkatan serta menciptakan sinergi terhadap kedua perusahaan yang melakukan merger. Dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas bahwa Penggabungan (Merger) adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari Perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum Perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum. Dalam Prawiro (2016) Dari pasal tersebut dapat digaris bawahi beberapa hal penting menyangkut merger atau penggabungan, yaitu adalah: 1) Penggabungan (merger) adalah tindakan hukum yang sah dilakukan oleh 2 pihak yaitu: Perseroan yang menggabungkan diri (*merging company*), satu atau lebih persero; Perseroan yang menerima penggabungan (*surviving company*), satu persero, 2) Aktiva dan pasiva dari *merging company(ies)* akan beralih ke *surviving company*, 3) Status badan hukum *merging company(ies)* berakhir.

Merger dilakukan juga pada Industri Perbankan bahwa dalam melakukan merger, karena bank merupakan badan usaha yang memiliki peran penting dalam kehidupan masyarakat yaitu memberikan pengaruh kepada siklus keuangan masyarakat sebagai jasa yang memenuhi kebutuhan masyarakat maka merger ini menjadi perhatian masyarakat. Hampir sebagian Negara, pada perilaku perbankan dalam melakukan strategi untuk keluar dari jalan kesulitan atau meraih pertumbuhan yang cepat memerlukan campur tangan dari pemerintah. Sebagai regulator dan penyeimbang, otoritas publik atau pemerintah memiliki legitimasi kuat untuk melakukan intervensi dalam tiga hal pokok yaitu stabilitas harga, stabilitas finansial, dan stabilitas makro ekonomi (Prasentyantoko,2008). Dalam pelaksanaannya merger banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung akan mendorong keberhasilan pelaksanaan keputusan merger tersebut. Faktor tersebut berupa faktor eksternal dan faktor internal. Beralihnya kepemilikan karena merger berdasarkan pasal 2 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1999 Tentang Merger, konsolidasi, dan Akuisisi Bank bahwa merger mengakibatkan pemegang saham bank yang

melakukan merger menjadi pemegang saham bank hasil merger dan aktiva dan pasiva Bank yang melakukan merger, beralih karena hukum kepada bank hasil merger. Penggabungan perseroan tersebut menyebabkan struktur dari perseroan bersatu, baik itu organ perusahaan (RUPS, direksi, komisaris), dan juga pekerja dalam sebuah perseroan yang menerima penggabungan dalam Soebagijo (2007). Lebih lanjut dijelaskan dalam pasal 26 ayat (1) UU No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Jo. Pasal 5 PP No.28 Tahun 1999 Tentang Merger, Konsolidasi, dan Akuisisi Bank bahwa dalam merger bank dilakukan dengan memperhatikan: 1) kepentingan Bank, kreditor, 2) pemegang saham minoritas dan karyawan Bank; dan 3) kepentingan rakyat banyak dan persaingan yang sehat dalam melakukan usaha Bank.

Salah satu kepentingan yang harus diperhatikan tersebut yaitu kepentingan karyawan bank bahwa ketika suatu bank melaksanakan merger maka terhadap karyawan bank tersebut merupakan faktor yang salah satunya paling berpengaruh. Karyawan merupakan salah satu penggerak dalam pelaksanaan usaha perbankan itu sendiri. Ketika bank tersebut melakukan merger maka diperlukan penyesuaian kembali terhadap sistem manajemen berjalannya perusahaan. Karyawan dapat menerima merger tersebut bahkan dapat menolak dengan jalan akhir pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hal itu karyawan perlu mendapatkan sosialisasi mengenai bank hasil merger. Karena status karyawan tersebut akan beralih kepada bank hasil merger seluruh hak dan kewajibannya pun beralih. Oleh karena itu terhadap kepentingan karyawan harus di akomodasi secara baik.

