



## Kajian Putusan No. 54/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST Tentang Merger Perusahaan Dan Akibat Hukum Bagi Pekerja

Alya Baetu Rahmah<sup>1</sup>, Endeh Suhartini<sup>2</sup>, R. Djuniarsono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Djuanda Bogor

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received March 16, 2024

Revised March 24, 2024

Accepted March 30 2024

Available online April 13, 2024

#### Kata Kunci:

Putusan, Merger, Perusahaan, Ketenagakerjaan

#### Keywords:

Decision, Merger, Company, Employment



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRAK

Putusan No. 54/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST tentang merger perusahaan dan konsekuensi hukumnya bagi karyawan dibahas dalam tulisan ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian hukum normatif. Peraturan perundang-undangan, literatur, dan keputusan pengadilan dievaluasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan tersebut memberikan kejelasan tentang hukum yang berlaku dalam konteks merger perusahaan dan melindungi hak-hak pekerja. Keputusan ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dan pekerja untuk memahami tanggung jawab hukum dan perlindungan yang harus diberikan selama proses merger. Selain itu, keputusan ini juga memberikan panduan tentang bagaimana sengketa yang melibatkan pekerja yang terdampak oleh merger perusahaan dapat diselesaikan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang aspek hukum yang terkait dengan merger perusahaan dan hak-hak pekerja. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk praktisi hukum, perusahaan, dan pekerja penelitian ini dapat digunakan dalam menghadapi situasi merger perusahaan dan menjaga perlindungan hak-hak pekerja.

### ABSTRACT

*Examining judgment No. 54/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST, which addresses business mergers and their legal ramifications for employees, is the goal of this study. The normative legal research approach, which is employed for this study, is conducted by examining relevant literature, statutory rules, and court decisions. The study's findings demonstrate that the ruling upholds the rights of the affected employees and clarifies the legislation that is applicable in the event of business mergers. This ruling might serve as a guide for businesses and employees to comprehend the legal obligations and safeguards that need to be in place during the merger procedure. In addition, this ruling offers guidelines for workers impacted by corporate mergers in terms of dispute resolution procedures. This study advances knowledge of the legal ramifications of business mergers and labor laws. The findings of this study can serve as recommendations for businesses, employees, and attorneys. This study may be used to circumstances involving corporate mergers while upholding the rights of employees.*

### PENDAHULUAN

Pekerja adalah orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Setiap orang yang melakukan pekerjaan tertentu harus memperoleh upah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya, jika tidak mendapat upah dapat diberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan atau jasa yang diberikan. Setiap pekerja memiliki hak dan kewajiban, hak seorang pekerja dilihat dari aspek kemanusiaan seperti memperoleh upah yang layak, dapat memenuhi kebutuhan pokok, dan hak-hak lain yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, tujuan hukum perlindungan karyawan adalah untuk melindungi hak-hak mereka sendiri. Ini dijelaskan oleh Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk memiliki pekerjaan dan waktu libur yang wajar. Selain itu, Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 memastikan bahwa setiap warga negara bertanggung jawab atas pekerjaan dan waktu libur yang diperlukan untuk keselamatan mereka sendiri. (Handayani, 2019)

Tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat membuat barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan masyarakat. Karena mencakup pekerja yang bekerja dan tidak bekerja. Hukum ketenagakerjaan, menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah peraturan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan dunia kerja baik sebelum, selama, atau sesudah seorang individu memulai pekerjaannya. Dengan kata lain, pekerja atau

\*Corresponding author

Email: [Alyalia1504@gmail.com](mailto:Alyalia1504@gmail.com)

buruh adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan tujuan menerima kompensasi..(Mentor, Katarina Podlogar, n.d.)

Martin Roestamy mengatakan dalam logika negara Indonesia, konstitusi membuat negara bertanggung jawab atas kesejahteraan masyarakat. Hal ini tidak lepas dari fondasi yang dibangun negara, yaitu konsep negara kesejahteraan. Salah satu upaya untuk membangun pemerintahan kesejahteraan adalah meningkatkan kemampuan alam seperti bumi, air, dan lainnya, terutama tanah, yang merupakan sumber hidup dan kemakmuran bagi orang-orang. Bisnis memerlukan manajemen yang kuat dan profesional agar dapat bertahan dan berkembang di era pasar bebas. Bisnis dapat bergabung untuk menjadi lebih besar dan kuat. Merger adalah jenis restrukturisasi perusahaan yang sangat disukai oleh bisnis dan entrepreneurs, dan proses merger mencakup banyak hal, salah satunya adalah hukum.

