

KONSEKUENSI YURIDIS MERGER PELINDO REGIONAL 1 DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Cyntia Vebrina Simamora¹, Martono Anggusti², Fadillah Haryono³

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas HKBP Nommensen, Indonesia

Email: cyntiavebrina.simamora@student.uhn.ac.id¹, martono.pang@gmail.com²,
fharyono12@gmail.com³

Abstrak: Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia dengan sejarah panjang maritim, yang melatarbelakangi lahirnya pelabuhan-pelabuhan di Indonesia, Pelabuhan sebagai sarana untuk meningkatkan ekonomi Indonesia khususnya di sektor maritim. Oleh karena itu Pelabuhan Indonesia (Pelindo) terbentuk, Pelindo, atau Pelabuhan Indonesia, adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertanggung jawab untuk mengelola pelabuhan dan infrastruktur terkait di Indonesia. terbentuk melalui penggabungan empat perusahaan pelabuhan nasional yaitu PT. Pelindo I (Persero), PT. Pelindo II (Persero), PT. Pelindo III (Persero) serta PT. Pelindo IV (Persero). Didirikan pada 1 Oktober 2021. Keputusan penggabungan Pelindo merupakan langkah yang dipilih untuk meningkatkan akses ke pasar dan teknologi global, mencapai efisiensi operasional, mendorong inovasi, berbagi sumber daya dan mengurangi biaya logistik domestik pada pelabuhan. Namun, Merger Pelindo yang melibatkan penggabungan sejumlah perusahaan pelabuhan di Indonesia, memiliki dampak signifikan terhadap posisi dan kondisi kerja karyawan. Merger sering kali menciptakan tumpang tindih dalam posisi dan fungsi dalam hukum ketenagakerjaan seperti Potensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perubahan Struktur Organisasi, Kondisi Kerja, Konsolidasi dan Efisiensi. merger Pelindo memiliki dampak signifikan terhadap hubungan ketenagakerjaan. Pengalihan kontrak kerja dan potensi pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi perhatian utama, di mana perusahaan harus mematuhi ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. merger ini dapat menciptakan efisiensi operasional yang lebih baik dan membuka peluang kerja baru di sektor pelabuhan. Oleh karena itu, penting bagi Pelindo untuk mengutamakan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan, Merger Pelindo dapat membawa manfaat dalam efisiensi operasional. Dan upaya terakhir pelindo harus memperhatikan aspek hukum ketenagakerjaan secara serius untuk memastikan bahwa transisi ini tidak merugikan karyawan dan tetap sesuai dengan peraturan yang ada.

Kata Kunci: Pelindo, Merger, Ketenagakerjaan, Dampak.

Abstract: *Indonesia is the largest archipelagic country in the world with a long maritime history, which has led to the development of various ports in the country. Ports serve as a means to boost Indonesia's economy, especially in the maritime sector. Therefore, Pelindo (Port of Indonesia) was established. Pelindo is a state-owned enterprise (BUMN) responsible for managing ports and related infrastructure in Indonesia. It was formed through the merger of four national port companies: PT. Pelindo I (Persero), PT. Pelindo II (Persero), PT. Pelindo III (Persero), and PT. Pelindo IV (Persero), officially established on October 1, 2021. The decision to merge Pelindo was made to improve access to global markets and technology, achieve operational efficiencies, foster innovation, share resources, and reduce domestic logistics costs at ports.*

However, the Pelindo merger, which involved the consolidation of several port companies in Indonesia, has significant impacts on the position and working conditions of employees. Mergers often create overlaps in positions and functions, leading to labor-related issues such as potential Termination of Employment (PHK), changes in organizational structure, working conditions, consolidation, and efficiency. The Pelindo merger has a significant impact on labor relations. The transfer of employment contracts and the potential for layoffs (PHK) are major concerns, with the company needing to comply with Law No. 13 of 2003 on Manpower. This merger could lead to better operational efficiency and create new job opportunities in the port sector. Therefore, it is crucial for Pelindo to prioritize compliance with labor laws. The Pelindo merger could bring benefits in terms of operational efficiency, and Pelindo must seriously consider labor law aspects to ensure that the transition does not harm employees and remains in accordance with existing regulations.

