

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian**

##### **1. Pengertian Perjanjian**

Pengertian mengenai perjanjian telah diatur dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgelijk Wetboek*) yang dimuat dalam Pasal 1313 yang merupakan suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Menurut Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa hukum yang terjadi ketika seseorang mengikatkan diri kepada orang lain, atau ketika dua pihak saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal tertentu.<sup>18</sup>

Perjanjian menurut K. R. M. T. Tirtodiningrat, S. H. mendefinisikannya sebagai suatu perbuatan hukum berdasarkan kesepakatan di antara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat-akibat hukum yang diperkenankan oleh undang-undang.<sup>19</sup>

##### **2. Asas Perjanjian**

###### **a. Asas Kebebasan Berkontrak**

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1338 KUH Perdata bahwa semua perjanjian yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

---

<sup>18</sup> Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2008, hlm. 338.

<sup>19</sup> Mgs Edy Putra Tje'Aman, 1989, Kredit Perbankan Suatu Tinjauan Yuridis, Liberty Yogyakarta, hlm. 18

Agus Y. Hernoko dalam bukunya berjudul “Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial”, menyatakan bahwa para pihak dalam perjanjian memiliki kebebasan untuk menentukan atau memilih klausa dari perjanjian yang dibuat, menentukan hal-hal apa saja yang menjadi objek perjanjian, menentukan bentuk perjanjian, dan menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang bersifat opsional.<sup>20</sup>

**b. Asas Konsensualisme**

Asas tersebut bermakna bahwa suatu perjanjian lahir dan mengikat apabila para pihak telah mencapai kesepakatan mengenai hal-hal yang bersifat pokok dalam perjanjian tersebut. Prinsip ini tercermin secara implisit dalam salah satu syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam KUH Perdata.<sup>21</sup>

**c. Asas *Pacta Sunt Servanda* (Kepastian Hukum)**

Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas fundamental dalam hukum perjanjian yang menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah wajib dihormati dan dilaksanakan oleh para pihak yang mengikatkan diri di dalamnya. Dalam praktik hukum bisnis yang semakin kompleks, asas ini berperan penting dalam menjamin kepastian hukum dalam hubungan bisnis. Pada transaksi

---

<sup>20</sup> Agus Yudha Hermoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Cet. 4, Jakarta: Kencana (2014).

<sup>21</sup> Tim Hukum Online, 5 Asas-Asas Hukum Perdata terkait Perjanjian, Jakarta (2022), Artikel Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/berita/a/asas-asas-hukum-perdata-lt62826cf84ccbf/?page=all> , diakses pada 10 Oktober 2026

yang bersifat rumit, seperti perjanjian antarperusahaan besar maupun transaksi lintas negara. Penerapan asas pacta sunt servanda memberikan kepastian bahwa masing-masing pihak berkewajiban memenuhi prestasi sebagaimana telah disepakati, kecuali terdapat alasan pembenar yang diakui oleh hukum. Oleh karena itu, asas ini berfungsi menjaga kepercayaan serta integritas perjanjian, meskipun dihadapkan pada kompleksitas kondisi yang menyertainya.<sup>22</sup>

**d. Asas Itikad Baik (*Good Faith*)**

Asas itikad baik (*good faith*) merupakan asas terpenting (super eminent principle) dan fundamental dalam kontrak bisnis. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, bahwa pelaksanaan perjanjian harus didasarkan pada itikad baik. Para pihak yang telah bersepakat mengikatkan diri harus menjalankan keseluruhan isi perjanjian dengan kepercayaan dan kemauan yang baik.<sup>23</sup>

**e. Asas Kepribadian**

Dalam KUH Perdata, keberadaan asas tersebut tercermin secara implisit dalam beberapa ketentuan, seperti Pasal 1315 KUH Perdata menegaskan bahwa pada prinsipnya seseorang tidak dapat

<sup>22</sup> Willy Tanjaya, Heriyanti, dkk. *Tinjauan Hukum Tentang Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Hukum Bisnis Terhadap Penyelesaian Kasus Wanprestasi*, Unes Journal of Swara Justisia, Vol 9 (2), 2025, hlm. 264

<sup>23</sup> Arkan, Hafizh Choerul. "PERLINDUNGAN HUKUM KONSUMEN ATAS PEMBATAAN KEWAJIBAN PELAKU USAHA YANG TERCANTUM DALAM KLAUSULA EKSONERASI PADA APLIKASI SHOPEE." PhD diss., Universitas Muhammadiyah Malang, 2024.

mengikatkan diri dalam suatu perjanjian untuk kepentingan selain dirinya sendiri. Selanjutnya, Pasal 1340 KUH Perdata mengatur bahwasannya suatu persetujuan hanya menimbulkan akibat hukum bagi para pihak yang membuatnya, sehingga tidak dapat merugikan pihak ketiga serta tidak pula memberikan manfaat kepada pihak ketiga, kecuali dalam keadaan yang secara tegas ditentukan oleh undang-undang.<sup>24</sup>

### **3. Jenis Perjanjian**

#### **a. Perjanjian *Obligatoir***

Perjanjian *obligatoir* merupakan suatu perjanjian yang menimbulkan kewajiban bagi seseorang untuk memberikan, menyerahkan, atau membayarkan sesuatu kepada pihak lain.<sup>25</sup> Macam-macam perjanjian ini antara lain:<sup>26</sup>

##### **1) Perjanjian Sepihak dan Perjanjian Timbal Balik**

Perjanjian sepihak merupakan perjanjian yang membebankan prestasi kepada satu pihak. Sedangkan perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang membebankan prestasi antara kedua belah pihak.

##### **2) Perjanjian Cuma-Cuma dan Perjanjian Atas Beban**

---

<sup>24</sup> M. Muhtarom, *Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak*, Suhuf 26, no. 1 (2014): 48-56.

<sup>25</sup> Komariah. *Hukum Perdata*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2002, hal. 169.

<sup>26</sup> Komariah, *Op. Cit.* hal. 171.

Perjanjian cuma-cuma adalah perjanjian di mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya. Perjanjian atas beban merupakan perjanjian yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan prestasi.

### 3) Perjanjian Konsensuil, Perjanjian Riil, dan Perjanjian Formil

Perjanjian konsensuil merupakan perjanjian mengikat sejak suatu kesepakatan itu tercapai dari para pihak yang mengikatkan diri. Sedangkan perjanjian riil adalah perjanjian yang mensyaratkan kesepakatan, penyerahan objek perjanjian atau bendanya. Kemudian perjanjian formil adalah perjanjian yang terikat dengan formalitas tertentu sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

### 4) Perjanjian Bernama, Perjanjian Tak Bernama, dan Perjanjian Campuran

Perjanjian bernama adalah perjanjian yang diatur khusus dalam Undang-Undang. Perjanjian tak bernama adalah perjanjian yang tidak diatur khusus oleh undang-undang. Sedangkan perjanjian campuran adalah perjanjian dengan kombinasi dari dua atau lebih perjanjian bernama.

## 4. Syarat Sah Perjanjian

Sebagaimana yang terkandung dalam Pasal 1320 KUH Perdata, terdapat empat syarat sah dalam perjanjian, antara lain:



- a. adanya kesepakatan para pihak yang mengikatkan dirinya;

Bahwa tiada suatu perjanjian yang mempunyai kekuatan hukum jika diberikan karena kekhilafan, paksaan, atau penipuan.

- b. kecakapan hukum dalam mengikatkan diri;
- c. ada suatu hal yang dikatkan;
- d. suatu sebab yang terlarang.

Dan apabila klausul tersebut terbukti sebagai klausul yang tidak halal, maka klausul tersebut batal demi hukum (*neitigheid van rechtswege*).

## **5. Akibat Hukum Perjanjian**

Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1338 sampai dengan Pasal 1340 KUH Perdata, telah mengatur akibat hukum dari adanya suatu perjanjian, antara lain:

- a. Seluruh perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.
- b. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang

menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.

- c. Suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat membawa rugi kepada pihak-pihak ketiga mendapat manfaat karenanya, selain dalam hal yang diatur Pasal 1317.

## **6. Perjanjian Sebagai Sumber Perikatan**

Perjanjian merupakan salah satu sumber utama perikatan yang sah, sebagaimana diatur dalam Pasal 1233 KUH Perdata, bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang. Sebagai perbuatan hukum, perjanjian menimbulkan hak dan kewajiban (prestasi) yang wajib dipenuhi oleh para pihak, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang mengikatkan diri, dan didasarkan pada itikad baik.

Perikatan mengatur mengenai hubungan para pihak yang mengikatkan diri, di mana satu pihak (kreditur) memiliki hak untuk menuntut sesuatu dari pihak lain (debitur), sehingga berkewajiban dalam memenuhi prestasi tersebut. Perikatan lahir karena 2 (dua) sebab, yaitu perikatan yang lahir karena perjanjian dan perikatan yang lahir karena undang-undang. Perikatan yang lahir dari perjanjian mencakup seluruh kesepakatan yang dibuat oleh para pihak. Perikatan merupakan suatu hubungan hukum antara dua orang dalam hal lapangan harta

kekayaan, dimana suatu pihak terdapat hak menuntut dan dipihak lain wajib memenuhi tuntutan itu.<sup>27</sup>

## **B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha perjanjian kerja merupakan dasar hukum dalam mengatur segala sesuatu tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan industrial. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>28</sup>

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara buruh dan majikan, yang ditandai dengan adanya kesepakatan mengenai upah atau gaji tertentu, serta adanya hubungan atasan dan bawahan, dimana majikan memiliki kewenangan untuk memberikan perintah yang wajib dilaksanakan oleh buruh.

---

<sup>27</sup> Willa Wahyuni. "Mengenal Hukum Perikatan". Artikel Hukum Hukum Online. 2023. <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-hukum-perikatan-lt644ee96509664/> . diakses pada 06 Februari 2026.

<sup>28</sup> Rizky Amalia. Op. Cit.



