

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang beroperasi dalam kerangka ekonomi politik dan lingkungan sosial budaya. Dalam kerangka sosiokultural, pekerjaan pada hakikatnya merupakan kewajiban moral yang harus dilakukan setiap orang untuk menghidupi keluarganya. Sebaliknya, tenaga kerja merupakan promosi dalam ekonomi politik karena menunjukkan status dan uang yang tinggi. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa setiap budaya memiliki nilai dan sudut pandang tersendiri dalam menafsirkan tenaga kerja, namun kerja merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia di banyak peradaban. Kita dapat menyimpulkan bahwa meskipun pekerjaan penting bagi sebagian besar orang, namun tetap saja penting bagi sebagian orang.¹ Pasal 28D UUD 1945 ayat (2) menyatakan bahwa "*setiap orang berhak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerjanya*". Penafsiran hak asasi manusia dijelaskan pada paragraf ini merupakan salah satu hak untuk bekerja untuk diri sendiri; setiap orang mempunyai kebebasan untuk memilih pekerjaan yang paling sesuai dengan keahliannya. Aturan serupa mengenai hak dan kesempatan kerja juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Undang-undang tersebut menjamin persamaan hak dan kesempatan bagi pekerja untuk memilih,

¹ Nurani Siti Anshori. 2013. Makna Kerja (Meaning of Work). Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.2, No. 3. Hlm. 158

memperoleh atau berganti pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam dan luar negeri.

Perusahaan dan ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan karena dalam dunia kerja sering diadakan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, hal-hal yang dilarang oleh pengusaha dan pekerja. Dalam Undang-undang Kontrak, Pasal 1313 KUH Perdata (KUH Perdata) mengatur tentang perjanjian, yaitu *“suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”* Berbeda dengan perikatan yang merupakan suatu hubungan hukum, perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum. Perbuatan hukum itulah yang menimbulkan adanya hubungan hukum perikatan, sehingga dapat dikatakan bahwa perjanjian merupakan sumber perikatan. Hukum kontrak yang ideal merupakan kontrak yang bisa mewujudkan kepastian hukum dan keadilan.² Dalam kontrak perjanjian, agar terjadi sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak haruslah memenuhi syarat-syarat yang telah disebutkan pada Pasal 1320 BW yang mana *“Untuk sahnya kontrak diperlukan empat syarat: Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; Kecakapan untuk membuat kontrak; Suatu hal tertentu; Suatu sebab yang halal.*

Agar terciptanya hubungan kerja yang harmoni antara kedua belah pihak, maka diperlukannya perjanjian kerja yang menguntungkan para pihak dan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam sebuah perjanjian kerja

² Endro Martono, S.H., M.Hum dan Sigit Spto Nugroho, S.H., M. Hum. 2016. Hukum Kontrak dan Perkembangannya. Pustaka Iltizam. Hlm. 25.

maka tidak hanya membahas mengenai hak dan kewajiban pekerja melainkan larangan pekerja dan pemberi kerja, serta mengatur hubungan kerja saat pekerjaan telah berakhir. Namun, pekerja seringkali dituntut untuk menandatangani perjanjian kerja yang telah disiapkan oleh pemberi kerja, yang secara umum tidak ada negosiasi yang bisa dilakukan. Hal ini disebabkan karena tidak satupun dari pekerja pekerja yang mempunyai posisi tawar yang relatif setara. Terkadang karyawan gagal memahami dan mengingat klausul-klausul menjebak yang tertera pada perjanjian kerja yang nantinya menjadi tanggung jawab dari pekerja. Hal ini memungkinkan terjadinya perbedaan perbedaan pendapat atau sengketa di antara kedua belah pihak jika suatu saat salah satu pihak mengajukan pengaduan terhadap pihak lainnya.

Di Indonesia, pemberi kerja masih sering membuat kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia yang melanggar hak-hak pekerja menggunakan perjanjian kerja yang menjebak. Adanya beberapa aturan tersebut memuat klausul non-kompetisi menjadi salah satu aspek yang merugikan buruh atau pekerja. Menurut Black's Law Dictionary (edisi ke-4 tahun 1968) didefinisikan sebagai *“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”*³. Kalau diterjemahkan secara bebas, klausul non-competition artinya klausul yang berisi dalam penjualan bisnis, kemitraan atau kontrak kerja, untuk tidak terlibat dalam jenis bisnis yang sama untuk jangka waktu tertentu di pasar yang sama dengan pembeli,

³ Henry Campbell Black, M. A., 1968. Black's Law Dictionary.