Keywords: *Pelindo, Merger, Labor, Impact.*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia dengan sejarah panjang maritim. Berbasis negara kepulauan terbesar di dunia dengan sejarah panjang maritim. Pelindo, atau Pelabuhan Indonesia, adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertanggung jawab untuk mengelola pelabuhan dan infrastruktur terkait di Indonesia. Pelindo memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian nasional melalui penyediaan layanan transportasi dan logistik yang efisien. Pelindo merupakan perusahaan yang terbentuk melalui penggabungan empat perusahaan pelabuhan nasional yaitu PT. Pelindo I (Persero), PT. Pelindo II (Persero), PT. Pelindo III (Persero) serta PT. Pelindo IV

(Persero). Didirikan pada 1 Oktober 2021, Merger perusahaan sering kali menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional. Dalam konteks perusahaan pelabuhan Indonesia, seperti Pelindo, merger dapat membawa berbagai konsekuensi yuridis yang perlu diperhatikan, terutama dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Proses penggabungan dua atau lebih entitas bisnis tidak hanya melibatkan aspek finansial dan manajerial, tetapi juga berimplikasi pada hubungan kerja, status karyawan, serta perlindungan hak-hak tenaga kerja.

Merger Pelindo, yang menggabungkan beberapa entitas pelabuhan menjadi satu kesatuan, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing di pasar. Dengan adanya merger ini, Pelindo diharapkan dapat memberikan layanan yang lebih baik dan terintegrasi, yang penting dalam menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat di sektor logistik. Selain itu, penggabungan ini juga bertujuan untuk menciptakan sinergi antara berbagai unit usaha, mengoptimalkan sumber daya, dan mengurangi biaya operasional.

Dalam hukum ketenagakerjaan, merger dapat memicu perubahan dalam kontrak kerja, kondisi kerja, dan pengaturan hubungan industrial. Hal ini penting untuk dianalisis agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak karyawan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Sebagai contoh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pengalihan hak-hak karyawan. Selain itu, merger juga dapat mempengaruhi keberlangsungan perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah disepakati sebelumnya. Merger Pelindo dapat membawa manfaat dalam efisiensi operasional, namun aspek hukum ketenagakerjaan harus diperhatikan secara serius untuk memastikan bahwa transisi ini tidak merugikan karyawan dan tetap sesuai dengan peraturan yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak yuridis dari merger Pelindo dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Dengan memahami konsekuensi ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pihak manajemen dan karyawan, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan yang lebih baik dalam industri pelabuhan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif, Dimana penelitian ini Fokus Menganalisis secara spesifik kasus merger Pelindo untuk memahami dampak dan implikasinya terhadap karyawan dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.. Adapun Teknik yang digunakan yaitu Teknik studi dokumen, dimana dimana metode pengumpulan informasi dan data melalui studi kepustakaan, dokumen, peraturan perundang-undangan yang terkait dengan merger dan ketenagakerjaan guna mengumpulkan data yang diperlukan untuk memahami dampak dan implikasinya terhadap karyawan dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

DEFENISI DAN DASAR HUKUM MERGER

Merger adalah proses penggabungan dua atau lebih perusahaan menjadi satu entitas baru, di mana salah satu perusahaan mengakuisisi yang lain atau keduanya bersepakat untuk membentuk entitas baru. Proses ini dapat terjadi dengan beberapa cara, seperti merger horizontal (perusahaan sejenis), vertikal (perusahaan dalam rantai pasokan), atau conglomerate (perusahaan di sektor yang berbeda). Tujuan dari merger ini adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mengoptimalkan sumber daya. Di Indonesia, merger diatur oleh beberapa regulasi, yang utama adalah:

1. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT):

Pasal 124-126: Mengatur tentang proses penggabungan dan pengambilalihan perusahaan. UUPT menetapkan bahwa merger harus dilakukan melalui keputusan pemegang saham, dan ada kewajiban untuk memberikan informasi kepada karyawan serta pemangku kepentingan lainnya.

2. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK):

mengatur merger khusus untuk sektor keuangan, termasuk bank dan lembaga keuangan non-bank. Ini mencakup ketentuan mengenai penggabungan, akuisisi, dan perubahan struktur kepemilikan.

3. Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU):

KPPU mengawasi merger untuk mencegah praktik monopoli dan persaingan usaha yang tidak sehat. Setiap merger yang memenuhi kriteria tertentu harus dilaporkan kepada KPPU untuk penilaian dampaknya terhadap pasar.

4. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP):

Mengatur tanggung jawab hukum antar pihak yang terlibat dalam merger, termasuk aspek-aspek kontraktual yang harus diperhatikan dalam proses merger.

5. Peraturan Pemerintah dan Regulasi Terkait:

Terdapat berbagai peraturan pemerintah dan regulasi sektoral yang juga dapat berpengaruh pada proses merger, tergantung pada industri spesifik yang terlibat.

DAMPAK MERGER PELINDO TERHADAP KETENAGAKERJAAN

Proses merger atau penggabungan perusahaan adalah langkah penting dalam restrukturisasi korporasi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, memperluas pasar, dan mengoptimalkan sumber daya. Dalam konteks Pelindo Regional 1, yang melibatkan penggabungan beberapa entitas pelabuhan di Indonesia, proses ini memiliki dampak yang signifikan bagi pekerja, baik dalam hal status kepegawaian, hak-hak pekerja, serta perubahan kebijakan ketenagakerjaan yang perlu diatur secara cermat agar tetap sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Merger Pelindo Regional 1 dapat menimbulkan konsekuensi yuridis yang perlu dipahami dengan seksama, terutama dari perspektif hukum ketenagakerjaan. Berikut adalah pembahasan yang lebih mendalam mengenai konsekuensi yuridis yang timbul akibat merger ini.

Merger Pelindo, yang melibatkan penggabungan sejumlah perusahaan pelabuhan di Indonesia, memiliki dampak signifikan terhadap posisi dan kondisi kerja karyawan. Berikut adalah analisis lebih spesifik:

1. Potensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- Redundansi Posisi: Merger sering kali menciptakan tumpang tindih dalam posisi dan fungsi. Misalnya, jika sebelumnya ada beberapa manajer operasional di masing-masing pelabuhan, penggabungan bisa mengakibatkan

pengurangan jumlah manajer yang dibutuhkan. Hal ini dapat meningkatkan risiko PHK bagi karyawan di posisi yang redundant.

- **Prosedur PHK:** Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perusahaan yang melakukan PHK wajib memberikan pesangon sesuai dengan masa kerja dan alasan PHK yang sah. Pelindo harus memastikan kepatuhan terhadap peraturan ini untuk menghindari masalah hukum dan menjaga reputasi perusahaan.

2. Perubahan Struktur Organisasi

- **Restrukturisasi Organisasi:** Merger Pelindo akan membutuhkan penataan ulang struktur organisasi untuk mencapai efisiensi. Ini mungkin termasuk pembentukan divisi baru atau penggabungan divisi yang ada, memengaruhi tanggung jawab dan peran karyawan.
- **Pengurangan Lapisan Manajemen:** Merger dapat menyebabkan pengurangan lapisan manajemen, yang dapat mempercepat pengambilan keputusan tetapi juga mengurangi peluang promosi bagi karyawan.

3. Kondisi Kerja

- **Budaya Perusahaan yang Berbeda:** Karyawan dari berbagai perusahaan yang bergabung dalam Pelindo akan menghadapi tantangan dalam menyatukan budaya kerja yang berbeda. Adaptasi ini bisa memengaruhi motivasi dan produktivitas.
- **Pelatihan dan Pengembangan:** Untuk memastikan karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan, Pelindo perlu menyediakan program pelatihan. Ini dapat mencakup pelatihan teknis, manajerial, dan pelatihan tentang sistem baru yang diterapkan pasca-merger.

