

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Hakikat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, sebagaimana tertera didalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut dengan UUD 1945) alinea ke-4 yang berbunyi:

*“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasar kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”*

Ketenagakerjaan memiliki peran penting untuk memajukan kesejahteraan umum, dengan cara memberikan perlindungan dalam hal menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.

Bekerja merupakan salah satu bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi, di mana setiap manusia diberikan hak untuk bekerja serta bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Secara universal, hak pekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia, hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945:

*“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”*

Wujud implementasi di atas dituangkan ke dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) jo. Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 (selanjutnya disebut dengan UU HAM), yang memberikan hak dan kesempatan kepada tenaga kerja untuk bebas memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan yang disukainya dengan memperoleh penghasilan yang adil dan layak berdasarkan syarat-syarat ketenagakerjaan.

Dalam hubungan ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) unsur pihak yaitu pekerja/buruh dan perusahaan. Pengertian tentang pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, yaitu:

*“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Sedangkan pengertian perusahaan (atau disebut pemberi kerja) di sini menurut Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan adalah:

*“Perseorangan, pengusaha, badan hukum, badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Hubungan keduanya merupakan suatu hubungan yang menghasilkan suatu perikatan. Suatu perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, yang mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lainnya berkewajiban sebaliknya.<sup>1</sup> Berdasarkan Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/*Burgerlijk*

---

<sup>1</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta:Intermasa, 2005, hlm. 1.

*Wetboek* (selanjutnya disebut KUHPerdata/*BW*), perikatan bersumber dari perjanjian dan undang-undang. Perikatan antara pekerja/buruh dengan perusahaan (atau disebut pemberi kerja) merupakan perikatan yang lahirnya dari adanya suatu perjanjian. Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdata diartikan sebagai berikut:

*“Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.”<sup>2</sup>*

Perjanjian yang dibuat antara pekerja dan perusahaan lazimnya disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.<sup>3</sup> Fungsi perjanjian kerja sebagai pengikat bagi pekerja dan perusahaan, di mana dalam perjanjian kerja tersebut berisikan tentang prestasi kedua belah pihak. Perjanjian kerja adalah instrumen yang penting dalam rangka perlindungan terhadap keduanya, khususnya bagi pekerja serta menjadi kepastian hukum untuk kedua belah pihak.

Perjanjian kerja dibuat berdasarkan ketentuan-ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan, dan kembali kepada peraturan-peraturan secara umum mengenai perjanjian apabila tidak diatur. Dalam KUHPerdata, perjanjian diatur dalam Buku III (perikatan) yang sifat dasarnya *aanvullend*

---

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 1.

<sup>3</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008, hlm. 5.

*recht* (hukum pelengkap), sehingga aturan-aturan hukum dapat disimpangi. Penyimpangan terhadap aturan-aturan hukum dalam KUHPerdata merupakan akibat adanya Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang mengandung asas kebebasan berkontrak. Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata disebutkan:

*“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”*

Ketentuan asas kebebasan berkontrak ini memberikan kebebasan bagi para pihak untuk mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya, serta menentukan bentuk perjanjiannya (baik itu secara tertulis atau lisan).<sup>4</sup> Dengan tetap memperhatikan bahwa, asas kebebasan berkontrak ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Dalam praktiknya banyak penerima kerja biasanya diminta untuk menandatangani suatu bentuk tertulis baik itu perjanjian maupun surat pernyataan oleh pemberi kerja, dengan menambahkan klausul-klausul yang dirasa memberatkan penerima kerja, salah satunya klausul non-kompetisi (*non-competition clause*). Dalam klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) ini perusahaan mengikat si pekerja untuk setuju tidak pindah kerja ke perusahaan yang dianggap pesaing (kompetitor) atau yang bergerak pada

---

<sup>4</sup> Salim H.S., *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005, hlm. 7.

bidang usaha yang sama dalam periode atau jangka waktu tertentu, guna melindungi rahasia perusahaannya.

