



Strategi Hukum Manajemen Perusahaan dalam Menghadapi Karyawan Terlibat Narkotika dan Ancaman Kepailitan

Seri Mughni Sulubara¹, Kheriah², Riska³, T.Saiful Basri⁴, Machfud⁵, Harry Fauzi⁶

Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh^{1,3,4,5} Politeknik Negeri Lhokseumawe²

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon⁶, Indonesia

Email Korespondensi: serimughni@ummah.ac.id^{1*}, kheriah79@gmail.com², riska@ummah.ac.id³, saufulelbasrie@gmail.com⁴, machfud.azhari@gmail.com⁵, Harryfauziecek@gmail.com⁶

Article received: 06 April 2025, Review process: 13 April 2025

Article Accepted: 15 Mei 2025, Article published: 20 Mei 2025

ABSTRACT

Drug abuse in the workplace poses a serious threat to businesses in Indonesia as it leads to reduced productivity, increased absenteeism and health costs, as well as triggering the risk of workplace accidents and damage to the company's reputation. If not handled properly, this condition can increase the potential for bankruptcy. This study aims to analyze the legal strategies that can be applied by company management in dealing with employees involved in narcotics and anticipating the impact on business continuity and bankruptcy risk. The method used is normative juridical with a qualitative descriptive approach through literature study and document analysis. The results show that an effective legal strategy includes preventive, curative approaches, as well as integrated management of legal and financial risks. Some important regulations that form the basis of this strategy include Law Number 35 of 2009 on Narcotics, Law Number 13 of 2003 on Manpower, and Law Number 37 of 2004 on Bankruptcy. The findings contribute to strengthening companies' internal policies to be better prepared to deal with social and legal risks in the workplace.

Keywords: Management Law, Drug Abuse, Company

ABSTRAK

Penyalahgunaan narkotika di lingkungan kerja menjadi ancaman serius bagi dunia usaha di Indonesia karena berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi dan biaya kesehatan, serta memicu risiko kecelakaan kerja dan kerugian reputasi perusahaan. Jika tidak ditangani secara tepat, kondisi ini dapat memperbesar potensi terjadinya kepailitan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi hukum yang dapat diterapkan oleh manajemen perusahaan dalam menangani karyawan yang terlibat narkotika serta mengantisipasi dampaknya terhadap kelangsungan usaha dan risiko kepailitan. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui studi literatur dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi hukum yang efektif mencakup pendekatan preventif, kuratif, serta pengelolaan risiko hukum dan keuangan perusahaan secara terpadu. Beberapa regulasi penting yang menjadi dasar strategi ini meliputi Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan. Temuan ini memberikan

kontribusi bagi penguatan kebijakan internal perusahaan agar lebih siap dalam menghadapi risiko sosial dan hukum di tempat kerja.

Kata Kunci: *Hukum Manajemen, Penyalahgunaan Narkotika, Perusahaan*

PENDAHULUAN

Penyalahgunaan narkotika di lingkungan kerja menjadi tantangan serius bagi perusahaan di Indonesia. Data menunjukkan bahwa karyawan merupakan kelompok terbesar dalam kasus penyalahgunaan narkoba, yang berdampak langsung pada menurunnya produktivitas, meningkatnya biaya operasional, serta menurunnya semangat dan reputasi perusahaan di mata publik. Karyawan yang terlibat narkoba cenderung mengalami penurunan kinerja, absensi tinggi, hingga berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja, yang pada akhirnya dapat mengancam keberlangsungan usaha dan bahkan memicu risiko kepailitan perusahaan (Rahmadyah & Aslami, 2022).

Dampak negatif tersebut mendorong pemerintah untuk mengatur kewajiban perusahaan dalam mencegah dan menanggulangi penyalahgunaan narkoba di tempat kerja. Melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2005, perusahaan diwajibkan melakukan upaya aktif berupa program pencegahan, tes narkoba, hingga rehabilitasi bagi karyawan yang terindikasi menyalahgunakan narkoba. Selain itu, perusahaan juga berhak melakukan tindakan disiplin, termasuk pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan yang terbukti melakukan pelanggaran berat akibat penyalahgunaan narkoba, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Azizil et al., 2023).