mitra, atau pemberi kerja. Klausul non-competition adalah ketentuan kontrak antara pemberi kerja dan pekerja yang biasanya melarang pekerja untuk bekerja pada perusahaan pesaing, atau memulai bisnis serupa dengan bisnis model yang sama, dalam wilayah geografis tertentu dan jangka waktu setelah masa kerja pekerja tersebut berakhir. Klausul non-competition membatasi persaingan dengan ketentuan tegasnya. Dalam perspektif pemberi kerja penggunaan klausul non-competition ini digunakan dengan alasan untuk menjaga aset perusahaan yang berharga, seperti rahasia dagang, informasi yang bernilai ekonomi, teknologi, lapangan kerja, serta menjaga klien atau mencoba berpartisipasi dalam aktivitas perusahaan kompetitor

Perjanjian kerja yang memuat klausul non-competition sering digunakan oleh pemberi kerja dengan alasan untuk melindungi rahasia dagang perusahaan agar rahasia dagang yang dimiliki oleh perusahaan tidak diberikan kepada perusahaan lain atau digunakan untuk kepentingan sendiri. Dalam lingkup rahasia dagang, Klausul Non-Kompetisi ini dilihat sebagai suatu teknik atau mekanisme yang sah untuk menjaga rahasia dagang perusahaan dengan mutlak dikarenakan klausul non-kompetisi ini tidak hanya mengatur untuk tidak diperbolehkannya memberikan rahasia dagang perusahaan ke perusahaan lain melainkan mengatur tentang tidak diperbolehkannya pekerja yang telah memutuskan hubungan kerja untuk tidak bekerja di bidang yang sama. Klausul Non-Kompetisi ini sangat efisien untuk mencegah pekerja yang memiliki akses rahasia dagang perusahaan untuk bekerja pada perusahaan kompetitor. Pemberi kerja dan pekerja pada suatu kedudukan yang dilindungi pada

kekuasaan pemberi kerja, yang berarti pemberi kerja menetapkan peraturan-peraturan yang memaksa kepada pekerja. Meskipun pemberi kerja dan pekerja mempunyai kebebasan untuk mengadakan peraturan-peraturan tertentu, peraturan-peraturan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan-peraturan dari perundang-undangan.⁴

Di Indonesia tidak terdapat aturan spesifik yang membahas mengenai penggunaan klausul non-competition, pada pasal 1601x KUHPer alinea pertama hanya menyebutkan bahwa diperbolehkan adanya pengurangan hak pekerja apabila dilakukan dengan persetujuan yang sah. Namun, apabila ditinjau secara mendalam klausul non-competition ini sering kali bertentangan atau melanggar peraturan perundang-undangan lain yang secara hierarki lebih tinggi ataupun sederajat. Klausul non-competition ini seringkali dianggap bertentangan dengan beberapa peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat 2 yang menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;
2. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31 yang menyebutkan bahwa “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”;

⁴ Drs. C, S, T, Kansil, S.H. 2018. Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia. Jakarta. Rineka Cipta. Hlm. 314

Penulis menyebutkan berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian penulis merangkumnya. Berikut ini merupakan penelitian yang masih relevan dengan pokok bahasan yang penulis angkat:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ahsana Nadiyya dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Peraturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura”. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach), dan pendekatan komparatif (comparative approach). Hasil dari penelitian ini adalah sampai dengan saat ini, belum ada aturan hukum formil yang mengatur secara rinci atas pencantuman klausul non-competition dalam suatu kontrak kerja di Indonesia. Jika kita menelaah klausul non- kompetisi dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia, maka klausul ini bertentangan dengan hak untuk bekerja dan memilih pekerjaan. Adanya klausul non-competition dikatakan batal karena tidak memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian berdasarkan aturan Pasal 1320 KUHPerdara. Aturan mengenai pelarangan klausul non-kompetisi di Malaysia dan Singapura diberikan pengecualian terbatas, yaitu diperbolehkannya penggunaan klausul tersebut secara terbatas terkait dengan itikad baik suatu perusahaan dan mempunyai batasan yang wajar. Apabila dalam kontrak kerja terdapat klausul non-kompetisi yang merugikan pekerja, maka dapat diambil tindakan hukum

