

**ANALISIS ASAS KEPASTIAN HUKUM MENGENAI PENCANTUMAN
KLAUSUL NON-KOMPETISI DALAM PERJANJIAN KERJA
(Studi Putusan Nomor: 130/PDT.G/2016/PN.Blb)**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

OLEH:

DHAYINTA SASADARA

19103040039

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PEMBIMBING:
ANNISA DIAN ARINI, M.H.**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhayinta Sasadara

NIM : 19103040039

Prodi : Ilmu Hukum

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa naskah skripsi saya dengan judul “Analisis Asas Kepastian Hukum Mengenai Pencantuman Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan Nomor: 130/PDT.G/2016/PN.Blb)” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan penyusun ambil sebagai acuan. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 16 Januari 2023

Yang Menyatakan,



Dhayinta Sasadara

NIM 19103040039



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Dhayinta Sasadara
NIM : 19103040039
Judul : “Analisis Asas Kepastian Hukum Mengenai Pencantuman Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan Nomor: 130/PDT.G/2016/PN.Blb)”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari’ah dan Hukum Jurusan/Program Studi Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang hukum.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 16 Januari 2023
Pembimbing,

Annisa Dian Arini, M.H.
NIP 19880129 201903 2 007



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-145/U.n.02/DS/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS ASAS KEPASTIAN HUKUM MENGENAI PENCANTUMAN KLAUSUL
NON-KOMPETISI DALAM PERJANJIAN KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR
130/PDT.G/2016/PN.BLB)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DHAYINTA SASADARA
Nomor Induk Mahasiswa : 19103040039
Telah diujikan pada : Rabu, 25 Januari 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Annisa Dian Arini, M.H.
SIGNED

Valid ID: 63d5af3a944b0



Penguji I

Iswantoro, S.H., M.H.
SIGNED

Valid ID: 63d498e7f2f25



Penguji II

Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 63d0ba07eb2bc



Yogyakarta, 25 Januari 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 63d74c66e246a

ABSTRAK

Klausul non-kompetisi merupakan klausul yang kerap dicantumkan dalam perjanjian kerja. Klausul ini menyatakan bahwa pekerja dilarang bekerja dan atau membuka usaha dalam industri yang sama dengan perusahaan sebelumnya dalam jangka waktu tertentu setelah pemutusan hubungan kerja. Tujuan diberlakukannya klausul ini adalah untuk melindungi rahasia dagang dan informasi bisnis dari kompetitor. Pemberlakuan klausul non-kompetisi kerap menimbulkan sengketa antara perusahaan dan karyawan saat hubungan kerja telah berakhir yang disebabkan karena keleluasaan pekerja untuk pindah kerja di perusahaan lain menjadi terbatas, padahal setiap warga negara memiliki hak konstitusional untuk bekerja yang dilindungi oleh undang-undang. Salah satu sengketa klausul non-kompetisi terdapat pada Putusan Nomor: 130/PDT.G/2016/PN.Blb yang berisi gugatan wanprestasi kepada mantan karyawan karena telah melanggar ketentuan klausul non-kompetisi untuk tidak bekerja di perusahaan pesaing setelah hubungan kerja berakhir.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dimana permasalahan digambarkan dengan mengamati, menelaah, dan mengkaji berbagai literatur kepustakaan untuk mengambil suatu kesimpulan dan menggunakan pendekatan penelitian yaitu yuridis-normatif yaitu penelitian melalui kajian terhadap asas-asas hukum, undang-undang, putusan pengadilan dan sistematika hukum. Sifat penelitian yaitu deskriptif analitis dengan mengambil permasalahan yang terjadi saat penelitian dilakukan.

Hasil dari penelitian menyatakan bahwa pertama, klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja tidak memenuhi asas kepastian hukum. Hal ini dikarenakan belum adanya aturan dan pembatasan yang jelas untuk pemberlakuan klausul non-kompetisi di Indonesia sehingga penerapan klausul ini seringkali merugikan hak-hak pekerja. Kedua, dalam Putusan Nomor 130/PDT.G/2016/PN.Blb Majelis Hakim memberikan pendapat dan pertimbangan bahwa klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja tidak memenuhi syarat perjanjian yaitu suatu sebab yang halal sehingga perjanjian dinyatakan batal demi hukum. Batalnya perjanjian kerja tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum kepada tenaga kerja sehingga putusan ini memberikan keadilan serta membuat hak pekerja terlindungi.

Kata Kunci: Klausul Non-Kompetisi, Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum, Rahasia Dagang

ABSTRACT

The non-competition clause is a clause that is often included in work agreements. This clause states that workers are prohibited from working and or opening a business in the same industry as the previous company for a certain period of time after termination of employment. The purpose of enacting this clause is to protect trade secrets and business information from competitors. The implementation of the non-competition clause often causes disputes between companies and employees when the employment relationship ends due to the limited freedom of workers to change jobs to other companies, even though every citizen has a constitutional right to work which is protected by law. One of the disputes over the non-competition clause is contained in Decision Number: 130/PDT.G/2016/PN.Blb which contains a breach of contract against a former employee for violating the provisions of the non-competition clause not to work for a competitor company after the employment relationship ends.