Di sisi lain, perusahaan yang gagal mengelola masalah penyalahgunaan narkoba di lingkungan kerjanya berisiko menghadapi kerugian finansial, penurunan kepercayaan konsumen, dan potensi tuntutan hukum yang dapat mempercepat terjadinya kepailitan. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi hukum manajemen perusahaan yang komprehensif dan terintegrasi, mulai dari pencegahan, deteksi dini, penanganan, hingga penegakan sanksi, guna melindungi keberlangsungan usaha sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Perusahaan dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang risiko narkoba melalui beberapa strategi yang terintegrasi dan berkelanjutan (Sari et al., 2022). Mengadakan sosialisasi dan edukasi rutin tentang bahaya narkoba di lingkungan kerja. Kegiatan ini dapat melibatkan narasumber dari Badan Narkotika Nasional (BNN) atau lembaga terkait guna memberikan pemahaman mendalam tentang dampak negatif narkoba terhadap kesehatan, produktivitas, dan stabilitas perusahaan.

Perusahaan dapat memastikan karyawan merasakan dukungan penuh dari manajemen dengan cara membangun komunikasi yang efektif dan terbuka sehingga karyawan merasa didengar dan dihargai. Manajemen perlu menyediakan saluran komunikasi dua arah yang transparan untuk menyampaikan ide, saran, maupun keluhan, serta memberikan umpan balik konstruktif secara rutin. Selain itu, perusahaan bisa memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian

dan kontribusi karyawan, baik berupa insentif finansial maupun non-finansial seperti sertifikat atau pujian langsung (Agung et al., 2024). Hal ini meningkatkan motivasi dan rasa dihargai karyawan. Dengan demikian, penelitian mengenai strategi hukum manajemen perusahaan dalam menghadapi karyawan terlibat narkoba dan ancaman kepailitan menjadi sangat relevan untuk memberikan solusi yang tepat, baik dari aspek regulasi, kebijakan internal, maupun perlindungan hukum bagi seluruh pihak terkait.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi literatur dan analisis dokumen. Penelitian ini bertujuan bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam dan sistematis mengenai strategi hukum manajemen perusahaan dalam konteks penanganan karyawan yang terlibat narkoba serta dampaknya terhadap risiko kepailitan perusahaan. Data diperoleh dari bahan hukum primer (undang-undang, peraturan pemerintah, dan kebijakan ketenagakerjaan serta kepailitan) dan bahan hukum sekunder (literatur akademik, jurnal, artikel, dan dokumen terkait manajemen risiko hukum dan manajemen perusahaan). Teknik Pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder melalui studi pustaka, dokumen kebijakan perusahaan, dan regulasi hukum terkait narkoba dan kepailitan. Analisis data menggunakan teknik analisis isi (content analysis) untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi strategi hukum yang diterapkan oleh manajemen perusahaan dalam menghadapi karyawan yang terlibat narkoba dan ancaman kepailitan. Metode ini memungkinkan penelitian untuk memahami secara komprehensif bagaimana manajemen perusahaan merumuskan dan mengimplementasikan strategi hukum dalam konteks permasalahan narkoba karyawan dan risiko kepailitan, serta memberikan gambaran yang mendalam tentang tantangan dan solusi yang ada (Tomakati, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini yang berkaitan dengan strategi hukum manajemen perusahaan dalam menghadapi karyawan terlibat narkoba dan ancaman kepailitan, dapat peneliti paparkan sebagai berikut:

Dampak Karyawan Terlibat Narkoba terhadap Perusahaan

Karyawan yang terlibat narkoba membawa risiko serius bagi perusahaan, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya biaya kesehatan dan keamanan, serta potensi kerugian reputasi yang berdampak pada kepercayaan investor dan pelanggan. Kondisi ini berpotensi memperburuk kondisi keuangan perusahaan hingga mengarah pada risiko kepailitan jika tidak ditangani secara tepat (Setiadi, 2023). Manajemen perusahaan perlu menerapkan strategi hukum yang komprehensif meliputi: (1) Penerapan kebijakan internal yang tegas terkait larangan penggunaan narkoba, termasuk mekanisme pengawasan dan sanksi disiplin yang jelas bagi karyawan yang melanggar. (2) Pelaksanaan program

pencegahan dan edukasi secara berkala untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang bahaya narkoba dan konsekuensi hukum yang menyertainya. (3) Pelaksanaan tes narkoba secara rutin sebagai langkah deteksi dini dan tindakan preventif. (4) Menyediakan dukungan rehabilitasi bagi karyawan yang terindikasi penyalahgunaan narkoba, sehingga perusahaan berperan dalam pemulihan sekaligus meminimalisasi risiko hukum dan sosial.