Merger, sebagaimana didefinisikan oleh UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, adalah tindakan yang diambil oleh satu atau lebih perusahaan untuk menggabungkan diri dengan perusahaan lain yang sudah ada sebelumnya, menyerahkan semua aset dan kewajiban dari perusahaan yang menggabungkan diri kepada pihak lain. Pada akhirnya, konsolidasi sering menimbulkan beberapa masalah dan konsekuensi. Menggabungkan perusahaan menyebabkan masalah yang berkaitan dengan status tenaga kerja dan tenaga kerja masing-masing perusahaan, hak-hak, dan status pekerja.(Hidayat, 2019)

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara yang Prinsip-prinsip hubungan industrial yang diuraikan dalam UU No. 2 tahun 2004 diterapkan dengan cara yang benar-benar adil dan dapat diterima oleh para pihak yang berselisih. Hal ini akan memungkinkan penyelesaian yang didasarkan pada diskusi dan pembangunan konsensus. Pemimpin serikat pekerja atau serikat buruh memiliki kewajiban untuk mendukung anggotanya ketika mereka menghadapi masalah yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dan manajemen. Tentu saja, perwakilan serikat pekerja harus mengadvokasi dengan cara yang kompeten dan tidak bias, tidak lagi berdasarkan keberpihakan tetapi lebih pada kepentingan buruh dan pekerja. Berikut ini adalah beberapa konsep panduan untuk menyelesaikan konflik antara buruh dan manajemen dalam penyelesaian:

- a. Musyawarah untuk mufakat: Melalui diskusi bipartit, pihak-pihak yang berselisih harus melakukan musyawarah untuk mufakat sebelum mengupayakan penyelesaian lebih lanjut.
- b. Para pihak yang berselisih dalam perselisihan hubungan industrial bebas untuk memilih lembaga penyelesaian perselisihan yang mereka inginkan: arbitrase, konsiliasi, atau mediasi. Mereka dapat menyelesaikan perselisihan mereka tanpa harus mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- c. Cepat, adil, dan terjangkau. Setiap tahapan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti proses bipartit (30 hari), arbitrase, konsiliasi, atau mediasi (30 hari), memiliki batas waktu yang telah ditentukan oleh undang-undang. Waktu penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial adalah 50 hari kerja, dan untuk perselisihan kepentingan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, putusan pengadilan adalah final.(Purwanto et al., 2020)

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan teknik pendekatan normatif, yang memerlukan tinjauan literatur, namun wawancara juga dapat dilakukan jika diperlukan. Penelitian deskriptif dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metodologi kualitatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk mendeskripsikan atau menjelaskan fakta-fakta secara tepat, faktual, dan metodologis. Dengan demikian, penelitian deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran mengenai gejala-gejala sosial secara luas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kasus Posisi**

Penelitian ini mengkaji putusan Mahkamah Agung yang memiliki kekuatan hukum tetap serta putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang berkaitan dengan hubungan kerja. Penelitian ini didasarkan pada analisis kasus terhadap perkara 54/Pdt.Sus.-PHI.G/2020/PN.JKT.PST. Adapun duduk perkaranya adalah sebagai berikut:

1. Para pekerja sebanyak 27 orang, sebagai pemohon dalam perkara ini diwakili kuasanya K, H dan A, Para Pengurus Pimpinan Cabang Sarekat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PC SPAI FSPMI) DKI Jakarta, yang beralamat di Jakarta Timur, untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Januari 2020, selanjutnya disebut sebagai PARA PENGGUGAT.
2. Dalam hal ini, Perseroan Terbatas PT X, berkedudukan di Jakarta Pusat dan GKH sebagai Direktur, memberikan kuasa kepada RS, Kepala Cabang PT X, untuk bertindak melalui Surat Kuasa Khusus tertanggal 21 Februari 2020, yang selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT.

