**KONSEKUENSI YURIDIS YANG TIMBUL DARI PERJANJIAN
KONTRAK KERJA YANG MEMUAT *NON COMPETITION CLAUSE***

Lailatul Murod, Universitas Merdeka Pasuruan, Email :

Ronny Winarno, Universitas Merdeka Pasuruan, Email : ronny.winarnoprof@gmail.com

Yudhia Ismail, Universitas Merdeka Pasuruan, Email : yudhiaismail@gmail.com

Abstrak

Non Competition Clause atau klausula tidak bersaing merupakan salah satu klausula yang terdapat dalam kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, di dalamnya berisi tentang batasan-batasan terhadap hak-hak pekerja/buruh yang bertentangan dengan Pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur 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. Hak pekerja tersebut juga diperkuat dengan Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang mengatur bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Kedua Pasal tersebut sejalan dengan hak konstitusi warga negara Indonesia yang dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan yang sesuai dan layak dalam hubungan kerja. Pencantuman *Non Competition Clause* dalam kontrak kerja dilakukan oleh PT. Nawakarya Persada Nusantara dalam perjanjian kontrak kerja dengan karyawan/buruh. Meskipun tidak semerta-merta menyebutkan dengan jelas adanya *Non Competition Clause*, namun jika dicermati secara seksama beberapa pasal dalam perjanjian kerjanya mengandung *Non Competition Clause* di dalamnya, sehingga mengakibatkan kerugian terhadap hak-hak buruh.

Penelitian ini dilakukan pada prinsipnya untuk mengetahui konsekuensi yuridis yang timbul akibat adanya perjanjian kontrak kerja yang memuat *Non Competition Clause*. *Non Competition Clause* dalam perjanjian kontrak kerja termasuk dalam kategori klausula legal yang dilarang oleh Undang-Undang apabila dalam pemberlakuannya tidak dilakukan batasan-batasan yang jelas yang menyebabkan hak-hak pekerja/buruh dirugikan. Hal tersebut menimbulkan konsekuensi yaitu kontrak kerja tersebut batal demi hukum dan apabila pengadilan memutuskan *Non Competition Clause* tersebut masuk dalam klasifikasi perselisihan hubungan industrial, maka pihak-pihak yang merasa dirugikan dapat melakukan gugatan melalui pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci : *Non Competition Clause, Perjanjian, Kontrak kerja, Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh.*

Abstract

The non-competition clause is one of the clauses contained in the employment contract between the entrepreneur and the worker/labourer, which contains limitations on the rights of workers/labourers which are contrary to Article 31 of Law

Number 13 of 2003 concerning Manpower, stipulates that every worker has the same rights and opportunities to choose, get, or change jobs and earn a decent income at home or abroad. The workers' rights are also strengthened by Article 38 paragraph (2) of Law Number 39 of 1999 concerning Human Rights which stipulates that everyone has the right to freely choose the job he likes and is also entitled to fair employment conditions. The two articles are in line with the constitutional rights of Indonesian citizens as described in Article 28D paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia which guarantees the right of everyone to work and to receive appropriate and appropriate remuneration in an employment relationship. The inclusion of the Non Competition Clause in the work contract is carried out by PT. Nawakarya Persada Nusantara in the employment contract agreement with the employee / laborer. Even though it does not immediately state clearly the existence of a Non Competition Clause, if you look carefully some of the articles in the work agreement contain a Non Competition Clause in it, resulting in harm to workers' rights.

This research was conducted in principle to determine the juridical consequences that arise as a result of the employment contract agreement which contains the Non Competition Clause. The non-competition clause in the employment contract is included in the category of legal clauses that are prohibited by law if in its implementation there are no clear boundaries that cause the rights of workers/laborers to be harmed. This has consequences, namely that the employment contract is null and void and if the court decides that the Non Competition Clause is included in the classification of industrial relations disputes, then the parties who feel aggrieved can file a lawsuit through the industrial relations court.

Keywords : Non Competition Clause, Agreements, Employment Contracts, Employment, Workers/labor.

PENDAHULUAN

Dalam hal pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari manusia membutuhkan pekerjaan, baik itu dengan cara menjadi seorang petani, nelayan, menjadi pengusaha, pegawai di suatu instansi pemerintahan maupun di perusahaan swasta. Di era Industri seperti sekarang ini bekerja di sebuah perusahaan merupakan pilihan beberapa orang dengan harapan akan dapat meningkatkan perekonomian dalam keluarga.

