

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Tinjauan Umum Peraturan Perundang-Undangan

#### 1. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur peraturan perundang-undangan di Indonesia. Pada Pasal 1 Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan mendefinisikan peraturan perundang-undangan sebagai berikut “Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan” Sedangkan, Para ahli menafsirkan batasan undang-undang dalam berbagai cara. Peraturan perundang-undangan menurut Bagir Manan adalah keputusan tertulis yang dibuat oleh negara atau pemerintah yang memberikan pedoman atau norma perilaku yang seringkali bersifat wajib.<sup>7</sup> Menurut Attamimi, peraturan perundang-undangan di tingkat pusat dan daerah yang disusun berdasarkan kewenangan legislatif—baik berbasis delegasi maupun atribusi—juga termasuk dalam kategori peraturan perundang-undangan.<sup>8</sup> Sedangkan menurut Maria Farida Indrati, definisi

---

<sup>7</sup> Bagir Manan.1992. Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia. Jakarta. Penerbit Ind-Hill-Co. Hlm 18.

<sup>8</sup> Rosjidi Ranggawidjaja. 1998, Pengantar Ilmu Perundang-Undangan Indonesia. Bandung. Penerbit Mandar Maju. Hlm 19.

perundang-undangan dibagi menjadi 2 (dua) pengertian yang berbeda yaitu:<sup>9</sup>

- (a) Perundang-undangan adalah Proses pembuatan dan pengembangan peraturan negara bagian di tingkat pusat, serta daerah;
- (b) Perundang-Undangn adalah semua peraturan negara bagian yang muncul dari pembuatan peraturan di tingkat pusat, serta daerah.

## **2. Hierarki Peraturan Perundang-Undangn**

Pelaksanaan negara republik Indonesia yang berlandaskan UUD 1945 setelah amandemen yang berupaya melaksanakannya secara murni dan konsisten, dilaksanakan pada masa orde reformasi. Hal tersebut terjadi dikarenakan pada perjalanannya terjadi pergeseran dari ketentuan UUD 1945 yaitu terjebak pada negara otoriter dan penyelenggaraan negara dijalankan secara tidak demokratis. Penyalahgunaan kekuasaan UUD 1945 pada akhirnya menyebabkan munculnya gerakan reformasi yang pada akhirnya melahirkan perubahan sistem hukum nasional. Modifikasi yang dilakukan gerakan reformasi terhadap Undang-Undang Tahun 1945 kemudian berdampak pada penyesuaian sistem hukum negara, khususnya pada struktur tata urutan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangn terdiri dari:

- (a) Undang-Undang Dasar 1945;

---

<sup>9</sup> Maria Farida Indrati Soeprpto. 2006. Ilmu Perundang-Undangn, Dasar-Dasar dan Pembentukannya. Yogyakarta. Penerbit Kanisius. Hlm 3.

- (b) Ketetapan MPR;
- (c) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- (d) Peraturan Pemerintah;
- (e) Peraturan Presiden;
- (f) Peraturan Daerah Provinsi; dan
- (g) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Berdasarkan isi dari pasal tersebut, dapat diartikan sebagai Undang-Undang Dasar 1945 merupakan hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia yang paling tinggi kedudukannya, secara umum peraturan perundang-undangan yang telah disebutkan diatas berlaku sesuai dengan hierarkinya.<sup>10</sup>

### **3. Asas Peraturan Perundang-Undangan** **- Asas Undang-Undang Tidak Berlaku Surut**

Asas Undang-Undang tidak berlaku surut tercantum pada Pasal 1 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang berbunyi sebagai berikut “Suatu perbuatan tidak dapat dipidana, kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan pidana yang telah ada”

Dari bunyi pasal 1 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tersebut dapat diartikan sebagai Undang-Undang hanya dapat diimplementasikan terhadap suatu perbuatan yang telah terjadi

---

<sup>10</sup> Mokhammad Najih, S.H., M.Hum, P.hD dan Soimin S.H., M.H. 2014. Pengantar Hukum Indonesia. Malang. Setara Press. Hlm. 64

setelah adanya peraturan yang mengatur sehingga dapat dikatakan bahwa Undang-Undang tidak berlaku surut.<sup>11</sup>

- **Undang-Undang yang berlaku Kemudian membatalkan Undang-Undang yang Terdahulu**

Asas ini dalam ilmu hukum dikenal dengan asas yang bernama "*lex posteriore derogat lex priori*". Artinya apabila terdapat suatu peraturan Undang-Undang baru yang mengatur isi materi yang sama dengan Undang-Undang yang lama, meskipun tidak meniadakan atau mencabut berlakunya Undang-Undang yang lama, maka secara otomatis Undang-Undang yang baru dianggap telah mencabut Undang-Undang yang lama secara diam-diam.<sup>12</sup>

- **Undang-Undang yang Bersifat Khusus Menyampingkan Undang-Undang yang Bersifat Umum**

Asas ini sering dikenal dengan asas "*Lex Specialis derogat legi generalis*". Asas ini menyatakan bahwa Undang-Undang yang lebih khusus diutamakan daripada Undang-Undang yang bersifat umum. Artinya tingkatan hukumnya apabila suatu hal telah diatur pada Peraturan Perundang-Undangan diatur pada peraturan Undang-Undang yang bersifat umum dan juga bersifat khusus maka diterapkanlah peraturan yang bersifat khusus dahulu.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> *Ibid.* Hlm. 67

