



Analisis Perbedaan Struktur Organisasi antara Perusahaan CV dan PT dalam Konteks Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Ravicha Selvia¹, Sayyidah Wulandari², Merlita Dwi Putri³, Leqia Shiva Mulya⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Mulawarman; ravichaselvia4@gmail.com, sayyidahwulandari@gmail.com, merlitadwiputri1@gmail.com, leqiashiva7102@gmail.com

Abstrak: *Commanditaire Vennootschap* (CV) adalah bentuk persekutuan yang terdiri dari sekutu aktif dan sekutu pasif. Sekutu aktif bertanggung jawab menjalankan operasional perusahaan dan menanggung risiko usaha, sementara sekutu pasif hanya menyetorkan modal dan tidak ikut campur dalam pengelolaan harian perusahaan. Perseroan Terbatas (PT) adalah badan hukum yang memiliki kekayaan dan tanggung jawab yang terpisah dari pemiliknya. PT didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Studi ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan struktur organisasi antara perusahaan CV dan PT dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memahami bagaimana masing-masing struktur organisasi mempengaruhi manajemen SDM, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pengusaha dan manajer dalam memilih bentuk badan usaha yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tujuan mereka. Selain itu, penelitian ini juga berupaya untuk mengidentifikasi keunggulan dan tantangan yang dihadapi oleh CV dan PT dalam mengelola sumber daya manusia, serta implikasi dari perbedaan tersebut terhadap kinerja organisasi. Metode normatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pembuatan atau pengembangan normal, prinsip, atau pedoman yang diharapkan untuk diikuti dalam suatu domain tertentu.

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2566>

*Correspondence: Ravicha Selvia

Email: ravichaselvia4@gmail.com

Received: 08-04-2024

Accepted: 13-05-2024

Published: 27-06-2024



Copyright: © 2024 by the authors.

Submitted for open access publication u

nder the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Kata Kunci: *Commanditaire Vennootschap*, Perseroan Terbatas, Sumber Daya Manusia

Abstract: *Commanditaire Vennootschap* (CV) is a form of partnership that consists of active and passive allies. Active allies are responsible for running the company's operations and bear the business risks, while passive allies only deposit capital and do not interfere in the daily management of the company. A Limited Liability Company (PT) is a legal entity that has assets and liabilities separate from its owners. A PT is established based on legislation, namely Law No. 40/2007 on Limited Liability Companies. This study aims to analyze the differences in organizational structure between CV and PT companies in the context of human resource management. By understanding how each organizational structure affects HR management, it is expected to provide insight for entrepreneurs and managers in choosing the form of business entity that best suits their needs and objectives. In addition, this study also seeks to identify the advantages and challenges faced by CVs and PTs in managing human resources, as well as the implications of these differences on organizational performance. Normative methods are research methods that focus on creating or developing norms, principles, or guidelines that are expected to be followed in a particular domain.

Keywords: *Commanditaire Vennootschap*, Limited Liability Company, Human Resources

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi (Kaine, 2019). Struktur organisasi, yang mencakup pembagian tugas, tanggung jawab, dan hubungan wewenang, sangat mempengaruhi efektivitas manajemen SDM. Di Indonesia, dua bentuk umum entitas bisnis yang sering dipilih oleh pengusaha adalah *Commanditaire Vennootschap* (CV) dan Perseroan Terbatas (PT). Meskipun keduanya merupakan bentuk legalitas perusahaan yang diakui, terdapat perbedaan mendasar dalam struktur organisasi yang dapat mempengaruhi strategi dan praktik manajemen SDM di dalamnya.

CV, sebagai bentuk persekutuan komanditer, memiliki struktur organisasi yang relatif sederhana (Liu, 2020). Kepemimpinan biasanya dipegang oleh sekutu aktif yang bertanggung jawab penuh atas pengelolaan dan operasional perusahaan, sementara sekutu pasif berperan sebagai penyettor modal tanpa terlibat langsung dalam manajemen sehari-hari. Hal ini dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, dan pendekatan terhadap pengelolaan karyawan (Maisiri, 2021).