Kepailitan merupakan risiko nyata bagi perusahaan yang gagal mengelola masalah internal, termasuk keterlibatan karyawan dalam narkoba yang dapat menimbulkan kerugian finansial signifikan (Juditia Damlah, 2017). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, perusahaan dapat menghadapi proses hukum kepailitan apabila tidak mampu memenuhi kewajibannya kepada kreditur. Namun, terdapat beberapa strategi hukum yang dapat digunakan perusahaan untuk menghindari kepailitan, seperti (Hariyadi, 2020): (1) Restrukturisasi utang dan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU) yang memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk memperbaiki kondisi keuangan dan mempertahankan kelangsungan usaha. (2) Perlindungan aset melalui langkah hukum yang tepat, seperti pemisahan aset pribadi dan perusahaan serta pengelolaan kontrak bisnis secara hati-hati untuk menghindari sengketa yang memperburuk kondisi keuangan. (3) Konsultasi dan pendampingan hukum profesional guna merumuskan strategi penyelesaian masalah keuangan secara optimal dan menghindari risiko kepailitan yang tidak perlu.

Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan strategi hukum manajemen perusahaan sangat bergantung pada sinergi antara kebijakan internal dan regulasi eksternal. Manajemen harus proaktif dalam menerapkan aturan ketenagakerjaan dan narkoba, serta memanfaatkan mekanisme hukum kepailitan yang ada untuk menjaga kelangsungan usaha. Pendekatan ini menciptakan keseimbangan antara perlindungan hak karyawan dan kepentingan perusahaan dalam menjaga stabilitas finansial dan operasional (Isfardiyana, 2017). Strategi hukum manajemen perusahaan dalam menghadapi karyawan yang terlibat narkoba dan ancaman kepailitan harus bersifat preventif, represif, dan restoratif. Dengan kebijakan internal yang tegas, program edukasi, dukungan rehabilitasi, serta pengelolaan risiko keuangan melalui mekanisme hukum kepailitan yang tepat, perusahaan dapat meminimalisasi risiko hukum dan finansial sehingga mampu menjaga keberlangsungan usaha secara berkelanjutan. Strategi hukum yang efektif dalam menghadapi karyawan yang terlibat narkoba meliputi beberapa langkah utama sebagai berikut: (1) Pencegahan dan edukasi promotif-preventif. Perusahaan perlu mengadakan program edukasi dan sosialisasi secara rutin tentang bahaya narkoba untuk meningkatkan kesadaran karyawan agar mampu mengenali dan menolak tawaran narkoba. Pendekatan promotif dan preventif ini merupakan metode paling efektif untuk mencegah penyalahgunaan narkoba di lingkungan kerja (2) Pelaksanaan tes narkoba secara berkala dan pasca-kecelakaan kerja. Melakukan pemeriksaan atau tes narkoba sebelum perekrutan dan secara berkala selama masa kerja, serta tes khusus setelah terjadi kecelakaan kerja, sebagai

langkah deteksi dini penyalahgunaan narkoba. Tes ini harus dilakukan oleh fasilitas kesehatan yang berwenang dan hasilnya dijaga kerahasiaannya. (3) Penegakan kebijakan internal dan sanksi disiplin tegas. Perusahaan wajib memiliki kebijakan yang jelas terkait larangan narkoba di tempat kerja dan menerapkan sanksi disiplin kepada karyawan yang terbukti menggunakan atau mengedarkan narkoba, termasuk pemutusan hubungan kerja sesuai peraturan ketenagakerjaan dan peraturan Menteri Tenaga Kerja. (4) Pelaporan dan kerja sama dengan aparat penegak hukum. Jika ditemukan karyawan yang terlibat narkoba, perusahaan harus segera melaporkan kepada pihak kepolisian dan instansi terkait sebagai bagian dari penegakan hukum dan pencegahan peredaran narkoba di lingkungan kerja. (5) Pemberian dukungan rehabilitasi. Selain tindakan tegas, perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan yang terindikasi penyalahgunaan narkoba untuk mengikuti program rehabilitasi guna pemulihan, sesuai rekomendasi medis dan ketentuan hukum yang berlaku. (6) Pembentukan tim terpadu dan pelatihan khusus. Melibatkan tim khusus di perusahaan yang terlatih dalam penanganan masalah narkoba serta bekerja sama dengan Badan Narkoba Nasional (BNN) dan instansi terkait untuk meningkatkan efektivitas pencegahan dan penanganan (Marcelino Donato A.F Lokollo, 2023).