Perusahaan dan ketenagakerjaan adalah hal yang tidak bisa dipisahkan, karena itu pentingnya pemahaman mengenai hukum ketenagakerjaan dewasa ini sangat diperlukan, guna mengetahui pemenuhan hak dan kewajiban, baik pekerja maupun pengusaha. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disingkat UUD NRI 1945) mengatur bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Hal tersebut jelas memberikan pengertian bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang telah dijamin oleh konstitusi, di mana setiap manusia diberikan hak

untuk bekerja serta bebas memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dalam hal hubungan kerja, sesuai dengan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) mengatur sebagai berikut :

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Dari hubungan kerja sesuai dengan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan tersebut akan melahirkan suatu perikatan. Menurut pendapat Subekti Suatu perikatan merupakan suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.¹

Perjanjian yang dibuat antara pekerja dan perusahaan disebut dengan perjanjian kerja. Suatu perjanjian memiliki syarat-syarat yang diperlukan untuk sahnya suatu perjanjian yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (yang selanjutnya disingkat KUH Perdata). Syarat tersebut harus dapat terpenuhi bagi kedua belah pihak, dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha/majikan harus sama-sama menyetujui semua isi dari perjanjian tersebut.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mendefinisikan suatu hubungan kerja yang sah adalah yang dapat timbul dari suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut dalam hukum ketenagakerjaan dapat dibuat dalam bentuk tertulis dan tidak tertulis. Definisi hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

“Hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Dengan kata lain hubungan kerja setidaknya harus mengandung tiga unsur yaitu pekerjaan, upah dan juga perintah. Selain itu pekerja harus mempunyai keahlian tertentu yang dari keahliannya tersebut seorang pekerja akan mendapatkan imbalan dari majikan atau pimpinannya. Hubungan kerja terjadi apabila seseorang (karyawan, pekerja, atau pegawai) menyediakan keahlian dan tenaganya untuk orang lain (majikan atau pimpinan) sebagai imbalan pembayaran sejumlah uang.²

Seiring perkembangan zaman, maka bentuk dan isi suatu perjanjian kerja juga semakin berkembang. Sering kita jumpai banyak perusahaan sejenis yang saling berkompetisi satu dengan yang lainnya. Hal ini berdampak pula pada perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan tersebut di mana pekerja menandatangani suatu perjanjian kerja yang telah disiapkan sebelumnya oleh perusahaan. Pada umumnya dalam melakukan perjanjian kerja tersebut, para pekerja tidak melakukan negosiasi terlebih dahulu terhadap klausula-klausula yang diperjanjikan, hal tersebut dikarenakan keduanya tidak memiliki posisi tawar yang relatif seimbang. Seorang pekerja terkadang tidak memeriksa dan mengetahui secara seksama klausula-klausula

¹ Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta : PT. Intermasa, 2005), Hal. 1

² AbdulKadir Muhammad, Hukum Perjanjian, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti,1986), Hal. 314

yang akan menjadi prestasinya. Hal tersebut dapat memungkinkan terjadinya kerugian terhadap kedua belah pihak apabila suatu saat salah satu pihak melakukan pelanggaran terhadap isi dari suatu perjanjian kontrak kerja tersebut.

Dalam perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh beberapa di antaranya memuat *Non Competition Clause* di dalamnya. Dalam Wikipedia *Non Competition Clause* dalam hukum kontrak dapat diartikan klausula yang tidak bersaing atau perjanjian untuk tidak bersaing adalah klausula di mana satu pihak setuju untuk tidak memasuki atau memulai profesi atau perdagangan yang serupa dalam persaingan dengan pihak lain. Beberapa pengadilan menyebutkan sebagai “perjanjian yang membatasi”.³

Yang dimaksud perjanjian yang membatasi di sini karena terdapat hak-hak pekerja yang dibatasi karena adanya pencantuman klausula tersebut. Sehingga dalam hal ini pekerja/buruh mengalami kerugian karena adanya klausula tersebut dalam perjanjian kerja. Akan tetapi tidak semua perjanjian kerja mencantumkan klausula tersebut.