Di sisi lain, PT memiliki struktur organisasi yang lebih kompleks dan formal. PT diwajibkan untuk memiliki organ-organ seperti Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris yang masing-masing memiliki fungsi dan tanggung jawab yang jelas dan terpisah (Majumder, 2021). Struktur ini memungkinkan adanya sistem checks and balances yang lebih ketat, serta proses pengambilan keputusan yang lebih terstruktur dan transparan. Selain itu, PT sering kali memiliki divisi-divisi khusus yang bertugas mengelola berbagai aspek operasional termasuk manajemen SDM, yang dapat menciptakan efisiensi dan profesionalisme yang lebih tinggi.

Suatu Badan usaha didefinisikan sebagai organisasi yang terstruktur dalam mengelola faktor-faktor produksi untuk mendapatkan keuntungan (Proietti, 2021). Pengertian lain badan usaha dalam buku competent ekonomi adalah kesatuan yuridis dan ekonomis yang menggunakan faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa dengan tujuan mencari keuntungan (Yeboah, 2019). Sedangkan perusahaan adalah suatu unit kegiatan yang melakukan aktivitas pengelolaan faktor produksi yang menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat, mendistribusikannya, serta melakukan upaya-upaya lain untuk memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat. Ada beberapa bentuk badan usaha antara lain, badan usaha milik negara (BUMN) badan usaha milik swasta (BUMS) badan usaha milik daerah (BUMD), dan badan usaha campuran (Mousa, 2020). Salah satu karakteristik yang penting dari badan usaha adalah manajemen yang baik. Jika suatu badan usaha dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja badan usaha dan akan meningkatkan nilai badan usaha bagi para pemegang saham. Pengelolaan suatu badan usaha pada umumnya dilakukan oleh para manajer. karyawan untuk mencapai tujuan tertentu (Liakopoulos, 2020).

Metode Penelitian

Jenis penulisan yang digunakan di dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan

perbandingan. Pendekatan ini mencakup aspek hukum, kepemilikan, tanggung jawab, dan struktur manajerial yang disajikan untuk mempermudah pemahaman perbedaannya.

Metode normatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pembuatan atau pengembangan norma, prinsip, atau pedoman yang diharapkan untuk diikuti dalam suatu domain tertentu. Dalam konteks perbedaan struktur organisasi antara CV dan PT, metode normatif dapat digunakan untuk merumuskan pedoman atau prinsip ideal yang diharapkan diterapkan dalam kedua jenis perusahaan tersebut (Baldegger, 2020). Metode ini membantu dalam merumuskan panduan atau prinsip yang dapat digunakan sebagai landasan untuk memahami dan membandingkan struktur organisasi CV dan PT secara normatif, serta memberikan arahan bagi pengembangan lebih lanjut dalam praktek bisnis.

Hasil dan Pembahasan

Rumusan Masalah 1

Commanditaire Vennootschap (CV) adalah bentuk persekutuan yang terdiri dari sekutu aktif dan sekutu pasif. Sekutu aktif bertanggung jawab menjalankan operasional perusahaan dan menanggung risiko usaha, sementara sekutu pasif hanya menyetorkan modal dan tidak ikut campur dalam pengelolaan harian perusahaan (Vargas-Santos, 2019). CV tidak memiliki badan hukum yang terpisah dari pemilikinya, dan oleh karena itu sekutu aktif memiliki tanggung jawab tidak terbatas terhadap utang perusahaan.

Perseroan Terbatas (PT) adalah badan hukum yang memiliki kekayaan dan tanggung jawab yang terpisah dari pemilikinya. PT didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Pemegang saham PT memiliki tanggung jawab terbatas hanya sebesar nilai saham yang dimilikinya. PT dikelola oleh Direksi dan diawasi oleh Dewan Komisaris, serta harus memenuhi persyaratan formal dalam pendiriannya termasuk pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM.