The type of research used in this research is library research in which the problem is described by observing, studying, and reviewing various literary literature to draw conclusions and using a juridical-normative approach, namely research through a study of legal principles, laws, court decisions and legal systematics. The nature of the research is analytical descriptive by taking the problems that occurred when the research was conducted.

The results of the study state that first, the non-competition clause in the work agreement does not fulfill the principle of legal certainty. This is because there are no clear rules and restrictions for the application of non-competition clauses in Indonesia so that the application of these clauses is often detrimental to workers' rights. Second, in Decision Number 130/PDT.G/2016/PN.Blb the Panel of Judges gave their opinion and considerations that the non-competition clause in the work agreement did not fulfill the terms of the agreement, namely a lawful cause so that the agreement was declared null and void by law. The cancellation of the work agreement is a form of legal protection for workers so that this decision provides justice and protects workers' rights.

Keywords: Non-Competition Clause, Work Agreement, Legal Protection, Trade Secret

MOTTO

"Barangsiapa yang menginginkan dunia, maka hendaklah ia berilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat hendaklah ia berilmu, dan barangsiapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat) hendaklah ia berilmu" (HR Bukhari dan Muslim)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada

Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak nikmat, termasuk nikmat atas kesempatan menuntut ilmu.

Diri saya sendiri yang telah berusaha menyelesaikan pendidikan sebaik mungkin dan tidak pernah menyerah atas segala tantangan.

Orang tua dan keluarga saya yang selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam segala hal.

Almamaterku UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menjadi tempat saya menuntut ilmu, memberikan banyak pelajaran dan pengalaman yang luar biasa.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين، و الصلاة والسلام على اشرف الأنبياء والمرسلين، وعلى آله وأصحابه

ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas limpahan nikmat dan berkah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Asas Kepastian Hukum Mengenai Pencantuman Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan Nomor: 130/PDT.G/2016/PN.Blb)”. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, dengan sepenuhnya takdzim kepadanya dan penuh harapan terhadap syafaatnya di *yaumul akhir* kelak.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu pada program studi ilmu hukum. Penulis telah melakukan upaya dengan maksimal untuk dapat menyelesaikan skripsi ini, meski masih jauh dari sempurna penulis berharap skripsi ini dapat membawa manfaat bagi pembacanya serta memberikan sumbangan pengetahuan wawasan dalam bidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bapak Prof. Dr. Makhrus, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Ach Tahir, S.H.I., S.H., LL.M., M.A., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Faiq Tobroni, M.H. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Annisa Dian Arini, M.H. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak berjasa dengan meluangkan waktu, memberikan bimbingan, motivasi, masukan, dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Prof. Dr. Euis Nurlaelawati, M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan banyak arahan dan motivasi selama perkuliahan.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen Ilmu Hukum yang telah membekali banyak ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan dukungan, do'a, motivasi dan fasillitas kepada penulis dalam menempuh pendidikan.
10. Teman-teman seperjuangan Program Studi Ilmu Hukum Angkatan 2019 yang telah berproses bersama selama masa perkuliahan.
11. Pihak-pihak lain yang telah mendukung terselesaikannya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi masukan agar lebih baik kedepannya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat membawa manfaat bagi para pembaca. Aamiin Yaa Rabbal 'Aalamiin.

Yogyakarta, 16 Januari 2023

Penulis,



Dhayinta Sasadara
NIM 19103040039



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO.	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Telaah Pustaka.....	7
F. Kerangka Teoritik.....	9
G. Metode Penelitian.....	18
H. Sistematika Penulisan.....	22
BAB II: TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA, KLAUSUL NON-KOMPETISI, PERLINDUNGAN HUKUM, DAN KEPASTIAN HUKUM	22
A. Perjanjian Kerja	22
B. Klausul Non-Kompetisi.....	28
C. Perlindungan Hukum.....	32
D. Kepastian Hukum	35

BAB III: KASUS POSISI DAN PUTUSAN PENGADILAN NEGERI BALE BANDUNG NOMOR: 130/PDT.G/2016/PN.Blb	39
A. Kasus Posisi.....	39
B. Pertimbangan Hukum	49
C. Amar Putusan	51
BAB IV: ANALISIS KEPASTIAN HUKUM DAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENCANTUMAN KLAUSUL NON- KOMPETISI DALAM PERJANJIAN KERJA.....	52
A. Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Ditinjau Dari Asas Kepastian Hukum.....	52
B. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Pada Putusan Nomor 130/PDT.G/2016/PN.Blb.....	63
BAB V: PENUTUP	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang juga merupakan hak konstitusional bagi semua warga negara, yang artinya semua warga negara diberikan hak untuk bekerja dan memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Hal ini tertuang dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 dengan bunyi: “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*” Bekerja membuat masyarakat berinteraksi dengan masyarakat lainnya yang memunculkan suatu hubungan hukum.¹

Hubungan kerja terdiri dari majikan dan pekerja yang didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang di dalamnya termuat unsur pekerjaan, upah atau imbalan dan perintah.² Dalam suatu hubungan ketenagakerjaan terdapat dua pihak yakni pekerja/buruh dan majikan/perusahaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima suatu imbalan, sedangkan pengertian perusahaan atau pemberi kerja berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan adalah

¹ Dewa Gede Giri Santosa, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya,” *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 17:2 (2021), hlm. 189.

² Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014), hlm. 26.

perseorangan, pengusaha, badan hukum, badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan. Hubungan ketenagakerjaan antara pekerja dan pemberi kerja menghasilkan suatu perikatan. Perikatan adalah hubungan hukum di antara pihak-pihak yang mengikatkan diri, dimana pihak yang satu berhak menuntut suatu prestasi dan pihak yang lain wajib memenuhi tuntutan yang sudah disepakati.³ Perjanjian ataupun perikatan yang terbuat antara pekerja dan pemberi kerja disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja, hak serta kewajiban dari pekerja dan pemberi kerja yang dimulai saat ikatan kerja terjalin sampai ikatan kerja selesai.⁴ Perjanjian dalam hubungan ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat penting, untuk itu pembuatan perjanjian kerja tidak boleh berlawanan dengan aturan-aturan yang berlaku.⁵

Pada umumnya dalam menandatangani perjanjian kerja tidak ada negosiasi yang dilakukan oleh karyawan sehubungan dengan ketentuan perjanjian yang telah disiapkan oleh majikan atau perusahaan. Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian yang bersifat memaksa (*dwang contract*) dimana para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalam perjanjian.⁶ Hal ini dikarenakan antara pekerja dan pemberi kerja memiliki

³ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermassa, 2005), hlm. 1.

⁴ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 5.

⁵ Hairul Maksun, "Tinjauan Yuridis Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Bertentangan Dari Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Journal Ilmiah Rinjani*, Vol. 6:2 (2018), hlm. 202.

⁶ Aloysius Uwiyono dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 53.

kedudukan yang berbeda atau tidak seimbang. Pekerja mempunyai kedudukan yang lebih rendah dan posisi lemah dibandingkan dengan pengusaha yang memiliki kedudukan lebih tinggi.⁷

Dalam praktiknya, masih sering dijumpai ketidakharmonisan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja salah satunya dikarenakan pencantuman klausul yang memberatkan salah satu pihak seperti klausul non-kompetisi. Klausul ini mengatur mengenai larangan-larangan bagi karyawan setelah berakhirnya hubungan kerja (*post employment*). Klausul non-kompetisi merupakan klausul yang menyatakan bahwa pekerja dilarang bekerja dan atau membuka usaha dalam industri yang sama dengan perusahaan sebelumnya dalam jangka waktu yang telah ditentukan setelah pemutusan hubungan kerja. Tujuan pemberi kerja mencantumkan klausul ini adalah untuk melindungi rahasia perusahaannya dari pesaing.

Dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa “*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.*” Ketentuan asas kebebasan berkontrak ini memberikan keleluasaan bagi para pihak dalam menentukan isi perjanjian tetapi isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, norma, serta kesusilaan. Dalam pelaksanaan klausul non-kompetisi, pekerja wajib menjalankan kewajiban dengan melakukan salah satu prestasi berupa “untuk tidak berbuat sesuatu” sesuai

⁷ Leli Joko Suryono, “Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia,” *Jurnal Media Hukum*, Vol. 18:1 (2011), hlm. 36.

dengan Pasal 1234 KUH Perdata. Pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja tentu akan memberatkan bagi pekerja padahal setiap orang memiliki hak untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan dari pekerjaan yang dilakukannya secara adil. Hal ini bertentangan dengan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi "*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*" dan Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU HAM) dengan bunyi "*setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.*"

Putusan Nomor: 130/PDT.G/2016/PN.Blb merupakan salah satu dari banyak perselisihan yang timbul akibat klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja. Dalam putusan ini PT. Agansa Primatama yakni perusahaan dalam bidang jual beli mesin tekstile (*Textile Machinery*), berikut suku cadangnya (*Spare Part*), dan penyalur asesorisnya (*Accessories Supplier*) menggugat salah satu mantan karyawannya yakni Dodi Kurniawan karena diketahui setelah mengundurkan diri dari PT. Agansa Primatama, Dodi bekerja pada perusahaan lain dalam bidang yang sama dengan penggugat. PT. Agansa Primatama melayangkan gugatan wanprestasi karena terdapat salah satu ketentuan dalam Surat Perjanjian Kerja No. 036/HCD-APS/VII/2014 yang memuat klausul non-kompetisi pada butir 03.3 yang berbunyi "*menolak untuk melakukan pekerjaan atau memberikan jasa kepada pihak lain yang memiliki kegiatan usaha serupa*

dengan Penggugat (kompetitor), baik secara langsung maupun tidak langsung. Bahkan, terus berlanjut sampai dengan 3 (tiga) tahun setelah tergugat tidak bekerja lagi pada penggugat.” Dalam gugatan tersebut, tergugat dituntut membayar sanksi denda sebanyak Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

