



Analisis Yuridis Keabsahan Perjanjian Kerja yang Mengatur Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Arbitrase

Juridicial Analysis of The Validity of Employment Agreements Governing the Resolution of Termination of Employment Disputes through Arbitration

¹⁾Muhammad Imran Mauludi, ²⁾ Holyness N. Singadimedja, ³⁾ Agus Mulya Karsona

^{1,2,3} Universitas Padjadjaran, Indonesia

*Email: ¹⁾ muhammad19048@mail.unpad.ac.id, ²⁾ holyness@unpad.ac.id, ³⁾ agus.mulya@unpad.ac.id

*Correspondence: ¹⁾Muhammad Imran Mauludi

DOI:

10.59141/comserva.v3i09.1151

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis permasalahan hukum yang timbul dari perjanjian kerja yang memuat klausul arbitrase yang bertentangan dengan undang - undang dengan mengkaji Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Tpg. Kasus perkara pada putusan berawal dari pekerja yang mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial karena merasa tidak puas atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan. Tetapi pengadilan memutus gugatan sebagai tidak dapat diterima atau *Niet Ontvankelijke Verklaard (NO)* karena pengadilan tidak berwenangan untuk mengadili gugatan akibat para pihak terikat perjanjian arbitrase yang mengesampingkan kewenangan pengadilan untuk mengadili sengketa. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan memahami akibat hukum dari perjanjian arbitrase yang bertentangan dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan. Melalui penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan yuridis normatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja yang menjadi perjanjian pokok merupakan sah secara hukum karena telah memenuhi syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata dan Pasal 52 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun klausul arbitrase di dalam perjanjian menjadi batal karena bertentangan dengan undang - undang.

Kata Kunci: Syarat Sah Perjanjian; Perjanjian Kerja; Pemutusan Hubungan Kerja; Arbitrase.

ABSTRACT

*This research analyzes legal issues arising from employment agreements containing arbitration clauses that conflict with the law, by examining Decision Number 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Tpg. The case originated from an employee who filed a lawsuit with the Industrial Relations Court due to dissatisfaction with the company's termination of employment (PHK). However, the court ruled the lawsuit as inadmissible or *Niet Ontvankelijke Verklaard (NO)* because the court lacked jurisdiction to adjudicate the claim due to the parties being bound by an arbitration agreement that overrides the court's authority to adjudicate disputes. The purpose of this research is to understand the legal consequences of arbitration agreements conflicting with the Employment Law. Through descriptive analysis with a normative juridical approach, the research findings indicate that the employment agreement, as the primary agreement, is legally valid as it meets the legal requirements stipulated in Article 1320 of the Civil Code and Article 52 of Law Number 13 of 2003. However, the arbitration clause within the agreement is rendered null and void as it contradicts the law.*

Keywords: *Employment Agreement; Employment Termination; Arbitration.*



PENDAHULUAN

Hubungan hukum antara Pekerja dan Pengusaha atau pihak pemberi kerja lahir akibat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Berdasarkan Pasal 50 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja melahirkan hubungan kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Hidayani & Nasution, 2019). Perjanjian kerja layaknya perjanjian biasa yang melahirkan perikatan antara para pihak yang terlibat. Syarat sah perjanjian diatur pada Pasal 1320 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata yang memuat syarat – syarat yang wajib dipenuhi bagi perjanjian agar sah secara hukum. Ketentuan tersebut juga berlaku bagi perjanjian kerja, walaupun syarat perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Terdapat 4 syarat sah perjanjian yang harus dipenuhi berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata, syarat tersebut meliputi:

- a. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak;
- b. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya objek;
- d. Adanya kausa yang halal;

Syarat yang pertama dan kedua disebut syarat subjektif, karena menyangkut pihak – pihak yang mengadakan perjanjian. Sedangkan, syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Apabila syarat pertama dan kedua tidak dipenuhi maka perjanjian itu dapat dibatalkan, artinya salah satu pihak dapat mengajukan kepada Pengadilan untuk membatalkan perjanjian. Namun, jika tidak ada yang mengajukan pembatalan maka perjanjian tetap sah. Apabila yang tidak dipenuhi adalah syarat ketiga dan keempat maka perjanjian menjadi batal demi hukum yang bermakna bahwa dari awal perjanjian tidak dianggap ada (Salim, 2021).

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur juga mengenai syarat – syarat perjanjian kerja, secara spesifik pada Pasal 52 yang menyatakan perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang – undangan. Syarat yang diatur dalam Pasal 52 merupakan syarat yang mempunyai konsekuensi terhadap keabsahan perjanjian kerja, maka biasa disebut sebagai syarat materil (Djumadi, 2008).

Dalam perjanjian kerja para pihak akan memuat kesepakatan mengenai hak dan kewajiban dari masing – masing pihak, syarat dan kondisi kerja, peraturan perusahaan, serta cara penyelesaian apabila terjadi sengketa antara para pihak. Perselisihan yang timbul dari hubungan kerja didefinisikan menurut Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi 4 jenis menurut UU No. 2 Tahun 2004 yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh. Penyelesaian yang dapat ditempuh oleh para pihak dalam hal ini beragam tetapi secara garis besar terbagi menjadi dua pilihan: cara litigasi dan non-litigasi atau yang disebut juga alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Penyelesaian litigasi adalah penyelesaian melalui pengadilan khusus menangani perkara di bidang hubungan

industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang masih merupakan bagian dari Peradilan Umum sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 1 angka 17 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004. Dengan berdirinya pengadilan hubungan industrial penyelesaian yang pada awalnya berada di bawah lingkup wilayah eksekutif berubah menjadi di bawah kekuasaan yudikatif (Fatimah, 2015).