Perjanjian kerja didefinisikan sebagai suatu kesepakatan formal yang mengikat antara pemberi kerja (majikan) dengan pekerja atau sekelompok pekerja. Instrumen hukum ini mengatur secara komprehensif mengenai syarat-syarat kerja serta pemenuhan hak dan kewajiban secara timbal balik yang wajib ditaati oleh kedua belah pihak selama masa hubungan kerja berlangsung.<sup>29</sup>

Unsur-unsur dalam perjanjian kerja memiliki peranan yang sangat penting karena menentukan keabsahan dari suatu perjanjian sebagai perjanjian kerja. Suatu perjanjian dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja apabila memenuhi beberapa unsur, diantaranya:<sup>30</sup>

a. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan menunjukkan adanya tugas atau pekerjaan tertentu yang wajib dilaksanakan oleh pekerja.

b. Adanya upah

Upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan.

c. Adanya perintah atau hubungan antara atasan dan bawahan

Adanya perintah atau hubungan antara atasan dan bawahan dimaksudkan sebagai bentuk dimana pengusaha berwenang memberikan perintah dan pekerja berkewajiban untuk

---

<sup>29</sup> A. Ridwan Halim (dkk.), Seri Hukum Perburuhan Aktual, Cet. I, Jakarta: Pradnya Paramita, 1987.

<sup>30</sup> Sudjana, and Ria Sutarko. "Klausul Non-kompetisi dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan dalam Perspektif Hak untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia." *Al Amwal* 1, no. 1 (2018): 90-100.

melaksanakannya, sehingga mencerminkan adanya unsur subordinasi dalam hubungan kerja yang dibentuk.

## **2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja**

Secara umum, perjanjian kerja dibagi dalam 2 bentuk jenis sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

### **a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, yang ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Dalam praktiknya, PKWT adalah perjanjian kerja yang mengikat antara karyawan kontrak dan pekerja lepas.<sup>31</sup>

### **b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam PKWTT mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan, dengan masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Pasal 81 angka 12 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ("Perppu Cipta Kerja") yang mengubah Pasal 56 UU Ketenagakerjaan jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

<sup>32</sup> Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

### 3. Kedudukan Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Untuk mewujudkan suatu hubungan kerja yang baik, diperlukan kerjasama antar pihak dalam hubungan kerja.<sup>33</sup> Sebagaimana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja yaitu:

a. Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh adalah individu yang melakukan pekerjaan untuk pengusaha dengan menerima upah.

b. Pengusaha

Pengusaha merupakan pihak pemberi kerja baik individu maupun badan hukum. Kerjasama antar pihak diperlukan untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dan produktif, sebagaimana diamantkan dalam Pasal 102 yang menekankan pembinaan hubungan industrial harmonis. Hubungan kerja timbul dari perjanjian kerja yang memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah, memerlukan musyawarah dan saling percaya. Pemerintah berperan dalam pengawasan untuk menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban oleh kedua belah pihak.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Arifuddin Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara, Malang, 2020, hal.33.

<sup>34</sup> Muhammad Raihan Nugraha. "Apa Bedanya Hubungan Kemitraan dan Hubungan Kerja". Artikel Hukum Online. 2025. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/apa-bedanya-hubungan-kemitraan-dan-hubungan-kerja-lt617136e8e2fce/> , diakses pada 06 Februari 2026.

#### **4. Karakteristik Perjanjian Kerja sebagai Perjanjian dengan Perlindungan Khusus**

Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang melahirkan hubungan kerja, dengan karakteristik perlindungan khusus karena berfokus pada perlindungan posisi pekerja yang lebih lemah (subordinasi). Karakteristik utama mencakup unsur perintah, upah, pekerjaan, dan perlindungan hukum yang telah diatur secara ketat oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang untuk menjamin hak-hak dasar dan keselamatan pekerja.

Secara dogmatis, perjanjian kerja berakar pada Pasal 1313 KUH Perdata, mengenai hubungan kontraktual. Namun, dalam perkembangannya, perjanjian kerja memiliki sifat unik (*sui generis*) karena tidak hanya tunduk pada asas kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*), tetapi juga dibatasi oleh norma perlindungan hukum yang bersifat memaksa (*dwingend recht*).

Karakteristik utama yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian perdata lainnya adalah adanya unsur perintah (*gezagsverhouding*). Kehadiran unsur ini menempatkan pekerja dalam posisi subordinat di bawah pemberi kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, ketidakseimbangan posisi tawar (*bargaining power*) antara pengusaha dan pekerja merupakan premis dasar mengapa perlindungan khusus diperlukan. Jika hanya didasarkan pada

kesepakatan murni tanpa campur tangan negara, maka potensi eksploitasi terhadap hak-hak pekerja menjadi sangat tinggi.

Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, karakteristik perlindungan khusus ini diwujudkan melalui penetapan standar minimal yang tidak boleh disimpangi, antara lain:

- a. Kepastian Upah, bahwa harus terdapat pengaturan mengenai upah minimum sebagai jaring pengaman sosial.
- b. Perlindungan Hak Dasar, berkaitan dengan pengaturan kerja, waktu istirahat, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- c. Keberlangsungan Kerja, pengaturan ini berkaitan dengan batasan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) yang harus memiliki landasan hukum yang sah.

Perjanjian kerja memiliki dimensi ganda. Di satu sisi, memiliki sifat privat karena lahir dari kesepakatan para pihak. Di sisi lain, ia bersifat publik karena negara melakukan intervensi melalui regulasi untuk memastikan bahwa martabat kemanusiaan pekerja tetap terjaga. Perlindungan khusus ini bertujuan untuk mentransformasi hubungan yang bersifat ekonomis menjadi hubungan berkeadilan sosial.



## 5. Hubungan antara Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja

Secara dogmatik, hubungan antara Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan didasarkan pada prinsip fundamental melalui Pasal 1338 KUH Perdata yang mengukuhkan asas kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*). Namun, dalam ranah ketenagakerjaan, berlaku asas *lex specialis derogat legi generali*.<sup>35</sup>

Prinsip ini menegaskan bahwa ketentuan hukum khusus (hukum ketenagakerjaan) mengesampingkan hukum umum (hukum perdata). Hal ini bertujuan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang secara sosiologis dan ekonomis berada pada posisi tawar yang lebih rendah (*the weaker party*). Implementasi konkret dari asas ini terlihat pada beralihnya rujukan hukum dari Buku III Bab VII A KUH Perdata ke dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.<sup>36</sup>

Berbeda dengan perjanjian perdata pada umumnya yang mengedepankan kesetaraan para pihak, perjanjian kerja memiliki karakteristik subordinatif. Hubungan hukum ini terbentuk karena adanya unsur-unsur kumulatif sebagaimana mengenai 1.) Pekerjaan: Adanya obyek kerja yang harus dilakukan; 2.) Upah: Adanya wewenang pemberi kerja untuk mengatur jalannya pekerjaan; 3.)

<sup>35</sup> Ricky Maulana, Ari Hernawan. "Penerapan Asas Lex Spesialis Derogate Legi Generalis Dalam Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Laut". Tesis Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan Universitas Gadjah Mada. <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/179296>

<sup>36</sup> Ibid.

Perintah: Adanya wewenang pemberi kerja untuk mengatur jalannya pekerjaan; 4.) Waktu: Durasi atau kesinambungan hubungan hukum. Sehingga keberadaan unsur “perintah” tersebut yang membedakan perjanjian kerja dari perjanjian perdata murni, di mana buruh/pekerja berada di bawah kendali dan otoritas pengusaha.

Keseimbangan dalam hubungan industrial ditegakkan melalui distribusi hak dan kewajiban yang proporsional. Bahwa pengusaha memiliki hak prerogatif untuk mengatur tugas dan menerima hasil kerja, namun dibatasi oleh kewajiban membayar upah tepat waktu serta menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Sedangkan pekerja berhak atas upah yang layak dan jaminan sosial, serta wajib melaksanakan perintah yang sah menurut hukum serta menjaga rahasia perusahaan. Sehingga seluruh pelaksanaan hak dan kewajiban ini wajib dilandasi oleh asas itikad baik untuk menjamin terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.<sup>37</sup>

Dinamika regulasi tersebut termasuk dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, membawa perubahan signifikan terhadap pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sehingga dalam praktik peradilan, hakim menggunakan interpretasi *lex specialis* untuk memastikan bahwa setiap perubahan kebijakan tetap

---

<sup>37</sup> Andre Marten, dkk. “Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Perjanjian Kerja: Hak Dan Kewajiban Pekerja Serta Pengusaha”. Jurnal Media Hukum Indonesia (MHI). Vol 4 (1). 2025.

mengacu pada perlindungan hak dasar pekerja. Pendekatan ini merupakan manifestasi dari fungsi hukum untuk mrnjamin keadilan sosial sekaligus memberikan kepastian hukum bagi iklim investasi dan fleksibilitas dunia usaha.<sup>38</sup>

### **C. Tinjauan Umum Tentang Wanprestasi**

#### **1. Pengertian Wanprestasi**

Wanprestasi adalah kondisi ketika tidak terpenuhinya kewajiban atau janji (prestasi) oleh debitur dalam suatu perjanjian, baik karena kelalaian atau kesengajaan. Wanprestasi merujuk terhadap cedera janji atau pelanggaran suatu kontrak yang dapat berakibat hukum berupa ganti rugi, pembatalan perjanjian, atau pemenuhan kontrak.

Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1243 KUH Perdata, wanprestasi merupakan penggantian biaya, rugi, dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya.<sup>39</sup>

<sup>38</sup> Aidil Akbar. "Kepastian Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia". Artikel oleh Pengadilan Negeri Banda Aceh. [https://pn-bandaaceh.go.id/wp-content/uploads/Artikel\\_Aidil-Akbar.pdf](https://pn-bandaaceh.go.id/wp-content/uploads/Artikel_Aidil-Akbar.pdf)

<sup>39</sup> Ahmadi Miru, Sakka Pati, Hukum Perikatan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 12

## 2. Unsur-Unsur Wanprestasi

Sebagaimana dalam Pasal 1243 KUH Perdata, unsur-unsur yang harus terpenuhi bahwa seseorang telah melakukan wanprestasi adalah:

### a. Adanya Perjanjian yang Sah

Wanprestasi hanya dapat terjadi apabila sebelumnya telah ada suatu ikatan hukum berupa perjanjian yang sah antara para pihak. Perjanjian tersebut, baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan, wajib memenuhi ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

### b. Debitur Tidak Melaksanakan Kewajibannya

Pada prinsipnya, wanprestasi terjadi apabila debitur tidak melaksanakan prestasi sebagaimana telah diperjanjikan. Kelalaian tersebut dapat muncul dalam berbagai bentuk, antara lain tidak melaksanakan kewajiban sama sekali, melaksanakan kewajiban tetapi tidak sesuai dengan standar atau spesifikasi yang telah disepakati, serta melaksanakan kewajiban tersebut setelah melewati jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian.