Salah satu perusahaan yang melakukan merger di tahun 2018 yaitu PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk.(BTPN) dengan PT. Bank Sumitomo Mitsui Indonesia (SMBCI). Keduanya merupakan anak perusahaan dari Sumitomo Mitsui Banking Corporation (SMBC). Kedua perusahaan tersebut bergerak dalam kegiatan usaha yang sama yaitu dalam bidang perbankan dan mulai melakukan merger sejak tanggal 1 Oktober 2018. Perusahaan akan mulai berjalan secara efektif setelah merger mulai tahun 2019. Dalam merger ini diuraikan dalam ringkasan rancangan penggabungan oleh BTPN, bahwa BTPN sebagai Bank Penerima Penggabungan, maka SMBCI sebagai Bank Yang Menggabungkan Diri akan berakhir karena hukum dan tanpa dilakukan likuidasi terlebih dahulu. BTPN yang mempunyai eksposur di area pensiunan serta usaha kecil dan mikro, akan mendapatkan mitra yang memiliki kapasitas besar dalam hal permodalan dari bank berkaliber dunia yaitu Sumitomo Mitsui Banking Corporation (SMBC). Kombinasi BTPN dengan SMBCI diharapkan akan menciptakan bank baru Buku 4 yang memiliki eksposur lengkap yaitu korporasi, menengah atau komersial, UKM, pensiunan dan mikro. BTPN akan memperkuat struktur permodalannya sebagai landasan untuk pengembangan kegiatan unit bisnis BTPN. Perpaduan antara pengembangan sumber-sumber pendapatan yang potensial akan menghasilkan suatu skala ekonomi (economic of scale) yang menguntungkan bagi BTPN.

TUJUAN

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui merger BTPN dan Bank Sumitomo dikaitkan dengan kepentingan karyawan menurut UU PT dan UU Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui pemenuhan hak terhadap karyawan BTPN dan Bank Sumitomo yang akan di merger

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan metode *juridis normatif* yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam Soekanto&Mamudji (2001:13-14). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka untuk memperoleh data sekunder berupa bahan hukum primer dan hukum sekunder, dan analisis data dilakukan melalui penafsiran sistematis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Merger BTPN Dengan Bank Sumitomo Dikaitkan Dengan Kepentingan karyawan menurut UUPT dan UU Ketenagakerjaan

Pada prinsipnya apabila suatu perusahaan melakukan merger maka sejatinya harus memperhatikan hak-hak dari para pihak yang berkepentingan sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 126 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 (yang selanjutnya disingkat UUPT) yang salah satu unsurnya adalah kepentingan hak karyawan perusahaan. Pada perusahaan yang melakukan merger pada dasarnya tentu menginginkan peningkatan efisiensi dan kemampuan yang sudah dimilikinya. Dengan bergabungnya kedua perusahaan tersebut maka sumber daya manusia(SDM) yang dibutuhkan dalam perusahaan semakin berkurang sehingga dapat menimbulkan perampangan jumlah karyawan. Hal ini dikarenakan merger memiliki kecenderungan terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya dalam rangka efisiensi tersebut.

Dalam penjelasan pasal 126 UUPT dijelaskan bahwa ketentuan tersebut menegaskan penggabungan tidak dapat dilakukan apabila akan merugikan kepentingan pihak-pihak tertentu. Kemudian diatur dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Bank(yang selanjutnya disingkat PP No.28 Tahun 1999) segala kepentingan karyawan merupakan hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Karyawan wajib pula diberitahukan mengenai ringkasan Rancangan Merger perusahaan oleh Direksi Perseroan secara tertulis paling lambat 30 hari atau 14 hari kepada karyawan sebelum pemanggilan RUPS sebagaimana tercantum Pasal 127 Ayat (2) UUPT jo. Pasal 14 PP No. 28 Tahun 1999. Selanjutnya dalam rancangan penggabungan tersebut sejalan dengan Pasal

123 ayat 2 huruf H UUPT jo. Pasal 11 PP No. 28 Tahun 1999 bahwa harus mencantumkan cara penyelesaian status, hak dan kewajiban karyawan Bank yang akan melakukan merger.