Selain cara litigasi, ada pilihan untuk menyelesaikan dengan non-litigasi yaitu dengan penyelesaian di luar pengadilan. Undang - undang mendefinisikan beberapa cara meliputi mediasi, konsiliasi, arbitrase dan lain - lain. Arbitrase merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa yang diatur dalam UU UU No. 2 Tahun 2004 dan pengaturan ini bukan merupakan hal baru karena sebelumnya arbitrase sudah diperbolehkan oleh Undang - Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Mantili, 2021). Selain itu, arbitrase merupakan pilihan penyelesaian sengketa yang sesuai dengan semangat penyelesaian damai yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan. Penyelesaian sengketa pada UU Ketenagakerjaan mewajibkan penyelesaian yang berdasarkan musyawarah untuk mencapai mufakat, berarti penyelesaian yang diutamakan adalah penyelesaian yang memenuhi kebutuhan para pihak atau pendekatan yang memberikan *win-win solution*.

Penyelesaian arbitrase secara umum diatur dalam Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Dalam Pasal 1 angka 1, Arbitrase didefinisikan sebagai cara penyelesaian sengketa di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase. Akibat hukum dari membuat perjanjian arbitrase adalah mengesampingkan kewenangan pengadilan untuk mengadili sengketa para pihak yang telah terikat dalam perjanjian arbitrase dan memberikan kewenangan kepada arbiter untuk memutus sengketa sebagaimana disebutkan pada Pasal 3 dan 4 UU No. 30 Tahun 1999. Namun, pelaksanaan arbitrase terhadap perselisihan hubungan industrial diatur lebih khusus pada Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pasal 29 UU No. 2 Tahun 2004 secara tegas mempersempit ruang lingkup sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase, hanya meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Artinya, apabila sengketa yang timbul berkaitan dengan hak–hak pekerja atau pemutusan hubungan kerja tidak termasuk sebagai cakupan forum arbitrase.

Terdapat Putusan Pengadilan yang menggambarkan pemilihan forum arbitrase sebagai alternatif penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Tpg. Dalam kasus perkara tersebut, pihak Pekerja yang bernama Frantz Olivier Atsuo Radei diputus kerja oleh PT. McDermott Indonesia secara tiba – tiba dengan alasan restrukturisasi organisasi. Pada awalnya, Frantz yang merupakan pekerja berkewarganegaraan Australia menerima tawaran pekerjaan di Indonesia yang diberikan oleh perusahaan McDermott sebagai *Healthy Safety Environmental and Security Manager* (HSES Manager) dengan kontrak selama 24 bulan atau 2 tahun sejak tanggal 30 November 2018 sampai dengan 29 November 2020. Keduanya terikat dalam perjanjian kerja yang bernama *Employment Agreement Onshore Exclusive Employee* yang sudah ditanda tangani oleh kedua pihak. Pada tanggal 16 Desember 2019, secara mendadak Frantz dipanggil dan diberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang berisikan sebab pemutusan hubungan kerja dan kompensasi yang akan diterima. Kompensasi berupa pembayaran gaji yang belum diterima, bonus tahunan dan pengganti gaji, serta tunjangan – tunjangan untuk kembali ke negara asal.

Frantz merasa tidak puas dengan kompensasi, alasan dan terutama cara perusahaan McDermott Indonesia memutus hubungan kerja. Caranya dianggap tidak memenuhi atau bertentangan dengan Langkah–langkah yang harus ditempuh menurut Undang–Undang Ketenagakerjaan. Karena merasa

dirugikan Frantz mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang untuk mendapatkan keadilan. Namun, pihak Tergugat yang dalam hal ini adalah PT McDermott Indonesia memberikan bantahan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempunyai kewenangan dalam mengadili gugatan karena dalam perjanjian kerja terdapat klausul arbitrase yang menyatakan setiap sengketa yang timbul antara para pihak akan diselesaikan melalui forum arbitrase.

Akhirnya, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang memutus gugatan tidak dapat diterima atau Niet Ontvankelijke Verklaard (NO) atas dasar pengadilan tidak memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus sengketa karena adanya klausul arbitrase.

Sengketa yang diakibatkan PHK tidak bisa diselesaikan melalui arbitrase sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004. Akibatnya, klausul arbitrase yang awalnya disepakati sebagai pilihan penyelesaian sengketa menjadi bertentangan dengan hukum. Apabila merujuk pada Pasal 1320 KUHPerduta, syarat sah keempat mengatur isi perjanjian tidak dapat bertentangan dengan peraturan perundang – undangan, kesusilaan atau ketertiban umum. Syarat tersebut termasuk sebagai syarat objektif perjanjian yang mana jika tidak dipenuhi perjanjian menjadi batal demi hukum yang artinya kembali kepada kondisi semula dan tidak pernah ada suatu perikatan (Subekti, 1978). Pekerja tidak akan berhak atas kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja apabila perjanjian kerjanya batal demi hukum karena hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak pernah ada.