Mengenai penjualan dan perawatan mobil yang mempekerjakan para penggugat sesuai dengan peran dan jabatannya, para pihak dalam kasus ini memiliki hubungan dengan PT X. Berikut ini adalah kronologisnya. Kasus ini bermula ketika Tergugat memutasi seluruh karyawan PT.X ke PT.Y dengan alasan keuangan perusahaan yang menurun sehingga mempengaruhi operasional PT.X. Akibatnya, Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan No.001 /SKDIR/CMLM/X/2019, tertanggal 28 Oktober 2019. Para Penggugat yang bertindak melalui Pengurus Serikat Pekerja di perusahaan Tergugat merasa keberatan dengan pengalihan kegiatan operasional tersebut, dan pada tanggal 01 November 2019 dan tanggal 04 November 2019 dilakukan perundingan. Karena Penggugat telah melakukan aksi mogok kerja, sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor: KEP.232/MEN/2003, dan telah dipanggil secara patut dan tertulis, Tergugat memutuskan untuk memutuskan hubungan kerja dengan mereka. Tergugat mengklaim bahwa Penggugat tidak bekerja selama lebih dari lima hari berturut-turut dan telah menyatakan bahwa hubungan kerja telah berakhir karena alasan mengundurkan diri. Terhadap fakta tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena Aksi Mogok Kerja yang dilakukan Penggugat sesuai dengan Surat Pemberitahuan Mogok Kerja Nomor 023/PUKSPAI/FSPMIPT.CMLM/DKI/IX/2019 tanggal 7 November 2019 adalah mogok kerja yang sah menurut hukum, sehingga ketidakhadiran Penggugat memenuhi Panggilan I dan Panggilan II secara hukum tidak dapat dikualifikasikan sebagai pengunduran diri;

Majelis Hakim memutuskan bahwa PHK yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat pada tanggal 28 November 2019 adalah tidak sah dan tidak sah berdasarkan undang-undang. Berdasarkan pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim memutuskan bahwa mogok kerja yang dilakukan Tergugat adalah sah dan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada para Penggugat yang berstatus pekerja belum mendapatkan penetapan. Putusan Pengadilan Hubungan Industri Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 54/Pdt.Sus-Phi.G/2020/Pn.Jkt.Pst. tanggal 17 Mei 2020 telah diputuskan oleh Majelis Hakim, yang menyatakan bahwa;

- a) Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
- b) Menyatakan PHK terhadap Para Penggugat dengan kualifikasi mengundurkan diri tidak sah dan batal demi hukum dan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat belum pernah terputus;
- c) Menyatakan PUTUS hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
- d) Menghukum Tergugat untuk membayar kepada masing-masing Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, serta upah proses
- e) Menghukum Tergugat membayar kekurangan pembayaran upah bulan November 2019 menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya dan selebihnya;
- f) Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 306.000,- (tiga ratus enam ribu rupiah).

### **Perlindungan Hak-Hak Pekerja Yang Terlibat dalam Merger Perusahaan**

Setiap pekerja memiliki hak dan berhak untuk mempertahankan hak-haknya untuk dapat dinikmati, dimanfaatkan, dan digunakan dalam kehidupannya. Oleh karena itu negara sebagai organisasi dengan otoritas tertinggi perlu melindungi setiap hak pekerja, perlindungan hukum perlu dilakukan adalah dengan mempertahankan apa yang seharusnya dinikmati, dimanfaatkan, dan digunakan olehnya.

Jadi perlindungan hukum yang dimaksud adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk memberikan hak-hak pekerja dari perusahaan yang melakukan merger dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan secara umum dan UU ketenagakerjaan secara khusus. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kurang lebih ada 12 hak pekerja, namun dalam kajian ini peneliti hanya fokus pada hak-hak pekerja yang belum dipenuhi sehingga menyebabkan terjadi gugatan, yaitu hak untuk mogok kerja, hak untuk memperoleh pesangon, dan hak lain yang oleh pengadilan diwajibkan kepada tergugat untuk diberikan kepada penggugat.

Bahwa merger yang dilakukan oleh PT. X dan PT. Y dapat dilakukan namun tetap memberikan hak pekerja, jika perusahaan tidak mampu atau dengan sengaja mengabaikan hak-hak pekerja maka pemerintah harus memberikan sanksi kepada perusahaan atau memaksa perusahaan untuk menunaikan kewajiban untuk memberikan hak-hak pekerja. Oleh karena itu negara akan melindungi masyarakat atau pekerja agar terpenuhi hak-haknya. Beberapa upaya yang dilakukan dalam melindungi hak-hak pekerja adalah:

1. Perlindungan pekerja secara struktural, kedua perusahaan yang melakukan merger harus mengakomodir kepentingan pekerja dalam sistem atau ad/art yang berlaku sebagai pedoman bagi perusahaan, perusahaan tidak boleh mengabaikan kepentingan pekerja dengan tidak menuangkan dalam aturan internal perusahaan. Perlindungan secara struktural dilakukan melalui kebijakan perusahaan guna melindungi hak-hak pekerja, sehingga tidak terlihat adanya pengabaian hak-hak

pekerja. Setiap penyusunan aturan internal selalu meutamakan hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan, kedua elemen ini harus memperoleh haknya masing-masing. Jika perusahaan mempertimbangkan biaya produksi, operasional, maka kepentingan pekerja harus diakomodir dalam sistem.