Perbedaan struktur organisasi antara perusahaan CV (*Commanditaire Vennootschap*) dan PT (Perseroan Terbatas)

CV lebih sederhana dengan pembagian peran antara sekutu aktif dan pasif, di mana sekutu aktif memiliki tanggung jawab tidak terbatas, sementara sekutu pasif hanya bertanggung jawab sesuai modal yang disetor (Dave, 2019). Sedangkan PT memiliki struktur yang lebih kompleks dengan pemisahan yang jelas antara pemilik (pemegang saham), pengelola (direksi), dan pengawas (dewan komisaris), serta tanggung jawab yang terbatas pada masing-masing pihak sesuai saham atau peran mereka. Memilih antara CV dan PT tergantung pada skala bisnis, kebutuhan modal, dan tingkat tanggung jawab yang ingin diambil oleh para pemilik (Fitchett, 2020).

CV diatur oleh KUHPerdara (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) dan KUHD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang). Sedangkan PT diatur oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT). Berikut beberapa perbedaan struktur CV dan PT:

1. CV (*Commanditaire Vennootschap*)

- a. Pendirian Pemilik

- i. Sekutu Aktif: Individu yang mengelola perusahaan dan bertanggung jawab penuh atas seluruh kegiatan perusahaan, termasuk utang perusahaan (Ahmad, 2019).
 - ii. Sekutu Pasif (Sekutu Komanditer): Individu yang hanya memberikan modal tanpa terlibat dalam pengelolaan sehari-hari perusahaan dan tanggung jawabnya terbatas pada jumlah modal yang disetor.
 - b. Struktur Organisasi
 - i. Sekutu Aktif: Bertindak sebagai manajer perusahaan dan memiliki kekuasaan untuk membuat keputusan sehari-hari (Jensen, 2019).
 - ii. Sekutu Pasif: Tidak terlibat dalam pengelolaan perusahaan dan hanya menerima keuntungan sesuai dengan persentase modal yang disetorkan.
 - c. Pertanggungjawaban
 - i. Sekutu Aktif: Bertanggung jawab secara pribadi atas seluruh utang perusahaan tanpa batas (Lucijanac, 2020).
 - ii. Sekutu Pasif: Tanggung jawab terbatas pada jumlah modal yang disetorkan

2. Perseroan Terbatas

- a. Pendiri dan Pemilik
 - i. Pemegang Saham: Individu atau badan hukum yang memiliki saham perusahaan. Saham dapat dimiliki oleh banyak pihak dan mudah dipindahtangankan.
- b. Struktur Organisasi
 - i. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS): Organ tertinggi yang memiliki kekuasaan penuh untuk mengambil keputusan penting seperti pengangkatan direksi dan komisaris (Fasano, 2019).
 - ii. Direksi: Bertanggung jawab atas pengelolaan sehari-hari perusahaan. Direksi bertindak sebagai pelaksana kebijakan yang ditetapkan oleh RUPS.
 - iii. Dewan Komisaris: Bertugas mengawasi kebijakan direksi dan memberikan nasihat. Komisaris tidak terlibat langsung dalam pengelolaan sehari-hari (Kranert, 2020).
- c. Pertanggungjawaban
 - i. Pemegang Saham: Tanggung jawab terbatas pada jumlah saham yang dimiliki, tidak bertanggung jawab secara pribadi atas utang perusahaan.
 - ii. Direksi dan Komisaris: Tanggung jawab terbatas sesuai dengan peraturan dan anggaran dasar perusahaan. Namun, direksi dapat bertanggung jawab secara pribadi jika terbukti melakukan kesalahan atau kelalaian yang merugikan perusahaan (Legal, 2021).

Selanjutnya perbedaan antara CV (*Commanditaire Vennootschap*) dan PT (Perseroan Terbatas) secara lebih detail:

1. Aspek Pendirian

CV (*Commanditaire Vennootschap*):

- a. Pendiri: Minimal dua orang, terdiri dari sekutu aktif dan sekutu pasif.
- b. Dokumen: Akta pendirian yang dibuat oleh notaris dan didaftarkan di Pengadilan Negeri.
- c. Modal: Tidak ada batas minimum modal yang disyaratkan.

Perseroan Terbatas:

- a. Pendiri: Minimal dua orang atau entitas, yang menjadi pemegang saham.
- b. Dokumen: Akta pendirian yang dibuat oleh notaris dan harus mendapatkan persetujuan dari Kementerian Hukum dan HAM.
- c. Modal: Ada batas minimum modal dasar yang ditentukan oleh undang-undang. Minimal modal disetor biasanya Rp 50 juta untuk PT tertutup (dapat bervariasi sesuai peraturan daerah atau jenis usaha).