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan hukum yang akan diangkat pada penelitian ini adalah: 1) Bagaimana keabsahan Perjanjian Kerja pada kasus Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Tpg ditinjau dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kitab Undang – Undang Hukum Perdata? 2) Bagaimana keabsahan klausul arbitrase dalam menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan kerja ditinjau dari ditinjau dari Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004?

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, dimana penelitian ini akan berfokus dengan menggunakan bahan pustaka dan data sekunder yang mencakup bahan hukum primer (Disemadi, 2022). Atau lebih jelasnya penelitian ini menggunakan metode pendekatan perundang-undangan dengan menekankan ilmu hukum melalui pengkajian dan pengujian asas-asas dan juga prinsip-prinsip hukum dalam perjanjian khususnya perjanjian kerja maupun arbitrase sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, spesifikasi penelitian ini merupakan deskriptif analitis, yaitu dengan menggambarkan peristiwa yang sedang diteliti dengan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Metode analisis yuridis kualitatif digunakan untuk menghasilkan data deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keabsahan Perjanjian Kerja Pada Kasus Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Tpg Ditinjau dari Kitab Undang – Undang Hukum Perdata dan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata dalam Buku III secara umum mengatur mengenai perikatan. Walaupun KUHPerduta tidak secara spesifik memberikan suatu rumus dari perikatan tetapi menurut Ilmu Pengetahuan Hukum disebutkan perikatan adalah hubungan yang terjadi di antara dua orang atau lebih, yang terletak di dalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu berhak atas

prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi itu (Mariam Daris, 2005). Pasal 1233 membagi 2 sumber dari perikatan: yang timbul dari undang – undang dan persetujuan atau perjanjian. Para pihak yang mengikatkan dirinya kepada perjanjian harus memenuhi prestasi yang timbul akibat perjanjian, yang apabila gagal melakukan prestasi pihak dianggap gagal melaksanakan isi perjanjian dengan itikad baik.

Perikatan antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja berdasar dari perikatan yang lahir akibat perjanjian. Secara undang – undang tidak sama sekali mengatur mengenai timbulnya kewajiban bekerja bagi seseorang. Perjanjian yang mendasari perikatan antara pekerja dan pengusaha biasa disebut sebagai perjanjian kerja. Unsur – unsur yang perlu dipenuhi agar dapat dikategorikan perjanjian kerja, antara lain:

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*)
- b. Adanya unsur di bawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*)
- c. Adanya upah tertentu (*loon*)

Frasa ‘pekerjaan’ tidak didefinisikan secara detail dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan. Namun, dalam arti umum maksud pekerjaan adalah sebagai perbuatan untuk memenuhi kepentingan dari pemberi kerja atau pengusaha, yang dilakukan secara langsung atau pun tidak langsung serta bertujuan untuk meningkatkan baik kuantitas maupun kualitas produksi (Soepomo, 2001). Selanjutnya, perjanjian kerja harus terdapat unsur di bawah perintah. Pasal 1603b dari KUHPerdara mengisyaratkan hal ini dengan ketentuan sebagai berikut: “Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan yang diberikan oleh majikan...”. Iman Soepomo berpendapat yang sama, bahwa kewajiban untuk melaksanakan peraturan yang dibuat oleh pemberi kerja menandakan adanya kepemimpinan dari pemberi kerja terhadap pekerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, harus berdasarkan instruksi/petunjuk yang diberikan oleh pemberi kerja. Terakhir, perjanjian kerja harus mempunyai upah (*loon*). Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Pengupahan merupakan salah satu unsur paling penting dalam hubungan kerja yang termasuk juga sebagai perlindungan terhadap pekerja.

Melihat kasus posisi pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dengan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg, perikatan yang terjalin antara Penggugat yaitu pekerja yang bernama Frantz Olivier Atsuo Radei dan Tergugat yaitu PT McDermott Indonesia didasari perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Karyawan Eksekutif Darat. Perjanjian tersebut termasuk sebagai perjanjian kerja karena telah memenuhi unsur – unsur perjanjian kerja. Pekerjaan yang ditawarkan dalam perjanjian tersebut adalah *Healthy Safety Environmental and Security Manager* (HSES Manager). Karena pihak Tergugat merupakan sebuah perusahaan, maka selama Penggugat bekerja harus menuruti ketentuan dari peraturan perusahaan maupun ketentuan yang diatur di dalam perjanjian kerja. Mengenai rincian upah, Penggugat dalam posita gugatannya telah membuat secara jelas dan detail terhadap upah yang ditawarkan atas pelaksanaan pekerjaan. Lengkapnya sebagai berikut (Al Idrus & MM, 2021):

- a. Base Salary (gaji pokok): Rp 191.100.000/bula
 - b. Expatriation Premium at 10%: Rp. 19.110.000/bula
 - c. Living Allowance (uang saku): Rp 16.296.250/bula
 - d. Bonus tahunan sebesar 1,5 bulan gaji poko
 - e. Tunjangan kedatangan sebesar US\$ 5,000 pada saat keberangkatan Penggugat ke Bata
 - f. Tunjangan pemulangan sebesar US\$ 5,000 pada saat kepulangan ke negara asal.
-

Pejabaran di atas menunjukkan bahwa perjanjian yang dibuat telah memenuhi semua unsur – unsur perjanjian kerja. Dengan demikian, perikatan yang mengikat antara Frantz Olivier Atsuo Radei dengan PT McDermott Indonesia adalah perjanjian kerja.