<sup>12</sup> *Ibid.* Hlm. 69

<sup>13</sup> *Ibid.* Hlm. 68

- **Undang-Undang yang lebih Rendah tidak boleh Bertentangan dengan Undang-Undang yang Lebih Tinggi**

Asas ini sering dikenal dengan asas “*lex superior derogat legi inferiori*” yang artinya menyebutkan peraturan yang lebih tinggi tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih rendah. Asas ini merupakan implementasi dari adanya hierarki yang ada pada peraturan perundang-undangan. Sebagai contoh materi muatan Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Begitu juga materi muatan perundang-undangan yang berada di bawah Undang-Undang.<sup>14</sup>

**B. Tinjauan Umum Perjanjian**

**1. Definisi Perjanjian**

Istilah “perjanjian” tidak digunakan dalam KUH Perdata; sebaliknya disebut *verbinten*, yang diatur dalam pasal 1233 KUHPerdata, “Terlibat, dilahirkan karena persetujuan atau karena undang-undang,” dan *overeenkomst*, yang diatur dalam pasal 1313 KUHPerdata, “Perbuatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih yang mengikatkan diri pada suatu hal. atau lebih orang lain.” Beberapa profesional hukum tidak setuju tentang cara menggunakan frasa ini. Pengertian *verbinten* dalam bahasa Indonesia dinyatakan mempunyai tiga pengertian, yang pertama adalah perikatan, perjanjian, dan utang. Sementara itu, persetujuan dan kesepakatan diterjemahkan menjadi

---

<sup>14</sup> *Ibid.* Hlm 68

“overeenkomst”. Oleh karena itu secara garis besar, perjanjian adalah suatu situasi di mana satu orang membuat janji kepada satu atau lebih orang lain untuk menyelesaikan sesuatu. Sebuah janji tersebut akan berkembang di antara para pihak sebagai hasil yang bernama perikatan. Suatu perjanjian, baik untuk melakukan sesuatu atau tidak, membentuk suatu hubungan antara satu orang dengan satu atau lebih orang lain. Perjanjian adalah situasi dimana dua orang atau lebih setuju untuk melakukan sesuatu, atau dimana satu orang menjanjikan sesuatu kepada orang lain.<sup>15</sup> Perjanjian dapat berupa pernyataan kalimat atau ungkapan yang dapat dibuat secara lisan atau tertulis dapat disebut sebagai perjanjian. Karena perjanjian merupakan salah satu jenis perikatan, maka perjanjian itu tercakup dalam kitab ketiga KUHPerdata. Perjanjian disebutkan pada Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan terhadap satu orang lain atau lebih”

R. Setiawan berpendapat, karena Pasal 1313 KUH Perdata tidak mengatur secara langsung tentang perjanjian dan sifatnya sangat luas, maka pengaturan perjanjian masih belum jelas. Oleh karena itu, menurut R. Setiawan, klausul perjanjian diubah untuk memperjelas maknanya dan mengharuskan perbuatan tersebut ditafsirkan mempunyai akibat hukum. Oleh karena itu, “perjanjian adalah suatu

---

<sup>15</sup> Prof. Subekti. 2005. Hukum Perjanjian. Jakarta. Penerbit Intermedia. Hlm. 1.

perbuatan hukum yang didalamnya satu orang atau lebih mengikatkan diri atau saling mengikatkan diri pada satu orang atau lebih” ditambah dengan Pasal 1313 KUHPerdata.<sup>16</sup>

Perbuatan hukum yang berhubungan dengan harta benda atau kekayaan yang mana salah satu pihak berjanji atau dianggap telah berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, dan pihak yang lain berhak untuk pemenuhan janji itu dilaksanakan, itulah yang dimaksud dengan Wirjono Prodjodikoro mendefinisikannya sebagai sebuah perjanjian.<sup>17</sup>

## **2. Syarat Sahnya Perjanjian**

Berkaitan dengan syarat sahnya perjanjian kerja pada umumnya diatur pada pasal 1320 Kitab Undang-Undang Perdata, yaitu:

- Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;

Persetujuan para pihak merupakan syarat yang perlu agar suatu kontrak ada. Terdapat beberapa cara untuk mewujudkan perjanjian ini, namun aspek yang paling penting adalah tawaran dibuat dan diterima oleh dua pihak atau lebih. Frasa sepakat tidak boleh disebabkan dari kekhilafan mengenai hakikat barang yang menjadi pokok persetujuan atau isi persetujuan mengenai diri pihak lainnya dalam perjanjian itu yang dibuat

---

<sup>16</sup> Prof. Dr. Agus Yudha Hernoko, S.H., M.H. 2003. Hukum Perjanjian (Azas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial). Jakarta. Penerbit Kencana. Hlm. 16

<sup>17</sup> Prof. Dr. Wirjono Prodjodikoro, S.H. 1981. Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan tertentu. Bandung. Sumur. Hlm. 12.