2. Struktur Kepemilikan

CV (*Commanditaire Vennootschap*):

- a. Sekutu Aktif: Mengelola perusahaan dan bertanggung jawab penuh.
- b. Sekutu Pasif (Komanditer): Menyediakan modal tanpa ikut mengelola, hanya bertanggung jawab sebesar modal yang disetor.

Perseroan Terbatas:

- a. Pemegang Saham: Pemilik saham yang jumlah kepemilikannya menentukan pengaruh dalam pengambilan keputusan perusahaan.
- b. Direksi: Pengelola harian perusahaan yang diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
- c. Dewan Komisaris: Pengawas kinerja direksi dan kebijakan perusahaan.

3. Pertanggungjawaban Hukum

CV (*Commanditaire Vennootschap*):

- a. Sekutu Aktif: Bertanggung jawab penuh atas seluruh kewajiban dan utang perusahaan dengan harta pribadi.
- b. Sekutu Pasif: Tanggung jawab terbatas pada modal yang disetor.

Perseroan Terbatas

- a. Pemegang Saham: Tanggung jawab terbatas pada modal yang disetorkan, tidak bertanggung jawab secara pribadi atas utang perusahaan.
- b. Direksi: Bisa bertanggung jawab secara pribadi jika terbukti melakukan kesalahan atau kelalaian yang merugikan perusahaan.
- c. Komisaris: Bertanggung jawab secara terbatas sesuai perannya dalam pengawasan.

4. Pengelolaan dan Pengambilan Keputusan

CV (*Commanditaire Vennootschap*):

- a. Pengambilan keputusan utama dilakukan oleh sekutu aktif.
- b. Sekutu pasif tidak memiliki hak suara dalam pengelolaan harian perusahaan.

Perseroan Terbatas

- a. Pengambilan keputusan strategis dilakukan melalui RUPS.
- b. Direksi bertanggung jawab atas pengelolaan harian dan menjalankan kebijakan yang ditetapkan RUPS.
- c. Komisaris mengawasi dan memberikan nasihat kepada direksi

5. Pemindahan Kepemilikan

CV (*Commanditaire Vennootschap*):

- a. Sulit untuk memindahkan kepemilikan karena memerlukan persetujuan dari sekutu lainnya, terutama sekutu aktif.

Perseroan Terbatas

- a. Pemindahan saham lebih mudah dilakukan dan bisa melalui mekanisme pasar modal (untuk PT terbuka).
- b. Tidak memerlukan persetujuan pemegang saham lainnya, kecuali diatur lain dalam anggaran dasar.

6. Keberlanjutan Usaha

CV (*Commanditaire Vennootschap*):

- a. Keberlanjutan usaha bisa terganggu jika sekutu aktif meninggal dunia atau mengundurkan diri, kecuali diatur lain dalam perjanjian pendirian.

Perseroan Terbatas:

- a. Keberlanjutan usaha lebih terjamin karena badan hukum terpisah dari pemegang saham dan direksi. Pergantian pemegang saham atau direksi tidak mempengaruhi keberlanjutan perusahaan.

7. Pengawasan dan Transparansi

CV (*Commanditaire Vennootschap*):

- a. Pengawasan internal yang minimal, tidak ada kewajiban untuk audit eksternal atau laporan publik

Perseroan Terbatas:

- a. Harus memenuhi ketentuan pelaporan keuangan yang lebih ketat, terutama jika PT terbuka.
- b. Wajib menyelenggarakan audit eksternal dan mempublikasikan laporan keuangan untuk PT terbuka

Rumusan Masalah 2

Kelebihan dan kekurangan struktur Organisasi CV (*Commanditaire Vennootschap*) dan PT (Perseroan Terbatas) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Dalam perspektif hukum perusahaan, struktur organisasi CV dan PT memiliki kelebihan dan kekurangan yang berbeda dalam pengelolaan sumber daya manusia. CV memiliki kelebihan dalam proses pendiriannya yang lebih singkat, tetapi CV juga memiliki kekurangan dalam tidak memungkinkan pengembalian modal yang telah disetorkan (Böhmer, 2023; Van, 2020). Sebaliknya, PT memiliki kelebihan dalam memiliki modal yang

lebih besar dan lebih stabil, tetapi memiliki kekurangan dalam persyaratan formalitas yang tinggi.