untuk menjamin keselamatan pekerja secara hukum, seperti meminta putusan pembatalan kontrak dan mengajukan keberatan ke Pengadilan Negeri.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Murod, Ronny Winarno, dan Yudhia Ismail. dalam penelitiannya yang berjudul “Konsekuensi Yuridis Yang Timbul dari Perjanjian Kerja Yang Memuat Non-Competition Clause”. Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan terhadap aspek-aspek hukum dengan sumber data yang dipergunakan berupa data sekunder. Setelah seluruh informasi terkumpul, maka informasi tersebut diolah secara deduktif dengan cara merangkum pokok-pokok persoalan umum sehingga diperoleh gambaran permasalahan secara menyeluruh, kemudian informasi tersebut dianalisis secara kualitatif untuk memberikan pemahaman yang komprehensif. Penelitian ini dimaksudkan sebagai cara untuk mengetahui status hukum pekerja yang dikenai klausul Non- Competition dalam kontrak kerjanya jika dikaitkan dengan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan dan akibat hukum yang timbul dengan adanya kontrak. yang memuat klausul Non-kompetisi. Hasil pemeriksaan tersebut, terdapat akibat hukum yang terjadi apabila pengusaha mempekerjakan pekerja yang masih terikat pada perjanjian klausul Non-Competition, yang dapat dibedakan menjadi dua kemungkinan: yang pertama, kontrak kerja dianggap batal demi hukum, dan yang kedua adalah dimulainya gugatan hubungan industrial.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Mahendra, I Putu Nyoman Budiarta, I Guusti Agung Ayu Gita Priyayanti Dinar dalam

penelitiannya yang berjudul “Akibat Hukum Perjanjian Kerja yang Mencantumkan Non-Competition Clause untuk Melindungi Rahasia Dagang Bisnis”⁶. Jenis penelitian ini penelitian normatif, juga dikenal sebagai Penelitian Hukum Kepustakaan, yang mengandalkan bahan pustaka sebagai sumber datanya. Dalam ilmu hukum, pengaturan merujuk pada perundang-undangan tertulis. KUH Perdata telah menetapkan aturan mengenai perjanjian persaingan yang serupa dengan pernyataan anti persaingan. Namun, undang-undang di Indonesia tidak memiliki larangan menyeluruh terhadap pencantuman klausul non-competition dalam perjanjian kontrak. Klausul non-kompetisi dapat dianggap tidak diperbolehkan apabila tidak memenuhi syarat Pasal 1320 KUH Perdata, misalnya tidak memberikan batasan yang pasti antara perusahaan yang bersaing atau batasan geografis. Selain itu, pencantuman klausul non-competition dapat membatasi kemampuan seseorang dalam memilih, memperoleh, atau berganti pekerjaan, hal ini melanggar peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, khususnya Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini, pembaca diharapkan dapat mengetahui analisis penggunaan klausul non-competition di Indonesia dan serta adanya dukungan hukum berupa peraturan terkait klausul non-competition di Indonesia dengan perbandingan pada negara amerika serikat khususnya pada negara bagian California dan Massachusetts. Dengan demikian, akan berkembangnya wawasan perusahaan pemberi kerja yang akan menetapkan kontrak kerja pada pekerja agar tidak terjadi sengketa yang akan

timbul kedepan dan juga membantu pemerintah guna mengkaji klausul non-competition agar dibuat peraturan yang spesifik agar terjadi kepastian hukum bagi pekerja di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dari penelitian yang akan dikaji ialah bagaimana analisis pengaturan non-competition clause dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia?

C. Tujuan Penulisan

Sebagaimana rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui analisis pengaturan klausul non-competition dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

D. Manfaat Penulisan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada dunia hukum di Indonesia dan dapat digunakan juga dalam ilmu pengetahuan lain. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan untuk perkembangan ilmu hukum, dan juga untuk pertimbangan mengenai diaturnya larangan Klausul Non-Competition di Indonesia agar

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran terhadap penggunaan Klausul Non-Competition yang mungkin akan digunakan

oleh Perusahaan atau Instansi pemberi kerja terhadap tenaga kerja dan mendorong pengaturan klausul non-competition di Indonesia.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman ilmu pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan penggunaan klausul non-competition dalam kontrak kerja oleh pekerja dan pemberi kerja, serta memberikan pemahaman yang mendalam mengenai penerapan prinsip-prinsip hukum seperti asas kebebasan berkontrak dan asas keseimbangan dalam konteks hubungan kerja.