### c. Debitur telah dinyatakan lalai

Sebelum mengajukan tuntutan ganti kerugian, kreditur terlebih dahulu harus secara formal menetapkan debitur dalam keadaan lalai. Tindakan ini dilakukan melalui somasi atau peringatan tertulis yang berdasarkan ketentuan Pasal 1238 KUH

Perdata, berfungsi untuk memberitahukan bahwa debitur telah melakukan pelanggaran terhadap perjanjian.

d. Tetap lalai setelah dinyatakan lalai

Apabila debitur tetap tidak melaksanakan kewajibannya meskipun telah diberikan peringatan secara resmi, maka kreditur memperoleh hak untuk menuntut penggantian biaya, kerugian, dan bunga. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 1243 KUH Perdata yang menjadi dasar hukum bagi pengajuan tuntutan ganti rugi akibat kelalaian debitur tersebut.

### 3. Bentuk-Bentuk Wanprestasi

Bentuk-bentuk dan syarat wanprestasi dikemukakan oleh Satrio (1999), bahwa terdapat 3 macam bentuk wanprestasi, yakni:<sup>40</sup>

- a. Apabila tidak memenuhi prestasi sama sekali, hal ini dinyatakan dengan debitur tidak dapat memenuhi prestasinya, maka dikatakan debitur tidak memenuhi sama sekali.
- b. Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya, apabila prestasi debitur masih dapat terpenuhi, maka debitur dianggap memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya.
- c. Memenuhi prestasi tapi tidak sesuai atau keliru, apabila debitur yang memenuhi prestasi tetapi keliru, dan bilamana prestasi yang

---

<sup>40</sup> Vita Febiyanti, Murry Darmoko M., dkk. "Tinjauan Hukum Terhadap Konsumen Yang Melakukan Wanprestasi Pembelian Kredit Secara In-House". Jurnal Judiciary. Vol 9 (1). 2020.



keliru tersebut tidak dapat diperbaiki, maka debitur dapat dinyatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali.

Subekti menyatakan, bahwa terdapat bentuk dan syarat tertentu seseorang dinyatakan sebagai wanprestasi apabila terpenuhinya syarat berikut:<sup>41</sup>

- a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya. Dan melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan.
- b. Melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat.
- c. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Debitur dinyatakan wanprestasi apabila memenuhi 2 (dua) syarat, yaitu:<sup>42</sup>

- a. Syarat Materiil, yaitu adanya kesalahan berupa: a) Kesengajaan adalah sesuatu yang dilakukan dengan kehendak seseorang dan diketahui serta disadari oleh seseorang sehingga menimbulkan kerugian pada pihak lain. b) Kelalaian, merupakan suatu hal yang dilakukan dimana seseorang yang wajib berprestasi seharusnya tahu atau patut menduga bahwa dengan perbuatan atau sikap yang diambil olehnya akan menimbulkan kerugian.
- b. Syarat Formil, yaitu adanya peringatan atau somasi terkait kelalaian atau wanprestasi pada pihak debitur harus dinyatakan

---

<sup>41</sup> Ibid.

<sup>42</sup> Ibid.

dahulu secara resmi, yaitu dengan memperingatkan debitur, bahwa kreditur menghendaki pembayaran seketika atau dalam jangka waktu pendek. Somasi adalah teguran keras secara tertulis dari kreditur berupa akta kepada debitur, supaya debitur harus berprestasi dan disertai dengan sanksi atau denda atau hukuman yang akan dijatuhkan atau diterapkan, apabila debitur wanprestasi atau lalai.

#### **4. Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja merupakan perjanjian khusus (*lex specialis*) yang tidak hanya tunduk pada ketentuan umum Buku III KUH Perdata, tetapi juga terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Secara yuridis, perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat mengenai syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak telah melahirkan hubungan perikatan yang menimbulkan prestasi timbal balik (*reciproid obligations*). Wanprestasi dalam perjanjian kerja terjadi apabila salah satu pihak, baik pemberi kerja maupun pekerja, tidak memenuhi kewajiban sebagaimana diatur dalam perjanjian tersebut. Menurut Pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum

Perdata (KUHPerdata), prestasi mencakup memberi sesuatu, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu.<sup>43</sup> Sehingga, wanprestasi dalam perjanjian kerja dapat terjadi oleh pihak pekerja maupun pengusaha, antara lain:

- a. Wanprestasi Oleh Pekerja, dapat berupa tidak melaksanakan pekerjaan sebagaimana diperjanjikan; mangkir tanpa alasan yang sah; melakukan tindakan yang dilarang dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan,
- b. Wanprestasi Oleh Pengusaha, dapat berupa tidak membayar upah pekerja dengan tepat waktu; tidak memenuhi hak normatif pekerja; dan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa dasar yang kuat.

Wanprestasi dalam perjanjian kerja harus dianalisis dengan mempertimbangkan asas perlindungan pekerja (*protective principle*) dan ketidakseimbangan posisi tawar (*inequality of bargaining position*).<sup>44</sup> Oleh karena itu, penerapan asas kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja bersifat terbatas dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, maupun kesusilaan.

---

<sup>43</sup> Fiky Amrozi. "Wanprestasi Karyawan Dalam Perjanjian Kontrak Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT Ekajaya Motor Malang)". *Dinamika Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*. Vol 26 (12). 2020.

<sup>44</sup> Lalu Husni. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi". Raja Grafindo Persada. (2019).

## 5. Akibat Hukum Wanprestasi

Dalam diskursus hukum perdata, wanprestasi yang dilakukan oleh debitur memberikan hak konstitutif kepada kreditur untuk mengajukan berbagai bentuk penuntutan hukum, berupa:

- a. Pembatalan Perjanjian, yaitu apabila dengan pembatalan perjanjian akan membawa kedua belah pihak kembali pada keadaan semula sebelum perjanjian diadakan.
- b. Pembatalan Perjanjian Disertai Tuntutan Ganti Rugi, hal tersebut timbul apabila debitur melakukan wanprestasi. Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1246 KUH Perdata, ganti kerugian terdiri dari 3 unsur, yaitu:
  - 1) Biaya, yaitu segala pengeluaran atau biaya yang nyata telah dikeluarkan;
  - 2) Rugi, yaitu kerugian karena kerusakan barang-barang kepunyaan kreditur yang diakibatkan oleh kelalaian debitur;
  - 3) Bunga, yaitu keuntungan yang seharusnya diperoleh atau di harapkan oleh kreditur apabila tidak lalai.
- c. Pemenuhan Kontrak, dimana kreditur hanya meminta pemenuhan prestasi saja dari debitur.
- d. Pemenuhan Kontrak Disertai Tuntutan Ganti Rugi, selain menuntut pemenuhan prestasi, kreditur dituntut ganti rugi oleh debitur.
- e. Menuntut Penggantian Kerugian Saja.

## **D. Tinjauan Umum Tentang Asas Kebebasan Berkontrak dan Pembatasannya**

### **1. Pengertian Asas Kebebasan Berkontrak**

Asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata, merupakan prinsip fundamental yang mendasari pembentukan dan substansi suatu perikatan. Prinsip ini memberikan otonomi bagi setiap subjek hukum untuk menentukan dengan siapa pihak akan mengadakan perjanjian, serta memberikan kebebasan dalam menetapkan materi muatan dalam perjanjian, bentuknya, perjanjian dan beban untuk mengadakan pilihan hukum.<sup>45</sup>

Menurut pandangan Prof. Subekti, ketentuan yang termaktub dalam Pasal 1338 KUH Perdata merefleksikan eksistensi asas kebebasan berkontrak. Penggunaan terminologi “semua” dalam pasal tersebut mengindikasikan bahwa setiap pihak memiliki kewenangan untuk menyepakati substansi perjanjian apapun, sejauh memenuhi syarat sah yang berlaku.<sup>46</sup>

Asas kebebasan berkontrak memberikan kewenangan bagi setiap pihak untuk menentukan kehendaknya dalam hubungan hukum. prinsip ini mencakup hak untuk memilih rekan transaksional, menentukan apakah akan mengadakan atau tidak mengadakan suatu kesepakatan, serta merumuskan substansi dan klausul-klausul di dalamnya. Dalam implementasinya, kebebasan ini memiliki 2 (dua)

---

<sup>45</sup> Taufiq El R., dkk. Asas Kebebasan Berkontrak Dan Asas Kepribadian Dalam Kontrak-Kontrak Outsourcing. Jurnal Mimbar Hukum. Vol 23 (3). Hlm. 585.

<sup>46</sup> Subekti, Op. Cit.



dimensi utama, yaitu: 1) Dimensi Positif, bahwa para pihak memiliki kedaulatan penuh untuk menyusun kontrak yang secara akurat mencerminkan kesepakatan dan keinginan bebas mereka. 2) Dimensi Negatif, bahwa para pihak dapat dibebani dengan kewajiban hukum tertentu selama hal tersebut tidak dicantumkan secara eksplisit dalam kontrak yang telah disepakati.<sup>47</sup>

Dasar hukum utama dalam asas kebebasan berkontrak tertuang dalam Pasal 1338 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak seperti undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sebagai suatu kesatuan yang utuh dalam sistem, penerapan asas kebebasan berkontrak sebagaimana tersimpul dari pasal di atas berkaitan dengan kerangka pemahaman pasal-pasal dan ketentuan-ketentuan lain, seperti:<sup>48</sup>

- a. Pasal 1320 Ayat (1) KUH Perdata jo Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata

Dalam Pasal 1320 Ayat (1) menyatakan sebagai salah satu syarat sahnya perjanjian, diperlukan “sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya”. Sedangkan Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata menentukan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya”.

---

<sup>47</sup> Cahyono, “Pembatasan Asas Freedom of Contract Dalam Perjanjian Komersial”. Artikel Pengadilan Negeri Banda Aceh. <https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/> . diakses pada 8 Februari 2026.

<sup>48</sup> Ibid.

Sehingga berdasarkan ketentuan dalam 2 (dua) pasal KUH Perdata tersebut, berlaku asas konsensualisme yang berperan secara fundamental dalam memperkuat asas kebebasan berkontrak. Validitas suatu perjanjian sangat bergantung pada adanya kesepakatan murni dari para pihak. Apabila suatu perjanjian dibuat tanpa didasari konsensus yang bebas, maka perikatan dapat dianggap tidak sah dan berimplikasi hukum yang dapat dibatalkan. Secara prinsipil, seseorang tidak dapat diintervensi atau dipaksa untuk memberikan persetujuannya. Keberadaan paksaan dalam proses pembuatan janji menciptakan sebuah *contradictio in terminis* (pertentangan dalam istilah), sebab adanya unsur paksaan secara otomatis menegaskan keberadaan sepakat itu sendiri.

b. Pasal 1320 Ayat (4) jo Pasal 1337 KUH Perdata

Pasal 1320 Ayat (4) KUH Perdata menyatakan bahwa salah satu syarat sah dari perjanjian apabila dilakukan atas “suatu sebab yang halal”. Dalam Pasal 1337 KUH Perdata menentukan “suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”.