Sebagai contoh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara perusahaan PT.Nawakarya Persada Nusantara, yang berkantor pusat di Komp. Golden Plaza Blok C No.1-3, Jl.RS. Fatmawati No.15 Jakarta Selatan, wilayah penempatan kerja di Nestle, yang terletak di Kejayan Kabupaten Pasuruan dengan karyawannya, yang memuat pasal-pasal perjanjian kerja diantaranya sebagai berikut :

Pasal 7 butir 7.3

“PARA PIHAK berkewajiban untuk menjaga, membina dan meningkatkan hubungan kerja yang harmonis melalui kerjasama yang baik, hormat menghormati dan saling mempercayai sehingga hubungan itu terpelihara dengan baik sebagaimana mestinya.”

Pasal 8 butir 8.6

“Apabila PIHAK KEDUA mempunyai hubungan kerja dengan pihak lain dalam arti seluas-luasnya, dianggap mengundurkan diri dan perusahaan tidak mempunyai kewajiban untuk membayarkan sisa kontrak.”

Pasal 9 butir 9.1

PIHAK KEDUA tidak diperbolehkan mempunyai majikan lain dalam arti kata yang seluas-luasnya selain PIHAK PERTAMA, selama jangka waktu berlakunya perjanjian.”

Apabila kita merujuk pada beberapa pasal dalam perjanjian kerja tersebut, tidak semerta-merta menyebutkan dengan jelas adanya *Non Competition Clause*, akan tetapi bila dicermati secara seksama sebenarnya pasal-pasal tersebut mengandung *Non Competition Clause* di dalamnya, karena secara umum *Non Competition Clause* berarti sebuah klausula tidak bersaing, pekerja/karyawan tidak diperkenankan atau tidak diperbolehkan bersaing dalam hal dan bentuk apapun dalam arti yang seluas-luasnya, ataupun pekerja/karyawan tidak boleh memiliki majikan lain dalam arti yang seluas-luasnya seperti yang terdapat dalam kontrak kerja tersebut.

³ <https://www.wikipedia.org>. 2019.Non-compete_clause.14-05-2019.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada prinsipnya untuk mengetahui kedudukan hukum pekerja yang terikat *Non Competition Clause* dalam perjanjian kontrak kerja jika dikaitkan dengan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan serta untuk mengetahui konsekuensi yuridis yang timbul akibat adanya perjanjian kontrak kerja yang menuai *Non Competition Clause* di dalamnya. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan terhadap aspek-aspek hukum peraturan perundang-undangan dan juga pendekatan terhadap asas-asas hukum dengan sumber data yang dipergunakan berupa data sekunder. Setelah semua data terkumpul, maka data tersebut diolah secara deduktif yaitu menyimpulkan pokok-pokok permasalahan yang bersifat umum sehingga diperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap permasalahan, kemudian dianalisis secara kualitatif sehingga memberikan pemahaman yang bersifat komprehensif.

PEMBAHASAN

Non Competition Clause juga bisa diartikan klausula yang mengatur bahwa pekerja setuju untuk tidak akan bekerja sebagai karyawan atau agen perusahaan yang dianggap sebagai pesaing (*Competitor*) atau bergerak pada bidang usaha yang sama untuk periode atau jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Adapun maksud dari perusahaan mencantumkan klausula tersebut adalah digunakan sebagai perlindungan bagi perusahaan dari kompetitornya.⁴

Dengan adanya pencantuman *Non Competition Clause* dalam perjanjian kontrak kerja, mengakibatkan pembatasan hak-hak karyawan yang diatur dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjaan mengatur :

“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”.

Berdasarkan hal tersebut jelas dikatakan bahwa pada prinsipnya UU Ketenagakerjaan memberikan hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Hal tersebut juga dikuatkan oleh Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (yang selanjutnya disingkat UU HAM) yang mengatur bahwa :

“Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

Apabila kita merujuk pada KUH Perdata sebenarnya mengenai *Non Competition Clause* telah mendapat pengaturan mengenai pemberlakuannya. Meskipun dalam KUH Perdata tidak menggunakan kata-kata *Non Competition*

⁴ Amalia Rizky, *Non Competition Clause dalam perjanjian kerja*, Yuridika Journal, Unair, 2010.