2. Kegunaan Praktis

- (i) Bagi pembuat kebijakan, memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meninjau atau mengkaji penggunaan klausul non-competition pada peraturan perundang-undangan;
- (ii) Bagi pekerja/buruh, menyediakan informasi yang bermanfaat mengenai kontrak kerja dan apa akibat apabila dicantumkannya klausul non-competition pada kontrak kerja mereka;
- (iii) Bagi pemberi kerja, membantu pemberi kerja memahami bagaimana penggunaan klausul non-competition pada kontrak kerja yang diberikan kepada pekerja guna menghindari sengketa dan konflik;
- (iv) Bagi praktisi hukum, menjadi referensi bagi advokat, konsultan hukum, dan praktisi lainnya dalam memberikan

nasihat hukum terkait penggunaan klausul non-competition di Indonesia baik di dalam pengadilan ataupun di luar pengadilan;

- (v) Bagi akademisi dan mahasiswa, menjadi bahan referensi dan sumber belajar bagi akademisi dan mahasiswa yang mempelajari penggunaan klausul non-competition berdasarkan beberapa perspektif.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan kepada latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka jenis penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif.⁵ Pada penelitian ini akan melakukan pengkajian terhadap penggunaan klausul non-competition pada kontrak kerja dikaji dalam perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Ketenagakerjaan, Rahasia Dagang, dan beberapa asas-asas hukum. Sehingga metode penelitian yuridis normatif merupakan metode yang tepat, hal tersebut dikarenakan pada metode penelitian yuridis normatif merupakan metode penelitian dengan menggunakan rujukan atau analisis terhadap kaidah dan norma hukum serta Peraturan Perundang-Undangan yang dilaksanakan dengan studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengutip,

⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2009. Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta. Raja Grafindo.

membaca, dan menganalisis teori yang berkaitan dengan topik dalam penelitian ini.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan terdiri dari 2 (dua) pendekatan, yaitu Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*), dan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) dilakukan merupakan pendekatan pada penelitian normatif yang menggunakan peraturan-perundang-undangan atau regulasi dikarenakan objek penelitian yang akan diteliti berkaitan dengan berbagai aturan hukum yang menjadi sebuah pedoman dalam sebuah penelitian.⁶ Metode pendekatan yang dikenal dengan pendekatan konseptual digunakan dalam penelitian hukum untuk memberikan sudut pandang analitis terhadap penyelesaian masalah dari sudut pandang konsep-konsep hukum yang mendasarinya, atau bahkan dari nilai-nilai yang tertanam dalam norma-norma atau peraturan sehubungan dengan konsep yang digunakan. Pendekatan ini digunakan untuk memahami gagasan tentang apakah standar hukum konsisten dengan gagasan hukum yang mendasarinya.

⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. 2010. Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. Hlm. 157.

3. Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan pada penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder:

(i) Bahan Hukum Primer

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat

(ii) Bahan Hukum Sekunder

Selain bahan hukum primer, penelitian ini juga menggunakan bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah buku,

jurnal, serta penelitian terdahulu yang selaras dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini Penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi kepustakaan (library research). Pada teknik pengumpulan data studi kepustakaan, penelitian akan dilakukan dengan mengkaji literatur-literatur hukum seperti, putusan pengadilan, Peraturan Perundang-Undangan, buku, serta jurnal yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini Penulis akan melakukan pengkajian terhadap penggunaan klausul non-competition dalam kontrak kerja oleh pekerja dan pemberi kerja yang dikaji dalam beberapa perspektif yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Ketenagakerjaan dan Rahasia Dagang.

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan metode analisis data preskriptif. Analisis preskriptif sendiri digunakan untuk memberikan suatu opini atau argumentasi mengenai suatu ketentuan dalam perundang-undangan. Dalam hal ini Penulis menganalisis penggunaan klausul non-competition di Indonesia berdasarkan Kepada UUD 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, UU Ketenagakerjaan, UU Rahasia Dagang, dan beberapa asas-asas hukum.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian memberikan gambaran yang jelas dan terarah mengenai penelitian yang membahas terkait penggunaan klausul non-competition pada kontrak kerja oleh pemberi kerja dan pekerja, berikut merupakan sistematika yang digunakan dalam penulisan penelitian ini:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini meliputi: Latar belakang masalah yang berisikan penjelasan terkait urgensi isu yang akan diangkat oleh penulis dalam penelitian ini; Rumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; Kegunaan Penelitian; Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan teori-teori maupun ketentuan hukum yang akan digunakan dalam menganalisis penggunaan klausul non-competition pada kontrak kerja oleh pemberi kerja dan pekerja.

3. BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan analisis terkait penggunaan klausul non-competition pada kontrak kerja oleh pemberi kerja dan pekerja dalam berbagai perspektif dan penggunaan klausul non-competition pada negara lain.

4. BAB IV: PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan serta saran dari analisis penggunaan klausul non-competition pada kontrak kerja oleh pemberi

kerja dan pekerja dalam berbagai perspektif dan penggunaan klausul non-competition pada negara lain.