2. Perlindungan hukum melalui kepatuhan atas norma, perlindungan hukum melalui kepatuhan atas norma ialah bentuk perlindungan hukum yang dilakukan melalui nilai-nilai keagamaan, hukum, dan moral yang menjadi landasan bagi pemberian hak yang layak bagi pekerja sebagai manusia yang wajib dihormati, dihargai, dimuliakan, dan diberikan kemakmuran. Sehingga perlindungan hukum memiliki peran yang cukup penting dalam memanusiakan manusia sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, menghargai pengetahuan manusia, menghargai jasa manusia, menghargai tenaga manusia, menghargai pikiran manusia. Semua itu memerlukan perlindungan karena Indonesia merupakan negara hukum maka segala aspek memerlukan peran hukum sebagai alat yang mengatur segala persoalan, hukum memberikan solusi. Hukum memberikan kepastian, hukum memberikan manfaat bagi masyarakat dan negara dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi.
3. Perlindungan pekerja melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja merupakan ikatan antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja dengan akad yang dilakukan secara tertulis yang didalamnya memuat identitas para pihak, hak dan kewajiban, larangan dan sanksi yang disepakati oleh kedua belah pihak. Setiap perjanjian yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan maka perjanjian itu akan menjadi hukum bagi kedua belah pihak, setiap orang yang terlibat dalam perjanjian wajib menaatinya, dan tidak boleh mengubah secara sepihak. Hal ini sesuai dengan asas *pacta sunt servanda* yaitu suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang yang melakukan perjanjian atau kontrak maka isi dari perjanjian itu menjadi undang-undang bagi kedua belah pihak, sehingga keduanya harus taat menjalankannya, jika tidak menaatinya maka salah satu pihak dapat menuntut pihak yang melanggar.
4. Perlindungan pekerja melalui peran serikat pekerja, serikat pekerja adalah sebuah organisasi yang dibentuk oleh kaum buru untuk mengakomodir kepentingan para pekerja, jika hak-haknya pekerja tidak dipenuhi, aka serikat pekerja memiliki peran dalam membantu untuk memuwujkannya. Hali ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang dinamis, harmonis dan berkeadilan.(Dony Sipayung et al., 2022)

### **Dampak Putusan Terhadap Hak Pekerja dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Akibat Merger Perusahaan**

Putusan NO. 54/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST berdampak pada dua aspek, yaitu: (1) aspek merger perusahaan dan (2) aspek penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dalam aspek merger perusahaan, putusan tersebut mempertahankan eksistensi Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara terang dan jelas menyebutkan bahwa pengalihan hak perusahaan atau merger tidak serta merta memutuskan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja. Sehingga putusan tersebut mempertahankan hak pekerja agar harus dipenuhi oleh perusahaan yang melakukan merger. Pada pokoknya perusahaan yang melakukan merger tetap memenuhi hak-hak pekerja, karena hak itu mengikat perusahaan asal sekalipun sudah merger dengan perusahaan lain, jika dimerger maka perusahaan yang dimerger menanggung hak perusahaan yang menanggung hak pekerja sebelumnya.

Dalam aspek mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, terdapat dampak dari putusan tersebut yaitu setiap perusahaan yang hendak melakukan merger atau penggabungan tetap membayar pengason dan hak-hak lain yang belum dipenuhi kepada pekerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 163 UU ketenagakerjaan. Bahwa perusahaan tidak boleh memutuskan hubungan kerja secara sepihak karena perjanjian kerja tetap berlaku meskipun perusahaan sudah merger, jika dilakukan merger maka perusahaan telah menerima konsekuensi terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Jika melakukan merger harus memenuhi hak-hak pekerja.