khususnya mengingat diri orang tersebut. Perjanjian yang dilaksanakan oleh para pihak dibuat dengan persetujuan yang tulus hati oleh para pihak, apabila perjanjian dibuat atas dasar paksaan, penipuan, dan kekhilafan maka suatu perjanjian dapat dikatakan tidak sah dan dapat dibatalkan demi hukum.<sup>18</sup> Kemudian, tidak boleh terdapat paksaan yang mana seseorang melakukan perjanjian karena takut ancaman sesuai dengan ketentuan Pasal 1324 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi “Paksaan terjadi, bila tindakan itu sedemikian rupa sehingga memberi kesan dan dapat menimbulkan ketakutan pada orang yang berakal sehat, bahwa dirinya, orang-orangnya, atau kekayaannya, terancam rugi besar dalam waktu dekat.” Usia, jenis kelamin, dan kedudukan individu harus dipertimbangkan apabila dalam konteks tersebut. Serta tidak diperbolehkan salah satu pihak menyetujui perjanjian dengan adanya unsur penipuan dan unsur tipu muslihat sesuai dengan Pasal 1328 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Apabila terdapat unsur-unsur yang telah disebutkan diatas maka perjanjian yang dibuat dapat diajukan pembatalan melalui Pengadilan Negeri. Landasan dari setiap perjanjian adalah kesepakatan, dan kesepakatan. Ketika dua pihak dalam suatu

---

<sup>18</sup> Libertus Jehani, S.H., M.H. 2007. Pedoman Menyusun Surat Perjanjian. Penerbit Visimedia. Hlm. 15.



perjanjian mencapai kesepakatan, pengaturan itu dianggap telah dimulai.

- Cakap untuk membuat perikatan;

Menurut BW ditentukan bahwa orang-orang yang dianggap tidak cakap membuat perikatan adalah anak-anak, orang yang berada di bawah pengawasan atau pengampuan, wanita dalam kasus yang ditetapkan undang-undang, dan umumnya semua orang yang dilarang untuk membuat perjanjian tertentu. Namun perempuan tidak lagi dianggap tidak cakap untuk membuat perikatan. Perempuan dapat melakukan tindakan hukum tanpa bantuan orang lain atau berdasarkan izin suami, hal tersebut telah disebutkan berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3/1963/ tanggal 5 September 1963. Menurut Pasal 1330 Kitab undang-Undang Perdata yang termasuk tidak cakap untuk melakukan persetujuan ialah sebagai berikut: (1) anak yang belum dewasa; (2) orang yang ditaruh di bawah pengampuan; (3) perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu. Ketentuan angka (3) menjadi hapus dikarenakan terbitnya Undang-Undang Nomor 1 tahun 1974 tentang Perkawinan, disebutkan pada Pasal 31 Undang-Undang

ini kedudukan suami istri merupakan seimbang dan para pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum yang sah.

- Suatu hal tertentu;

Hal-hal tertentu yang menjadi pokok perjanjian sebagai tujuan tercapainya merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian.

Prestasi adalah apa yang menjadi hak kreditur dan apa yang wajib dilakukan oleh debitur.<sup>19</sup> Frasa suatu hal tertentu ini merupakan harus menentukan apa objek yang diperjanjikan.

Barang-barang yang bisa diperdagangkan atau diperjualbelikan yang bisa menjadi objek perjanjian hal ini sesuai dengan Pasal 1332 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan barang-barang yang nanti atau kemudian hari dapat menjadi objek perjanjian kecuali dilarang oleh undang-undang secara tegas yang sesuai dengan Pasal 1334 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

- Suatu sebab atau causa yang halal;

Artinya ialah suatu perjanjian yang dijanjikan ialah harus mengenai hal yang halal atau dengan kata lain diperbolehkan, tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan ataupun tidak bertentangan dengan kepentingan umum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian yang menggunakan objek yang tidak diperbolehkan atau halal dapat

---

<sup>19</sup> M. Yahya Harahap, S.H. 1986. Segi-Segi Hukum Perjanjian. Bandung. Penerbit Alumni. Hlm. 10.

dibatalkan demi hukum. Pada suatu perjanjian harus jelas apa yang menjadikan objek perjanjian, objek perjanjian ini dapat berupa barang atau jasa ataupun berupa salah satu pihak untuk tidak melakukan sesuatu. Berdasarkan pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa prestasi dibagi menjadi 3, yang pertama untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu dan tidak berbuat sesuatu. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan persyaratan terhadap objek pada perjanjian yang sah yaitu pada Pasal 1332 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa “barang yang merupakan objek perjanjian haruslah barang yang diperdagangkan”, pada Pasal 1333 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan sebagai berikut “Pada saat perjanjian dibuat minimal barang tersebut sudah dapat ditentukan jenisnya”, Pasal 1333 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan “jumlah barang tersebut boleh tidak tertentu, asal saja jumlah tersebut kemudian dapat ditentukan atau dihitung” dan Pasal 1334 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata “Barang tersebut dapat juga barang yang baru akan ada dikemudian hari” serta Pasal 1334 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata “Tetapi tidak dapat dibuat perjanjian terhadap yang masih ada dalam warisan yang belum terbuka”

Berdasarkan syarat-syarat objek perjanjian diatas, apabila dua pihak mengadakan perjanjian untuk mencapai sesuatu, maka salah satu pihak dalam menjadikan objek perjanjian haruslah hal-hal yang bersifat fisik atau tidak berwujud sebagaimana disyaratkan oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Dua syarat yang telah disebutkan diatas yaitu, sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, dan cakap untuk membuat suatu perjanjian termasuk pada syarat-syarat subjektif perjanjian, karena mengenai subjek hukum atau para pihak yang melakukan dan melaksanakan perjanjian. Sedangkan dua syarat terakhir, yaitu mengenai suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal dinamakan syarat objektif dikarenakan syarat tersebut berisi mengenai perjanjian itu sendiri atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan subjek hukum.<sup>20</sup>