Berdasarkan rancangan merger kedua bank tersebut terhadap penggabungan antar kedua bank menimbulkan akibat hukum terhadap karyawannya yaitu seluruh karyawan dari Bank Yang Menggabungkan Diri (Bank Sumitomo) akan beralih status menjadi karyawan Bank Penerima Penggabungan (BTPN), kecuali disepakati lain berdasarkan suatu perjanjian antara karyawan dengan Bank Yang Menggabungkan Diri atau Bank Penerima Penggabungan. Dalam hal ini karyawan Bank Sumitomo memiliki hak untuk melanjutkan hubungan kerja yang dialihkan kepada Bank BTPN. Namun tidak menutup kemungkinan jika karyawan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja yang mengakibatkan timbulnya pemutusan hubungan kerja maka hal tersebut merupakan lazim terjadi dalam peristiwa merger.

Mengenai hak karyawan dalam pelaksanaan merger, dalam Pasal 61 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) menjelaskan bahwa apabila terjadi pengalihan dalam perusahaan maka hubungan kerja tidak secara langsung berakhir dan hak- hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian tanpa mengurangi hak-haknya. Lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 131 UU Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja bersama yang berlaku jika terjadinya merger ialah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan karyawan.

Adapun diatur dalam UU Ketenagakerjaan mengenai hak bagi karyawan yang memilih untuk tidak bergabung terhadap perusahaan yang melakukan merger. Kecenderungan adanya pemutusan hubungan kerja dalam merger, membuat perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh karyawan, hal ini ditegaskan dalam Pasal 156. Lalu Pasal 162 menyebutkan karyawan berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah apabila karyawan mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

Namun apabila terjadi merger pihak perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan syarat memberi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Lain halnya jika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena pihak perusahaan tidak bersedia menerima karyawan lebih banyak dalam rangka perampingan perusahaan. Maka dalam hal ini, karyawan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Segala ketentuan tersebut telah diatur dalam Pasal 163 UU Ketenagakerjaan.

Sejalan dengan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini BTPN pun sudah

melakukan upaya tersebut dengan pengurangan karyawan yang seminimal mungkin. Kemudian dalam Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja. Selanjutnya dalam ayat (3) dijelaskan apabila dalam perundingan yang dimaksud ayat (2) tidak menghasilkan suatu persetujuan maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sementara itu bagi karyawan yang menerima penggabungan antar kedua bank tersebut dengan tetap memilih untuk melanjutkan hubungan kerjanya, BTPN sebagai bank penerima penggabungan mengadakan sosialisasi terhadap karyawannya yang merupakan bagian dari pelatihan kerja. Hal ini sejalan dengan Pasal 9 dan Pasal 11 UU Ketenagakerjaan bahwa karyawan berhak atas pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan sesuai dengan kompetensi, bakat, dan minat.

2. Pemenuhan Hak Terhadap Karyawan BTPN dan Bank Sumitomo Yang Akan Di Merger

Adanya perbedaan dalam pelaksanaan penggabungan yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan budaya, manajemen dan operasional, yang dapat menyebabkan tidak terlaksananya sinergi yang diharapkan atau bila terlaksana sinergi yang dicapai tidak maksimal seperti tercantum dalam ringkasan rancangan penggabungan. BTPN sebagai bank yang berfokus pada layanan *mass market* dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), dan Bank Sumitomo berfokus melayani nasabah korporasi dalam skala besar. Perbedaan ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan dari kedua bank akan mengalami kesulitan pada awalnya dalam manajemen sistem perusahaan yang baru.

Dalam Laksmitasari dan Khanan (2015), Fuady (2003:128) menjelaskan bahwa beberapa hal yang harus diperhatikan sehubungan dengan dengan kepentingan karyawan perusahaan dalam merger adalah sebagai berikut:

- a. Prinsip-prinsip umum mengenai kebijaksanaan kesejahteraan sosial yang akan diterapkan setelah merger
- b. Waktu yang pantas untuk berkonsultasi dengan organisasi pekerja
- c. Cara dan saat untuk menginformasikan merger kepada pekerja
- d. Cara-cara untuk mencegah atau setidaknya mengeliminir kemungkinan kerugian materiil terhadap pihak pekerja, termasuk memberikan kompensasi yang bersifat materiil
- e. Aktivitas khusus dari organisasi pekerja dalam perusahaan

f. Suatu garansi terhadap keamanan dan ketersediaan pekerjaan setelah merger.