Proses penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial digunakan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat buruh, tetapi tidak untuk perselisihan hak dan pemutus hubungan kerja. Akibatnya, pihak yang tidak puas dengan keputusan yang dibuat dalam perselisihan hubungan industrial dapat melakukan upaya hukum di tingkat kasasi. Selain itu, pihak yang berselisih dapat meminta peninjauan kembali ke Mahkamah Agung jika mereka menemukan bukti baru. Untuk mendapatkan hasil yang saling menguntungkan para pihak

### **SIMPULAN**

Ada beberapa kesimpulan yang dapat dibuat berdasarkan temuan dan diskusi sebelumnya:

1. Perlindungan hak-hak pekerja yang terlibat dalam merger perusahaan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dan mengaturnya. Berkaitan dengan hal tersebut aturan-aturan hukum mengenai

peraturan-peraturan yang mengaturnya, yaitu diantaranya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hak pekerja dapat diupayakan melalui; Perlindungan pekerja secara struktural, perlindungan hukum melalui kepatuhan atas norma hukum, perlindungan pekerja melalui perjanjian kerja dan perlindungan kerja melalui peran serikat pekerja.

2. Akibat dari keputusan ini, hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja akan diputuskan dengan pemberian pesangon sesuai Pasal 163 Pasal 1 dan 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industri melakukan proses penyelesaian sengketa dalam kasus ini setelah sebelumnya melakukan upaya penyelesaian sengketa melalui bipartit

## REFERENSI

- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2013). Privatisasi Bumh Sebagai Pilar Perekonomian Nasional Dalam Perspektif Hukum Bisnis. *NBER Working Papers*, 4(1), 89.
- Dony Sipayung, P., Orba Manullang, S., Anggusti, M., & Ilmi Faried, A. (2022). *Buku hukum ketenagakerjaan* (Issue February 2023).
- Handayani, P. (2019). Pelaksanaan Upah Minimum Kota Bagi Tenaga Kerja Harian Pada Tahun 2017 Di Kota Batam. *De'Rechtsstaat*, 5(1), 25–31. <https://doi.org/10.30997/jhd.v5i1.1743>
- Hidayat, T. (2019). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Akibat Perusahaan Melakukan Merger*.
- Mentor, Katarina Podlogar, E. S. (n.d.). *Jurnal Hukum Bisnis dan Perusahaan*.
- Multazam, M. T., Mediawati, N. F., & Purwaningsih, S. B. (2023). Buku Ajar Hukum Perusahaan. In *Buku Ajar Hukum Perusahaan*. <https://doi.org/10.21070/978-623-464-061-8>
- Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. (2020). *Putusan No. 54/Pdt.Sus-Phi.G/2020/Pn.Jkt.Pst*. Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
- Purwanto, D., Bahar, U., Suhartini, E., Djuanda Bogor Korespondensi, U., & -, T. (2020). Optimalisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Aspek Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Wilayah Bogor Optimization of Legal Protection for Workers in the Aspects of Work Safety in Construction Projects in the Bogor Area. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 12(1), 41–53.
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2013). PRIVATISASI BUMH SEBAGAI PILAR PEREKONOMIAN NASIONAL DALAM PERSPEKTIF HUKUM BISNIS. *NBER Working Papers*, 4(1), 89.
- Dony Sipayung, P., Orba Manullang, S., Anggusti, M., & Ilmi Faried, A. (2022). *Buku hukum ketenagakerjaan* (Issue February 2023).
- Handayani, P. (2019). Pelaksanaan Upah Minimum Kota Bagi Tenaga Kerja Harian Pada Tahun 2017 Di Kota Batam. *De'Rechtsstaat*, 5(1), 25–31. <https://doi.org/10.30997/jhd.v5i1.1743>
- Hidayat, T. (2019). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Akibat Perusahaan Melakukan Merger*.
- Mentor, Katarina Podlogar, E. S. (n.d.). *Jurnal Hukum Bisnis dan Perusahaan*.
- Multazam, M. T., Mediawati, N. F., & Purwaningsih, S. B. (2023). Buku Ajar Hukum Perusahaan. In *Buku Ajar Hukum Perusahaan*. <https://doi.org/10.21070/978-623-464-061-8>
- Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. (2020). *Putusan No. 54/Pdt.Sus-Phi.G/2020/Pn.Jkt.Pst*. Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
- Purwanto, D., Bahar, U., Suhartini, E., Djuanda Bogor Korespondensi, U., & -, T. (2020). Optimalisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Aspek Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Wilayah Bogor Optimization of Legal Protection for Workers in the Aspects of Work Safety in Construction Projects in the Bogor Area. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 12(1), 41–53.