Terdapat 4 (empat) syarat sah nya perjanjian menurut Pasal 1320 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, “Untuk sah nya persetujuan – persetujuan diperlukan 4 (empat) syarat:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Cakap untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal;”

Ketentuan ini berlaku sebagai syarat dasar perjanjian untuk dapat sah secara hukum sehingga mengikat para pihak dan berlaku bagi semua jenis perjanjian termasuk perjanjian kerja. Mengenai syarat sah perjanjian kerja, diatur lebih lanjut pada Pasal 52 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

“(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. Kesepakatan kedua belah pihak; b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.”

Walaupun mengatur lebih khusus, syarat sah perjanjian kerja yang terdapat pada Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 hampir sama dengan yang diatur pada Kitab Undang – Undang Hukum Perdata. Sedangkan ayat (2) dan (3) mengatur akibat hukum jika perjanjian tidak memenuhi syarat subjektif dan syarat objektif. Seluruh syarat di atas bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah (Husni, 2014). Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat subjektif, karena kedua syarat tersebut mengenai subjek perjanjian. Sedangkan, kedua syarat terakhir disebutkan syarat objektif karena mengenai objek dari perjanjian.

Kesepakatan para pihak menjadi syarat pertama yang dikemukakan ketentuan di atas, bahwa para pihak harus setuju untuk mengikatkan dirinya terhadap suatu perjanjian dengan kehendak bebas. Setuju atau sepakat dapat diartikan kesesuaian kehendak antara satu orang/pihak atau lebih dengan pihak lainnya. Menurut Subekti, kesepakatan yang menjadi syarat pertama perjanjian dianggap tidak ada jika perjanjian tersebut terjadi karena paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), atau penipuan (*bedrog*) (Subekti, 1978). Jika terpenuhi salah satu dari ketiga kriteria di atas maka perjanjian dapat disimpulkan sebagai cacat secara syarat subjektif.

Dalam menyatakan kehendaknya terdapat beberapa teori yang dapat dipakai untuk menilai kehendak dari para pihak, salah satunya adalah teori kehendak. Teori kehendak (*wilstheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan (Taryana Sunandar, 2016). Kehendak dapat dinyatakan dengan dua cara yaitu secara verbal atau lisan dan secara tertulis. Pada kasus Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Tpg, PT McDermott Indonesia berlaku sebagai pihak yang menawarkan Perjanjian Kerja Karyawan Eksekutif Darat (*Employment Agreement Onshore Executive Employee*) kepada tenaga kerja perorangan yang bernama Frantz sebagai pekerja kontrak dengan jabatan sebagai *Healthy Safety Environmental and Security Manager (HSES Manager)* yang akhirnya diterima dengan Frantz menuliskan tanda tangannya. Dengan ini, Frantz dapat disimpulkan sebagai setuju atau sepakat terhadap isi dari perjanjian kerja termasuk hak dan kewajiban yang timbul, untuk mengikatkan dirinya kepada perjanjian kerja tersebut.

Syarat subjektif yang kedua untuk dapat membuat perjanjian kerja adalah cakap para pihak untuk melakukan perbuatan hukum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tetapi tidak dijelaskan secara spesifik yang menentukan seseorang cakap atau tidaknya untuk membuat perbuatan hukum. Melalui Penjelasan Pasal 52 ayat (1) huruf b dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya. Apabila merujuk pada Pasal 1320 KUHPerdara yang mengatur mengenai syarat untuk membuat perjanjian, tidak dijelaskan juga faktor yang menentukan seseorang cakap atau tidak untuk melakukan perbuatan hukum. Namun, berdasarkan dari Pasal 1329 dan 1330, setiap orang cakap untuk melakukan perikatan – perikatan terkecuali yang dinyatakan tidak cakap oleh undang – undang. Yang dimaksud tidak cakap oleh undang undang, antara lain:

- a. Orang – orang yang belum dewasa;
- b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampun;
- c. Orang – orang perempuan, dalam hal – hal yang ditetapkan oleh undang – undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang – undang telah melarang, membuat persetujuan persetujuan tertentu.

Kriteria belum dewasa yang diatur adalah bagi mereka yang belum mencapai umur genap 21 (dua puluh satu) tahun dan sebelumnya belum kawin. Menurut kasus putusan perkara *a quo*, pada posita gugatan poin 2 diketahui bahwa Frantz yang sebagai Penggugat dalam perkara, sudah melaksanakan perkawinan karena mempunyai istri yang berkewarganegaraan Indonesia dan berasal dari Batam. Selanjutnya, Penggugat ditawarkan jabatan *Healthy Safety Environmental and Security Manager* yang merupakan posisi yang cukup tinggi dalam perusahaan yang berarti dapat disimpulkan bahwa Penggugat sudah dewasa.