Padahal setiap orang berhak untuk bebas memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan yang disukainya dengan memperoleh penghasilan yang adil dan layak berdasarkan syarat-syarat ketenagakerjaan. Ternyata masih sering ditemukan hubungan antara pemberi kerja dan penerima kerja yang tidak sejalan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penulisan skripsi ini penulis memilih judul penelitian **“KEWENANGAN MENGADILI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PENGGUNAAN KLAUSUL NON-KOMPETISI (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 27/Pdt.G/2015/PN.Clp)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana keabsahan secara hukum penggunaan klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) yang dibuat dalam bentuk surat pernyataan pada Putusan Nomor 27/Pdt.G/2015/PN.Clp?
2. Apakah Pengadilan Hubungan Industrial sudah tepat dalam menyelesaikan perkara klausul non-kompetisi (*non-competition clause*)?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keabsahan secara hukum penggunaan klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) yang dibuat dalam bentuk surat pernyataan pada Putusan Nomor 27/Pdt.G/2015/PN.Clp.
2. Untuk mengetahui tepatkah Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perkara klausul non-kompetisi (*non-competition clause*).

### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau kontribusi dalam aspek teoritis (keilmuan) dalam pengembangan ilmu khususnya yang menyangkut penggunaan klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) terkait hak memilih pekerjaan.
2. Manfaat Praktis  
Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan kepada praktisi dalam bidang ketenagakerjaan

(baik itu pemberi kerja atau penerima kerja) untuk memperhatikan penggunaan klausul non-kompetisi (*non-competition clause*).

### 1.5. Metode Penelitian

Penelitian ilmiah merupakan suatu usaha untuk memecahkan suatu masalah yang dilakukan secara sistematis dengan metode-metode dan teknik-teknik tertentu secara ilmiah.<sup>5</sup>

Dalam menyusun skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif, di mana penulis akan melakukan penelitian berdasarkan data-data yang didapat melalui studi kepustakaan seperti buku-buku serta peraturan perundang-undangan.<sup>6</sup>

Adapun sifat dari penulisan skripsi ini adalah bersifat deskriptif karena skripsi ini menerangkan atau menggambarkan suatu permasalahan dengan menggunakan teori-teori sebagai landasan untuk memecahkan masalah. Untuk menyusun skripsi ini penulis menggunakan metodologi penelitian sebagai berikut:

#### 1. Tipe Penelitian

Penulisan skripsi ini bertipe penelitian normatif. Bahan hukum yang berasal dari bahan bacaan berupa buku-buku, jurnal, karya ilmiah, serta ditambah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>5</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet. III, Jakarta: UI-Press, 1986, hlm. 3

<sup>6</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 23

## 2. Bahan Hukum Penelitian

Bahan yang dikumpulkan pada penelitian diperoleh dari studi kepustakaan, berdasarkan kepustakaan yang dilakukan untuk memperoleh data-data yang meliputi:

### a. Bahan hukum primer;

- 1). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2). Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata/BW).
- 3). Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- 4). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 5). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### b. Bahan hukum sekunder;

- 1). Putusan Pengadilan Negeri Cilacap Nomor 27/PDT.G/2015/PN/Clp.
- 2). Buku-buku, jurnal, serta karya ilmiah di bidang hukum yang berkaitan dengan topik penelitian.



## 1.6. Kerangka Pemikiran

### 1.6.1. Kerangka Teori

Dalam menjawab rumusan permasalahan yang ada kerangka teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam penulisan ini adalah teori perjanjian umum, teori perjanjian kerja, serta teori perlindungan hukum.

#### a. Teori Perjanjian Umum

Menurut Pasal 1313 KUHPerdara menyebutkan bahwa:

*“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”*

Kata perbuatan dapat berarti di dalamnya adalah perbuatan melawan hukum dan perbuatan-perbuatan lainnya, sehingga perlu dilakukan pembenahan definisi agar lebih tepat, bahwa perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang saling mengikatkan diri berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Definisi perjanjian tersebut mempunyai arti luas dan umum karena hanya menyebutkan tentang pihak yang mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menyebutkan untuk tujuan

apa suatu perjanjian tersebut.<sup>7</sup> Dalam perjanjian umum terdapat asas-asas hukum perjanjian antara lain:

1. Asas kebebasan berkontrak;
2. Asas itikad baik;
3. Asas *pacta sunt servanda*;
4. Asas konsensuil atau kekuasaan bersepakat;
5. Asas kepatutan.