Sehingga, apabila bukan karena sebab (*causa*) yang halal (dilarang) oleh undang-undang, maka setiap orang bebas untuk memperjanjikannya”.

c. Pasal 1329 jo. Pasal 1330 dan Pasal 1331 KUH Perdata

Dalam Pasal 1329 KUH Perdata menyatakan bahwa “setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika ia ditentukan tidak cakap oleh undang-undang”. Pasal 1320 KUH Perdata menyatakan bahwa “tidak cakap untuk membuat perjanjian” adalah: 1) orang-orang yang belum dewasa; 2) mereka yang ditaruh dibawah pengampunan; 3) wanita yang sudah bersuami.

Pasal 1331 KUH Perdata menyatakan “orang-orang yang di dalam pasal yang lalu dinyatakan tidak cakap, boleh menuntut pembatalan perikatan-perikatan yang telah mereka perbuat dalam hal-hal dimana kekuasaan itu tidak dikecualikan dalam undang-undang”.

Berdasarkan ketentuan dalam KUH Perdata, pada prinsipnya setiap subjek hukum diberikan kebebasan penuh untuk menjalin kesepakatan dengan pihak mana pun sesuai kehendaknya. Peraturan perundang-undangan tidak melarang interaksi kontraktual tersebut, melainkan hanya menetapkan batasan mengenai kriteria ketidakcakapan seseorang dalam melakukan perbuatan hukum.

Seseorang memiliki kedaulatan untuk memilih mitra kontraknya, dengan catatan pihak tersebut memiliki kecakapan hukum. Namun, apabila sebuah perjanjian terlanjur disepakati dengan pihak yang dikategorikan tidak cakap oleh undang-undang,

perjanjian tersebut tetap dianggap sah dan mengikat secara hukum selama tidak ada tuntutan pembatalan (*voidable*) yang diajukan oleh pihak yang tidak cakap tersebut atau wali sahnyanya.

- d. Pasal 1332 KUH Perdata menyatakan “hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok perjanjian-perjanjian”. Pasal ini menegaskan bahwa asalkan menyangkut barang-barang yang bernilai ekonomis, maka setiap orang bebas untuk memperjanjikannya.
- e. Pasal 1335 KUH Perdata yang melarang dibuatnya kontrak tanpa causa, atau dibuat berdasarkan *causa* yang palsu atau yang terlarang, dengan konsekuensi tidaklah mempunyai kekuatan.
- f. Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang menetapkan bahwa kontrak harus dilaksanakan dengan itikad baik.
- g. Pasal 1339 KUH Perdata, menunjuk terikatnya perjanjian kepada sifat, kepatutan, kebiasaan dan undang-undang. Kebiasaan yang dimaksud bukanlah kebiasaan setempat, akan tetapi ketentuan-ketentuan yang dalam kalangan tertentu selalu diperhatikan.
- h. Pasal 1347 KUH Perdata mengatur mengenai hal-hal yang menurut kebiasaan selamanya disetujui untuk secara diam-diam dimasukkan dalam kontrak.
- i. Ketentuan Buku III KUH Perdata kebanyakan bersifat hukum pelengkap (*anvullend recht, optional*) artinya para pihak dapat secara bebas membuat syarat-syarat atau aturan tersendiri dalam

suatu perjanjian menyimpang dari ketentuan undang-undang, namun jika para pihak tidak mengatur dalam perjanjian, maka ketentuan Buku III KUH Perdata akan melengkapinya untuk mencegah adanya kekosongan hukum sesuai dengan isi materi perjanjian yang dikehendaki para pihak.

- j. Buku III KUH Perdata, tidak melarang kepada seseorang untuk membuat perjanjian itu dalam bentuk tertentu, sehingga para pihak dapat secara bebas untuk membuat perjanjian secara lisan ataupun tertulis, terkecuali untuk perjanjian tertentu harus dalam bentuk akta otentik.

## **2. Ruang Lingkup Kebebasan Berkontrak**

Asas kebebasan berkontrak dalam membuat perjanjian mencakup:<sup>49</sup>

- a. Kebebasan membuat atau tidak membuat perjanjian.
- b. Kebebasan memilih pihak yang diajak berkontrak.
- c. Kebebasan menentukan atau memilih causa dari perjanjian yang akan dibuatnya.
- d. Kebebasan menentukan obyek perjanjian.
- e. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
- f. Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.

---

<sup>49</sup> Sjahdeini, Sutan Remy, 1993, Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia, Jakarta, Institut Bankir Indonesia.  
<https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/>



### 3. Pembatasan Kebebasan Berkontrak

Paradigma hukum kontrak saat ini telah mengalami transformasi dari kebebasan mutlak menuju paradigma kepatutan. Berbeda dengan konsep yang berkembang pada abad ke-19, asas kebebasan berkontrak dalam sistem *civil law* maupun *common law* kini tidak lagi bersifat tanpa batas. Negara melakukan intervensi melalui regulasi legislatif, putusan peradilan, serta standarisasi praktik ekonomi untuk memberikan batasan yang proporsional.

Pembatasan ini didasari oleh realitas adanya ketidakseimbangan posisi tawar (*bargaining power*) antarpihak dalam perjanjian komersial. Tanpa adanya batasan, pihak yang memiliki dominasi ekonomi cenderung memaksakan kehendak yang merugikan pihak lemah, sehingga menghasilkan kontrak yang tidak rasional dan bertentangan dengan prinsip keadilan hukum.<sup>50</sup>

Beberapa faktor krusial yang mendorong pembatasan asas kebebasan berkontrak (Patrik, 1986; Khairandy, 2003) meliputi:

- a. Perluasan Ajaran Itikad Baik: Kewajiban menerapkan itikad baik tidak hanya pada tahap pelaksanaan, tetapi sudah dimulai sejak tahap pra-kontrak.
- b. Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik van Omstandigheden*): Pengawasan terhadap situasi yang menekan salah satu pihak.

---

<sup>50</sup> Caesar Nil Atlantic. Pembatasan Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Pendahuluan Jual Beli Rumah. Jurnal Education and Development. Vol 8 (1). 2020.

- c. Dinamika Ekonomi: Munculnya berbagai badan hukum dan persekutuan dagang serta perlindungan terhadap kelompok masyarakat tertentu (seperti buruh dan petani).
- d. Orientasi Kesejahteraan Sosial: Menguatnya aspirasi masyarakat terhadap keadilan sosial.
- e. Intervensi Pemerintah: Upaya proteksi negara terhadap kepentingan umum dan pihak yang secara ekonomi lebih lemah.

Lembaga peradilan memegang peranan krusial melalui wewenang otonom hakim untuk melakukan pembatasan terhadap kontrak yang mencederai rasa keadilan. Hakim memiliki kewenangan untuk melakukan penafsiran hukum, menemukan hukum (*rechtsvinding*), hingga menerapkan prinsip *contra legem* jika suatu ketentuan dalam kontrak atau peraturan perundang-undangan justru berbenturan dengan kepentingan umum atau rasa keadilan masyarakat.

Sehingga, asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) tidak bersifat absolut atau mutlak. Pemerintah memiliki otoritas untuk meregulasi atau melarang pembentukan kontrak yang berpotensi mencederai kepentingan publik serta melindungi masyarakat dari tindakan kesewenang-wenangan salah satu pihak. Kebebasan berkontrak bukanlah sebuah kebebasan yang tanpa batasan hukum; negara secara aktif melakukan intervensi melalui instrumen peraturan

perundang-undangan dan putusan pengadilan guna menetapkan batasan-batasan yang proporsional dalam hubungan kontraktual.<sup>51</sup>

#### 4. Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja

Kebebasan kontrak di Indonesia tidak bersifat absolut atau tanpa batas (*unlimited freedom*). Hukum memberikan batasan yang rigid guna mencegah terjadinya kesewenang-wenangan yang dapat merugikan kepentingan masyarakat atau individu. Berdasarkan konstruksi hukum dalam KUHPerdara, terdapat beberapa instrumen pembatas terhadap asas kebebasan kontrak:<sup>52</sup>

- a. Syarat Sah Perjanjian: Kebebasan para pihak dibatasi oleh kewajiban memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, khususnya mengenai kecakapan hukum dan adanya kesepakatan yang bebas dari unsur paksaan (*dwang*), penipuan (*bedrog*), maupun kekhilafan.
- b. Ketertiban Umum dan Kesusilaan: Segala bentuk klausul dalam perjanjian tidak diperbolehkan bertentangan dengan norma kesusilaan serta ketertiban umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1337 KUHPerdara.
- c. Sebab yang Halal (*Causa*): Otonomi individu dibatasi agar tidak memperjanjikan hal-hal yang dilarang oleh undang-undang; jika dilanggar, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

---

<sup>51</sup> Ibid.

<sup>52</sup> Andita Putri N., Gunawan D. "Urgensi Pelaksanaan Kebebasan Berkontrak dalam Merumuskan Perjanjian Guna Mewujudkan Keadilan Bagi Para Pihak". Jurnal Unnes Law Review. Vol 6 (2).

- d. Intervensi Negara dan Itikad Baik: Negara memiliki kewenangan untuk melakukan campur tangan (*intervention*) dalam hubungan kontraktual guna melindungi pihak yang lemah melalui regulasi dan pengawasan. Selain itu, Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata mewajibkan agar setiap perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik, yang memungkinkan hakim untuk menilai serta mengoreksi isi perjanjian jika ditemukan ketidakpatutan atau penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*).