Adanya permasalahan tersebut menggambarkan kerugian pekerja atas pemberlakuan klausul non-kompetisi. Banyaknya sengketa yang timbul dari pencantuman klausul tersebut akan mempersulit terwujudnya hubungan industrial yang berkeadilan. Selain itu, adanya klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja memiliki ketidaksesuaian antara *das sein* dan *das sollen* karena berlawanan dengan peraturan perundang-undangan yang ada khususnya UU HAM dan UU Ketenagakerjaan karena membatasi hak seseorang dalam memilih pekerjaan yang dilindungi dan berkepastian hukum.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian lebih lanjut atas permasalahan tersebut dan memilih judul penelitian **“Analisis Asas Kepastian Hukum Mengenai Pencantuman Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan Nomor: 130/PDT.G/2016/PN.Bib)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang hendak dianalisis, antara lain:

1. Apakah pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja memenuhi asas kepastian hukum?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja terhadap klausul non-kompetisi dalam Putusan Nomor: 130/PDT.G/2016/PN.Blb ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami apakah klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja telah memenuhi asas kepastian hukum.
2. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dan bentuk perlindungan hukum atas klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja pada Putusan Nomor: 130/PDT.G/2016/PN.Blb

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat dari segi teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dan menambah pemahaman dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada

umumnya dan pengkajian menyangkut klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja.

2. Manfaat dari segi praktis

Penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan masukan dan pedoman yang bermanfaat bagi para praktisi hukum, pekerja, pengusaha dan juga masyarakat agar lebih memahami dalam menghadapi klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan kajian terhadap hasil penelitian-penelitian terdahulu yang secara garis besar memiliki tema serupa namun dengan fokus kajian yang berbeda untuk mengetahui perbedaan antara penelitian yang telah ada dengan yang penelitian yang sedang. Adapun sejumlah penelitian yang dijadikan telaah pustaka dalam penelitian ini, yaitu:

Telaah pustaka pertama yaitu jurnal penelitian yang ditulis oleh Ahsana Nadiyya dengan judul “Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura”. Jurnal ini mengkaji terkait pengaturan klausul non-kompetisi yang berlaku di Malaysia dan Singapura yang dalam pemberlakuannya dikenakan pengecualian terbatas. Sedangkan di Indonesia belum ada pengaturan secara tegas dalam hukum positif atas penggunaan klausul non-kompetisi. Jurnal penelitian ini memiliki perbedaan dengan skripsi yang penulis angkat dimana penulis

mengkaji mengenai perlindungan hukum bagi pekerja atas pemberlakuan klausul non-kompetisi.⁸

Telaah pustaka kedua yaitu jurnal penelitian karya Ria Sutarko dan Sudjana dengan judul “Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan Dalam Perspektif Hak Untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia”. Penelitian ini membahas mengenai penggunaan klausul non-kompetisi yang masih menimbulkan dilema karena perusahaan memiliki urgensi dalam menjaga rahasia dagang dan kepentingan materiil lainnya. Perbedaan jurnal penelitian ini dengan skripsi penulis adalah dalam skripsi penulis lebih memfokuskan klausul non-kompetisi ditinjau dari asas kepastian hukum serta bentuk perlindungan bagi pekerja.⁹

Telaah pustaka ketiga yaitu skripsi karya Mohammad Ilham Harfandi, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul Jakarta dengan judul “Kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Penggunaan Klausul Non-Kompetisi (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.G/2015/PN.Clp)”. Skripsi ini membahas mengenai keabsahan secara

⁸ Ahsana Nadiyya, “Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, Dan Singapura,” *Hukum dan Masyarakat Madani*, Vol. 11:2 (2021).

⁹ Ria Sutarko dan Sudjana, “Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan Dalam Perspektif Hak Untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia,” *Jurnal Al Amwal*, Vol. 1:1 (2018).

hukum penggunaan klausul non-kompetisi dan ketepatan pengadilan hubungan industrial dalam menyelesaikan perkara.¹⁰

Telaah pustaka keempat yaitu skripsi karya Selina Juwita Putri, mahasiswa program studi ilmu hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Penerapan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia Studi Putusan Nomor 2225 K/Pdt/2016”. Skripsi ini membahas aspek perlindungan hukum yang diberikan terhadap tenaga kerja pada sengketa klausul non-kompetisi serta pertimbangan hakim atas klausul non-kompetisi pada perjanjian kerja dalam Putusan Nomor: 2225 K/Pdt/2016.¹¹

Telaah pustaka kelima yaitu tesis karya Muhammad Saepurohman, mahasiswa pascasarjana Hukum Ekonomi Syari’ah UIN Sunan Gunung Djati dengan judul “Keabsahan Akad *Non-Competition Clause* Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”. Tesis ini membahas akad *Non-Competition Clause* menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta menurut perspektif Hukum Ekonomi Syari’ah.¹²

F. Kerangka Teoritik

¹⁰ Mohammad Ilham Harfandi, “Kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Penggunaan Klausul Non-Kompetisi (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.G/2015/PN.Clp)”. *Skripsi* Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul Jakarta (2020).

¹¹ Selina Juwita Putri, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Penerapan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia Studi Putusan Nomor 2225 K/Pdt/2016”. *Skripsi* Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah (2022).

¹² Muhammad Saepurohman, “Keabsahan *Non-Competition Clause* Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Prespektif Hukum Ekonomi Syari’ah (HES)”. *Tesis* Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung (2018).

