

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha diwujudkan melalui perjanjian kerja. Perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) merupakan “Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Melalui perjanjian, timbullah suatu hubungan hukum baru yang disebut perikatan. Adapun yang dimaksud dengan perikatan yaitu suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, dimana pihak yang satu memiliki hak untuk mendapat sesuatu hal yang janjikan dari pihak yang lain dan pihak lainnya memiliki kewajiban sebaliknya.<sup>1</sup> Definisi perikatan tersebut menjadi dasar dan diterapkan dalam pelaksanaan suatu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yang pada intinya menyatakan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berisikan mengenai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang disusun oleh pemberi kerja dengan pekerjanya. Adapun perjanjian tersebut mengikat kedua belah pihak dan umumnya mengatur mengenai semua syarat, hak dan kewajiban setiap pihak terkait yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh setiap pihak.

---

<sup>1</sup> Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta: Intermedia, 1979), hal.1

Oleh karena itu, suatu perjanjian kerja berfungsi untuk mengikat para pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja. Dalam perjanjian kerja dimuat prestasi para pihak yang harus dilaksanakan. Selain itu, perjanjian kerja juga berperan penting dalam mewujudkan perlindungan hukum bagi setiap pihak yang terikat dalam perjanjian. Dengan demikian, perjanjian kerja memiliki sifat mengikat dan memaksa para pihak.<sup>2</sup>

Dalam KUHPdata, pengaturan mengenai perjanjian terdapat dalam Buku III tentang Perikatan dengan sifat dasar *aanvullend recht* (hukum pelengkap) sehingga seluruh aturan hukum di dalamnya dapat disimpangi. Penyimpangan tersebut disebabkan oleh adanya asas kebebasan berkontrak yang dianut dalam KUHPdata. Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang memberikan kebebasan bagi setiap orang untuk dapat mengadakan perjanjian dalam bentuk apapun dan dengan siapapun selama memenuhi seluruh syarat sahnya perjanjian.

Selain itu, asas kebebasan berkontrak juga membebaskan setiap orang untuk menetapkan sendiri bentuk, isi, pelaksanaan dan persyaratan dari perjanjian tersebut. Meskipun demikian, pembuatan perjanjian yang didasarkan pada asas kebebasan berkontrak pun tetap memiliki batasan yang wajib diperhatikan. Batasan yang dimaksud adalah bahwa perjanjian tersebut harus sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kesusilaan, dan ketertiban umum. Penerapan asas kebebasan berkontrak juga didukung dengan adanya

---

<sup>2</sup> Siti Hajati Hosein, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal.53

asas *lex specialis derogat legi generalis* yang dianut oleh hukum Indonesia. Asas tersebut menyatakan bahwa selama belum ada pengaturan secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan maka ketentuan umum dalam KUHPerdata masih berlaku.

Pencantuman klausul non- kompetisi dalam perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk penyimpangan aturan dalam KUHPerdata melalui penerapan asas kebebasan berkontrak yang dilakukan oleh pemberi kerja yaitu perusahaan. Klausul non-kompetisi merupakan sebuah klausul yang dimuat dalam perjanjian kerja dimana klausul tersebut mengatur bahwa pekerja sepakat untuk tidak akan bekerja sebagai karyawan pada perusahaan yang dianggap sebagai kompetitor atau memiliki bidang usaha yang sama atau membuat usaha yang sama dalam periode atau jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.<sup>3</sup> Klausul non kompetisi bersifat tidak wajib sehingga tidak semua perjanjian kerja mencantumkan klausul non-kompetisi didalamnya. Pencantuman klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja bergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan.

Sejak abad ke 15 klausul non-kompetisi sudah dikenal oleh hukum Inggris, dimana klausul tersebut ditujukan sebagai bentuk perjanjian untuk tidak bersaing. Selanjutnya, seiring berkembangnya zaman, penerapan klausul non-kompetisi mengalami perkembangan dari segi tujuan diterapkannya yaitu guna

---

<sup>3</sup> Letezia Tobing, "Masalah Klausul Non-Kompetisi (Non-Competition Clause) Dalam Kontrak Kerja", <https://www.hukumonline.com/klinik/a/masalah-klausul-non-kompetisi-non-competition-clause-dalam-kontrak-kerja-lt514f29fbb8c02> , diakses pada 15 Maret 2022, hal 1

memberikan perlindungan terhadap kepentingan perusahaan khususnya terkait rahasia dagang dan informasi penting suatu perusahaan dan dibuatnya pembatasan yang jelas mengenai batasan waktu dan wilayah geografis tertentu.<sup>4</sup>