Pihak Tergugat yaitu PT McDermott Indonesia adalah perseroan terbatas. Menurut Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pada Pasal 1 angka 1 memberikan definisi bahwa perseroan terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya. Menurut Subekti, badan hukum adalah suatu badan atau perkumpulan yang dapat memiliki hak – hak melakukan perbuatan seperti seorang manusia, serta memiliki kekayaan sendiri yang dapat digugat atau menggugat di hadapan hakim. Pendapat Subekti juga didukung dengan hukum positif Indonesia melalui Pasal 1654 KUHPerdara yang pada pokoknya menyatakan semua badan hukum yang berdiri dengan sah berkuasa untuk melakukan perbuatan – perbuatan perdata. Dengan ini, dapat disimpulkan pihak Tergugat cakap dalam melakukan perbuatan hukum.

Syarat ketiga adalah adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Hal ini menandakan perjanjian yang dibuat itu merupakan perjanjian tertentu dan pokoknya atau objeknya harus tertentu atau jelas yang menimbulkan kewajiban untuk memenuhi prestasi dari para pihak (Suwarti & Malik, 2018). Dalam perjanjian kerja yang menjadi pokok perjanjian adalah pekerjaan yang diperjanjikan dari pemberi kerja kepada pekerja. Pekerjaan tersebut menjadi prestasi yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja dan timbal baliknya pekerja mendapatkan kompensasi berupa gaji atas selesainya pekerjaan. Pada perkara *a quo*, pekerjaan yang dijanjikan oleh pihak Tergugat yaitu PT McDermott Indonesia merupakan *Healthy Safety Environmental and Security Manager* kepada pihak Penggugat. Pekerjaan tersebut akan

dilaksanakan dengan jangka waktu kontrak 2 tahun dan dapat diperpanjang hingga 3 tahun berikutnya dengan menerima upah atau gaji sebesar Rp 226.506.250 setiap bulannya dari Tergugat.

Syarat yang harus dipenuhi terakhir adalah pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Jenis pekerjaan yang dilakukan tidak boleh berkaitan dengan tindakan yang dilarang oleh undang – undang. Misalnya pekerjaan yang berhubungan dengan perjudian, pornografi, atau tindak pidana lainnya yang diatur dalam peraturan perundang – undangan di Indonesia. Undang – undang ketenagakerjaan sendiri tidak menjelaskan secara jelas mengenai ketertiban umum dan/atau kesusilaan. Menurut Yahya Harahap, penafsiran mengenai ketertiban umum dapat dibagi menjadi 2: penafsiran sempit dan luas. Penafsiran sempit artinya ketertiban umum terbatas hanya pada ketentuan hukum positif sehingga jika terjadi perbuatan melanggar ketertiban umum berarti terbatas pelanggaran terhadap peraturan perundang – undangan. Sedangkan, menurut penafsiran luas ketertiban umum tidak hanya terbatas pada undang – undang melainkan meliputi segala nilai – nilai dan prinsip – prinsip hukum yang hidup dan tumbuh di dalam masyarakat. Pekerjaan yang ditawarkan pihak Tergugat adalah *Healty Safety Environmental and Security Manager (HSES Manager)*. Yang mana jika diterjemahkan ke Bahasa Indonesia pekerjaan tersebut berkaitan dengan Kesehatan, keselamatan dan keamanan operasional perusahaan. Dengan demikian, pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja bukan pekerjaan yang berkaitan dengan tindak pidana yang dilarang peraturan perundang – undangan, tidak bertentangan dengan norma – norma kesusilaan, dan tidak melanggar ketertiban umum baik secara penafsiran sempit serta penafsiran luas.

Selanjutnya karena pekerja termasuk sebagai Tenaga Kerja Asing, merujuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Pasal 11 menyatakan bahwa Pemberi Kerja TKA (dalam hal ini pengusaha) dilarang memperkerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, personalia berarti yang berhubungan dengan orang atau nama orang atau bagian suatu instansi yang mengurus soal kepegawaian, bagian personel dan sumber daya manusia. *HSES Manager* yang ditawarkan dalam perjanjian kerja pada perkara *a quo* tidak termasuk sebagai pengurus bagian personalia melainkan berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, disimpulkan pekerjaan yang ditawarkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang artinya tidak melanggar syarat keempat dari Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003.

Keabsahan Klausul Arbitrase Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004

Dalam perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat, terdapat kesepakatan mengenai penyelesaian bagi setiap perselisihan yang timbul akibat perjanjian untuk merujuk pada forum arbitrase sebagaimana tercantum pada Pasal 25 perjanjian kerja. Frasa ‘setiap perselisihan’ di ketentuan tersebut bermakna berarti segala jenis perselisihan yang secara jelas didefinisikan pada Pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Yahya Harahap, perumusan macam itu termasuk sebagai rumusan yang bersifat umum (M. Yahya Harahap, 2006). Perumusan yang seperti itu diperbolehkan secara hukum apabila rumusan merupakan kehendak dari para pihak. Akibat hukum klausul arbitrase dengan rumusan secara umum mengikat para pihak untuk merujuk pada forum arbitrase meliputi segala jenis perselisihan yang timbul dari perjanjian pokok.