Dalam hal ini apabila karyawan BTPN dan Bank Sumitomo menerima penggabungan tersebut dengan tetap melanjutkan hubungan kerjanya, BTPN sebagai bank hasil penggabungan telah mempersiapkan strategi dalam mengoptimalkan sumber daya manusia dengan langkah melakukan sosialisasi kepada karyawan BTPN dan Bank Sumitomo mengenai tujuan dari penggabungan yang dilakukan dan potensi-potensi pertumbuhan perusahaan yang akan timbul kedepannya sebagai akibat dari penggabungan ini. Namun, dalam praktiknya terdapat kemungkinan bahwa dalam pelaksanaan sosialisasi kepada karyawan pun tidak dapat dipastikan berjalan dengan efektif karena adanya perbedaan-perbedaan yang telah diuraikan diatas.

Disisi lain karyawan yang memilih untuk tidak melanjutkan hubungan kerja, perlu dipenuhi hak-haknya oleh perusahaan sebagaimana telah ditetapkan dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Maka dari itu, BTPN dan Bank Sumitomo perlu lebih meninjau kembali dalam mempertimbangkan hak karyawan yang tidak melanjutkan hubungan kerjanya. Dalam hal ini BTPN sebagai bank penerima penggabungan dilansir dari berita Kontan.id bahwa dalam keterangan resminya, manajemen memastikan bahwa merger terhadap kedua bank ini tidak akan disertai dengan pemutusan hubungan kerja oleh karyawan.

Tetapi hal tersebut tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya pemutusan hubungan kerja. Bahwa berdasarkan wawancara dari sekretaris BTPN Anika Faisal dalam portal berita Kontan.id tersebut mengatakan bahwa pengurangan pegawai dilakukan oleh BTPN sudah dilakukan seminimal mungkin. Kemudian dalam rancangan mergernya memaparkan mengenai resiko-resiko terhadap dampak dari merger tersebut karyawan yang tidak memilih untuk bergabung kemungkinan sebagian karyawan dari Sumitomo Bank dan BTPN yang memilih untuk tidak meneruskan hubungan kerja dengan BTPN sebagai bank penerima penggabungan. Apabila jumlah karyawan yang tidak bergabung tersebut cukup besar maka tentunya akan berpengaruh pada tujuan dilakukannya merger tersebut dan dapat menghambat proses merger itu sendiri.