4. Keterlibatan Karyawan

- **Komunikasi dan Partisipasi:** Proses merger yang transparan, di mana karyawan dilibatkan dalam diskusi dan diberi informasi yang cukup, dapat membantu mengurangi ketidakpastian. Pelindo perlu mengadakan forum atau sesi informasi untuk mendiskusikan perubahan yang akan datang.

- Dukungan Psikologis: Merger dapat menimbulkan kecemasan di kalangan karyawan. Pelindo harus mempertimbangkan menyediakan dukungan psikologis atau konseling bagi karyawan yang merasa tertekan akibat perubahan ini.
5. Konsolidasi dan Efisiensi
- Efisiensi Operasional: Jika merger dilakukan dengan baik, Pelindo dapat mencapai efisiensi operasional yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan pada gilirannya menciptakan lebih banyak peluang kerja baru di sektor lain.
 - Pengembangan Infrastruktur: Merger ini dapat memungkinkan investasi yang lebih besar dalam infrastruktur pelabuhan, yang dapat meningkatkan kapasitas dan layanan, serta menciptakan lapangan kerja baru dalam jangka panjang.
6. Perubahan Status Pekerja dan Pengalihan Hubungan Kerja

Salah satu dampak yang paling langsung dari merger adalah perubahan status pekerja yang terlibat dalam penggabungan perusahaan. Proses pengalihan usaha yang terjadi dalam merger secara otomatis memengaruhi hubungan kerja pekerja di perusahaan lama dan perusahaan baru yang terbentuk dari merger tersebut. Dalam pengalihan usaha, baik itu akibat merger atau akuisisi, semua hak dan kewajiban yang berkaitan dengan pekerja, seperti hak atas gaji, tunjangan, jaminan sosial, dan hak lainnya, secara hukum akan beralih ke perusahaan yang menerima pengalihan usaha. Hal ini berarti bahwa meskipun struktur organisasi berubah, hubungan kerja tetap ada, dan pekerja tidak bisa dipindahkan atau diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan baru tanpa mengikuti prosedur yang sesuai.

Jika tidak ada perjanjian lain yang menyatakan sebaliknya, perusahaan hasil merger tidak dapat mengubah kondisi kerja secara sepihak. Hal ini sejalan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan yang menuntut perlindungan hak-hak pekerja, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbaharui oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Selain itu, pekerja yang terlibat dalam merger tetap berhak atas hak-hak mereka yang ada dalam perjanjian kerja, kecuali jika mereka melakukan

perubahan secara sukarela atau ada kesepakatan bersama dengan perusahaan baru. Misalnya, dalam beberapa kasus, pekerja mungkin setuju untuk bergabung dengan perusahaan baru dengan kontrak yang lebih baik, atau perusahaan baru melakukan penyesuaian gaji atau tunjangan berdasarkan kebijakan yang baru.

HAK DAN PERLINDUNGAN KARYAWAN USAI MERGEER PELINDO

Hak-Hak Karyawan yang Terpengaruh oleh Merger

1. Hak atas Pesangon
 - Karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat merger berhak menerima pesangon sebagai kompensasi atas kehilangan pekerjaan. Besar pesangon biasanya dihitung berdasarkan masa kerja karyawan di Perusahaan tempat dirinya bekerja. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 156, pesangon diberikan dengan ketentuan yang jelas: untuk masa kerja di bawah satu tahun, pesangon yang diterima adalah satu bulan gaji; untuk masa kerja satu hingga dua tahun, dua bulan gaji; dan seterusnya hingga mencapai tujuh bulan gaji untuk masa kerja di atas 6 tahun.
2. Hak untuk Dipindahkan
 - Karyawan memiliki hak untuk diberitahukan tentang kemungkinan pemindahan posisi atau lokasi kerja setelah merger. Mereka harus diberikan informasi yang cukup mengenai perubahan yang akan terjadi, termasuk penjelasan tentang alasan pemindahan. Dalam hal pemindahan, karyawan harus diberikan kesempatan untuk menerima atau menolak. Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawan tidak dirugikan dan memiliki opsi yang jelas terkait masa depan mereka.
3. Perlindungan dari PHK yang Tidak Adil
 - Karyawan dilindungi dari PHK yang tidak adil atau tidak berdasarkan alasan yang sah. Jika perusahaan memutuskan untuk melakukan PHK, harus ada justifikasi yang jelas serta mengikuti prosedur yang telah ditentukan oleh undang-undang. Menurut Pasal 153, perusahaan tidak boleh melakukan PHK