Klausul non-kompetisi merupakan bentuk perjanjian yang ditangguhkan dengan ketentuan waktu menurut hukum perdata karena baru berlaku ketika suatu hubungan kerja berakhir. Klausul non-kompetisi akan berlaku efektif setelah hubungan kerja antara perusahaan selaku pemberi kerja dengan pekerjanya berakhir.<sup>5</sup> Berakhirnya suatu hubungan kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti telah selesainya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerjanya ataupun bentuk pemutusan hubungan kerja lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa klausul non-kompetisi justru mengatur mengenai hal yang dilarang untuk dilakukan oleh pekerja setelah ia tidak lagi bekerja pada perusahaan tersebut.

Pada umumnya, pencantuman klausul non-kompetisi dilakukan oleh perusahaan yang memiliki banyak kompetitor. Perusahaan yang mencantumkan klausul non-kompetisi pada perjanjian kerjanya memiliki tujuan agar perusahaannya terlindungi dari perusahaan kompetitor yang hendak mengetahui rahasia maupun informasinya penting perusahaannya. Adapun hal ini berkaitan pula dengan perlindungan terhadap Hak Kekayaan Intelektual khususnya rahasia dagang. yang pengaturannya tercantum dalam

---

<sup>4</sup>Laurences Aulina, "Keabsahan *Non-Competition Clause* Dalam Perspektif Hukum Indonesia".<https://www.kennywiston.com/keabsahan-non-competition-clause-dalam-perspektif-hukum-indonesia/>, diakses pada 15 Maret 2022, hal.1

<sup>5</sup> Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, (Jakarta: Intermasa, 2003), hal.129

Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang (UU Rahasia Dagang). Menurut Pasal 1 angka 1 UU

Rahasia Dagang:

“Rahasia dagang adalah informasi yang tidak diketahui oleh umum di bidang teknologi dan/atau bisnis yang mempunyai nilai ekonomis karena berguna dalam kegiatan usaha dan dijaga kerahasiaannya oleh pemilik rahasia dagang tersebut”.

Dengan demikian, perusahaan sebagai pemberi kerja berharap bahwa dengan dicantulkannya klausul non-kompetisi, maka mantan pekerjanya tidak dapat membocorkan rahasia dagang maupun segala informasi penting yang bersifat rahasia kepada perusahaan pesaing.

Hak pemilik rahasia dagang diatur dalam Pasal 4 UU Rahasia dagang dimana salah satu hak yang diatur adalah bahwa “pemilik rahasia dagang memiliki hak untuk melarang pihak lain mengungkapkan rahasia dagangnya kepada pihak ketiga guna kepentingan yang bersifat komersial”. Adapun dalam hal perusahaan sebagai pemilik rahasia dagang maka tindakan yang dapat ditempuh guna untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan membuat klausul tertentu pada perjanjian kerja yang melarang pekerja untuk membocorkan rahasia dagang perusahaan. Akan tetapi, klausul yang dimaksud bukanlah klausul non-kompetisi. Hal tersebut dikarenakan, klausul non-kompetisi lebih condong kepada klausul yang melarang pekerja untuk bekerja di perusahaan kompetitor atau mendirikan usaha dengan bidang yang sama dalam jangka waktu tertentu setelah berhenti bekerja.

Hal tersebut menimbulkan pro dan kontra sebab pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja dianggap merenggut salah satu hak asasi

manusia yaitu hak setiap orang untuk dapat memilih pekerjaan dan bekerja. Pencantuman klausul non-kompetisi juga dipandang membuat kedudukan pekerja menjadi lebih rendah dan lemah dibandingkan dengan kedudukan perusahaan selaku pemberi kerja. Hal ini dikarenakan, pada prakteknya tanpa melalui proses negosiasi antara pekerja dengan perusahaan, pekerja diminta untuk menandatangani suatu perjanjian kerja yang sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan, sehingga pemberi kerja memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan memiliki kuasa atas pekerja bahkan setelah hubungan kerja telah berakhir.