### **3. Asas-Asas Hukum Perjanjian**

Asas hukum lebih bersifat abstrak dibandingkan dengan peraturan atau peraturan hukum. Asas adalah segala sesuatu yang menimbulkan peraturan hukum, merupakan suatu aturan hukum dari peraturan atau ketentuan hukum.<sup>21</sup> Pasal 1315 KUH Perdata menyatakan bahwa "*pada umumnya tidak seorang pun dapat mengikatkan dirinya atas namanya sendiri atau meminta agar dibuat suatu janji melainkan untuk dirinya*

---

<sup>20</sup> Prof. Subekti, S.H, *Op.Cit.*, Hlm. 17.

<sup>21</sup> Rusli Effendi. 1991. *Teori Hukum. Ujung Pandang.* Penerbit LP Universitas Hasanuddin.

*sendiri*”, yang mengatur mengenai gagasan sahnya suatu perjanjian.

Prinsip umum perjanjian ini terdiri dari:

- Asas Konsensualisme

Menurut asas konsensualisme ini suatu perjanjian sudah dapat dikatakan sah dan terbentuk apabila para pihak mencapai kesepakatan mengenai pokok-pokok perjanjian, yaitu bagaimana perjanjian ini dapat terwujud sesuai dengan asas konsensualisme. Meskipun demikian, ada situasi di mana undang-undang mengharuskan suatu perjanjian dibuat secara tertulis agar sah misalnya perjanjian kerjasama.<sup>22</sup>

- Asas Kebebasan Berkontrak

Konsep mendasar dalam hukum kontrak adalah kebebasan berkontrak, yang mempunyai dampak signifikan terhadap hubungan kontrak para pihak meskipun tidak dikodifikasikan dalam undang-undang.<sup>23</sup> Asas kebebasan berkontrak ini dapat ditemukan pada Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi sebagai berikut “*semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya*” Dari pasal tersebut jelas terlihat bahwa hukum kontrak menganut sistem terbuka. Pasal-

---

<sup>22</sup> Rini Pamungkasih, S.H. 2009. 101 Draft Surat Perjanjian (Kontrak). Yogyakarta. Penerbit Gradien Mediatama. Hlm. 11

<sup>23</sup> Dr. Ahmad Miru, S.H., M.S. 2007. Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak. Jakarta. Penerbit PT Rajagrafindo Persada. Hlm. 3.

pasal ini termasuk dalam kategori hukum pelengkap, yang berarti bahwa para pihak dalam suatu perjanjian dapat memilih untuk mengesampingkannya. Dalam hukum kontrak Perancis, suatu perjanjian dapat dilaksanakan berdasarkan keinginan para pihak. Hal ini akan mengikat para pihak dengan akibat hukum yang penuh dan dapat dinyatakan dalam beberapa cara, baik secara tertulis maupun lisan.<sup>24</sup>

- Asas Itikad Baik

Komponen kunci dari hukum kontrak adalah asas itikad baik. Mereka yang mengikatkan diri satu sama lain mempunyai kewajiban untuk menghormati asas kesopanan dan kesusilaan serta menahan diri untuk tidak melakukan tindakan yang merugikan satu sama lain ketika mereka membuat dan melaksanakan perjanjian. Apabila dilihat pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1338 “....Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Asas itikad baik ini berarti dalam membuat kontrak atau suatu perjanjian maka kemampuan para pihak untuk mengadakan dan memenuhi kontrak secara jujur, transparan, dan saling percaya dikenal dengan itikad baik.

- Asas Pacta Sunt Servanda

---

<sup>24</sup> Suharnoko, S.H. MLI. 2014. Hukum Perjanjian (Teori dan Analisis Kasus). Jakarta. Penerbit Kencana.

Menurut Purwanto Asas Pacta Sunt Servanda merupakan yang pada dasarnya berkaitan dengan perjanjian atau kontrak antara orang-orang yang mempunyai arti sebagai berikut: merupakan suatu perjanjian hukum yang mengikat bagi pihak-pihak yang terlibat, dan mengandung arti bahwa tidak menepati tujuan seseorang. tawar-menawar tersebut merupakan pelanggaran kontrak atau wanprestasi. Konsep pacta sunt servanda juga dapat dipahami sebagai perjanjian suci atau kebebasan berkontrak, dengan prinsip otonomi sebagai gagasan utama hukum kontrak. Asas Pacta Sunt Servanda pada hukum positif tertuang pada Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi sebagai berikut *“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”* Dari penjelasan pasal tersebut jelas terlihat bahwa para pihak suatu perjanjian terikat pada syarat-syarat perjanjian yang mereka buat. Kontrak tidak dapat diakhiri secara sepihak tanpa persetujuan kedua belah pihak. Pihak lain dapat mengajukan permohonan ke pengadilan untuk memaksa pihak yang melanggar perjanjian untuk tetap melaksanakan syarat-

syarat perjanjian jika pihak lain berselisih atau gagal melaksanakan perjanjian yang telah disepakati bersama.