Undang-Undang Yang Terkait Dengan Strategi Hukum Manajemen Perusahaan dalam Menghadapi Karyawan Terlibat Narkoba dan Ancaman Kepailitan

Beberapa undang-undang yang terkait dengan Strategi Hukum Manajemen Perusahaan dalam Menghadapi Karyawan Terlibat Narkoba dan Ancaman Kepailitan antara lain Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Gloria, 2021). UU ini mengatur mekanisme kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU) yang menjadi dasar hukum bagi perusahaan dalam mengelola risiko kepailitan akibat berbagai permasalahan internal, termasuk dampak keterlibatan karyawan dalam narkoba yang dapat menimbulkan kerugian finansial signifikan (Isfardiyana, 2017). UU ini memberikan ruang bagi perusahaan untuk melakukan restrukturisasi utang dan penyelesaian kewajiban secara hukum agar kelangsungan usaha tetap terjaga.

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkoba. UU ini mengatur larangan, pengawasan, pencegahan, dan penindakan terhadap penyalahgunaan narkoba, termasuk di lingkungan kerja (Senjaya, 2018). Perusahaan wajib mematuhi ketentuan ini dengan menerapkan kebijakan anti-narkoba, melakukan tes narkoba, serta memberikan sanksi terhadap karyawan yang terlibat narkoba sesuai ketentuan hukum.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan UU ini mengatur hak dan kewajiban karyawan serta perusahaan, termasuk ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dapat diterapkan terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan, seperti penyalahgunaan narkoba. Manajemen perusahaan harus menjalankan prosedur sesuai UU ini

dalam mengambil tindakan hukum terhadap karyawan yang terlibat narkoba. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Penyalahgunaan Narkoba di Tempat Kerja Peraturan ini memberikan pedoman bagi perusahaan dalam melakukan pencegahan, deteksi, dan penanganan penyalahgunaan narkoba di lingkungan kerja, termasuk pelaksanaan tes narkoba dan rehabilitasi karyawan (Disemadi & Gomes, 2021).

Perusahaan wajib melakukan tes narkoba terhadap karyawan yang diduga menggunakan narkoba, baik saat perekrutan maupun secara berkala selama bekerja, sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2005. Tes harus dilakukan oleh fasilitas kesehatan yang berwenang dan hasilnya dijaga kerahasiaannya. Jika hasil tes positif, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti program rehabilitasi sesuai rekomendasi medis dan ketentuan hukum yang berlaku. Jika karyawan menolak atau tidak memanfaatkan kesempatan ini, perusahaan dapat melanjutkan tindakan hukum. Penyalahgunaan narkoba dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin berat yang dapat menjadi dasar sah bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap karyawan berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambunan, 2023). PHK harus dilakukan sesuai prosedur hukum dan dengan bukti yang kuat, seperti hasil tes narkoba positif, pengakuan karyawan, atau keterangan saksi.

Perusahaan dapat melakukan penyelidikan internal secara objektif untuk mengumpulkan bukti terkait keterlibatan karyawan dalam narkoba sebelum mengambil langkah hukum lebih lanjut (Yusviq Andito et al., 2022). Jika ditemukan bukti kuat bahwa karyawan terlibat dalam penyalahgunaan atau peredaran narkoba, perusahaan wajib melaporkan kasus tersebut kepada Kepolisian Republik Indonesia dan instansi terkait sesuai Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2005. Jika karyawan ditahan oleh aparat penegak hukum, perusahaan wajib memberikan bantuan kepada keluarga karyawan sesuai ketentuan, misalnya bantuan keuangan selama masa penahanan. Untuk menjaga keamanan dan kelancaran proses penyelidikan, perusahaan dapat memisahkan karyawan yang diduga terlibat narkoba dari lingkungan kerja selama proses berlangsung (Nasadi et al., 2023).