Hal ini tentu merugikan pekerja, sedangkan bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang berperan penting baik bagi kehidupan pribadi maupun kehidupan bernegara. Hak setiap warga negara untuk bekerja telah diatur dengan jelas dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang pada intinya memberikan hak bagi setiap orang untuk dapat bekerja dan memperoleh imbalan dan diperlakukan secara adil dan layak dalam hubungan kerja. Sejalan dengan itu, dalam Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) juga ditegaskan mengenai hak setiap orang untuk bebas memilih pekerjaan yang diinginkan dan juga berhak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.<sup>6</sup> Berdasarkan beberapa pengaturan hukum tersebut, maka dapat dilihat bahwa pencantuman klausul non-kompetisi pada perjanjian kerja bertentangan dengan beberapa hukum positif. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai keabsahan dan perlindungan hukum bagi

---

<sup>6</sup> Rizky Amalia, “*Non-Competition Clause* Dalam Perjanjian Kerja”, Jurnal Yuridika, Vol.26, No.2 Mei-Agustus 2017, hal.117-118



para pihak yang terikat didalam perjanjian kerja yang memuat klausul non-kompetisi.

Dalam hukum yang berlaku di Indonesia, belum ada payung hukum yang mengatur secara spesifik mengenai diperbolehkan atau dilarangnya pencantuman klausul non-kompetisi pada perjanjian kerja. Ketiadaan peraturan yang secara spesifik mengatur tentang pencantuman klausul non-kompetisi pada perjanjian kerja mengakibatkan klausul tersebut semestinya masih berdasarkan pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam KUHPerdara. Akan tetapi, asas kebebasan berkontrak juga telah menegaskan bahwa setiap orang memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian dengan syarat bahwa perjanjian tersebut harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Terciptanya kesejahteraan umum, merupakan salah satu cita hukum negara Indonesia. Cita-cita tersebut tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berkaca pada hal tersebut, maka hubungan ketenagakerjaan di Indonesia memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan umum sebagaimana dicita-citakan oleh Indonesia. Adapun kesejahteraan umum dalam hubungan ketenagakerjaan dapat diwujudkan melalui perlindungan terhadap pekerja dan pengusaha, guna menjamin terpenuhinya hak-hak dasar dari kedua belah pihak.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia”, Jurnal Universitas Suryadarma, Vol.1, No.1 Mei 2017, hal.57-58

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini dilakukan guna mengkaji keabsahan dari pencantuman klausul non-kompetisi pada perjanjian kerja dan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak yang terikat didalamnya yaitu pemberi kerja dan pekerja. Penelitian ini diberi judul “Keabsahan Pencantuman Klausul Non Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja dan Perlindungan Hukum terhadap Para Pihak yang Terikat”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana keabsahan pencantuman klausul non-kompetisi pada perjanjian kerja bagi tenaga kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap para pihak yang terikat oleh klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Memecahkan persoalan hukum mengenai keabsahan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja.
2. Memperoleh penemuan hukum dalam arti perlindungan hukum terhadap para pihak yang terikat oleh klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penulisan makalah ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan pada bidang ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan terkait keabsahan pencantuman klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) pada perjanjian kerja dan perlindungan hukum bagi para pihak yang terikat.



#### 1.4.2. Manfaat Praktis

Penulisan makalah ini diharapkan dapat secara praktis memberikan manfaat bagi masyarakat umum terutama pengusaha selaku pemberi kerja dan para pekerja yang memiliki hubungan kerja serta dapat dijadikan sebagai referensi maupun bahan pertimbangan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pencantuman suatu klausul dalam perjanjian kerja.

#### 1.5. Sistematika Penulisan

Guna memudahkan penguraian dan pembahasan secara sistematis terhadap materi yang disajikan, adapun penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan latar belakang untuk memasuki beberapa bab selanjutnya yang menguraikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah pokok. Bab ini terbagi atas empat sub bab, yaitu: pertama, latar belakang masalah yang mendorong peneliti untuk mengangkat topik ini; kedua, mengenai rumusan masalah; ketiga, mengenai tujuan penelitian; keempat, manfaat penelitian; kelima, sistematika penulisan yang memuat pembabakan bab secara menyeluruh mengenai isi penelitian ini.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari dua sub bab yaitu landasan teori dan landasan konseptual, yang menjadi dasar dari penelitian dalam penelitian ini.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan terkait beberapa hal diantaranya jenis penelitian, objek penelitian, bahan hukum (primer dan/atau sekunder), dan bahan non hukum yang menunjang pembahasan isu hukum,

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Bab ini memaparkan permasalahan dan pemecahan permasalahan yang berlandaskan pada teori-teori hukum, prinsip-prinsip hukum, dan peraturan perundang-undangan.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan atas penelitian yang dilakukan oleh penulis dan memberikan saran atas masalah-masalah dalam penelitian ini.