- Asas Keseimbangan

Konsep keseimbangan menyatakan bahwa semua pihak dalam suatu perjanjian harus mempunyai sikap netral, tidak ada seorang pun yang dapat mendominasi, dan para pihak harus mempunyai posisi perundingan yang seimbang terhadap kepentingan, hak, dan kewajibannya masing-masing. Dalam suatu perjanjian, hukum yang objektif akan sekaligus melindungi kepentingan rakyat dan kepentingan masyarakat. Mengupayakan keadaan seimbang merupakan landasan prinsip keseimbangan. Dalam kerangka konsep keseimbangan, kegagalan mencapai keseimbangan berdampak pada keabsahan hukum perjanjian yang diterbitkan lebih dari sekedar verifikasi fakta dan keadaan.<sup>25</sup>

#### **4. Berakhirnya Suatu Perjanjian**

Meskipun berakhirnya suatu perjanjian tidak serta merta berarti berakhirnya perjanjian, namun berakhirnya suatu perjanjian secara otomatis berarti seluruh kewajibannya telah dipenuhi sepenuhnya. Ketika suatu perjanjian berakhir, kewajibannya secara otomatis dihapus. Suatu perjanjian baru akan berakhir bila seluruh kewajibannya telah

---

<sup>25</sup> Prof. Subekti, S.H. *Op.Cit.* Hlm. 34



dipenuhi sepenuhnya. Apabila melihat Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Bab IV terdapat beberapa alasan hapusnya perikatan sebagai berikut:

*Perikatan hapus: karena pembayaran; karena penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan; karena pembaruan utang; karena perjumpaan utang atau kompensasi; karena percampuran utang; karena pembebasan utang; karena musnahnya barang yang terutang; karena kebatalan atau pembatalan; karena berlakunya suatu syarat pembatalan, yang diatur dalam Bab I buku ini; dan karena lewat waktu, yang akan diatur dalam suatu bab sendiri*

Secara garis besar, adanya ketentuan dalam Bab IV buku ke III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut hapusnya perikatan terjadi karena terdapat beberapa alasan yang dapat dibedakan dalam:

- Karena terpenuhinya perjanjian yaitu adanya pembayaran utang dan pembayaran tunai yang dilanjutkan dengan penyimpanan atau penitipan.
- Akibat suatu peristiwa perdata yang melepaskan tanggung jawab kedua belah pihak berdasarkan syarat-syarat perjanjian, yaitu yang berkaitan dengan pertemuan dan percampuran utang.
- Akibat perbuatan hukum yang dilakukan oleh kreditor untuk membebaskan debitur dari kewajibannya berdasarkan syarat-syarat perjanjian.
- Akibat musnahnya benda perikatan yang dalam hal ini berkaitan dengan suatu benda yang harus diserahkan.

- Akibat tidak terpenuhinya persyaratan yang diperlukan untuk terbentuknya suatu perjanjian (sebagai salah satu sumber perikatan).
- Karena dalam syarat perjanjian, terdapat salah satu syarat yang tidak dipenuhi kriterianya maka batal dan tidak sah
- Karena lewatnya waktu atau daluarsa

### C. Tinjauan Umum Kontrak Kerja

#### 1. Definisi Kontrak Kerja

Pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak dikenal istilah perjanjian, namun dikenal yang namanya perikatan atau *verbinten* yang diatur pada pasal 1233 yang berbunyi “Perikatan, lahir karena persetujuan atau karena undang-undang” dan persetujuan atau *overeenkomst* yang terdapat pada pasal 1313 KUHP yang berbunyi “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”. Beberapa ahli hukum berpendapat dalam penggunaan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah *verbinten* diartikan menjadi 3 (tiga) arti, yang pertama perutusan, perjanjian, dan perikatan. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan menjadi perjanjian dan persetujuan. Berdasarkan pengertian perjanjian dari Pasal 1233 dan Pasal 1313 KUHP di atas dapat disimpulkan Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja masing-masingnya mengikatkan diri terhadap satu orang

lain atau lebih yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja itu sendiri dapat dibuat, baik secara lisan maupun tulisan. Ungkapan bahasa Belanda untuk perjanjian adalah *overeenscomrecht*, sedangkan istilah hukum kontrak dalam bahasa Inggris diterjemahkan sebagai "perjanjian" atau "kontrak". Salim H.S. mendefinisikan perjanjian atau kontrak kerja sebagai situasi di mana dua orang berjanji satu sama lain untuk melakukan sesuatu, atau di mana satu orang membuat komitmen kepada orang lain.<sup>26</sup>

Perjanjian tersebut dinyatakan sebagai rangkaian kata-kata yang terdiri dari janji dan kewajiban lisan atau tertulis. Perjanjian dituang secara tertulis atau lisan. Konsep perjanjian sama dengan akad atau perjanjian yang diatur dalam Buku III bab kedua Kitab Undang-undang Hukum Perdata (BW) Indonesia. Perjanjian adalah suatu tindakan yang diambil oleh satu atau lebih individu untuk mengikatkan dirinya pada satu atau lebih individu lainnya.