Clause, namun konsepnya menurut hemat penulis adalah sama. Kita dapat merujuk pada Pasal 1601 x. paragraf 1 dan 2 KUH Perdata mengatur :

“Suatu janji antara si majikan dan si buruh, dengan mana pihak yang belakangan ini dibatasi dalam kekuasaannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja melakukan pekerjaan dengan sesuatu cara, hanyalah sah apabila janji itu dibuat dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam suatu reglement, dengan seorang buruh yang dewasa.”

“Hakim diperbolehkan atas tuntutan si buruh atau karena dimintanya dalam pembelaannya di dalam suatu perkara, meniadakan seluruhnya atau sebagian suatu janji seperti itu dengan alasan bahwa dibandingkan dengan kepentingan si majikan yang harus dilindungi, si buruh dirugikan secara tidak adil oleh janji tersebut.”

Ketentuan ini memiliki kesamaan dengan *Non Competition Clause* yang sama-sama memberi pembatasan dalam kebebasan pekerja. Lebih lanjut dalam paragraf 2 dijelaskan bahwa dibandingkan dengan kepentingan majikan yang dilindungi, buruh dirugikan secara tidak adil oleh janji tersebut karena buruh kehilangan hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sesuai dengan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan.

Memperhatikan kondisi tersebut, jelas dapat dilihat bahwa perjanjian kontrak kerja yang memuat *Non Competition Clause* di dalamnya sangat merugikan pihak karyawan/buruh dan menguntungkan pihak perusahaan/majikan karena mengakibatkan hak-hak karyawan sesuai dengan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan tidak dapat terpenuhi.

Pengertian *Non Competition Clause* menurut *Phoenix Advanced Dictionary English-Indonesian, Indonesian-English*, *Non* /Non/ artinya tidak, sedangkan *Competition* /'Kampa'tisyan/ n adalah Persaingan konkurensi. *Unfair*-persaingan yang tak adil – open – persaingan terbuka. Sedangkan *Clause*/kloz/ n klausula; berarti anak kalimat; ketentuan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Non Competition Clause* adalah sebuah klausula atau ketentuan yang tidak adil atau persaingan terbuka yang hanya menguntungkan pihak satu dan merugikan pihak yang lain. Yang penulis maksud di sini adalah *Non Competition Clause* dalam kontrak kerja yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan, mendefinisikan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Mereka yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan biasanya disebut buruh/pekerja (dalam arti yang seluas-luasnya) dan pengusaha/majikan. Pengertian pekerja/buruh ternyata sangat luas, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 UU No.13/2003). Namun demikian ada pekerjaan yang dikerjakan sendiri untuk kepentingan sendiri, seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, seorang penjual sate di gerobaknya sendiri, atau seorang petani yang mengerjakan sendiri sawahnya dan mereka yang sering disebut sebagai pekerja bebas. Kita kenal juga istilah karyawan, yang ditujukan untuk orang-orang yang

melakukan karya atau pekerjaan. Untuk itu kita kenali istilah karyawan-buruh, karyawan-pengusaha, dan sebagainya.⁵

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.⁶

Tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang biasanya disebut “buruh bebas”, misalnya : dokter yang membuka praktik partikelir, pengacara (advokat), penjual kopi dipinggir jalan, petani yang menggarap sawahnya sendiri, buruh bebas ini dinamakan *swa pekerja*”.⁷

Klausula dalam sebuah perjanjian kontrak kerja yang mana di dalamnya tidak memperbolehkan pekerja/buruh memiliki hubungan kerja dengan pihak lain dalam arti kata yang seluas-luasnya. Perjanjian tersebut merupakan perjanjian dengan *Non Competition Clause*.