b. Teori Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

*“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”*

Adanya perjanjian kerja menimbulkan suatu kewajiban bagi pekerja untuk melaksanakan perintah dari perusahaan. Kedudukan kedua belah pihak dalam ketenagakerjaan tidaklah sama, karena pihak perusahaan sebagai pihak yang memberikan perintah mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari pihak pekerja sebagai pihak yang melaksanakan perintah. Sebaliknya, jika kedudukan kedua belah pihak sama, maka disitu tidak ada perjanjian kerja melainkan perjanjian yang

---

<sup>7</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 14.

lain.<sup>8</sup> Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis seperti yang diatur dalam pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dilihat dari segi hukum, perjanjian kerja dalam bentuk tertulis memang lebih bermanfaat, karena dapat menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak sehingga akan menyulitkan bagi para pihak untuk menyimpangi kewajiban masing-masing. Jika nantinya akan terjadi perselisihan antara kedua belah pihak, perjanjian kerja itulah yang akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.<sup>9</sup>

c. Teori Perlindungan Hukum

UU Ketenagakerjaan memberikan perhatian yang luas untuk tenaga kerja dan orang lain yang terlibat dalam hubungan kerja untuk melindungi yang bersangkutan dari penyalahgunaan dan perlakuan lain yang tidak wajar. undang-undang ini memberi perhatian khusus untuk perlindungan bagi

---

<sup>8</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005, hlm. 44.

<sup>9</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm.59.

pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja, dan menyediakan suatu kerangka hukum khusus untuk menghindari hubungan kerja yang tidak adil dan tidak wajar. Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Tujuan perlindungan adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Perlindungan tenaga kerja merupakan salah satu tujuan dari kesejahteraan umum. Inilah sebabnya perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan serius atas pelaksanaannya karena dapat menunjang pembangunan nasional.<sup>10</sup>

#### **1.6.2. Kerangka Konsep**

Agar tidak terjadi multi tafsir, maka dalam penelitian ini penulis memberikan konsep-konsep yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Perjanjian

Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.

---

<sup>10</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaa Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 74

b. Surat Pernyataan

Surat pernyataan adalah pengakuan sepihak yang berisi keterangan dari seseorang akan suatu hal atau keadaan yang dituangkan secara tertulis, kalau dinyatakan secara lisan namanya pernyataan, kalau tertulis namanya surat pernyataan.

c. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

d. Perjanjian Kerja

Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

e. Hubungan Kerja

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

f. Klausul Non-Kompetisi (*Non-Competition Clause*)

Klausul Non-Kompetisi (*Non-Competition Clause*) adalah klausul yang mengatur bahwa tenaga kerja setuju untuk mengikatkan dirinya agar tidak bekerja di perusahaan pesaing,

baik bekerja dengan profesi yang sama atau berbeda, atau membuka usaha yang bergerak pada bidang yang sama.

f. **Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

### **1.7. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan suatu uraian susunan penulisan itu sendiri secara teratur dan rinci untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara jelas dan menyeluruh dari hasil penelitian tersebut. Penulisan hukum ini terbagi atas 5 (lima) bab, yang masing-masing bab dirinci menjadi beberapa sub-bab. Setiap bab menjelaskan hal-hal yang bersifat yuridis dari penggunaan klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) terkait hak memilih pekerjaan.

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian,

kerangka pemikiran (teori dan konseptual) dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan mengenai tinjauan perjanjian secara umum, tinjauan ketenagakerjaan secara umum, serta tinjauan kewenangan mengadili (kompetensi) secara umum.

## **BAB III TINJAUAN KHUSUS KLAUSUL NON-KOMPETISI (*NON-COMPETITION CLAUSE*)**

Dalam bab ini diuraikan mengenai klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) di Indonesia, perbandingan penggunaan klausul non-kompetisi dalam bentuk tertulis, serta penyelesaian perkara klausul non-kompetisi dalam ruang lingkup peradilan umum.

## **BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai, uraian kasus pada Putusan Nomor 27/Pdt.G/2015/PN.Clp, keabsahan secara hukum penggunaan klausul non-kompetisi (*non-competition clause*) yang dibuat dalam bentuk surat pernyataan, serta sudah tepatnya Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perkara klausul non-kompetisi (*non-competition clause*).

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab terakhir ini penulis mencoba untuk memberikan kesimpulan dan saran.