tanpa alasan yang kuat, seperti penutupan perusahaan, pengurangan tenaga kerja karena efisiensi, atau alasan lain yang sah. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi hak-hak karyawan dan mencegah tindakan sewenang-wenang dari pihak manajemen.

4. Hak atas Pemberitahuan Sebelum PHK

- Karyawan berhak mendapatkan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum PHK dilakukan. Ini memberikan waktu bagi karyawan untuk mempersiapkan diri, baik secara emosional maupun finansial. Pemberitahuan ini biasanya harus disampaikan dalam jangka waktu tertentu sebelum PHK, yang diatur dalam undang-undang. Hal ini penting untuk memberikan transparansi dan kejelasan dalam proses PHK.

5. Hak untuk Mengajukan Banding atau Gugatan

Karyawan yang merasa dirugikan oleh keputusan PHK berhak mengajukan banding atau gugatan ke pengadilan hubungan industrial untuk mencari keadilan. Ini memberikan saluran hukum bagi karyawan untuk mempertahankan hak-haknya. Pengadilan akan menilai apakah PHK yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada dan memberikan keputusan yang adil.

TANGGUNG JAWAB HUKUM PERUSAHAAN SETELAH MERGER

Setelah merger, Pelindo menghadapi sejumlah tanggung jawab hukum yang kompleks, mencakup aspek ketenagakerjaan, kontrak, regulasi, dan tanggung jawab sosial. Tanggung jawab hukum Pelindo setelah merger sangat penting untuk keberlanjutan dan reputasi perusahaan. Dengan manajemen yang baik terhadap tanggung jawab ini, Pelindo tidak hanya akan memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi karyawan, mitra, dan masyarakat. Berikut adalah analisis singkat mengenai tanggung jawab tersebut:

1. Tanggung Jawab Terhadap Karyawan: Pelindo harus melindungi hak-hak karyawan yang terlibat dalam merger. Hal ini mencakup pengalihan kontrak kerja dan pemberian pesangon sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK).

2. Tanggung Jawab Terhadap Kontrak: Pelindo wajib mematuhi semua kontrak yang ada dan melakukan negosiasi ulang jika diperlukan. Pelanggaran kontrak dapat mengakibatkan gugatan hukum, sehingga kepatuhan menjadi hal yang krusial.
3. Kepatuhan Terhadap Regulasi: Pelindo harus mematuhi berbagai regulasi yang berlaku, termasuk undang-undang lingkungan (UU No. 32 Tahun 2009) dan peraturan keselamatan kerja. Kepatuhan ini sangat penting untuk mencegah sanksi hukum dan menjaga reputasi Perusahaan tersebut.
4. Tanggung Jawab Sosial: Pelindo harus berkomitmen pada tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), dengan merancang program yang memberi manfaat kepada masyarakat sekitar. Program ini penting untuk mengurangi dampak negatif dari merger dan mendukung pembangunan komunitas local.
5. Risiko Hukum: Pelindo perlu mempersiapkan diri menghadapi litigasi dan menerapkan mekanisme penyelesaian sengketa yang efisien untuk mengatasi konflik yang mungkin muncul akibat merger.

