

# **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA BERKAITAN DENGAN ADANYA *NON COMPETITION CLAUSE* DALAM SEBUAH PERJANJIAN KERJA**

Oleh :  
I Made Hendra Gunawan  
I Gusti Agung Mas Rwa Jayantiari

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

## *Abstract*

*This paper entitled “Legal Protection Of Labour Related To The Existence Of Non Competition Clause In An Employment Agreement”. Non competition clause is a clause that govern that labor agree to will not work as an employee or agent of the company who is regarded as a competitor or move on the same scope of work for the period or extended period of time after the date of termination or expiry of a work agreement. With the existence of non competition clause in such a work agreement result in a restriction of the right person to get a job, so it need to be examined regarding the legal protection of labour related to the existence of non competition clause at a employment agreement. This paper is made using a method of analysis of the normative, which is focus research on principles of law as well as review and research laws invitations. The inclusion of the non competition clause on a employment agreement is very contrary to the protection of labor rights*

**Key Word : Protection, Non Competition, Clause, Employment Agreement**

## Abstrak

Makalah ini berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berkaitan Dengan Adanya *Non Competition Clause* Dalam Sebuah Perjanjian Kerja“. *Non Competition Clause* merupakan sebuah klausula yang mengatur bahwa tenaga kerja setuju untuk tidak akan bekerja sebagai karyawan atau agen perusahaan yang dianggap sebagai pesaing atau bergerak pada bidang usaha yang sama untuk periode atau jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau berakhirnya sebuah perjanjian kerja. Dengan adanya *Non Competition Clause* dalam sebuah perjanjian kerja mengakibatkan dibatasinya hak seseorang untuk mendapat pekerjaan, sehingga perlu dikaji mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berkaitan dengan adanya *Non Competition Clause* pada sebuah perjanjian kerja. Makalah ini dibuat menggunakan metode analisis normatif, yaitu memfokuskan penelitian terhadap prinsip-prinsip hukum serta mengkaji dan meneliti peraturan perundang-undangan. Jadi pencantuman *Non Competition Clause* pada sebuah perjanjian kerja sangat bertentangan dengan perlindungan hak tenaga kerja.

**Kata Kunci: Perlindungan, Non Competition, Clause, Perjanjian Kerja**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 latar belakang

Masyarakat sebagai makhluk sosial akan selalu melakukan hubungan atau interaksi dengan sesamanya, interaksi yang masyarakat lakukan tentu tidak terlepas dari adanya sebuah perjanjian yang digunakan oleh masyarakat untuk mengikat dirinya dalam sebuah persetujuan yang dibuat bersama. Salah satu jenis perjanjian yaitu perjanjian kerja yang mana dalam perjanjian tersebut akan menimbulkan suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>1</sup> Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang menurut syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>2</sup>

Dari pengertian tentang perjanjian kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang buruh atau pekerja selalu berada dibawah pengusaha atau pemberi kerja, dengan kata lain bahwa kedudukan buruh atau perkerja tersebut tidak sama dan seimbang dengan pemberi kerja atau majikannya. ketidakseimbangan tersebut terlihat jelas pada sebuah perjanjian kerja yang mencantumkan *Non Competition Clause* atau klasula non kompetisi dalam isi perjanjiannya. *Non Competition Clause* atau klasula non kompetisi adalah sebuah klausula yang berlaku setelah berakhirnya sebuah perjanjian, perjanjian yang mencantumkan klausula di luar kompetisi biasanya melarang seorang tenaga kerja untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain dengan posisi atau jenis pekerjaan yang sama dengan posisi atau jenis pekerjaan yang dimiliki di perusahaan tempat perjanjian tersebut berlaku, contohnya seorang *head chef* yang tidak diperbolehkan untuk melamar pekerjaan dengan bidang yang sama di perusahaan lain setelah berakhirnya perjanjian kerja antara *head chef* tersebut dengan perusahaan tempatnya bekerja. Di dalam Pasal 28D ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 menyebutkan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

---

<sup>1</sup> Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar hukum ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, h. 26