Kerangka teori yang digunakan sebagai pisau analisis untuk mengkaji permasalahan dalam penulisan karya ilmiah ini ialah sebagai berikut:

1. Teori Perjanjian

Pasal 1313 KUHPerdota menerangkan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu lebih. Menurut Salim H. S perjanjian adalah hubungan hukum antar dua pihak subyek hukum dalam lingkup harta kekayaan, dimana satu pihak mempunyai hak atas prestasi dari pihak lain dan semua pihak wajib melaksanakan prestasi tersebut sesuai dengan syarat-syarat perjanjian dan kesepakatan.¹³ M. Yahya Harahap mendefinisikan perjanjian sebagai hubungan hukum kekayaan antara dua pihak atau lebih yang memberikan hak pada satu pihak untuk mendapatkan prestasi dan pihak lain berkewajiban melaksanakan prestasi.¹⁴ Melalui sebuah perjanjian, para pihak dapat melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing yang telah ditentukan.¹⁵

¹³ Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 27.

¹⁴ Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 1.

¹⁵ Zamroni, *Penafsiran Hakim Dalam Sengketa Kontrak* (Surabaya: CV. Scopindo Pustaka, 2020), hlm. 2.

Syarat sahnya perjanjian diatur di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, antara lain, yaitu:

a. Kesepakatan dari para pihak

Kesepakatan para pihak adalah pernyataan kesesuaian kehendak antara pihak yang membuat perjanjian. Sesuai dinyatakan pada pernyataannya, karena kehendak tidak dapat diketahui oleh orang lain.¹⁶

b. Kecakapan para pihak

Kecakapan Menurut R. Soeroso adalah kecakapan adalah kemampuan untuk mengadakan suatu perjanjian dan melakukan perbuatan hukum untuk membuat suatu perjanjian adalah kecakapan untuk melakukan tindakan hukum, dan menurut hukum setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian kecuali orang yang dinyatakan tidak cakap menurut undang-undang.¹⁷

c. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud suatu hal tertentu adalah prestasi dalam kontrak yang bersangkutan atau objek yang diperjanjikan harus jelas untuk memastikan hak dan kewajiban para pihak.

¹⁶ Salim HS, *Perancangan Kontrak Dan Memorandum of Understanding (MoU)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 9.

¹⁷ R. Soeroso, *Perjanjian Di Bawah Tangan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 12.

d. Suatu sebab yang halal

Hal-hal yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, norma, dan ketertiban umum.

Selain syarat sah perjanjian, terdapat beberapa asas-asas penting dalam hukum perjanjian yang terdapat dalam Buku III KUH Perdata, antara lain:

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang menjamin bahwa setiap orang memiliki kebebasan membuat perjanjian. Kebebasan berkontrak adalah kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, membuat perjanjian dengan siapapun, kebebasan menentukan objek perjanjian, kebebasan menentukan bentuk perjanjian.¹⁸

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa salah satu syarat sah perjanjian adalah kesepakatan para pihak, artinya perjanjian harus didasarkan dan dikatakan sah serta memiliki akibat hukum sejak terjadinya konsensus atau kesepakatan diantara para pihak yang membuat kontrak.

c. Asas Pacta Sunt Servanda

Berdasarkan asas ini, kesepakatan berlaku mengikat selayaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Asas ini menjadi kekuatan

¹⁸ Niru Anita Sinaga, "Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian," *Binamulia Hukum*, Vol. 7:2 (2018), hlm. 112.

dalam menjamin kepastian hukum para pihak, dimana para pihak memiliki kewajiban melaksanakan isi perjanjian sesuai kesepakatan.¹⁹

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik (*good faith*) merupakan asas dimana para pihak dalam melaksanakan kontrak atau perjanjian harus didasarkan kepercayaan dan keyakinan serta kemauan baik. Dengan asas ini akan terbangun rasa percaya sehingga pelaksanaan perjanjian akan berjalan dengan baik sesuai hukum yang berlaku.

Dalam hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja pasti dilandasi suatu perjanjian yakni perjanjian kerja. Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata perjanjian kerja merupakan perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapat upah dalam waktu tertentu. Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Selain pengertian secara normatif, terdapat juga beberapa pengertian perjanjian kerja dari beberapa pakar hukum. Menurut Wiwoho Soedjono, perjanjian kerja adalah perjanjian antara satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.²⁰ Sedangkan menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah perjanjian

¹⁹ Supianto, *Hukum Jaminan Fidusia* (Surabaya: Garudhawaca, 2015), hlm. 54.

²⁰ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bina Aksara, 1983), hlm. 9.

dimana pihak pertama adalah buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yakni majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.²¹

Syarat sah perjanjian kerja diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian harus dibuat atas dasar

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kecakapan para pihak
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Huruf a dan b merupakan syarat subyektif yang apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat subyektif maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, sedangkan huruf c dan d merupakan syarat obyektif yang apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat tersebut maka perjanjian akan batal demi hukum.²²

2. Teori Perlindungan Hukum

Adanya hukum yang hadir dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk melindungi kepentingan-kepentingan yang bisa bertentangan satu sama lain. Hukum berguna untuk meminimalkan benturan-benturan

²¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja* (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1986), hlm. 57.

²² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 50.

kepentingan yang dapat terjadi di masyarakat. Sesuai dengan bunyi Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa "*Indonesia adalah negara hukum*". Negara yang berdiri di atas hukum akan menjamin keadilan bagi seluruh rakyatnya dan mencerminkan keadilan dalam pergaulan hidup antar warga negaranya.

Perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo adalah upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan mengalokasikan hak asasi manusia untuk bertindak dalam rangka melindungi kepentingannya tersebut.²³ Indonesia sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum tersebut melalui pemberian hak asasi manusia kepada setiap warga negaranya, tak terkecuali perlindungan hukum kepada tenaga kerja.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun. Tujuan dari perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah untuk mencapai kesejahteraan terhadap tenaga kerja. Bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja antara lain berkaitan dengan waktu kerja, pengupahan yang sesuai, serta perlakuan yang sesuai.

²³ Satjipto Raharjo, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia* (Jakarta: Kompas, 2003), hlm. 121.

3. Teori Kepastian Hukum

Aturan hukum menjadi pedoman bagi setiap individu dalam bertingkah laku di masyarakat. Adanya aturan tersebut akan menimbulkan kepastian hukum. Kepastian mengandung beberapa arti antara lain adanya kejelasan, tidak multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif dan dapat dilaksanakan. Soerjono Soekanto berpendapat bahwa tugas hukum adalah mencapai kepastian hukum demi ketertiban dan keadilan dalam masyarakat, diciptakannya peraturan-peraturan dan kaedah-kaedah supaya tercipta suasana yang aman dan tentram di dalam masyarakat.²⁴ Sedangkan, Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan putusan dapat dilaksanakan.²⁵

Kepastian hukum merupakan suatu keadaan dimana segala perilaku manusia telah diatur di dalam ketentuan aturan hukum. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, konsisten, dan memiliki konsekuensi dalam pelaksanaannya. Tanpa adanya kepastian hukum, akan timbul kekacauan dalam masyarakat dimana tidak adanya ketertiban dan keadilan serta hak-hak dari setiap individu yang tidak terlindungi.

²⁴ Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia (Suatu Tinjauan Secara Sosiologis)* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1999), hlm. 55.

²⁵ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm. 160.

4. Teori Keadilan

John Rawls berpendapat bahwa keadilan adalah *fairness (justice as fairness)*. Secara spesifik, Rawls mengembangkan gagasan mengenai keadilan dengan konsep yang diciptakannya yaitu “posisi asali” (*original position*) dan “selubung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*).²⁶ Konsep posisi asali adalah prinsip dimana tiap-tiap orang diposisikan pada posisi yang setara tanpa melihat faktor lain yang mengikuti. Sedangkan konsep selubung ketidaktahuan menurut Rawls bermakna bahwa setiap orang tertutup atas seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu sehingga membutuhkan konsep mengenai pengetahuan keadilan.²⁷

Menurut John Rawls terdapat dua prinsip keadilan yang paling mendasar yaitu:

1. Prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty principle*). Berdasarkan prinsip ini setiap orang memiliki hak yang sama atas seluruh keuntungan masyarakat. Beberapa prinsip kebebasan dalam hal ini juga termasuk kebebasan berpolitik (*political of liberty*), kebebasan berpendapat (*freedom of speech and expression*) serta kebebasan beragama (*freedom of religion*).

²⁶ Pan Mohamad Faiz, “Teori Keadilan John Rawls,” *Jurnal Konstitusi* Vol. 6: 1 (2009), hlm.140.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 141.

2. Prinsip perbedaan (*difference principle*) yang menyatakan bahwa situasi perbedaan sosial ekonomi harus diberikan aturan sedemikian rupa sehingga dengan kondisi ketimpangan sosial dan ekonomi dalam mencapai nilai-nilai keadilan dapat memberikan manfaat bagi kelompok masyarakat yang lemah atau kurang beruntung (*the least advantage*).

G. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*) dimana permasalahan digambarkan dengan mengamati, menelaah, dan mengkaji berbagai literatur kepustakaan untuk mengambil suatu kesimpulan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu mengumpulkan data, menjelaskan, dan memberikan uraian data yang diperoleh berkaitan dengan pokok bahasan pada skripsi ini yang kemudian dianalisis. Penelitian deskriptif analitis mengambil permasalahan yang terjadi saat penelitian dilakukan, kemudian hasil penelitian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Penelitian hukum normatif terdiri dari penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi, sejarah hukum dan perbandingan hukum.²⁸

4. Sumber Data

Penelitian hukum normatif menggunakan sumber bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, perjanjian atau kontrak, teori hukum, dan pendapat para sarjana, penelitian hukum normatif disebut juga sebagai penelitian kepustakaan atau studi dokumen.²⁹ Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Menurut Peter Mahmud Marzuki, bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan undang-undang dan putusan-putusan hakim.³⁰ Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

²⁸ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003), hlm. 42-43.

²⁹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 13.

³⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2017), hlm. 181.

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- 3) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 130/PDT.G/2016/PN.Blb.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang membantu menganalisis bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa publikasi hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar atas putusan pengadilan.³¹ Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku hukum, jurnal-jurnal hukum, skripsi, tesis, dan penelitian lain yang dapat membantu menganalisis dan menunjang penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang sifatnya pelengkap dan memberikan informasi terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini bahan hukum tersier yang digunakan adalah Kamus Bahasa Indonesia dan *Black's Law Dictionary*.