DAMPAK TERHADAP KONTRAK KERJA

Merger Pelindo, sebagai langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan, membawa berbagai dampak signifikan, terutama terkait dengan kontrak kerja. Proses penggabungan ini tidak hanya mengubah struktur organisasi tetapi juga memengaruhi hubungan antara perusahaan dan karyawan, tetapi juga berdampak pada kontrak kerja yang ada:

- Kepatuhan Kontrak: Pelindo harus mematuhi semua kontrak yang telah ada sebelum merger. Pelanggaran terhadap kontrak dapat menyebabkan perusahaan menghadapi tuntutan hukum dari pihak ketiga, termasuk mitra dan pemasok. Dalam hal ini, penting bagi Pelindo untuk melakukan audit terhadap semua kontrak yang ada sebelum dan setelah merger.
- Negosiasi Ulang: Merger sering kali memerlukan penyesuaian terhadap kontrak yang ada. Pelindo perlu melakukan negosiasi ulang dengan pihak-pihak terkait untuk memastikan bahwa semua kontrak mencerminkan keadaan baru setelah

merger. Proses ini harus dilakukan dengan hati-hati untuk menghindari konflik dan memastikan kelangsungan hubungan bisnis.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas menunjukkan bahwa merger Pelindo memiliki dampak signifikan terhadap hubungan ketenagakerjaan. Pengalihan kontrak kerja dan potensi pemutusan hubungan kerja menjadi perhatian utama, di mana perusahaan harus mematuhi ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, perubahan struktur organisasi dan budaya kerja memerlukan penyesuaian yang tepat agar karyawan dapat beradaptasi dengan baik. Komunikasi yang transparan dan dukungan psikologis juga penting untuk menjaga stabilitas dan motivasi karyawan. Dengan pengelolaan yang hati-hati, merger ini dapat menghasilkan efisiensi operasional dan menciptakan peluang kerja baru dalam jangka panjang. Dari tulisan ini dapat disimpulkan perubahan struktur organisasi dan budaya kerja pasca-merger perlu dikelola dengan baik. Restrukturisasi organisasi mungkin diperlukan untuk mencapai efisiensi, yang dapat memengaruhi tanggung jawab dan peran karyawan. Perusahaan harus memberikan pelatihan yang memadai agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan ini, serta mengintegrasikan berbagai budaya kerja dari perusahaan yang bergabung. dengan pengelolaan yang cermat, merger ini dapat menciptakan efisiensi operasional yang lebih baik dan membuka peluang kerja baru di sektor pelabuhan. Oleh karena itu, penting bagi Pelindo untuk mengutamakan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan, Merger Pelindo dapat membawa manfaat dalam efisiensi operasional, namun aspek hukum ketenagakerjaan harus diperhatikan secara serius untuk memastikan bahwa transisi ini tidak merugikan karyawan dan tetap sesuai dengan peraturan yang ada. dalam setiap langkah proses merger guna memastikan keberhasilan jangka panjang dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif bagi seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

1. Lajoux, A. R., & Elson, C. (2010). *The Art of M&A: A Merger Acquisition Buyout Guide*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
2. Prabowo, E. (2022). *Reformasi Manajemen Pelabuhan di Indonesia: Pelindo dan Tantangannya*. Jakarta: Salemba Empat
3. Sulaiman R. (2009) dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (hal. 212-213)
4. Muladi & Sudikno Mertokusumo (2011) dalam bukunya *Hukum Perburuhan Indonesia* (hal. 151-153)

B. Peraturan Perundang-Undangan

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Mengatur hak-hak karyawan terkait PHK.
4. UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
5. Peraturan Menteri BUMN No. PER-05/MBU/2007 tentang CSR

C. Jurnal

1. Wibowo, A. (2018). "Implikasi Hukum Merger Perusahaan Terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 48(2), 215-230.
2. Sari, R. (2020). "Aspek Hukum Merger dan Akuisisi: Studi Kasus Pelindo." *Jurnal Hukum Bisnis*, 12(1), 45-60.

D. Website

1. Artikel dan laporan tentang dampak merger Pelindo pada ketenagakerjaan dan industri pelabuhan.