Kelebihan dan kekurangan struktur organisasi CV dan PT dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif hukum perusahaan dapat dilihat dari beberapa aspek misal kelebihan yaitu, mudah dalam proses pendiriannya, fleksibilitas kepemilikan, manajemen yang adaptif, adapun kelebihan PT yaitu Kelebihan akan modal dapat dipenuhi, Perlindungan hukum yang kuat, struktur manajemen yang terstruktur. Kemudian ada kakurangan CV yaitu, tidak mudah untuk menarik kembali modal yang telah disetorkan, ketidakpastian hukum, keterbatasan perlindungan hukum, adapun juga kekurangan PT yaitu, persyaratan formalitas yang lebih tinggi, birokrasi yang rumit, keterbatasan fleksibilitas (Baldi, 2020).

Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dari perspektif hukum perusahaan, CV memiliki kelebihan dalam fleksibilitas kepemilikan dan manajemen yang lebih besar. Dalam CV, pemilik dapat menentukan struktur kepemilikan dan peran manajemen sesuai dengan kebutuhan bisnis tanpa batasan yang ketat dari hukum perusahaan. Di sisi lain, PT menawarkan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pemegang saham dan karyawan, karena memiliki struktur hukum yang lebih formal dan teratur (Opara, 2019). PT juga seringkali memiliki aturan yang lebih jelas terkait dengan hak dan kewajiban karyawan serta prosedur penyelesaian perselisihan, yang dapat memfasilitasi pengelolaan sumber daya manusia secara lebih terstruktur dan adil.

Dari perspektif hukum perusahaan, kelebihan struktur organisasi CV (*Commanditaire Vennootschap*) adalah fleksibilitas dalam pengaturan manajemen dan kepemilikan. Dalam CV, mitra aktif memiliki tanggung jawab tak terbatas, sementara mitra pasif hanya bertanggung jawab sesuai dengan kontribusi modalnya. Ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam menentukan peran dan tanggung jawab bagi pemilik. Sementara itu, kelebihan struktur organisasi PT (Perseroan Terbatas) adalah tanggung jawab terbatas bagi pemegang sahamnya (Allam, 2019). Pemilik PT hanya bertanggung jawab atas utang perusahaan sebesar modal yang mereka setorkan. Ini memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pemilik PT dan meningkatkan daya tarik bagi investor.

Pada Fleksibilitas kepemilikan CV memungkinkan adanya mitra pasif yang tidak terlibat dalam manajemen sehari-hari namun tetap memiliki tanggung jawab terbatas, sehingga memberikan fleksibilitas dalam kepemilikan. Dan pada Manajemen yang Adaptif, dengan struktur yang lebih sederhana, CV cenderung lebih adaptif terhadap perubahan bisnis yang cepat. Sedangkan kelebihan PT Pada Perlindungan Hukum yang Kuat, PT memberikan perlindungan hukum yang kuat bagi pemegang saham dan karyawan, dengan aturan yang jelas terkait dengan hak dan kewajiban. Dan juga Struktur Manajemen yang Terstruktur, PT memiliki struktur manajemen yang formal dan teratur, memungkinkan pemantauan dan penegakan kebijakan perusahaan secara lebih efektif.

Dalam kekurangan CV Ketidakpastian Tanggung Jawab Hukum, Kekurangan utama CV adalah ketidakjelasan dalam tanggung jawab hukum bagi mitra pasif, yang dapat menyebabkan konflik dan ketidakpastian. Dan pada Keterbatasan Perlindungan Hukum, CV mungkin tidak memiliki perlindungan hukum yang kuat untuk karyawan

seperti yang dimiliki PT. Sedangkan pada kekurangan PT Birokrasi yang Rumit, PT sering kali memiliki birokrasi yang rumit, yang dapat memperlambat pengambilan keputusan dan respons terhadap perubahan bisnis. Dan juga pada Keterbatasan Fleksibilitas, Struktur kepemilikan dan manajemen yang lebih terbatas dapat menghambat inovasi dan adaptasi yang cepat terhadap perubahan pasar dan sumber daya manusia (Saptini, 2015).