★ Kontrak ada kaitannya dengan menyewakan sesuatu yang didasarkan pada suatu perjanjian yang disepakati kedua belah pihak dalam jangka waktu tertentu, hal tersebut merupakan suatu perjanjian dalam perdagangan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Apabila ditarik secara garis besar maka kontrak kerja adalah perjanjian lisan atau tertulis yang menguraikan syarat-syarat kerja,

---

<sup>26</sup> Salim, HS., S.H., M.S. 2007. Perkembangan hukum jaminan di Indonesia. Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada. Hlm. 57

termasuk hak dan kewajiban, antara pemberi kerja dan pekerja. Bisa untuk jangka waktu tertentu atau tanpa batas waktu. Umumnya pada hari pertama masuk kerja, setiap pemberi kerja wajib menerbitkan kontrak kerja. Hak-hak pekerja atas praktik perusahaan yang mematuhi undang-undang ketenagakerjaan Indonesia biasanya dinyatakan secara eksplisit dalam kontrak kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Menurut Lalu Husni mendefinisikan perjanjian kerja sebagai berikut “Perjanjian dimana pihak pertama, yaitu pekerja, mengikatkan diri pada pihak lain, yaitu pemberi kerja, untuk bekerja dengan memperoleh upah, dan pemberi kerja menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja tersebut dengan membayar upah.”<sup>27</sup> Sedangkan Wiwoho Soedjono mengatakan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang perseorangan pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan imbalan upah.”<sup>28</sup> Kemudian dari pengertian-pengertian perjanjian kerja atau yang biasa dikenal dengan istilah kontrak diatas maka terdapat beberapa karakteristik perjanjian kerja yaitu:

---

<sup>27</sup> Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M.Hum. 2007. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada. Hlm. 9

<sup>28</sup> Wiwoho Soedjono, S.H. 1991. Hukum Perjanjian Kerja. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta. Hlm. 51

- Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha;
- Perjanjian dapat dituang secara tertulis maupun tidak tertulis;
- Perjanjian yang dilakukan dapat dalam waktu tertentu dan atau waktu tidak tertentu; dan
- Perjanjian memuat syarat-syarat kerja dan hak serta kewajiban para pihak;

## **2. Subjek Kontrak Kerja**

Agar syarat-syarat kontrak mengikat para pihak, masing-masing subjeknya harus memenuhi persyaratan khusus. Dengan kata lain, orang yang membuat perjanjian itu harus cakap atau mampu melakukan perbuatan hukum itu, atau kalau tidak, subjek hukumnya haruslah orang dewasa. Sebaliknya, jika topiknya adalah badan hukum, maka harus memenuhi kriteria formal badan hukum tersebut. Dalam pembuatan kontrak, kedua kategori subjek hukum tersebut mempunyai hak dan tanggung jawab yang sama.

Oleh karena itu, menurut hukum kontrak, orang perseorangan dengan orang, orang perseorangan dengan badan hukum, dan badan hukum dengan badan hukum semuanya berhak menjadi subjek hukum.

## **3. Objek Kontrak Kerja**

Pencapaian merupakan tujuan utama suatu perjanjian. Tujuan suatu kontrak harus memenuhi banyak kriteria agar dianggap sah, termasuk bersifat pasti atau dapat ditentukan, diperbolehkan oleh

undang-undang dan peraturan terkait, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan moralitas.

#### 4. Syarat Sah Kontrak Kerja

Syarat sah Perjanjian kerja yang menjadikan perjanjian kerja itu sah apa tidak haruslah memenuhi syarat-syarat materiil yang sudah diatur pada Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, secara materiil perjanjian kerja dibuat menggunakan dasar:

- Kesepakatan Kedua belah pihak
  - Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- Arti dari kata kemampuan atau kecakapan diatas adalah para pihak mampu atau menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian dapat dikuasakan oleh orang tua ataupun walinya.
- Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
  - Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Syarat sah perjanjian kerja tersebut tidak terlepas dari ketentuan dasar dari syarat sahnya perjanjian pada umumnya yang diatur pada Pasal 1320 KUHPPerdata sesuai yang telah penulis

sebutkan di atas.

Ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini juga menerangkan yang mana perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Jika kontrak kerja yang disepakati oleh kedua pihak tidak memenuhi dua persyaratan awal (syarat subjektif), yaitu kesepakatan dan kecakapan, serta tidak memenuhi dua persyaratan akhir (syarat objektif), yaitu keberadaan objek perjanjian dan ketidakbertentangan objek tersebut dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan, maka kontrak kerja tersebut menjadi batal demi hukum (null and void).

#### **5. Unsur-Unsur Dalam Kontrak Kerja**

Pada kontrak kerja terdapat unsur-unsur yang dijadikan patokan dalam hubungan kerja sesuai dengan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Kemudian, dari pengertian perjanjian kerja di atas jelas bahwa suatu perjanjian kerja atau sering disebut dengan kontrak harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:<sup>29</sup>

- Adanya pekerjaan

Pekerjaan merupakan suatu prestasi yang harus dilaksanakan oleh orang yang berstatus sebagai pekerja dan hal tersebut tidak dapat dialihkan kepada orang lain selama para pihak tidak

---

<sup>29</sup> Djumadi. 2006. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada. Hlm. 35

menentukan lain. Suatu perjanjian kerja harus mempunyai tugas-tugas yang disepakati dan diselesaikan oleh pekerja yang membuat perjanjian itu. Pekerjaan yang dimaksud merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang harus didasarkan dan berpegangan oleh hak dan kewajiban yang tertuang pada kontrak kerja.