Langkah-langkah ini harus dijalankan dengan memperhatikan hak-hak karyawan dan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku agar tindakan perusahaan sah secara hukum dan dapat menjaga reputasi serta kelangsungan usaha perusahaan (Nurdiannisa & Loren, 2024). Berikut adalah langkah-langkah hukum yang dapat diambil perusahaan jika karyawan terlibat narkoba: (1) Melakukan tes narkoba. Perusahaan wajib melakukan tes narkoba terhadap karyawan yang diduga menggunakan narkoba, baik saat perekrutan maupun secara berkala selama bekerja, sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2005. Tes harus dilakukan oleh fasilitas kesehatan yang berwenang dan hasilnya dijaga kerahasiaannya. Jika hasil tes positif, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

mengikuti program rehabilitasi sesuai rekomendasi medis dan ketentuan hukum yang berlaku. Jika karyawan menolak atau tidak memanfaatkan kesempatan ini, perusahaan dapat melanjutkan tindakan hukum (Wijaya & Ruslie, 2024). (2) Memberikan kesempatan untuk rehabilitasi. Jika hasil tes positif, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti program rehabilitasi sesuai rekomendasi medis dan ketentuan hukum yang berlaku. Jika karyawan menolak atau tidak memanfaatkan kesempatan ini, perusahaan dapat melanjutkan tindakan hukum (Pambudi et al., 2022). (3) Menjatuhkan sanksi disiplin hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penyalahgunaan narkotika dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin berat yang dapat menjadi dasar sah bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap karyawan berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK harus dilakukan sesuai prosedur hukum dan dengan bukti yang kuat, seperti hasil tes narkoba positif, pengakuan karyawan, atau keterangan saksi. (4) Melakukan penyelidikan internal. Perusahaan dapat melakukan penyelidikan internal secara objektif untuk mengumpulkan bukti terkait keterlibatan karyawan dalam narkotika sebelum mengambil langkah hukum lebih lanjut. (5) Melaporkan ke Aparat Penegak Hukum. Jika ditemukan bukti kuat bahwa karyawan terlibat dalam penyalahgunaan atau peredaran narkotika, perusahaan wajib melaporkan kasus tersebut kepada Kepolisian Republik Indonesia dan instansi terkait sesuai Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2005. (6) Memberikan perlindungan dan bantuan kepada keluarga karyawan. Jika karyawan ditahan oleh aparat penegak hukum, perusahaan wajib memberikan bantuan kepada keluarga karyawan sesuai ketentuan, misalnya bantuan keuangan selama masa penahanan (Muin, 2015). (7) Memisahkan karyawan dari lingkungan kerja sementara. Untuk menjaga keamanan dan kelancaran proses penyelidikan, perusahaan dapat memisahkan karyawan yang diduga terlibat narkotika dari lingkungan kerja selama proses berlangsung.

SIMPULAN

Kesimpulan, strategi hukum manajemen perusahaan dalam menghadapi karyawan yang terlibat narkotika dan ancaman kepailitan harus bersifat komprehensif dan terintegrasi, meliputi aspek pencegahan, penanganan, serta pengelolaan risiko hukum dan keuangan perusahaan. Pertama, perusahaan perlu menerapkan kebijakan internal yang tegas dan jelas mengenai larangan penyalahgunaan narkotika, disertai program edukasi dan sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan bahaya narkoba. Pelaksanaan tes narkoba secara rutin dan pemberian dukungan rehabilitasi bagi karyawan yang terindikasi penyalahgunaan juga merupakan bagian penting dari strategi ini. Kedua, dalam menghadapi risiko kepailitan yang dapat muncul akibat dampak negatif penyalahgunaan narkotika oleh karyawan, manajemen harus memanfaatkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang sebagai landasan hukum untuk melakukan restrukturisasi utang dan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU). Hal ini