Tetapi permasalahan akan muncul ketika perselisihan yang timbul adalah perselisihan PHK yang secara tegas dilarang untuk dirujuk pada forum arbitrase berdasarkan Pasal 29 *jo.* Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Tahun 2004. Klausul arbitrase menjadi batal apabila bertentangan dengan undang – undang karena mengubah klausul tersebut menjadi tidak memenuhi syarat keempat dari syarat sah perjanjian Pasal 1320 KUHPerdara. Berarti batal atau tidaknya klausul arbitrase bergantung pada pemakaian arbitrase untuk jenis perselisihan yang timbul, apabila dalam lingkup yang diatur undang – undang maka sah menurut hukum. Rumusan klausul arbitrase pada Perjanjian Kerja yang bersifat umum tidak secara otomatis bertentangan dengan undang – undang yang pada akhirnya menjadikan perjanjian pokok tetap sah menurut hukum.

Berdasarkan jenisnya, terdapat 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja sebagaimana tertuang pada Pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut Iman Soepomo, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi ketentuan hukum. perselisihan hak kerap disebut sebagai perselisihan normatif karena penyebab timbulnya perselisihan biasanya berasal dari hal - hal yang memang sudah diatur oleh ketentuan undang - undang ataupun pada perjanjian kerja. Walaupun telah diatur, perselisihan dapat timbul ketika suatu pihak tidak memenuhi kewajibannya sesuai yang diatur. Pihak tersebut biasanya menganggap tindakannya tidak melanggar hukum karena perbedaan penafsiran yang dapat terjadi karena rumusan ketentuan peraturan tidak dibuat secara rinci dan tegas.

Perselisihan kepentingan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan perubahan syarat - syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Dari pengertian di atas, maka perselisihan kepentingan yaitu perselisihan terhadap hal - hal atau masalah - masalah yang belum diatur dalam perjanjian kerja. Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan dalam hal membuat atau mengubah suatu pengaturan antara pekerja dan pengusaha yang mana pengaturan tersebut akan berlaku di dalam perusahaan.

Perselisihan dengan jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) cukup jelas bahwa perselisihan ini timbul karena tidak adanya kesepahaman pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Permasalahan PHK biasanya cukup pelik karena bagi pekerja suatu pekerjaan merupakan satu – satunya sumber penghasilan untuk menghidupi dirinya dan keluarga. Karena itu, amanat UU No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 151 mengharuskan semua pihak untuk berupaya menghindari PHK. Sebaiknya pengusaha menempuh cara – cara pengarahan, pembinaan atau merumahkan dan hanya menggunakan PHK sebagai pilihan terakhir (Muhammad Sadi & Soebandi, 2020).

Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja (Charda, 2017). Perkembangan serikat pekerja dalam dunia industri memungkinkan bahwa dalam satu perusahaan terdapat beberapa serikat pekerja dengan bendera berbeda - beda yang dalam menjalani aktivitasnya berpotensi menimbulkan konflik antara satu serikat pekerja dengan yang lainnya (Suwiryono,

2017). Dilihat dari pola perselisihannya, penyebab perselisihan antar serikat pekerja adalah: tidak ada kesesuaian paham dalam tujuan, cara mencapai tujuan, perbedaan pandangan akan tujuan, kompetensi antara satu dan yang lainnya, tingkah laku yang tidak cocok, tidak ada keinginan untuk bekerja sama dan sebagainya (Purwaningsih, 2008).

Namun, perselisihan yang timbul pada kasus perkara *a quo*, seperti yang sudah dibahas sebelumnya termasuk sebagai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pihak pekerja dan pihak perusahaan tidak memiliki kesepahaman mengenai pengakhiran kerja. Perselisihan ini tidak dapat diselesaikan dengan cara penyelesaian yang sudah ditentukan pada perjanjian kerja karena arbitrase dilarang digunakan untuk perselisihan PHK berdasarkan Pasal 29 *jo.* Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Tahun 2004. Artinya klausul arbitrase menjadi tidak memenuhi syarat objektif yang diatur pada Pasal 1320 KUHPerdara karena isi perjanjian bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang – undangan dan menimbulkan akibat hukum berupa perjanjian menjadi batal demi hukum.

Dalam perkembangan teori hukum arbitrase, dikenal doktrin yang dinamakan doktrin separabilitas. Doktrin ini pada pokoknya menyatakan bahwa perjanjian arbitrase bersifat otonom terhadap perjanjian pokoknya (Wibowo, 2021). Artinya otonom berarti perjanjian arbitrase diperlakukan sebagai perjanjian yang terpisah dan berdiri sendiri dari perjanjian pokok. Akibat dari doktrin separabilitas adalah jika perjanjian pokok batal tidak menjadikan batalnya dari perjanjian arbitrase sehingga lembaga arbitrase tetap berwenang untuk memeriksa dan memutus sengketa meskipun perjanjian pokok karena sebab tertentu menjadi batal. Doktrin separabilitas juga diimplementasikan dan dipraktekan pada Hukum Positif Indonesia yang tampak pada Pasal 10 Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang mengatur sebagai berikut: “Suatu perjanjian arbitrase tidak menjadi batal disebabkan oleh keadaan tersebut di bawah ini: atau h. berakhirnya atau batalnya perjanjian pokok.”. Pada poin h disebutkan bahwa berakhirnya atau batalnya perjanjian pokok tidak menjadikan batal bagi perjanjian arbitrase sehingga tetap memberikan kewenangan untuk para pihak menyelesaikan perselisihannya melalui arbitrase.