- Adanya unsur di bawah perintah

Bahwa pekerja harus menaati perintah pemberi kerja, serta tunduk dan berada di bawah pengawasan orang lain atau atasan, guna melaksanakan tugas-tugas yang diwajibkan sebagai wujud persetujuan.

Adanya klausul tersebut menunjukkan bahwa pekerja tunduk pada wewenang atasan dalam melakukan pekerjaannya. Tidak ada konsensus mengenai bagaimana frasa "di bawah perintah" harus ditafsirkan, tetapi hal ini merupakan persyaratan perjanjian kerja; tanpa adanya kepatuhan dari pemberi kerja, tidak akan ada perjanjian kerja.

- Adanya upah tertentu

Upah adalah pembayaran atas kerja yang dilakukan oleh orang yang menerima pekerjaan tersebut; pembayaran ini dapat dilakukan secara tunai atau dalam bentuk barang. Gaji ini dapat dilihat dari dua sudut pandang: sudut pandang pekerja nominal, yaitu jumlah yang mereka terima, dan sudut pandang aktual,



yaitu bagaimana mereka menggunakan pendapatan tersebut untuk menutupi biaya hidup mereka.

Oleh karena itu, kata “upah minimum”, yang sering kali ditetapkan oleh pemerintah untuk menilai manfaat gaji guna memenuhi kebutuhan hidup, berarti jumlah minimum yang harus diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Biasanya, struktur upah ditentukan oleh waktu atau hasil pekerjaan, yang, secara umum, sesuai dengan undang-undang, persyaratan legislatif yang relevan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini.

- Adanya jangka waktu

Bahwa waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku harus dipatuhi dalam pelaksanaan hubungan kerja ini. Oleh karena itu, para pekerja harus menahan diri untuk tidak melakukan apa yang tidak diminta oleh pemberi kerja selama mereka bekerja dan bekerja yang dilakukan selama sisa hidup pekerja. Dalam hal ini, pekerja akan kehilangan nyawanya jika tugas tersebut dikerjakan sepanjang hidupnya, yang disebut sebagai perbudakan dan bukan pengaturan kerja.

Tugas tersebut tidak hanya harus dilaksanakan sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja, tetapi juga sesuai dengan arahan pemberi kerja. Dengan kata lain, pekerja tidak diperkenankan

bekerja selama yang diinginkan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Meskipun demikian, hal ini harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau kebijakan perusahaan. Demikian pula, pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, tradisi lokal, atau persyaratan peraturan.

## **6. Berakhirnya Kontrak Kerja**

Kontrak kerja dapat berakhir apabila dalam kesepakatan kerja terjadi hal-hal sebagai berikut:

- Karyawan tersebut meninggal dunia, namun berbeda halnya dengan pemberi kerja yang meninggal dunia, maka perjanjian kerja pada waktu tertentu belum berakhir. Serta suatu perjanjian kerja dalam waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit;
- Karena alasan hukum atau peristiwa yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja, artinya objek perjanjian atau jangka waktu yang telah ditentukan sudah lampau.
- Habisnya jangka waktu perjanjian kerja;
- Putusan pengadilan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
- Situasi atau peristiwa tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja, kebijakan bisnis, atau perjanjian kerja

bersama. Perlu diketahui situasi atau peristiwa tertentu tersebut diartikan sebagai bencana alam, gangguan keamanan, dan kerusuhan.

Hal tersebut sebagaimana diatur pada Pasal 81 angka 16 Perppu Cipta kerja yang mengubah Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

#### **D. Tinjauan Umum Klausul Non-Competition**

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

Perjanjian non-competition adalah ketentuan kontrak formal atau perjanjian hukum yang menyatakan bahwa seorang pekerja tidak diperbolehkan bersaing dengan pemberi kerja setelah masa kerja mereka berakhir. Selain itu, selama masa kerja dan seterusnya, perjanjian ini melarang karyawan untuk mengungkapkan informasi rahasia atau hak milik kepada pihak lain.

Banyak kontrak yang menetapkan jangka waktu tertentu setelah pemutusan hubungan kerja di mana seorang karyawan tidak dapat bekerja di perusahaan saingan. Klausul non-persaingan dapat dikenakan oleh pengusaha kepada pekerja untuk mempertahankan posisi mereka di pasar dagang. Umumnya konsultan, kontraktor, dan karyawan perlu menandatangani perjanjian ini. Perjanjian non-persaingan ditandatangani pada awal hubungan pekerja dan pemberi kerja. Pemberi kerja memberikan wewenang kepada pemberi kerja atas perilaku karyawan tertentu, bahkan setelah hubungan kerja berakhir.

Perjanjian non-competition dijelaskan oleh Black's Law Dictionary sebagai berikut *“a promise usually in a sale-of-business, partnership or employment contract, not to engage in the same type of business for a stated time in the same market as the buyer, partner or employer.”* Yang dapat diartikan sebagai klausul yang biasanya termasuk dalam kontrak kerja, perjanjian kemitraan, atau penjualan bisnis, untuk tidak bersaing dalam industri yang sama dengan pembeli, pemberi kerja, atau mitra untuk jangka waktu tertentu. waktu.