## **E. Tinjauan Umum Tentang Klausul *Non-Competition***

### **1. Pengertian Klausul *Non-Competition***

Istilah klausul *non-competition* dalam bahasa Belanda dikenal dengan istilah *concurrentiebeding* atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *non-competition*. *Non competition clause* merupakan ketentuan kontraktual yang semakin relevan ditemukan dalam dinamika hubungan kerja modern yang sehingga kerap kali disisipkan kedalam perjanjian kerja.<sup>53</sup>

Klausul *non-competition* adalah sebuah klausul yang mewajibkan kepada tenaga kerja untuk tidak terafiliasi pekerjaan dengan perusahaan pesaing atau yang bergerak di bidang usaha yang sama setelah masa kerja berakhir. Pembatasan ini mencakup larangan

---

<sup>53</sup> Gerry Geovant S. K., Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja: Apakah Sah Secara Hukum?, Artikel Mahkamah Agung Republik Indonesia Pengadilan Negeri Wamena, <https://pn-wamena.go.id/new/content/artikel/page/2/20250812231840196890031689bcbd076224.html>, (2025). diakses pada 05 Februari 2026.

menjabat sebagai pekerja atau perwakilan instansi maupun agen yang bergerak di bidang usaha yang sama, dengan durasi efektivitas yang ditentukan pasca pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>54</sup>

Menurut *Black's Law Dictionary*, klausul *non-competition* diartikan sebagai suatu ketentuan yang mewajibkan pekerja untuk tidak bekerja atau mendirikan usaha pada perusahaan yang bergerak di bidang sejenis, yang dipandang sebagai pesaing dari tempat kerja sebelumnya, dalam jangka waktu tertentu setelah berakhirnya atau terjadinya pemutusan hubungan kerja.<sup>55</sup>

*Non-competition clause* adalah suatu klausul yang memberikan batasan kepada pekerja/buruh setelah berakhirnya hubungan untuk tidak bergabung dengan perusahaan yang sejenis, adanya durasi atau jangka waktu berakhirnya hubungan kerja untuk letak geografis antara perusahaan yang sejenis.<sup>56</sup>

Secara eksplisit, di Indonesia belum terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketentuan penggunaan klausul *non-competition* di dalam suatu perjanjian kerja. Tetapi, di Indonesia menganut asas kebebasan berkontrak dalam menyusun perjanjian, sehingga klausul *non-competition* dianggap sah untuk dicantumkan sebagai klausul tambahan dalam perjanjian kerja sebagai bentuk menjaga hak-hak perusahaan dan menghindari pelanggaran di

---

<sup>54</sup> Muhammad Dihariantio, dkk. Penyertaan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dari Perspektif Hukum Indonesia. *JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*. Vol 5 (1). 2024.

<sup>55</sup> Nadiyya, Op. Cit.

<sup>56</sup> M. Lutfi Rizal Farid, Op. Cit.



masa yang akan mendatang. Klausul ini bersifat mengikat bagi pihak yang telah mengikatkan diri dalam perjanjian kerja.

## 2. Tujuan Dan Fungsi Klausul *Non-Competition*

Pada dasarnya pencantuman klausul *non-competition* dalam suatu perjanjian kerja difungsikan sebagai mekanisme perlindungan terhadap integritas komersial suatu perusahaan. Ketentuan ini bertujuan untuk mengamankan data-data strategis dan rahasia dagang perusahaan agar terjaga kerahasiannya, guna memelihara daya saing serta stabilitas operasional suatu perusahaan.<sup>57</sup>

Penyertaan klausul *non-competition* dalam perjanjian kerja dimaksudkan untuk menanggulangi potensi kerugian yang diakibatkan oleh praktik persaingan yang tidak sehat serta penyalahgunaan aset intelektual perusahaan. Dengan adanya klausul ini, perusahaan dapat mengamankan nilai inovatif dan posisi tawar strategisnya tanpa mengabaikan realitas tingginya mobilitas pekerja dalam industri saat ini. Oleh karena itu, klausul ini berperan sebagai garda pengamanan dalam menghadapi tantangan ekosistem bisnis modern yang kompetitif dan dinamis.<sup>58</sup>

Adapun tujuan dari klausul non-competiton adalah:<sup>59</sup>

- a. Memberikan kepentingan kepada para pihak.

---

<sup>57</sup> Syaira Ramanda I., dkk. Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja dan Jaminan Perlindungan Rahasia Dagang. *Padjajaran Law Review*. Vol 13 (2). 2025.

<sup>58</sup> Geovant. Op. Cit.

<sup>59</sup> Lailatul Murod. Konsekuensi Yuridis Yang Timbul Dari Perjanjian Kontrak Kerja Yang Memuat Non Competition Clause. *Yurijaya: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum*. (2022).

Penyertaan klausul *non-competition* bertujuan untuk menciptakan kepastian bagi para pihak, meskipun secara faktual memberikan keuntungan strategis yang lebih dominan bagi pihak perusahaan. Keberadaan klausul tersebut berfungsi sebagai instrumen preventif bagi perusahaan untuk meminimalisasi risiko kerugian akibat persaingan usaha yang dilakukan oleh pekerja. Sebagai konsekuensi hukum, pekerja terikat pada pembatasan-pembatasan khusus yang membatasi ruang gerak profesional mereka dalam periode lingkup tertentu.

- b. Memberikan keamanan dan kebutuhan akan rahasia dagang suatu perusahaan.

Kebutuhan akan perlindungan hukum terhadap rahasia dagang sejalan dengan salah satu ketentuan dalam *Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights* (Persetujuan TRIPs). Pemberian perlindungan tersebut berperan dalam mendorong temuan atau invensi baru yang meskipun bersifat rahasia, tetap memperoleh perlindungan hukum, baik terkait aspek kepemilikan, penguasaan, maupun pemanfaatannya oleh pihak yang menemukan.

### **3. Pemberlakuan Klausul *Non-Competition* Selama Dan Setelah Hubungan Kerja**

Klausul *non-competition* dalam hubungan kerja yang sedang berjalan (*during employment*) pada dasarnya merupakan perwujudan dari kewajiban loyalitas (*duty of loyalty*) yang melekat secara inheren

dalam diri setiap pekerja selama hubungan kerja berlangsung. Kewajiban tersebut mengharuskan pekerja untuk tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat merugikan kepentingan bisnis pemberi kerja, termasuk di dalamnya mengenai larangan bekerja untuk perusahaan pesaing secara bersamaan maupun larangan mendirikan usaha yang bersifat kompetitif selama ikatan kerja masih aktif.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pemberlakuan klausul *non-competition* selama hubungan kerja berlangsung berlandaskan hukum dari UU Ciptaker serta KUH Perdata, khususnya dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menegaskan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Dengan demikian, klausul *non-competition* yang dituangkan dalam perjanjian kerja mengikat pekerja secara hukum sebagaimana layaknya undang-undang di antara para pihak.

Pemberlakuan klausul ini selama hubungan kerja dinilai lebih mudah dibenarkan secara hukum dibandingkan pemberlakuannya pasca berakhirnya hubungan kerja. Hal ini didasarkan selama hubungan kerja berlangsung, pekerja memperoleh kompensasi berupa upah dari pemberi kerja, sehingga timbul hubungan timbal balik yang jelas dan memadai sebagai dasar pembebanan kewajiban klausul *non-competition*. Keberadaan perspektif hukum perjanjian, sebagaimana

dikemukakan oleh Subekti, bahwa suatu perjanjian harus memiliki kausa yang halal dan disertai prestasi yang seimbang di antara para pihak.<sup>60</sup>

Pemberlakuan klausul *non-competition* selama masa kerja juga berkaitan erat dengan perlindungan terhadap rahasia dagang (*trade secrets*) dan informasi rahasia milik perusahaan. Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang turut memberikan landasan hukum bagi pemberi kerja untuk melarang pekerja menggunakan, mengungkapkan, atau memanfaatkan informasi rahasia perusahaan untuk kepentingan pihak lain, khususnya pesaing bisnis, selama masa hubungan kerja berlangsung. Pelanggaran atas larangan tersebut tidak hanya berimplikasi pada wanprestasi dalam perjanjian kerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan pertanggungjawaban perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata.

Isu semakin kompleks terkait pemberlakuan klausul *non-competition* setelah hubungan kerja berakhir (*post-employment non-competition clause*). Klausul ini pada prinsipnya membatasi kebebasan mantan pekerja untuk bekerja pada perusahaan pesaing atau mendirikan usaha sejenis dalam jangka waktu dan wilayah tertentu setelah pemutusan hubungan kerja terjadi. Pembatasan semacam ini secara inheren bersinggungan dengan hak konstitusional setiap warga negara

---

<sup>60</sup> Subekti, Op. Cit.

untuk memilih pekerjaan yang layak sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>61</sup>

Keabsahan klausul *non-competition* pascaberakhirnya hubungan kerja harus diuji berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang mensyaratkan empat unsur sah nya perjanjian, yakni: (1) kesepakatan para pihak; (2) kecakapan untuk membuat perjanjian; (3) suatu hal tertentu; dan (4) suatu sebab yang halal. Terkait syarat keempat, klausul *non-competition* yang bersifat berlebihan dan tidak proporsional berpotensi dinyatakan batal demi hukum karena bertentangan dengan ketertiban umum (*openbare orde*) dan kesusilaan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Doktrin hukum komparatif yang berkembang di berbagai yurisdiksi, termasuk Inggris, Amerika Serikat, dan negara-negara Eropa Kontinental, telah mengembangkan sejumlah kriteria untuk menilai keabsahan dan keberlakuan klausul *non-competition*, yang dikenal dengan *reasonableness test* atau uji kewajaran. Berdasarkan doktrin tersebut, suatu klausul *non-competition* dapat dibenarkan secara hukum apabila memenuhi persyaratan berikut: pertama, terdapat kepentingan bisnis yang sah (*legitimate business interest*) yang perlu dilindungi oleh pemberi kerja; kedua, pembatasan yang diberlakukan harus wajar dalam hal ruang lingkup (*scope*), jangka waktu (*duration*), dan wilayah

---

<sup>61</sup> Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.



geografis (*geographical area*); serta ketiga, terdapat kompensasi yang memadai sebagai imbalan atas pembatasan yang dibebankan kepada mantan pekerja.<sup>62</sup>

Meskipun belum terdapat pengaturan khusus yang secara eksplisit mengatur klausul *non-competition* pascakerja di Indonesia, yurisprudensi Mahkamah Agung telah memberikan arahan penafsiran terhadap keabsahan klausul tersebut melalui sejumlah putusannya. Mahkamah Agung dalam beberapa putusan cenderung menggunakan pendekatan penafsiran yang berlandaskan asas keseimbangan (*evenwichtigheid*) dan asas kepatutan (*redelijkheid en billijkheid*) sebagaimana tercermin dalam Pasal 1339 KUH Perdata, yakni bahwa perjanjian tidak hanya mengikat para pihak terhadap hal-hal yang secara tegas dinyatakan di dalamnya, melainkan juga terhadap segala sesuatu yang menurut sifatnya diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, dan undang-undang.<sup>63</sup>

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Ketentuan ini menjadi pembatas utama terhadap kebebasan pemberi kerja dalam

---

<sup>62</sup>Adinda Aurellia Salsabilla, et. All. (2026), Menakar Keadilan Substantif dalam Enforceability Klausul Non Kompetisi di Indonesia: Analisis Perbandingan Pasca Putusan Mahkamah Agung Nomor 3549 K/Pdt/2023, Al Zayn: Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum, Vol 4 (2).