Non Competition Clause juga bisa diartikan klausula yang mengatur bahwa pekerja setuju untuk tidak akan bekerja sebagai karyawan atau agen perusahaan yang dianggap sebagai pesaing (*Competitor*) atau bergerak pada bidang usaha yang sama untuk periode atau jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

Di negara-negara barat seperti Amerika, Belanda, Belgia, Jerman, Spanyol, Perancis, klausul ini ditanggapi secara beragam. Meskipun negara-negara di atas memperbolehkan klausul ini, akan tetapi terdapat pembatasan-pembatasan yang sangat ketat seperti misalnya tidak boleh lebih dari waktu tertentu -biasanya dua tahun-, tidak boleh bertentangan dengan kepentingan publik, tidak menyebabkan perlindungan yang berlebihan terhadap suatu kegiatan usaha selain rahasia dagang serta tidak boleh menyebabkan pembatasan yang berlebihan sehingga menghambat karyawan tersebut kesulitan mencari nafkah.⁸

Biasanya dalam praktik, larangan untuk berkompetisi dalam bisnis ini dilakukan dalam dua jenis kontrak sebagai berikut :

- a. Kontrak penjualan bisnis yang menjual aset dan *good will*, dimana pembelinya dilarang untuk melakukan bisnis yang sama dengan pihak penjualnya; dan
- b. Kontrak kerja, dimana setelah putusanya kontrak kerja, pihak pekerja tidak diperbolehkan bekerja pada pihak lain yang mempunyai bisnis yang sama, dengan tujuan agar:
- c.

⁵ Koesparmono Irsan Armansyah, Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar, (Jakarta : Erlangga, 2016), Hal. 26

⁶ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2003), Hal. 61

⁷ C. S. T. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, (Jakarta : Balai Pustaka, 1986), Hal. 316

⁸ Amalia Rizky, *Non Competition Clause* dalam perjanjian kerja, Yuridika Journal, Unair, 2010.

- 1) Rahasia dagang tidak terbuka; dan/atau
- 2) Mencegah pihak pekerja untuk mengambil manfaat dari *good will* perusahaan untuk dibawa ke perusahaan yang lain.⁹

Perjanjian dibuat dengan tujuan agar segala kepentingan para pihak terwadahi, sehingga terjamin kepastian hak dan hukumnya. Untuk dapat melindungi kepentingan para pihak, perjanjian dibuat secara tertulis. Perjanjian sendiri ada 2 bentuk, perjanjian otentik dan perjanjian di bawah tangan.¹⁰

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam membuat suatu perjanjian selalu ada tujuan dan manfaat yang akan diperoleh. Begitupun dengan perjanjian kontrak kerja yang mengandung *Non Competition Clause* di dalamnya. Tujuan tersebut di antaranya agar kepentingan para pihak yang melakukan hubungan kontrak kerja terwadahi, supaya dapat terjamin kepastian dan hak-hak hukumnya sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.

Adapun tujuan *Non Competition Clause* adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan kepentingan kepada para pihak.
Tujuan dengan adanya perjanjian kerja yang terdapat *Non Competition Clause* di dalamnya salah satunya adalah memberikan kepentingan kepada para pihak. Namun dalam hal ini, pihak yang paling diuntungkan adalah perusahaan atau majikan. Dengan adanya *Non Competition Clause* perusahaan tidak lagi takut pekerja akan bertindak yang akan merugikan perusahaan. adanya klausula *Non Competition Clause* pekerja dibatasi untuk beberapa hal.
- 2) Memberikan keamanan dan kebutuhan akan rahasia dagang suatu perusahaan.
Kebutuhan akan perlindungan hukum terhadap rahasia dagang sesuai pula dengan salah satu ketentuan dalam *Agreement On Trade Related Aspects Of Intellectual Property Rights* (Persetujuan TRIPs) adanya perlindungan tersebut akan mendorong lahirnya temuan atau invensi baru yang meskipun diperlakukan secara rahasia, tetap memiliki perlindungan hukum, baik dalam rangka kepemilikan, penguasaan, maupun pemanfaatannya oleh penemunya.¹¹

Idealnya setiap perjanjian kerja harus menguntungkan kedua belah pihak yang akan membuat perjanjian kerja. *Non Competition Clause* merupakan klausula terlarang yang dalam penerapannya merugikan pihak satu dan menguntungkan pihak yang lainnya. Meskipun begitu terdapat beberapa manfaat dengan adanya *Non Competition Clause* dalam perjanjian kontrak kerja. Manfaat tersebut hanya dirasakan oleh pihak perusahaan. Adapun manfaat dari adanya *Non Competition Clause* dalam perjanjian kontrak kerja diantaranya adalah :

- 1) Terjadinya persaingan secara sehat antara pengusaha satu dengan yang lainnya.
Apabila sebuah kontrak kerja di dalamnya berisi *Non Competition Clause* maka akan terjadi persingan secara sehat.