³¹ *Ibid.*

5. Teknik Pengumpulan Data

Pada umumnya pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa metode, baik yang bersifat alternatif maupun kumulatif yang saling melengkapi.³² Metode pengumpulan data dari penelitian ini adalah dengan penelitian kepustakaan yakni mengumpulkan data dengan membaca, mempelajari, dan mengkaji bahan-bahan hukum yang tertuang dalam undang-undang, buku, jurnal, artikel dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan bahan hukum primer antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 130/PDT.G/2016/PN.Blb. Selain itu, bahan hukum sekunder untuk penelitian ini diperoleh dari artikel, buku, dan jurnal penelitian.

6. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif kualitatif yaitu menganalisa data untuk menggambarkan pemecahan masalah menggunakan uraian kalimat untuk memperoleh kesimpulan.

³² Cik Hasan Basri, *Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian Dan Penulisan Skripsi Bidang Agama Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 65-66.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berguna untuk mengetahui dan mendeskripsikan pemaparan materi yang diuraikan dalam masing-masing bab. Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

BAB Pertama berisi pendahuluan yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB Kedua berisi tentang tinjauan pustaka yang menguraikan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini mengenai perjanjian kerja, klausul non-kompetisi, perlindungan hukum dan kepastian hukum.

BAB Ketiga berisi penjabaran kasus klausul non-kompetisi pada Putusan NOMOR: 130/PDT.G/2016/PN.Blb.

BAB Keempat berisi analisis serta pemaparan hasil terkait penggunaan klausul non-kompetisi ditinjau dari asas kepastian hukum, bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas pemberlakuan klausul non-kompetisi dan pertimbangan hakim dalam Putusan NOMOR: 130/PDT.G/2016/PN.Blb.

BAB Kelima berisi penutup yang memaparkan kesimpulan serta saran. Kesimpulan diperoleh dari ringkasan jawaban rumusan masalah. Sedangkan saran merupakan solusi dari permasalahan yang diteliti.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di kaji, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja tidak memenuhi asas kepastian hukum. Hal ini dikarenakan belum tersedianya aturan-aturan dan pembatasan yang jelas untuk pemberlakuan klausul non-kompetisi sehingga seringkali klausul ini ditafsirkan begitu luas dan mengakibatkan kerugian bagi pekerja. Tanpa adanya kepastian hukum akan menjadi sulit untuk mencapai keadilan bagi para pihak, terlebih posisi pekerja dan pemberi kerja yang tidak seimbang akan rentan menimbulkan kerugian bagi pekerja yang memiliki kedudukan lebih rendah.
2. Perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja dalam Putusan Nomor 130/PDT.G/2016/PN.Blb adalah dengan pembatalan perjanjian kerja. Dibatalkannya perjanjian kerja karena menurut Majelis Hakim perjanjian tersebut tidak memenuhi salah satu syarat perjanjian yaitu suatu sebab yang halal. Sebab yang halal merupakan syarat obyektif perjanjian yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian akan batal demi hukum (*null and void*). Dari segi keadilan, putusan ini memberikan keadilan kepada pekerja dan membuat hak pekerja terlindungi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, penulis memberikan saran yaitu:

1. Dalam rangka melindungi rahasia dagang dan informasi penting lainnya pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja pihak pemberi kerja perlu memperhatikan aspek keadilan apakah klausul tersebut diberlakukan dalam batas kewajaran atau tidak dan tetap memperhatikan hak-hak pekerja. Sebagai alternatif, pihak pemberi kerja bisa membuat perjanjian kerahasiaan atau *non-disclosure agreements* untuk melakukan proteksi terhadap rahasia dagang.
2. Dalam rangka mewujudkan hubungan ketenagakerjaan yang adil, diperlukan regulasi yang memadai untuk pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja baik itu mengenai pembatasan, sanksi, dan kompensasi. Adanya aturan yang jelas akan meminimalisir sengketa perjanjian kerja dan sengketa klausul non-kompetisi tidak akan mengakibatkan penafsiran yang berbeda-beda dalam penyelesaiannya.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Buku

AK, Syahmin. *Hukum Kontrak Internasional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

Ali, Achmad. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) Dan Teori Peradilan (Judicial Prudence)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

Asikin, Zainal. *Pengantar Ilmu Hukum*. Depok: Rajawali Pers, 2011.

Basri, Cik Hasan. *Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian Dan Penulisan Skripsi Bidang Agama Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.

Dewi, Eli Wuria. *Hukum Perlindungan Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.

Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2005.

Fuady, Munir. *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

Garner, Bryan A. *Black's Law Dictionary 8th Edition*. USA: West Publishing Co, 2004.

H.S, Salim. *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.

Hairi, Wawan Muhwan. *Pengantar Ilmu Hukum*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.