<sup>63</sup> Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; M. Yahya Harahap, Segi-Segi Hukum Perjanjian (Bandung: Alumni, 1986), hlm. 57–59.

memberlakukan klausul *non-competition* yang terlampaui luas atau yang secara nyata menghilangkan kesempatan mantan pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak dari keahliannya. Sehingga, pemberlakuan klausul *non-competition* pascaberakhirnya hubungan kerja bukanlah suatu hal yang mutlak dilarang dalam hukum Indonesia, namun juga tidak dapat diberlakukan secara tidak terbatas. Klausul tersebut hanya dapat dibenarkan sepanjang memenuhi syarat-syarat keabsahan perjanjian, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan, serta tidak melanggar hak-hak fundamental pekerja yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

#### **4. Prinsip Proporsionalitas Dalam Klausul Non-Competition**

Prinsip proporsionalitas merupakan prinsip hukum yang digunakan untuk menilai apakah suatu pembatasan terhadap hak dapat dibenarkan secara sah dan adil dalam kerangka negara hukum. Secara umum, prinsip ini menghendaki adanya keseimbangan antara tujuan yang hendak dicapai dengan pembatasan hak yang dilakukan. Dalam prinsip proporsionalitas berfungsi sebagai alat uji untuk menilai legitimasi pembatasan terhadap hak kebebasan bekerja melalui klausul *non-competition*.

Klausul *non-competition* pada dasarnya membatasi pekerja untuk tidak bekerja pada perusahaan pesaing atau menjalankan usaha sejenis dalam jangka waktu tertentu setelah berakhirnya hubungan

kerja. Pembatasan tersebut bersinggungan langsung dengan hak konstitusional warga negara untuk bekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di sisi lain, perusahaan memiliki hak untuk melindungi rahasia dagang dan kepentingan bisnisnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

Sehingga prinsip proporsionalitas merupakan instrumen untuk menyeimbangkan dua kepentingan yang sama-sama dilindungi hukum, yakni hak kebebasan bekerja dan perlindungan rahasia dagang. Prinsip proporsionalitas dalam klausul *non-competition* memiliki beberapa unsur sebagaimana berikut:<sup>64</sup>

a. Tujuan yang Sah (*Legitimate Aim*)

Pembatasan terhadap kebebasan bekerja hanya dapat dibenarkan apabila memiliki tujuan yang sah. Dalam klausul *non-competition*, tujuan tersebut harus secara spesifik diarahkan untuk melindungi rahasia dagang atau informasi strategis yang memiliki nilai ekonomi bagi perusahaan.

Klausul *non-competition* tidak dapat dibenarkan apabila semata-mata bertujuan untuk mencegah persaingan secara umum atau mempertahankan dominasi pasar tanpa adanya risiko konkret terhadap kebocoran rahasia dagang. Dengan demikian, legitimasi

---

<sup>64</sup> Syaira, Op. Cit.

tujuan menjadi prasyarat utama dalam menguji keberlakuan klausul tersebut.

b. Kebutuhan (*Necessity*)

Pembatasan yang diterapkan harus benar-benar diperlukan. Artinya, pembatasan tersebut tidak boleh melampaui apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan perlindungan rahasia dagang.

Apabila perlindungan kepentingan perusahaan dapat dicapai melalui mekanisme yang lebih ringan, seperti perjanjian kerahasiaan (*non-disclosure agreement*), maka penerapan klausul *non-competition* yang luas menjadi tidak memenuhi prinsip *necessity*. Dengan demikian, klausul *non-competition* harus diposisikan sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*), bukan instrumen pembatasan yang bersifat otomatis dalam setiap perjanjian kerja.

c. Keseimbangan (*Proportionality Stricto Sensu*)

Unsur ini menuntut adanya keseimbangan yang adil antara manfaat yang diperoleh perusahaan dengan beban yang ditanggung pekerja. Dalam praktiknya, keseimbangan tersebut tercermin melalui pembatasan yang rasional terhadap:

- 1) Jangka waktu berlakunya klausul;
- 2) Cakupan wilayah geografis;
- 3) Jenis usaha atau bidang pekerjaan yang dibatasi;
- 4) Posisi atau jabatan pekerja yang dikenai klausul;

5) Pemberian kompensasi yang layak.

Klausul *non-competition* yang diberlakukan tanpa batas waktu yang wajar, tanpa pembatasan ruang lingkup yang jelas, atau tanpa kompensasi, berpotensi melanggar hak kebebasan bekerja dan bertentangan dengan asas keadilan.

Hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang tidak hanya mencakup hak untuk bekerja, tetapi juga hak untuk memilih pekerjaan secara bebas dan memperoleh penghidupan yang layak. Oleh karena itu, setiap pembatasan terhadap hak tersebut harus diuji secara ketat melalui prinsip proporsionalitas. Dalam perspektif teori keadilan distributif yang dikemukakan oleh John Rawls, pembatasan terhadap kelompok yang berada dalam posisi lebih lemah hanya dapat dibenarkan apabila menghasilkan keseimbangan yang adil dan tidak memperburuk posisi pihak tersebut. Dalam hubungan industrial, pekerja secara struktural berada pada posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, penerapan klausul *non-competition* tanpa parameter yang jelas berpotensi menciptakan ketidakadilan struktural.

Prinsip proporsionalitas dengan demikian berfungsi sebagai mekanisme pengendali agar kebebasan berkontrak tidak berkembang menjadi instrumen pembatasan yang eksekutif terhadap hak-hak pekerja.



## 5. Ketiadaan Pengaturan Eksplisit Dalam Hukum Positif Indonesia

Indonesia hingga saat ini belum memiliki regulasi yang secara eksplisit dan komprehensif mengatur klausul non-competition dalam perjanjian kerja. Berbeda dengan beberapa negara seperti Amerika Serikat, Inggris, maupun negara-negara Eropa Kontinental yang telah memiliki ketentuan khusus mengenai pembatasan persaingan pascakerja (*post-employment restraint of trade*), hukum positif Indonesia tidak mengenal pengaturan tersendiri yang secara tegas mengakui, membatasi, maupun melarang pemberlakuan klausul *non-competition* antara pengusaha dan pekerja.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) sebagai landasan hukum perjanjian di Indonesia hanya mengatur secara umum mengenai syarat sahnya perjanjian sebagaimana termuat dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yakni adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Selain itu, Pasal 1338 KUH Perdata menegaskan asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) yang memungkinkan para pihak untuk memperjanjikan hal apa pun selama tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Berdasarkan ketentuan inilah klausul *non-competition* kerap diterapkan dalam praktik perjanjian kerja di Indonesia, meskipun tanpa dasar pengaturan yang spesifik.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Subekti, Op. Cit.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang pun tidak mengatur secara eksplisit mengenai klausul *non-competition*. Undang-undang ketenagakerjaan tersebut lebih menitikberatkan pada aspek perlindungan pekerja, hubungan industrial, syarat-syarat kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tanpa menyentuh secara khusus persoalan pembatasan kompetisi pascaberakhirnya hubungan kerja.<sup>66</sup> Ketiadaan norma ini menjadi celah hukum (*legal gap*) yang berimplikasi pada ketidakpastian hukum bagi para pihak, baik pemberi kerja maupun pekerja, dalam hal terjadi sengketa terkait pelaksanaan klausul tersebut.

Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat yang dijalankan oleh Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) pada dasarnya mengatur persaingan usaha antarpelaku usaha, bukan hubungan antara pengusaha dengan bekas pekerjanya secara individual. Dengan demikian, undang-undang tersebut tidak dapat dijadikan

---

<sup>66</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 5–6; lihat juga Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 43–45.

landasan langsung dalam menilai keabsahan maupun keberlakuan klausul *non-competition* dalam konteks hubungan kerja perseorangan.<sup>67</sup>

Akibat dari kekosongan norma tersebut, penegakan klausul *non-competition* di Indonesia sepenuhnya bertumpu pada konstruksi hukum perjanjian umum yang termuat dalam KUH Perdata, khususnya ketentuan mengenai wanprestasi (Pasal 1243 KUH Perdata), syarat sahnya perjanjian (Pasal 1320 KUH Perdata), dan batas-batas kebebasan berkontrak (Pasal 1337 dan Pasal 1338 KUH Perdata). Hakim dalam praktiknya dituntut untuk melakukan penafsiran hukum secara ekstensif guna menilai apakah suatu klausul *non-competition* sah mengikat, wajar dalam cakupan waktu dan wilayahnya, serta tidak bertentangan dengan kepentingan umum maupun hak konstitusional pekerja atas pekerjaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>68</sup>

Kondisi ini menunjukkan urgensi pembentukan regulasi yang secara spesifik mengatur klausul *non-competition* di Indonesia, baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan tersendiri maupun dalam revisi terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan yang ada, guna memberikan kepastian hukum dan keseimbangan perlindungan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

---

<sup>67</sup> Lubis, Andi Fahmi, Anna Maria Tri Anggraini, Kurnia Toha, L. Budi Kagramanto, M. Hawin, Ningrum Natasya Sirait, MAARIF S. SUKARMI, and U. SILALAH. "Hukum persaingan usaha antara teks & konteks." Jakarta: Komisi Pengawas Persaingan Usaha (2009). Hlm 17-19.

<sup>68</sup> Suharnoko, Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004), hlm. 4–7; lihat juga Agus Yudha Hernoko, Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 109–112.

## 6. Pandangan Doktrin dan Yurisprudensi Terkait Klausul *Non-Competition*

Dalam praktik peradilan, para hakim memiliki interpretasi terkait dengan keberadaan klausul *non-competition* dalam suatu perjanjian kerja dianggap tidak memenuhi salah satu syarat obyektif dari syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu suatu sebab yang tidak terlarang sehingga perjanjian tersebut dianggap tidak sah dan karenanya harus dinyatakan batal demi hukum (*nietigheid van rechtswege*).<sup>69</sup>

Klausul *non-competition* dalam perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk pembatasan kontraktual yang mengatur larangan bagi pekerja untuk bekerja pada perusahaan lain yang memiliki bidang usaha sejenis dalam jangka waktu tertentu setelah berakhirnya hubungan kerja. Dalam praktiknya, klausul ini menimbulkan perdebatan antara perlindungan kepentingan pemberi kerja dan jaminan hak konstitusional pekerja atas pekerjaan.