⁹ Munir Fuady, Hukum Kontrak, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2015), Hal. 15

¹⁰ Handri Raharjo, Hukum Perjanjian Di Indonesia, (Jakarta : Pustaka Yustisia, 2009), Hal. 15.

¹¹ Munir Fuady, Op. Cit, Hal. 62

- 2) Mencegah pihak pekerja untuk mengambil manfaat dari *good will* perusahaan untuk dibawa ke perusahaan yang lain. tidak akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan misalnya terbukanya rahasia dagang.¹²

A. Kekuatan Hukum *Non Competition Clause* dalam Kontrak Kerja

Berbicara mengenai *Non Competition Clause* dalam kontrak kerja, sebenarnya ada sisi positif dan negatifnya. Sisi positifnya bisa dirasakan oleh para pengusaha dan sisi negatifnya dirasakan oleh para pekerja/buruh yang karena terdapat *Non Competition Clause* di dalam kontrak kerja mengakibatkan hak-hak buruh tidak terpenuhi.

Pencantuman klausula dalam sebuah perjanjian merupakan hal yang wajar ditemukan, apalagi dalam pembuatan sebuah kontrak kerja. Namun perlu dilihat bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pembuatan klausula yang baik dan yang tidak bertentangan dengan Undang-Undang.

Kapan suatu kontrak oleh hukum dianggap tidak mempunyai kausa yang legal. Undang-Undang menentukan bahwa suatu kontrak tidak memenuhi unsur kausa yang legal jika:

- a. Kontrak sama sekali tanpa kausa;
- b. Kontrak dibuat dengan kausa yang palsu;
- c. Kontrak dibuat dengan kausa yang terlarang, yang terdiri atas:
 - 1) Kausa yang dilarang oleh perUndang-Undangan;
 - 2) Kausa yang bertentangan dengan kesusilaan;
 - 3) Kausa yang bertentangan dengan ketertiban umum.¹³

Jika dilihat dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa ada beberapa hal yang membuat suatu kontrak bisa di anggap tidak memiliki klausula yang tidak legal, diantaranya adalah kontrak dibuat dengan klausula yang terlarang. Yang dimaksud klausula terlarang adalah klausula yang di larang oleh perundang-undangan, klausula yang bertentangan dengan kesusilaan, dan klausula yang bertentangan dengan ketertiban umum.

Melihat dari penjelasan di atas *Non Competition Clause* merupakan sebuah klausula yang biasanya terdapat dalam perjanjian kontrak kerja. Menurut hemat penulis adalah termasuk dalam klausula yang tidak legal yaitu klausula yang bertentangan dengan Undang-Undang, dalam hal ini adalah UU Ketenagakerjaan.

“...konsekuensi yuridis seandainya syarat kausa yang legal dalam suatu kontrak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUH Perdata tidak dipenuhi. Konsekuensi hukumnya adalah bahwa kontrak yang bersangkutan tidak mempunyai kekuatan hukum (lihat Pasal 1335 KUH Perdata). Dengan perkataan lain, suatu kontrak tanpa suatu kausa yang legal akan merupakan kontrak yang batal demi hukum (*nietig, null and void*).¹⁴

¹² Ibid.

¹³ Ibid, Hal. 59

¹⁴ Ibid.

Terjadinya kontrak kerja antara pekerja/buruh dengan pihak majikan atau dalam hal ini perusahaan akan melahirkan suatu hubungan hukum. Dalam hubungan hukum tersebut apabila terjadi suatu pelanggaran yang dibuat oleh salah satu pihak maka akan terjadi suatu upaya hukum yang akan ditempuh pihak yang merasa dirugikan guna mendapatkan apa yang menjadi prestasi dari isi kontrak yang telah disepakati keduanya. Biasanya dalam kontrak kerja tersebut telah dijelaskan perihal penyelesaian perselisihan apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak.

Perselisihan terhadap adanya *Non Competition Clause* dalam kontrak kerja biasanya terjadi apabila perusahaan mengalami kerugian yang diakibatkan oleh pekerja dalam hal ini melanggar kesepakatan yang telah tertuang dalam kontrak kerja yang telah dibuat dan ditandatangani bersama. Terhadap pelanggaran tersebut perusahaan merasa dirugikan karena pekerja/buruh tidak melakukan prestasi sesuai dengan isi dari kontrak yang telah mereka sepakati bersama.