Kesimpulan

Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dari perspektif hukum perusahaan, CV memiliki kelebihan dalam fleksibilitas kepemilikan dan manajemen yang lebih besar. Dalam CV, pemilik dapat menentukan struktur kepemilikan dan peran manajemen sesuai dengan kebutuhan bisnis tanpa batasan yang ketat dari hukum perusahaan. Di sisi lain, PT menawarkan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pemegang saham dan karyawan, karena memiliki struktur hukum yang lebih formal dan teratur. Dari perspektif hukum perusahaan, kelebihan struktur organisasi CV (*Commanditaire Vennootschap*) adalah fleksibilitas dalam pengaturan manajemen dan kepemilikan. Dalam CV, mitra aktif memiliki tanggung jawab tak terbatas, sementara mitra pasif hanya bertanggung jawab sesuai dengan kontribusi modalnya. Ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam menentukan peran dan tanggung jawab bagi pemilik. Sementara itu, kelebihan struktur organisasi PT (Perseroan Terbatas) adalah tanggung jawab terbatas bagi pemegang sahamnya.

Daftar Pustaka

- Bahmid, B. (2018). Perubahan Persekutuan Perdata Menjadi Badan Hukum Perseroan Terbatas. *JURNAL PIONIR*, 2(4).
- Dewi, S. (2018). Pengaturan Perseroan Terbatas Terhadap Kasus-Kasus Di Berbagai Negara Dalam Hal Tanggung Jawab Terbatas Atau Limited Liability. *Ensiklopedia Of Journal*, 1(1), 124-133.
- Partyani, K. C. M. (2019). Pertentangan Norma Dalam Pengaturan Pendaftaran Dan Pendirian *Commanditaire Vennootschap* (CV). *Vyavahara Duta*, 14(1), 68-77.
- Putra, N. R. W., Aminah, A., & Prasetyo, M. H. Perubahan Status *Commanditaire Vennootschap* (CV) Menjadi Perseroan Terbatas (PT). *Notarius*, 14(2), 851-866.
- Saptini, E. (2015). Kewenangan Para Sekutu Cv Dalam Memfidusiakan Peralatan Operasional Perusahaan (Doctoral Dissertation, Sebelas Maret University).
- Theresia, E. (2022). Perkembangan Dan Status Kedudukan Hukum Atas Persekutuan Komanditer Atau *Commanditaire Vennootschap* (CV) Di Indonesia. *Fiat Iustitia: Jurnal Hukum*, 114-124.
- Umam, K., & Atho'illah, A. Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan *Commanditaire Vennootschap* Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68-83.
- Wariah, Y. (2019). Mekanisme Peningkatan Badan Usaha Persekutuan Komanditer (CV) Menjadi Badan Hukum Perseroan Terbatas (PT). *Journal Presumption Of Law*, 1(1).