Klausul *non-competition* dalam kerangka hukum perjanjian, khususnya terkait dengan syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, asas kebebasan berkontrak, serta pembatasannya dalam hubungan kerja yang bercorak subordinatif. Isu utama terletak pada unsur “sebab yang halal” sebagai syarat obyektif sahnya suatu perjanjian. Sebagian teori menilai bahwa klausul *non-competition* berpotensi bertentangan dengan hak asasi manusia atas

---

<sup>69</sup> Geovant, Op. Cit.

pekerjaan, sehingga dapat dianggap tidak memenuhi unsur sebab yang halal dan karenanya batal demi hukum (*nietigheid van rechtswege*). Perspektif ini mendasarkan argumennya pada ketentuan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945), Pasal 38 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, serta Pasal 31 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja).

Teori tersebut tercermin dalam sejumlah putusan pengadilan negeri, antara lain Putusan Nomor 130/Pdt.G/2016/PN. Blb, Putusan Nomor 545/Pdt.G/2021/PN. Bks, dan Putusan Nomor 292/Pdt.G/2023/PN Jkt. Sel, yang pada pokoknya menyatakan bahwa klausul *non-competition* bertentangan dengan hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan bebas sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian, klausul tersebut dipandang tidak memenuhi syarat objektif perjanjian dan tidak memiliki kekuatan yang mengikat.

Namun demikian, perkembangan yurisprudensi menunjukkan adanya pergeseran paradigma melalui Putusan Kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3549 K/Pdt/2023 yang dikategorikan sebagai putusan penting (*landmark decision*). Dalam



putusan tersebut, Mahkamah Agung menegaskan bahwa klausul *non-competition* dalam perjanjian kerja tidak serta-merta bertentangan dengan ketentuan hak asasi manusia maupun hukum ketenagakerjaan, sepanjang klausul tersebut dimaksudkan untuk melindungi rahasia dagang atau informasi sensitif pemberi kerja.

Mahkamah Agung menilai bahwa perjanjian kerja yang memuat klausul *non-competition* tetap memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana Pasal 1320 KUHPerdata, termasuk unsur sebab yang halal. Pembatasan terhadap kebebasan bekerja dipandang sebagai pembatasan yang sah dan proporsional dalam rangka melindungi kepentingan hukum pemberi kerja, khususnya terkait perlindungan rahasia dagang sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang relevan. Dengan demikian, klausul non-kompetisi tidak dikualifikasikan sebagai klausul yang batal demi hukum, melainkan sebagai bagian dari kesepakatan yang mengikat para pihak.

Lebih lanjut, Mahkamah Agung menegaskan bahwa pelanggaran terhadap klausul *non-competition* merupakan bentuk wanprestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1243 KUH Perdata. Dalam pertimbangannya, hakim juga memperhatikan adanya unsur iktikad buruk apabila pekerja secara sadar melanggar masa tunggu dan berpindah ke perusahaan yang memiliki bidang usaha sejenis, terutama ketika pekerja tersebut memiliki akses terhadap informasi rahasia perusahaan sebelumnya. Putusan tersebut kemudian diperkuat melalui

Putusan Peninjauan Kembali Nomor 1248 PK/Pdt/2024 yang secara konsisten menyatakan bahwa pelanggaran klausul *non-competition* merupakan wanprestasi dan mencerminkan pengabaian kewajiban kontraktual.

Berdasarkan perkembangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pandangan yurisprudensi telah mengalami transformasi dari pendekatan yang menempatkan klausul *non-competition* sebagai pembatasan yang bertentangan dengan hak konstitusional pekerja, menuju pendekatan yang lebih menekankan keseimbangan antara perlindungan hak bekerja dan perlindungan kepentingan sah pemberi kerja. Pergeseran ini juga memperkuat kembali asas *pacta sunt servanda* sebagai prinsip fundamental hukum perjanjian, di mana perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

## **F. Tinjauan Umum Tentang Rahasia Dagang**

### **1. Pengertian Rahasia Dagang**

Rahasia dagang diterjemahkan dari istilah “*undisclosed information*”, atau “*trade secret*”, dan atau “*know how*”.<sup>70</sup> Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, rahasia dagang adalah informasi yang tidak diketahui oleh umum di bidang teknologi dan/atau bisnis, mempunyai

---

<sup>70</sup> Susanti Adi Nugroho, Hukum Persaingan Usaha di Indonesia, Dalam Teori dan Praktik serta Penerapan Hukumnya, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), hlm. 271.

nilai ekonomi karena berguna dalam kegiatan usaha, dan dijaga kerahasiaannya oleh pemilik rahasia dagang.<sup>71</sup>

Perlindungan hukum rahasia dagang mencakup metode produksi, metode pengolahan, metode pemasaran, serta berbagi informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh khalayak umum.<sup>72</sup>

Berdasarkan unsur-unsur yang termuat dalam pengertian tersebut, karakteristik dari rahasia dagang dapat diuraikan sebagai berikut:<sup>73</sup> (1) berupa informasi yang tidak diketahui oleh umum; (2) mencakup bidang teknologi atau bisnis; (3) memiliki nilai ekonomis yang berguna dalam kegiatan usaha; dan (4) kerahasiannya dipelihara oleh pemiliknya.

## **2. Ruang Lingkup Rahasia Dagang**

Secara umum, ruang lingkup perlindungan rahasia dagang meliputi metode produksi, metode pengolahan, metode penjualan, atau informasi lain di bidang teknologi dan/atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh masyarakat umum.

---

<sup>71</sup> Ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000

<sup>72</sup> Hukum Online, Dasar Hukum dan Perlindungan Rahasia Dagang, <https://www.hukumonline.com/berita/a/dasar-hukum-rahasia-dagang-lt62cb818045794/>, di akses pada 04 Februari 2026

<sup>73</sup> Nizliandry, Chairinaya. "Analisis Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Menurut Undang-Undang Rahasia Dagang di Indonesia dan Amerika Serikat." " Dharmasisya" Jurnal Program Magister Hukum FHUI 2, no. 1 (2022): 8.

- a. Rahasia dagang mendapat perlindungan apabila informasi tersebut bersifat rahasia, mempunyai nilai ekonomi, dan dijaga kerahasiannya melalui upaya sebagaimana mestinya.
- b. Informasi dianggap bersifat rahasia apabila informasi tersebut hanya diketahui oleh pihak tertentu atau tidak diketahui secara umum oleh masyarakat.
- c. Informasi dianggap memiliki nilai ekonomi apabila sifat kerahasiaan informasi dapat digunakan untuk menjalankan kegiatan atau usaha yang bersifat komersial atau dapat meningkatkan keuntungan secara ekonomi.
- d. Informasi dianggap dijaga kerahasiannya apabila pemilik atau para pihak yang menguasainya telah melakukan langkah-langkah yang layak dan patut.

### **3. Hak Pemilik Rahasia Dagang**

Dalam menjalankan praktik di bidang teknologi dan/atau bisnis, pemilik rahasia dagang memiliki hak-hak sebagaimana yang diterangkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Rahasia Dagang yaitu sebagaimana berikut:

- a. Menggunakan sendiri rahasia dagang yang dimilikinya;
- b. Memberikan lisensi kepada atau melarang pihak lain untuk menggunakan rahasia dagang atau mengungkapkan rahasia dagang itu kepada pihak ketiga untuk kepentingan yang bersifat komersial.

#### 4. Pelanggaran Rahasia Dagang

Pelanggaran rahasia dagang merupakan keadaan ketika seseorang secara sengaja membuka atau membocorkan rahasia dagang, serta melanggar perjanjian atau kewajiban, baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk menjaga kerahasiaan rahasia dagang yang bersangkutan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 13 Undang-Undang Rahasia Dagang.

Dalam Pasal 14 Undang-Undang Rahasia Dagang menegaskan bahwasannya seseorang dikatakan telah melanggar rahasia dagang pihak lain apabila seseorang tersebut memperoleh atau menguasai rahasia dagang tersebut dengan cara yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>74</sup>

Sehingga berdasarkan penjelasan kedua pasal diatas, suatu perbuatan tergolong sebagai pelanggaran rahasia dagang apabila:<sup>75</sup>

- a. Seseorang dengan sengaja;
- b. Mengungkapkan rahasia dagang;
- c. Mengingkari kesepakatan; atau
- d. Mengingkari kewajiban tertulis atau tidak tertulis untuk menjaga rahasia dagang yang bersangkutan;
- e. Memperoleh atau menguasai rahasia dagang dengan cara yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

<sup>74</sup> Pasal 14 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000

<sup>75</sup> Renata Christha Auli, Mengenal Pelanggaran Rahasia Dagang dan Sanksinya, Artikel Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/mengenal-pelanggaran-rahasia-dagang-dan-sanksinya-lt685b443860153/>, diakses pada 03 Februari 2026.



Namun demikian, Pasal 15 Undang-Undang Rahasia Dagang menegaskan bahwa perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 tidak dikategorikan sebagai pelanggaran rahasia dagang apabila memenuhi kondisi berikut:

- a. Pengungkapan rahasia dagang atau penggunaannya dilakukan untuk kepentingan pertahanan dan keamanan negara, kesehatan, atau keselamatan masyarakat;
- b. Dilakukannya rekayasa ulang terhadap produk yang dihasilkan dari pemanfaatan rahasia dagang milik pihak lain, sepanjang tindakan tersebut semata-mata ditujukan untuk kepentingan pengembangan lebih lanjut atas produk yang bersangkutan.

#### **5. Hubungan Rahasia Dagang Dengan Perjanjian Kerja**

Rahasia dagang memiliki keterkaitan yang erat dengan perjanjian kerja, khususnya dalam hubungan hukum antara pengusaha sebagai pemilik rahasia dagang dan pekerja sebagai pihak yang memiliki akses terhadap informasi tersebut. Dalam praktik hubungan kerja, pekerja sering kali berada dalam posisi strategis yang memungkinkan dirinya mengetahui, menguasai, atau menggunakan informasi rahasia perusahaan, baik di bidang teknologi maupun bisnis. Oleh karena itu, perlindungan terhadap rahasia dagang tidak dapat dilepaskan dari pengaturan hubungan kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Nizliandry, Op. Cit.