Menurut Yahya Harahap, klausul arbitrase tidak melekat menjadi suatu kesatuan dengan materi pokok perjanjian. Keberadaannya, hanya sebagai tambahan bagi perjanjian pokok dan sama sekali tidak memengaruhi pelaksanaan pemenuhan perjanjian. Itu sebabnya perjanjian arbitrase disebut sebagai perjanjian ‘*assesor*’. Dengan demikian, perjanjian pokok dan perjanjian arbitrase merupakan 2 perjanjian yang berbeda atau terpisah sehingga keduanya agar menjadi perjanjian yang sah menurut hukum dan mengikat para pihak harus memenuhi syarat yang diatur dalam peraturan perundang – undangan. Dalam perkara *a quo*, perjanjian pokoknya adalah Perjanjian Kerja Karyawan Eksekutif Darat yang berarti harus memenuhi syarat sah perjanjian kerja berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak, adanya perjanjian diperjanjikan, dan pekerjaan tidak bertentangan dengan undang – undang. Terlihat dari kasus posisi bahwa para pihak sudah sepakat dengan isi perjanjian dengan tanda tangan, keduanya juga sudah cakap menurut undang – undang, adanya posisi pekerjaan yang ditawarkan kepada pekerja atau pihak Penggugat yaitu *Healthy Safety Environmental and Security Manager (HSES Manager)*, dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang – undangan, artinya perjanjian pokoknya sah menurut hukum dan mengikat para pihak.

Sedangkan, klausul arbitrase harus juga memenuhi syarat menurut Pasal 1320 KUHPerdara. Terutama syarat ke empat yaitu kausa yang halal. UU No. 2 Tahun 2004 mengatur bahwa penyelesaian arbitrase dapat dilakukan bagi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya

dalam satu perusahaan. Sedangkan, perselisihan yang terjadi pada perkara adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja sehingga tidak termasuk sebagai perselisihan yang dapat diselesaikan melalui forum arbitrase. Dengan demikian, penyelesaian arbitrase bertentangan dengan undang – undang yang berarti perjanjian arbitrase tersebut tidak memenuhi syarat kausa yang halal. Akibat tidak memenuhi syarat objektif adalah membuat perjanjian menjadi batal demi hukum. Namun, batalnya perjanjian arbitrase tidak menjadikan batalnya perjanjian pokok yang mana perjanjian pokoknya adalah perjanjian kerja tersebut. Karena berdasarkan doktrin separabilitas, perjanjian arbitrase terpisah dan berdiri sendiri dari perjanjian pokok. Dan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 10 UU No. 30 Tahun 1999, perjanjian pokok yang batal tidak menjadikan perjanjian arbitrase menjadi batal. Dengan logika pemikiran yang sama, batal perjanjian arbitrase tidak menjadikan perjanjian pokok menjadi batal. Karena sifatnya yang tambahan, tanpa perjanjian arbitrase, perjanjian pokok tetap berlaku sehingga batal atau cacatnya perjanjian arbitrase tidak berakibat batal atau cacatnya perjanjian pokok.

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, perjanjian pokok dalam hal ini adalah perjanjian kerja tetap berlaku walaupun klausul arbitrase menjadi batal karena bertentangan dengan peraturan perundang - undangan. Sehingga pelaksanaan isi perjanjian tetap berjalan dan para pihak tidak kembali kepada kondisi semula sebelum terjadinya perjanjian. Masing – masing pihak tetap memiliki hak dan kewajiban yang mengikat akibat adanya perjanjian kerja. Dengan demikian, gugatan Penggugat sebagai pekerja yang mengajukan perselisihan PHK kepada Pengadilan Hubungan Industrial merupakan gugatan yang sah secara hukum. Majelis Hakim perlu memeriksa berkaitan cara pengakhiran kerja yang dilakukan oleh Tergugat serta mengadili tindakan PHK tersebut telah dilakukan sesuai atau melanggar ketentuan undang – undang ketenagakerjaan

Isi dari perjanjian kerja merupakan kehendak dari para pihak yang secara sukarela membuat perjanjian termasuk di dalamnya bagaimana cara para pihak menyelesaikan perselisihan yang terjadi di antara para pihak. Dalam proses penyusunan perjanjian, terdapat kemungkinan para pihak memasukkan klausul – klausul yang bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang – undangan tetapi apakah tindakan para pihak dapat dibenarkan mengingat kebebasan merumuskan perjanjian dari para pihak dijamin oleh asas kebebasan berkontrak? Pada pokoknya asas ini memberikan kebebasan para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun atau subyek hukum manapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan serta persyaratan, dan menentukan bentuk perjanjian berupa tertulis atau lisan (Jamilah, 2012).