- Ahmad, M. (2019). Converging HRM practices? A comparison of high performances work system practices in MNC subsidiaries and domestic firms in Pakistan. *Employee Relations*, 41(5), 931–948. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2018-0021>
- Allam, Z. (2019). An inquisitive enquiry of work-life balance of employees: Evidences from Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 9(2), 339–346. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.11.007>
- Baldegger, R. (2020). Correlation between entrepreneurial orientation and implementation of AI in human resource management (HRM). *Technology Innovation Management Review*, 10(4), 72–79. <https://doi.org/10.22215/TIMREVIEW/1348>
- Baldi, F. (2020). Valuing human capital career development: a real options approach. *Journal of Intellectual Capital*, 21(5), 781–807. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2019-0134>
- Böhmer, N. (2023). Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities. *Employee Relations*, 45(5), 1057–1082. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2022-0202>
- Dave, S. M. (2019). Data monitoring for the assessment of on-street parking demand in CBD areas of developing countries. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 126, 152–171. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2019.05.009>
- Fasano, S. (2019). Prolonged remission is associated with a reduced risk of cardiovascular disease in patients with systemic lupus erythematosus: a GIRRCS (Gruppo Italiano di Ricerca in Reumatologia Clinica e Sperimentale) study. *Clinical Rheumatology*, 38(2), 457–463. <https://doi.org/10.1007/s10067-018-4286-9>
- Fitchett, D. (2020). Relationship between hypoglycaemia, cardiovascular outcomes, and empagliflozin treatment in the EMPA-REG OUTCOME^{VR} trial. *European Heart Journal*, 41(2), 209–217. <https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehz621>
- Jensen, J. (2019). Longitudinal associations between organizational change, work-unit social capital, and employee exit from the work unit among public healthcare workers: A mediation analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 45(1). <https://doi.org/10.5271/sjweh.3766>
- Kaine, J. (2019). Higher incidence rates of comorbidities in patients with psoriatic arthritis compared with the general population using U.S. Administrative claims data. *Journal of Managed Care and Specialty Pharmacy*, 25(1), 122–132. <https://doi.org/10.18553/jmcp.2018.17421>
- Kranert, M. (2020). Recurrence of atrial fibrillation in dependence of left atrial volume index. *In Vivo*, 34(2), 889–896. <https://doi.org/10.21873/invivo.11854>
- Liakopoulos, V. (2020). Renal and cardiovascular outcomes after weight loss from gastric bypass surgery in type 2 diabetes: Cardiorenal risk reductions exceed atherosclerotic benefits. *Diabetes Care*, 43(6), 1276–1284. <https://doi.org/10.2337/dc19-1703>
- Liu, F. Y. (2020). Lead bismuth oxybromide/graphene oxide: Synthesis, characterization, and photocatalytic activity for removal of carbon dioxide, crystal violet dye, and 2-hydroxybenzoic acid. *Journal of Colloid and Interface Science*, 562, 112–124. <https://doi.org/10.1016/j.jcis.2019.12.006>

- Lucijanic, M. (2020). Reduced renal function strongly affects survival and thrombosis in patients with myelofibrosis. *Annals of Hematology*, 99(12), 2779–2785. <https://doi.org/10.1007/s00277-020-04239-4>
- Maisiri, W. (2021). Industry 4.0 skills: A perspective of the south african manufacturing industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1416>
- Majumder, S. (2021). Are chatbots really useful for human resource management? *International Journal of Speech Technology*, 24(4), 969–977. <https://doi.org/10.1007/s10772-021-09834-y>
- Mousa, M. (2020). Organizational learning, authentic leadership and individual-level resistance to change: A study of Egyptian academics. *Management Research*, 18(1), 5–28. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-05-2019-0921>
- Opara, S. C. (2019). For love or money: human resource management in the performing arts. *Employee Relations*, 41(6), 1451–1466. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2018-0128>
- Proietti, M. (2021). Relation of outcomes to ABC (Atrial Fibrillation Better Care) pathway adherent care in European patients with atrial fibrillation: An analysis from the ESC-EHRA EORP Atrial Fibrillation General Long-Term (AFGen LT) Registry. *Europace*, 23(2), 174–183. <https://doi.org/10.1093/europace/euaa274>
- Van, H. T. M. (2020). Employee engagement antecedents and consequences in Vietnamese businesses. *European Journal of Training and Development*, 44(2), 89–103. <https://doi.org/10.1108/EJTD-03-2019-0036>
- Vargas-Santos, A. B. (2019). Cause-Specific Mortality in Gout: Novel Findings of Elevated Risk of Non-Cardiovascular-Related Deaths. *Arthritis and Rheumatology*, 71(11), 1935–1942. <https://doi.org/10.1002/art.41008>
- Yeboah, P. (2019). Body Mass Index, Change in Weight, Body Weight Variability and Outcomes in Type 2 Diabetes Mellitus (from the ACCORD Trial). *American Journal of Cardiology*, 123(4), 576–581. <https://doi.org/10.1016/j.amjcard.2018.11.016>