Pelanggaran *Non Competition Clause* tersebut misalnya saja ketika pekerja/buruh memilih untuk berhenti bekerja di perusahaan lama dan memilih untuk bekerja di perusahaan pesaing perusahaan lama, padahal dalam kontrak kerja dengan perusahaan sebelumnya menyebutkan bahwa pekerja/karyawan dilarang untuk bekerja/memiliki majikan lain dalam arti yang seluas-luasnya selama jangka waktu berlakunya perjanjian dan setelah berakhirnya masa perjanjian untuk waktu yang telah di tentukan.

Dalam praktik sering juga kita jumpai kontrak atau klausula-klausula dalam kontrak yang membatasi pihak tertentu untuk berbisnis yang serupa dengan bisnis pihak lainnya. Dari segi hukum, pada prinsipnya kontrak atau klausula seperti itu sah-sah saja berdasarkan prinsip *pacta sunt servanda*. Namun, jika jangkauan larangan berkompetisi tersebut “terlalu luas” sehingga dianggap tidak layak, kontrak tersebut dapat dianggap tidak mumpuni kausa yang legal. Dalam hal ini bertentangan dengan ketertiban umum.¹⁵

Sebenarnya kekhawatiran perusahaan terdahulu lebih kepada perihal rahasia dagang ataupun hal lain yang bersifat rahasia perusahaan. Kekhawatiran akan membocorkan rahasia dagang tersebut harus mengorbankan hak-hak pekerja yang ingin pindah pekerjaan demi mendapatkan kehidupan yang layak.

Konsekuensi yuridis yang timbul jika pihak pemberi kerja mempekerjakan pekerja yang masih ada keterkaitan perjanjian *Non Competition Clause* dengan pemberi kerja terdahulu terbagi menjadi 2 kemungkinan, yaitu batal demi hukum dan terjadi gugatan perselisihan hubungan industrial.

1. Batal demi hukum

Pelanggaran terhadap kontrak kerja yang memuat *Non Competition Clause* di dalamnya apabila dilihat dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata yang menyebutkan bahwa suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena

¹⁵ Ibid, Hal. 61

alasan yang menurut Undang-Undang dinyatakan cukup untuk membatalkan perjanjian. Pada prinsipnya Pasal 1338 ayat (2) tersebut tidak memperkenankan ditariknya kembali suatu kontrak kecuali memiliki alasan yang cukup untuk membatalkannya.

Dalam pasal lain di dalam KUH Perdata, terdapat pengaturan mengenai dapat dilakukan suatu pembatalan kontrak melalui jalur pengadilan seperti diatur dalam Pasal 1266 KUH Perdata :

“Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang bertimbal balik, manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya.

Dalam hal yang demikian persetujuan tidak batal demi hukum, tetapi pembatalan harus dimintakan kepada hakim.

Permintaan ini juga harus dilakukan, meskipun syarat batal mengenai tidak dipenuhinya kewajiban dinyatakan di dalam perjanjian...”

Merujuk pada Pasal 1266 KUH Perdata tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat syarat batal dalam persetujuan timbal balik dalam hal ini kontrak kerja apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya dapat dimintakan kepada hakim melalui pengadilan. Akan tetapi sangat sering dalam kontrak disebutkan bahwa penyelesaian apabila terjadi perselisihan antara para pihak tidak perlu harus menempuh prosedur pengadilan, hanya cukup diputus dengan kesepakatan antara kedua belah pihak, dengan kata lain Pasal 1266 KUH Perdata harus dengan tegas dikesampingkan.¹⁶

Syarat-syarat tertentu agar suatu kontrak dapat dibatalkan sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata adalah sebagai berikut:

- a. Kontrak tersebut haruslah dibuat secara sah sebab jika syarat sahnya kontrak tidak terpenuhi batal atau pembatalan kontrak tersebut dapat dilakukan, tetapi bukan lewat Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata; dan
- b. Dibatalkan berdasarkan alasan-alasan yang disebutkan dalam Undang-Undang; atau
- c. Dibatalkan berdasarkan kesepakatan semua pihak dalam kontrak yang bersangkutan.¹⁷

Akan tetapi perlu dilihat disini bahwa *Non Competition Clause* pada dasarnya adalah klausula yang membatasi karena merupakan klausula yang tidak legal. Karena syarat suatu klausula yang legal apabila klausula dalam perjanjian kontrak tersebut tidak melanggar prinsip kesusilaan dan ketertiban umum dan juga tidak melanggar Undang-Undang yang berlaku.