Perjanjian kerja berfungsi sebagai instrumen hukum yang mendasari lahirnya hubungan kerja sekaligus menjadi sarana untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak. Salah satu kewajiban yang dibebankan kepada pekerja adalah kewajiban menjaga kerahasiaan informasi perusahaan yang dikategorikan sebagai rahasia dagang. Meskipun Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang tidak secara eksplisit mengatur kewajiban pekerja dalam hubungan kerja, kewajiban tersebut pada praktiknya dituangkan dalam klausul perjanjian kerja atau perjanjian kerahasiaan (*non-disclosure agreement*) antara pekerja dan pengusaha.

Pengaturan kewajiban menjaga rahasia dagang dalam perjanjian kerja merupakan bentuk konkret dari upaya perlindungan rahasia dagang yang dilakukan oleh pemiliknya. Melalui perjanjian kerja, perusahaan dapat menetapkan ruang lingkup informasi yang dikategorikan sebagai rahasia, batasan penggunaan informasi tersebut, serta konsekuensi hukum apabila terjadi pelanggaran. Dengan demikian, perjanjian kerja tidak hanya menciptakan hubungan kerja, tetapi juga berperan sebagai dasar hukum untuk menuntut pertanggungjawaban pekerja apabila terbukti melakukan pengungkapan atau penyalahgunaan rahasia dagang perusahaan.<sup>77</sup>

Hubungan antara rahasia dagang dan perjanjian kerja pada dasarnya berada dalam ranah hukum perdata, karena bersumber dari

---

<sup>77</sup> Ibid.

kesepakatan para pihak. Namun demikian, hubungan tersebut juga memiliki dimensi publik, mengingat perlindungan rahasia dagang dalam perjanjian kerja tidak hanya dapat menimbulkan konsekuensi perdata berupa wanprestasi, tetapi juga berpotensi sanksi pidana sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>78</sup>

#### **G. Tinjauan Umum Tentang Pertimbangan Hukum Hakim**

Pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) merupakan jantung dari setiap putusan hakim. Di sinilah hakim menunjukkan kecakapan intelektualnya dalam menerapkan hukum terhadap fakta hukum yang telah dirumuskan. Pertimbangan hukum yang baik bukan sekedar mengutip pasal-pasal dalam undang-undang, melainkan menunjukkan proses penalaran hukum yang logis, sistematis, komprehensif, dan meyakinkan.

Dalam proses penyusunan pertimbangan hukum atau *legal reasoning*, seorang hakim dituntut secara cermat, sistematis, dan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar sesuai kaidah. Pertimbangan hukum yang disusun haruslah bersifat komprehensif dan menyeluruh, mencakup rangkaian analisis yang dimulai dari pemaparan fakta peristiwa, dilanjutkan dengan identifikasi fakta hukum, kemudian perumusan fakta hukum secara tepat, hingga pada tahap penerapan norma hukum yang sesuai.

Pertimbangan Hukum Hakim (*legal reasoning*) merupakan proses untuk mencari argumentasi hukum atau fondasi yang digunakan oleh hakim

---

<sup>78</sup> Ibid.

sebagai dasar dalam memutus suatu perkara yang ditanganinya. Legal Reasoning berkaitan erat terhadap tugas pokok seorang hakim yang bertugas dalam menerima, memeriksa, dan mengadili, serta menyelesaikan setiap sengketa atau perkara yang telah diajukan kepada hakim dan kemudian hakim meneliti setiap perkara dan mengadili perkara tersebut.<sup>79</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, pertimbangan hukum adalah bagian dari putusan yang memuat dasar alasan bagi hakim sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat mengapa hakim mengambil putusan demikian, sehingga putusan tersebut memiliki nilai objektif. Pertimbangan hukum bukan sekedar formalitas administratif dalam suatu putusan, tetapi merupakan inti dari argumentasi yuridis yang menghubungkan antara fakta-fakta hukum yang terungkap dalam persidangan sebagaimana norma hukum yang berlaku.

Adapun sumber norma hukum yang dapat dijadikan landasan meliputi hukum positif yang berlaku, hukum kebiasaan, yurisprudensi, serta berbagai teori hukum yang berkembang dalam ilmu pengetahuan hukum. keseluruhan proses tersebut harus bertumpu pada aspek-aspek dan metode-metode penafsiran hukum yang diakui, bahkan dalam situasi tertentu seorang hakim dimungkinkan untuk melakukan penemuan hukum (*rechtsvinding*) guna mengisi kekosongan norma yang ada, sehingga argumentasi atau alasan hukum yang dibangun dapat menjadi dasar yang

---

<sup>79</sup> Fitri, Zifa Jesica. "ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM MAHKAMAH AGUNG DALAM PENERAPAN PASAL 1 ANGKA 6 UU HAK CIPTA TENTANG PELAKU PERTUNJUKAN (STUDI PUTUSAN NOMOR 825 K/PDT. SUS-HKI/2025)." PhD diss., Universitas Muhammadiyah Malang, 2026.

kokoh, logis, dan dapat dipertanggungjawabkan dalam suatu putusan hakim.

Kewajiban bagi hakim untuk mencantumkan pertimbangan hukum dalam setiap putusannya diatur secara tegas dalam Pasal 178 ayat (1) *Herzien Inlandsch Reglement* (HIR) yang menyatakan bahwa hakim karena jabatannya sewaktu bermusyawarah wajib mencukupkan segala alasan hukum yang tidak dikemukakan oleh kedua belah pihak. Menurut Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, menegaskan bahwa segala putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar dalam mengadili.

Pertimbangan hukum hakim memiliki fungsi dimensional dalam sistem peradilan. Pertama, fungsi justifikasi yuridis, yakni memberikan legitimasi terhadap amar putusan yang dijatuhkan. Tanpa adanya pertimbangan hukum yang memadai, suatu putusan dapat dikategorikan sebagai putusan yang tidak cukup pertimbangannya (*onvoldoende gemotiveerd*) yang merupakan salah satu alasan kasasi sebagaimana diatur dalam Pasal 30 Undang-Undang Mahkamah Agung. Kedua, fungsi transparansi peradilan. Di mana pertimbangan hukum membuka ruang bagi para pihak, masyarakat pencari keadilan, maupun akademisi hukum untuk menilai apakah putusan tersebut telah memenuhi rasa keadilan dan kepastian hukum. ketiga, fungsi preseden dan pembentukan hukum.



khususnya, bagi putusan Mahkamah Agung yang dalam sistem hukum Indonesia memiliki nilai yurisprudensi yang dapat dijadikan acuan bagi pengadilan-pengadilan di bawahnya.

Kedudukan pertimbangan hakim berada pada bagian considerans putusan, yang secara struktural terletak setelah bagian duduk perkara (posita) dan sebelum amar putusan (*dictum*). Mahkamah Agung melalui berbagai putusannya telah menegaskan bahwa pertimbangan hukum yang tidak lengkap atau bertentangan satu sama lain merupakan bentuk kelalaian hukum yang dapat menjadi alasan pembatalan putusan di tingkat kasasi.

Unsur-unsur pertimbangan hukum hakim meliputi:

a. Analisis Kewenangan Mengadili (Kompetensi)

Hakim terlebih dahulu mempertimbangkan kewenangan absolut maupun relatif pengadilan dalam memeriksa perkara. Hal ini mencakup apakah perkara yang diajukan merupakan yurisdiksi pengadilan negeri ataukah terdapat klausula yang mengalihkan penyelesaian sengketa ke forum lain seperti arbitrase.

b. Penilaian Terhadap Eksepsi

Apabila terdapat eksepsi dari pihak tergugat, hakim wajib memberikan pertimbangan atas eksepsi tersebut sebelum masuk pada pokok perkara. Eksepsi dapat bersifat prosedural (*exceptio in limine litis*) maupun materiil.

c. Pertimbangan atas Pokok Perkara

Merupakan inti dari pertimbangan hukum, di mana hakim menganalisis dalil-dalil gugatan penggugat, bantahan tergugat, alat-alat bukti yang diajukan, serta menerapkan norma hukum yang relevan terhadap fakta-fakta yang telah terbukti di persidangan.

d. Penilaian Pembuktian

Hakim mempertimbangkan kekuatan alat bukti yang diajukan para pihak berdasarkan Pasal 1866 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) jo. Pasal 164 HIR, yang meliputi bukti surat, bukti saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah.

e. Penerapan Hukum Materiil

Hakim menerapkan ketentuan hukum materiil yang relevan terhadap fakta-fakta yang terungkap, termasuk menafsirkan norma hukum apabila terdapat kekaburan atau kekosongan hukum (*rechtsvacuum*).

f. Pertimbangan atas Tuntutan Ganti Rugi

Dalam perkara wanprestasi, hakim secara khusus mempertimbangkan ada tidaknya hubungan kausalitas antara perbuatan tergugat dengan kerugian yang dialami penggugat, serta kelayakan besaran ganti rugi yang dimohonkan.

Dalam menelaah pertimbangan hukum hakim pada tingkatan peradilan, terdapat beberapa sub-pokok pertimbangan yang secara anatomis perlu dicermati agar menghasilkan pertimbangan hukum yang berkualitas meliputi:

- 1) Dasar hukum yang tepat, hakim harus mengidentifikasi dan menerapkan ketentuan hukum yang paling sesuai dan tepat untuk perkara yang dihadapi.
- 2) Penalaran hukum yang logis dan runtut, pertimbangan hukum harus menunjukkan hubungan jelas antara fakta hukum yang terbukti dengan norma hukum yang diterapkan. Setiap kesimpulan harus didukung oleh argumentasi kuat dan dapat diikuti alur logikanya oleh pembaca.
- 3) Keseimbangan dan komprehensivitas, suatu pertimbangan hukum yang baik harus mempertimbangkan seluruh aspek secara berimbang. Hal-hal yang memberatkan dan meringankan dalam penjatuhan pidana harus dipertimbangkan secara adil. Dalil-dalil dari kedua belah pihak harus ditanggapi secara memadai. Aspek-aspek keadilan substantif, keadilan prosedural, dan kemanfaatan hukum harus diharmonisasikan.
- 4) Responsivitas terhadap perkembangan hukum, bahwa hakim yang baik tidak hanya menerapkan hukum secara tekstual, tetapi juga memperhatikan konteks.