- HS, Salim. *Perancangan Kontrak Dan Memorandum of Understanding (MoU)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Izzati, Nabiyla Risfa. *Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: PT Kanisius, 2021.
- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Kansil, C.S.T. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- Manan, Bagir. *Menegakkan Hukum Suatu Pencarian*. Jakarta: Asosiasi Advokat Indonesia, 2009.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2017.
- Mertokusumo, Sudikno. *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1993.
- . *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2007.
- . *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2007.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- . *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Kompas, 2003.
- Rasjidi, Lili, dan I.B Wya Putra. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung: Remaja Rusdakarya, 1993.
- Rato, Dominikus. *Filasafat Hukum Mencari, Menemukan Dan Memahami Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010.
- Rusli, Hardjian. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Satrio, J. *Hukum Perikatan : Perikatan Pada Umumnya*. Bandung: Alumni, 1993.

- Shidarta. *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*. Bandung: PT. Revika Aditama, 2006.
- Soekanto, Soerjono. *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia (Suatu Tinjauan Secara Sosiologis)*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1999.
- . *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1984.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*. Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1986.
- Soeroso, R. *Perjanjian Di Bawah Tangan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermassa, 2005.
- Sulaiman, Abdullah, dan Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), 2019.
- Sunggono, Bambang. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003.
- Supianto. *Hukum Jaminan Fidusia*. Surabaya: Garudhawaca, 2015.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Syahrani, Riduan. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008.
- Trijono, Rachmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014.
- Uwiyono, Aloysius, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014.
- Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Wiwoho Soedjono. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara, 1983.
- Zamroni. *Penafsiran Hakim Dalam Sengketa Kontrak*. Surabaya: CV. Scopindo

Pustaka, 2020.

Karya Ilmiah

Annisa, Rizki Nur, Adi Sulistiyono, dan Emmy Latifah. “Urgensi Kontrak Kerja Yang Berkeadilan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Rahasia Dagang.” *Masalah-Masalah Hukum* 47, no. 4 (2018): 357-373.

Badriyah, Siti Malikhatun. “Penemuan Hukum (Rechtsvinding) Dan Penciptaan Hukum (Rechtsschepping) Oleh Hakim Untuk Mewujudkan Keadilan.” *Masalah-Masalah Hukum* Vol. 40, no. 3 (2011): 384–392.

Faiz, Pan Mohamad. “Teori Keadilan John Rawls,” *Jurnal Konstitusi* Vol. 6: 1 (2009):136-149.

Gunawan, I.Made Hendra. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berkaitan Dengan Adanya Non Competition Clause Dalam Sebuah Perjanjian Kerja,” *Kertha Semaya:Journal Ilmu Hukum* (2016): 1–5.

Harfandi, M. I. *Kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Penggunaan Klausul Non-Kompetisi (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.G/2015/PN.Clp.* Jakarta: Skripsi Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul, 2020.

Hu, Yanning. “The Causes and Countermeasures of Trade Secret Leakage --Based on the Perspective of a Non-Competition” *Frontiers in Economics and Management* Vol. 3, no. 8 (2022): 88–91.

Izzati, Nabiyla Risfa. “Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial.” *Masalah-Masalah Hukum* Vol. 49, no. 2 (2020): 180–191.

Maksum, Hairul. “Tinjauan Yuridis Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Bertentangan Dari Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Journal Ilmiah Rinjani* 6, no. 2 (2018): 202–207.

Murod, Lailatul, Ronny Winarno, dan Yudhia Ismail. “Konsekuensi Yuridis Yang Timbul Dari Perjanjian Konrak Kerja Yang Memuat Non Competition Clause.” *YURIJAYA, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum* 4, no. 1 (2022): 59–74.

Nadiyya, Ahsana. “Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, Dan Singapura.” *Hukum dan Masyarakat Madani* 11, no. 2 (2021): 412–424.

- Nugroho, Kresno Adi, Djumadi, dan Noor Hafidah. "Akibat Hukum Penolakan Penandatanganan Perjanjian Kerjasama (Non-Disclosure Agreement) Oleh Pekerja Yang Mengundurkan Diri." *NoLaj* 1, no. 3 (2022): 227–246.
- Putri, S. J. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Penerapan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia Studi Putusan Nomor 2225 K/Pdt/2016*". Jakarta: Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, 2022.
- Rismawaty, Asry. "Non Disclosure Agreement Sebagai Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual Dalam Perjanjian Kerjasama." *Aktualita (Jurnal Hukum)* 2, no. 1 (2019): 339–353.
- Saepurohman, M. Keabsahan Non-Competition Clause Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Prespektif Hukum Ekonomi Syari'ah (HES). Tesis Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati. Bandung, 2018.
- Salenda, Kasjim. "Kontrak Non Competition Clause Terhadap Perusahaan Franchise." *Alauddin Law Development Journal (ALDEV)* 2 (2020): 175–182.
- Santosa, Dewa Gede Giri. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 17, no. 2 (2021): 178–191.
- Sinaga, Niru Anita. "Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian." *Binamulia Hukum* 7, no. 2 (2018): 107–120.
- Suryono, Leli Joko. "Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia." *Jurnal Media Hukum* 18, no. 1 (2011): 35–49.
- Sutarko, Ria, dan Sudjana. "Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan Dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan Dalam Perspektif Hak Untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia." *Jurnal Al Amwal* 1, no. 1 (2018): 90–100.