## **2. Pengaturan Klausul Non-Competition di Indonesia**

Negara-negara tertentu mempunyai batasan dalam penggunaan perjanjian non-kompetisi. Yang tertentu memiliki batasan hukum atau kebijakan. Menurut hukum kontrak Indonesia, suatu perjanjian dianggap sah apabila memenuhi empat syarat yang tercantum dalam Pasal 1320 BW. Hal ini berkaitan dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam suatu perjanjian. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberlakukan peraturan yang ketat terhadap isi perjanjian kerja. Ketentuan non-kompetisi dapat dibuat secara independen dari perjanjian kerja atau sebagai bagian dari perjanjian kerja. Tentu saja ketentuan ini harus mengacu pada peraturan perundang-undangan terkait jika dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Pembatasan atau pengaturan klausul non-kompetisi tidak diatur secara tegas dalam hukum Indonesia. Selama para pihak sepakat untuk tunduk pada syarat tersebut, sebenarnya tidak ada persyaratan hukum

khusus berdasarkan hukum Indonesia yang melarang pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja. Bahkan pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1601x alinea pertama berbunyi sebagai berikut “Suatu perjanjian yang mengurangi hak buruh, bahwa setelah mengakhiri hubungan kerja, ia tidak diperbolehkan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, hanya sah jika dibuat dalam suatu perjanjian tertulis atas suatu pekerjaan tertentu, hanya sah jika dibuat dalam suatu perjanjian tertulis atau suatu reglemen dengan buruh yang telah dewasa.”

### **3. Akibat Hukum dari Penggunaan Klausul Non-Competition di Indonesia**

Mengingat tidak ada pihak yang diperbolehkan untuk menyatakan preferensinya sendiri dalam perjanjian, maka perjanjian kerja merupakan perjanjian yang bersifat memaksa, kadang-kadang dikenal sebagai “*contract dwang*”. Dalam perjanjian kerja, pekerja mempunyai kedudukan yang lebih lemah atau kedudukannya lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha yang kedudukannya lebih tinggi.<sup>30</sup> Pada kenyataannya, pemilik usaha dapat menggunakan klausul non-kompetisi sebagai klausul larangan. Menahan diri dari perbuatan adalah suatu prestasi (*of nien to doen*), artinya salah satu pihak wajib menahan diri untuk tidak melakukan kegiatan yang telah disepakati.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Leli Joko Suryono. 2011. Kedudukan dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia. Yogyakarta. Jurnal Media Hukum. Vol. 18 No. 1. Fakultas Hukum. UMY. Hlm. 36.

<sup>31</sup> Ria Sutarko dan Sudjana. 2018. Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan dengan

Cidera janji terjadi apabila salah satu pihak melakukan sesuatu yang dalam perjanjian telah ditetapkan bahwa ia tidak boleh melakukannya. Pada kenyataannya, dunia usaha menuntut mantan pekerjanya karena membocorkan informasi pribadi perusahaan dengan alasan bahwa mereka melanggar ketentuan non-competition.

Klausul Non-competition ini sering kali tidak berkesesuaian dengan beberapa undang-undang lain yang secara hierarki lebih tinggi maupun yang sederajat, seperti halnya Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia. Dalam hal perjanjian kerja mempunyai batasan non-competition yang merugikan, maka terdapat beberapa upaya bagi pekerja untuk mendapatkan kepastian hukum sebagai berikut:

- Pengajuan keberatan

Karyawan berhak mengajukan keberatan ke Pengadilan Negeri; pada kenyataannya, hal ini merupakan bagian dari litigasi, dimana mereka menolak ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja dan meminta agar hakim membatalkan ketentuan-ketentuannya yang diatur pada Pasal 1601 x ayat (2) KUH Perdata mengatur hal tersebut. Mengacu pada aduan pekerja ini, maka dapat digolongkan sebagai perselisihan kepentingan sebagaimana tercantum dalam

---

Prinsip Kerahasiaan Perusahaan dalam Perspektif Hak untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif  
Indonesia. Jurnal Al-Amwal, 1(1). Hlm. 95.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 Angka 3 sebagaimana berikut “Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat- syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.” Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan perundingan bipartit harus menjadi langkah awal mencapai kompromi penyelesaian konflik hubungan industrial. Masing-masing pihak dapat mengajukan perselisihan kepada agen tenaga kerja setempat disertai dengan dokumentasi yang menunjukkan bahwa perundingan telah gagal jika, setelah 30 hari, para pihak tidak dapat mencapai penyelesaian atau salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan lebih lanjut (Pasal 4 ayat (1) ) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Sesuai Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penanggung jawab bidang ketenagakerjaan lokal harus memberikan pilihan kepada para pihak untuk menyelesaikannya melalui arbitrase atau konsiliasi setelah mendapat catatan dari salah satu atau kedua belah pihak.

Dinas Ketenagakerjaan yang membidangi ketenagakerjaan menugaskan penyelesaian perselisihan kepada mediator apabila para pihak tidak dapat mencapai penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh (7) hari kerja (Pasal 4 ayat (4) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak berhasil (Pasal 5 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

- Permohonan penetapan Pembatalan Perjanjian

Klausul non-competition dalam perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif yang digariskan dalam Pasal 1320 KUHPerduta yang menjadi dasar sahnya perjanjian tersebut. Oleh karena itu, perjanjian tersebut secara hukum dianggap tidak sah. Karyawan dapat meminta dengan cara ini agar suatu perjanjian dibatalkan, sehingga perjanjian tersebut batal.