<sup>2</sup> *Ibid.*

Dalam hal *Non Competition Clause*, seorang pekerja atau buruh bisa saja menolak perjanjian kerja yang mencantumkan klausula non kompetisi di dalamnya. Hal ini sesuai dengan syarat-syarat sahnya sebuah perjanjian yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata) pasal 1320 *Jo.* Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: ”

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
  - a. Kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
  - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Namun penolakan yang akan dilakukan oleh seorang pekerja atau buruh hanya dapat terjadi apabila tenaga kerja tersebut memiliki lebih dari satu keterampilan/keahlian. Sehingga di dalam suatu perjanjian kerja yang mencantumkan *Non Competition Clause* terdapat unsur terpaksa dari pihak pekerja atau buruh untuk menyetujui perjanjian kerja tersebut, yang pada akhirnya akan membatasi hak dari tenaga kerja tersebut untuk mendapatkan pekerjaan dan mendapat penghasilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Dari latar belakang tersebut dapat dikemukakan permasalahan yaitu apakah *Non Competition Clause* pada sebuah perjanjian kerja telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).

## **1.2 Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Non Competition Clause* pada sebuah perjanjian kerja telah sesuai dengan UU HAM.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode**

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif ini hukum dikonsepskan sebagai apa yang tertulis dalam

Peraturan Perundang-Undangan (*law in book*). Sebagai sumber datanya adalah data sekunder, yang terdiri dari bahan Hukum primer, bahan Hukum sekunder.<sup>3</sup> Penulisan karya ilmiah ini melihat pengaturan hukum yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan, apakah aturan tersebut secara tegas mengatur mengenai perlindungan hak asasi manusia terhadap pekerja, sehingga tersedia perlindungan hukum yang jelas terhadap pekerja dalam membuat perjanjian kerja. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analisis deskriptif.

## 2.2 Hasil dan Pembahasan

Salah satu sila dari Pancasila sebagai dasar falsafah negara yaitu sila kelima menyebutkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Ini berarti salah satu tujuan negara adalah mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin bagi masyarakatnya. Dalam kenyataannya, usaha yang telah dilakukan pemerintah dalam rangka perlindungan terhadap pekerja/buruh belum berjalan seperti yang diharapkan. Hal ini terbukti dengan banyaknya pekerja/buruh yang tetap bekerja pada sebuah perusahaan walaupun kedudukan dalam perjanjian kerja yang dibuat tidak seimbang. Dalam pembuatan perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) yang terdapat Pasal 1338 KUHPerdara, asas tersebut menjelaskan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asal tidak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Artinya, dalam pembuatan sebuah perjanjian kerja haruslah sesuai dengan hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.<sup>4</sup>

Hak asasi pekerja/buruh adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan hak konstitusional.<sup>5</sup> Itu berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan yang tujuannya untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional pekerja/buruh. Pencantuman *Non Competition Clause* pada sebuah perjanjian kerja sangat bertentangan dengan hakikat hukum ketenagakerjaan yang

---

<sup>3</sup> Amirudin dan H. Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 118

<sup>4</sup> Subekti, 1997, *Aneka Perjanjian*, Cetakan Ke- II, Alumni Bandung, Bandung, h. 63

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Ke- II, Sinar Grafika, Jakarta, h. 16

berfokus pada perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Bukti terakhir jika *Non Competition Clause* pada sebuah perjanjian kerja sangat bertentangan dengan perlindungan hak pekerja/buruh adalah terdapat pada Pasal 38 UU HAM yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

### **III. KESIMPULAN**

Berkaitan dengan pencantuman *Non Competition Clause* pada sebuah perjanjian kerja sangat bertentangan dengan hakikat hukum ketenagakerjaan yang berfokus pada perlindungan terhadap tenaga kerja dan perlindungan hak pekerja/buruh sesuai Pasal 38 UU HAM.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Ke- II, Sinar Grafika, Jakarta.
- Amirudin dan H. Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- R. Subekti, 1997, *Aneka Perjanjian*, Cetakan Ke- II , Alumni Bandung, Bandung.
- Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papis Sinar Sinanti, Jakarta.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, 2003, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.