Namun, jika ditelusuri asal dari asas ini yaitu pada Pasal 1338 KUHPerdara yang berisikan: “Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang...”. Ketentuan di atas dapat dimaknai bahwa yang memiliki kekuatan hukum layaknya undang – undang bagi para pihak hanyalah persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang – undang atau dalam arti lain sah secara hukum. Kelanjutnya, pasal ini tidak secara tegas merujuk pada pasal tertentu sebagai landasan sah atau tidaknya dari perjanjian. Tetapi dapat dimaknai yang dimaksud pada Pasal 1338 merujuk pada syarat – syarat sah perjanjian yang mengakibatkan sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Ketika para pihak menggunakan kebebasannya dalam merumuskan isi perjanjian tetapi pada prosesnya gagal memenuhi syarat sah perjanjian mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Dengan demikian, kebebasan yang dimaksud pada asas kebebasan berkontrak bukan untuk dilaksanakan secara sebeb – bebasnya dalam membuat perjanjian melainkan dilakukan dengan batasan yaitu harus tetap memenuhi syarat sah perjanjian (Herman et al., 2022).

Klausul arbitrase yang dibuat oleh pihak Penggugat dan Tergugat pada kasus perkara Putusa Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Tpg dirumuskan dalam perjanjian kerja secara umum yang mencakup segala jenis perselisihan yang timbul sehingga ruang lingkupnya sangat luas. Namun, karena ketentuan yang mengatur arbitrase pada UU No. 2 Tahun 2004, klausul tersebut berpotensi menjadi bertentangan dengan hukum. Klausul ini tidak dapat dibenarkan dengan asas kebebasan berkontrak karena seperti yang sudah dibahas di atas, bahwa asas kebebasan berkontrak tetap memiliki batas yaitu perjanjian yang dibuat harus memenuhi syarat sah perjanjian. Syarat terakhir dari syarat sah perjanjian adalah sebab yang halal, yang berarti isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang – undangan. Jika para pihak memang mengetahui dan sadar terhadap larangan arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan PHK dan perselisihan hak seharusnya klausul arbitrase ditulis dengan lebih spesifik. Tidak sebaiknya hanya berdasar kepada kehendak dari para pihak untuk menyelesaikan sengketa melalui arbitrase tetapi berdasar juga kepada peraturan perundang – undangan yang berlaku bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, perjanjian kerja yang menjadi perjanjian pokok antara para pihak merupakan sah secara hukum karena telah memenuhi syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata dan syarat perjanjian kerja yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, klausul arbitrase di dalam perjanjian kerja menjadi batal demi hukum karena bertentangan dengan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan tidak dapat dilaksanakan sebagai penyelesaian sengketa di luar pengadilan oleh para pihak tetapi batalnya klausul arbitrase tidak menjadikan perjanjian kerja menjadi batal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Idrus, S., & MM, M. A. (2021). *Kualitas Pelayanan dan Keputusan Pembelian: Konsep dan Teori*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Charda, U. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1–23.
- Disemadi, H. S. (2022). Lenses of Legal Research: A Descriptive Essay on Legal Research Methodologies. *Journal of Judicial Review*, 24(2), 289–304.
- Djumadi. (2008). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Raja Grafindo Persada.
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta Research Law Journal*, 10(2), 215–232.
- Herman, H., Tahir, H., Heri, R. N., & Firmansyah, F. (2022). Analisis Kritis Terhadap Daya Batas Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*, 2(1), 61–76.
- Hidayani, S., & Nasution, A. H. (2019). *Tanggung Jawab Perusahaan dengan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (Penelitian di PDAM Tirtanadi di Sumatera Utara)*. Universitas Medan Area.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Jamilah, L. (2012). Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Standar Baku. *Syar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 14(1), 26–36.
- M. Yahya Harahap. (2006). *Arbitrase*. Sinar Grafika.
- Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47–65.
- Mariam Daris, I. I. (2005). *KUHPerdata Buku III Hukum Perikatan dengan Penjelasan*. PT Alumi Bandung.
- Muhammad Sadi & Soebandi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Kencana.
- Purwaningsih, R. (2008). Konflik antar serikat buruh. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 15(2), 24252.
- Salim, H. S. (2021). *Hukum kontrak: Teori dan teknik penyusunan kontrak*. Sinar Grafika.
- Soepomo, I. (2001). *Hukum perburuhan: bidang hubungan kerja*. (No Title).
- Subekti, S. H. (1978). *Pokok pokok hukum perdata*. (No Title).

^{1*)}**Muhammad Imran Mauludi, Holyness N. Singadimedja, Agus Mulya Karsona**

Juridicial Analysis of The Validity of Employment Agreements Governing the Resolution of Termination of Employment Disputes through Arbitration

Suwarti, S., & Malik, F. (2018). Syarat Subjektif dan Objektif Sahnya Perjanjian dalam Kaitannya dengan Perjanjian Kerja. *Khairun Law Journal*, 2(1), 31–39.

Suwiryo, B. (2017). Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas keadilan). *Yogyakarta: LaksBang PRESSindo*.

Taryana Sunandar. (2016). *Kompilasi Hukum Perikatan*. Citra Aditya Bakti.

Wibowo, B. R. (2021). Perjanjian Arbitrase Dan Kewenangan Arbitrase Dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis Di Indonesia. *Juris And Society: Jurnal Ilmiah Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 1–17.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).