Lebih lanjut dalam ringkasan rancangan penggabungan tersebut diuraikan bahwa persyaratan kerja dan kebijakan sumber daya manusia dari SMBCI tidak akan berubah sampai dengan waktu berlaku Penggabungan. BTPN dan SMBCI keduanya akan saling melakukan kajian strategis yang optimal terhadap sumber daya manusia dan menyesuaikan kebijakan-kebijakan terkait yang diperlukan. Terkait dengan peempatan kerja terhadap pekerja dari SMBCI dalam BTPN maka akan disesuaikan dengan struktur organisasi dan strategi bisnis dari bank yang menerima penggabungan tersebut.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Merger BTPN Dengan Bank Sumitomo Dikaitkan Dengan Kepentingan karyawan menurut UUPT dan UU Ketenagakerjaan yaitu diatur dalam Pasal 126 UUPT yang salah satu unsurnya adalah kepentingan hak karyawan perusahaan. ketentuan tersebut menegaskan penggabungan tidak dapat dilakukan apabila akan merugikan kepentingan pihak-pihak tertentu. penggabungan antar kedua bank menimbulkan akibat hukum terhadap karyawannya yaitu seluruh karyawan dari Bank Yang Menggabungkan Diri (Bank Sumitomo) akan beralih status menjadi karyawan Bank Penerima Penggabungan (BTPN), kecuali disepakati lain. Selain itu, Pasal 131 UU Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja bersama yang berlaku jika terjadinya merger ialah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan karyawan. Dan untuk penjelasan mengenai pelatihan kerja diatur dalam Pasal 9 dan Pasal 11 UU Ketenagakerjaan bahwa karyawan berhak atas pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan sesuai dengan kompetensi, bakat, dan minat.
2. BTPN sebagai bank hasil penggabungan telah mempersiapkan strategi dalam mengoptimalkan sumber daya manusia dengan langkah melakukan sosialisasi kepada karyawan BTPN dan Bank Sumitomo mengenai tujuan dari penggabungan yang dilakukan dan potensi-potensi pertumbuhan perusahaan yang akan timbul kedepannya sebagai akibat dari penggabungan ini. Terhadap pemenuhan haknya BTPN dan Bank Sumitomo perlu lebih meninjau kembali dalam mempertimbangkan hak karyawan yang tidak melanjutkan hubungan kerjanya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah, sebagai tim penulis puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat Ridho, Rahmat, dan Tuntunan-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan artikel ilmiah ini. Tim penulis mengucapkan terima kasih yang setingginya kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI), kepada Universitas Islam Bandung (UNISBA) dan Fakultas Hukum UNISBA. Terima kasih yang sedalamnya tim penulis sampaikan kepada para orang tua dan teman-teman kami, yang telah memberikan restu, doa, dan dukungan yang sangat berharga, juga kepada Prof. Dr. Nandang Sambas, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, terima kasih juga kami ucapkan kepada bu Dr. Hj. Yeti Sumiyati, S.H, M.H. yang telah memberikan motivasi, arahan dan *support* yang sangat luar biasa serta meluangkan waktunya di sela kesibukannya.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

Oentoeng Soebagjo, Felix, “Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 dan Implikasinya Pada Praktik Akuisisi Perusahaan, Penggabungan, dan Peleburan Usaha di Indonesia”, Jurnal Hukum Bisnis Vol. 26- No. 3, Tahun 2007.

Sumber lainnya:

“Ringkasan Rancangan Rencana Penggabungan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk dan PT. Bank Sumitomo Mitsui Indonesia”

<<https://www.btpn.com/pdf/merger/ringkasan-rancangan-merger-btpn-smbci.pdf>> Diakses pada 14 November 2018

Lufina, M, 2016, Integrasi Budaya dalam Proses Merger & Akuisisi, <<https://swa.co.id/swa/my-article/integrasi-budaya-dalam-proses-merger-akuisisi>> Diakses pada 17 Desember 2018

Pawiro, A 2016, “ Bentuk Restrukturisasi perusahaan”, Universitas Gunadarma , diakses dari < ardiprawiro.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/48515/C8.pdf > dilihat pada 14 November 2018

Ramadhan, M, I 2016, “Akibat Hukum Penggabungan Antara Lippo Bank dan Bani Niaga Terhadap Hak-Hak Para Pekerja”< <http://etheses.uin-malang.ac.id/3470/1/10220058.pdf> > Diakses pada 16 November 2018

Widyawan, I 2015 , “Karyawan adalah aset terbesar perusahaan”< <https://www.linkedin.com/pulse/karyawan-adalah-aset-terbesar-perusahaan-irsan-widyawan>> diakses pada 14 November 2018

<<https://keuangan.kontan.co.id/news/btpn-dan-sumitomo-akan-merger-bakal-ada-phk-massal>> Diakses pada 14 Desember 2018

<<http://staffnew.uny.ac.id/upload/132280877/pendidikan/5-manajemen-merger-perbankan.pdf>> Diakses pada 14 November 2018

<<http://repository.sb.ipb.ac.id/1568/5/2DM-05-Bambang-BabIPendahuluan.pdf>> Diakses pada 17 November 2018

Peraturan perundang-Undangan :

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Merger, Konsolidasi, dan Akuisisi Bank