memungkinkan perusahaan untuk memperbaiki kondisi keuangan dan menjaga kelangsungan usaha. Ketiga, sinergi antara kebijakan internal perusahaan dan regulasi eksternal, termasuk peran Badan Narkotika Nasional (BNN) dan aparat penegak hukum, sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan bebas narkoba sekaligus memitigasi risiko hukum yang dapat mengancam stabilitas perusahaan. Dengan demikian, strategi hukum manajemen yang efektif tidak hanya melindungi perusahaan dari risiko hukum dan finansial, tetapi juga mendukung terciptanya budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan. Implementasi strategi yang konsisten dan evaluasi berkala akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mengatasi permasalahan narkoba dan ancaman kepailitan secara simultan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, R., Parukka, P., Maturbongs, E. E., Adam, A. F., & Haris, U. (2024). Strategi Manajemen Dalam Mengatasi Penyalahgunaan Narkoba Pada Remaja di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(2), 652–658. <https://doi.org/6567.987/kliu98./98712>
- Azizil, H. Z., Imani, S. R., Wildany, T. A., Zahirah, N. A., & Wijaya, S. (2023). Strategi Manajemen Perpajakan Pada Perusahaan Sektor Energi. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 3(2), 164–175. <https://doi.org/10.54957/jolas.v3i2.452>
- Disemadi, H. S., & Gomes, D. (2021). Perlindungan Hukum Kreditur Konkuren Dalam Perspektif Hukum Kepailitan Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(1), 123–134. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPP/article/view/31436>
- Gloria, M. (2021). Kepailitan Perseroan Perorangan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Panorama Hukum*, 6(1), 24–31. <https://doi.org/10.21067/jph.v6i1.5568>
- Hariyadi, H. (2020). Restrukturisasi Utang sebagai Upaya Pencegahan Kepailitan pada Perseroan Terbatas. *SIGN Jurnal Hukum*, 1(2), 119–135. <https://doi.org/10.37276/sjh.v1i2.61>
- Isfardiyana, S. H. (2017). Sita Umum Kepailitan Mendahului Sita Pidana dalam Pemberesan Harta Pailit. *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 3(3), 628–650. <https://doi.org/10.22304/pjih.v3.n3.a10>
- Juditia Damlah. (2017). Akibat Hukum Putusan Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004. *Lex Crimen*, 6(2), 91–98.
- Marcelino Donato A.F Lokollo, W. C. N. (2023). Kewenangan Para Penegak Hukum Dalam Memberikan Rehabilitasi Terhadap Pengguna Narkoba Berdasarkan Keadilan Restoratif. *Sosialita*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/124555.v6i4>
- Muin, F. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan

- Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). *Jurnal Cita Hukum*, 3(1).
<https://doi.org/10.15408/jch.v2i1.1838>
- Nasadi, I., Arti, A., & Lahaling, H. (2023). Pelaksanaan Putusan Hakim tentang Rehabilitasi Narkotika. *Journal of Lex Philosophy (JLP)*, 4(1), 41–48.
<https://doi.org/10.52103/jlp.v4i1.1487>
- Nurdiannisa, A., & Loren, M. (2024). Analisis Hak Para Pekerja Dalam Perusahaan Yang Mengalami Kepailitan Analysis of The Rights of Workers In Companies That Bankruptcy. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2), 441–452.
<https://doi.org/567609/kjui98/98098>
- Pambudi, M. R., Rozah, U., & Sutanti, R. D. (2022). Relevansi Ketentuan Sanksi Rehabilitasi Pecandu Narkotika Dengan Tujuan Pemidanaan. *Diponegoro Law Journal*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.20961/67.892929.v9i3.47412>
- Rahmadyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital. *EKONAM: Jurnal Ekonomi*, 2(2), 78–83.
<https://doi.org/10.56456/jebdeker.v2i2.117>
- Sari, M., Hanum, S., & Rahmayati, R. (2022). Analisis Manajemen Resiko Dalam Penerapan Good Corporate Governance: Studi pada Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1540–1554.
<https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.804>
- Senjaya, O. (2018). Perbandingan Undang-undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika dengan RUU KUHP Indonesia Berkaitan dengan Sistem Pemidanaan terhadap Pelaku Tindak Pidana Penyalahguna Narkotika. *Jurnal Hukum Positum*, 3(1), 90. <https://doi.org/10.35706/positum.v3i1.2708>
- Setiadi, T. (2023). Manajemen Corporate Image melalui Media Sosial: Studi Literatur tentang Citra Perusahaan dan Perkembangan Teknologi Media. *Representamen*, 9(01), 18–30.
<https://doi.org/10.30996/representamen.v9i01.8380>
- Tambunan, B. K. (2023). Urgensi Pelaksanaan Rehabilitasi Terhadap Penyalahgunaan Narkotika Oleh Badan Narkotika Nasional. *Recidive*, 12(1), 101–133. <https://doi.org/10.20961/recidive.v9i3.47412>
- Tomakati, A. A. (2023). Konsepsi Teori Hukum Pidana Dalam Perkembangan Ilmu Hukum. *Jurnal Hukum Pidana Dan Kriminologi*, 4(1), 49–56.
<https://doi.org/10.51370/jhpk.v4i1.99>
- Wijaya, A., & Ruslie, A. (2024). Kendala dan Permasalahan dalam Rehabilitasi Pelaku Tindak Pidana Narkotika menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika. *Journal Evidence Of Law*, 3(3), 302–313.
<https://doi.org/10.20961/Evidence.v9i3.47412>
- Yusviq Andito, J., Sahari, A., & Erwinsyahbana, T. (2022). Perlindungan Hukum Korban Penyalahgunaan Narkotika Melalui Double Track System. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.33087/legalitas.v14i1.276>