“... suatu kontrak dikatakan tidak mempunyai kausa yang legal jika kontrak tersebut, antara lain melanggar prinsip-prinsip kesusilaan atau

¹⁶ Ibid, Hal. 74

¹⁷ Ibid. Hal. 75

ketertiban umum di samping melanggar perundang-undangan”¹⁸.

Dalam hal hak pekerja/buruh yang dibatasi dengan adanya perjanjian yang memuat klausula tersebut, terdapat konsekuensi yuridis apabila suatu klausula yang legal tidak dapat terpenuhi dalam perjanjian kontrak kerja dalam hal ini kontrak kerja yang mengandung *Non Competition Clause* di dalamnya, konsekuensi hukum perjanjian kontrak kerja yang bersangkutan tidak mempunyai kekuatan hukum. Artinya kontrak tersebut adalah batal demi hukum.

Dengan kata lain dapat penulis simpulkan konsekuensi yuridis apabila suatu klausula yang legal tidak dapat terpenuhi dalam perjanjian kontrak kerja dalam hal ini kontrak kerja yang mengandung *Non Competition Clause* di dalamnya, konsekuensi hukum perjanjian kontrak kerja yang bersangkutan tidak mempunyai kekuatan hukum. Artinya kontrak tersebut adalah batal demi hukum.

B. Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial

Pelanggaran terhadap *Non Competition Clause* oleh pekerja/buruh yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dapat dilakukan suatu upaya hukum. Upaya hukum tersebut diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam Pasal 1 angka 1 sampai 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya disingkat UU Hubungan Industrial) mengatur bahwa:

Pasal 1

1. 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
2. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan., perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang

¹⁸ Ibid, Hal. 53

timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Dari pasal-pasal tersebut dapat penulis simpulkan bahwa hubungan perselisihan industrial merupakan hubungan yang terjadi karena perbedaan pendapat antara para pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pihak-pihak terkait yang merupakan bagian dari ketenagakerjaan yang menyangkut perselisihan hak, perselisihan kepentingan maupun perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Apabila kita melihat kontrak kerja yang di dalamnya terdapat *Non Competition Clause*, sebenarnya bisa diklasifikasikan ke dalam perselisihan hak dan juga perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Namun perlu diperhatikan, sebelum kita melakukan gugatan tersebut, perlu dipastikan terlebih dahulu apakah perjanjian *Non Competition Clause* merupakan perjanjian yang masuk dalam klasifikasi perselisihan hubungan industrial, tentu harus melalui beberapa pemikiran sejauh mana pembatasan *Non Competition Clause* dalam penerapannya, tentu merupakan kewenangan pengadilan, yang nantinya akan memutuskan apakah pengadilan akan mengakui *Non Competition Clause* ini untuk dapat diterapkan. Jika pengadilan mengakui klausula ini maka gugatan tersebut tentu dapat dilakukan, sebab hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan.

Dalam UU Hubungan Industrial dijelaskan pula tata cara melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu penyelesaian melalui bipartit, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian melalui arbitrase,

1. Penyelesaian melalui bipartit

Penyelesaian melalui bipartit diatur dalam Pasal 3 UU Hubungan industrial. Penyelesaian ini wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan.

Dalam Pasal 33 UU Hubungan Industrial tersebut juga menjelaskan apabila dalam jangka waktu 30 hari terdapat salah satu pihak menolak untuk berunding, maka perundingan dianggap gagal.

2. Penyelesaian melalui mediasi

Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa di luar peradilan yang kurang lebih hampir sama dengan negosiasi. Bedanya adalah terdapat pihak ketiga yang netral dan berfungsi sebagai penengah atau memfasilitasi mediasi tersebut yang biasa disebut mediator. Pihak ketiga tersebut hanya boleh memberikan saran-saran yang bersifat sugestif, karena pada dasarnya yang memutuskan untuk mengakhiri sengketa adalah para pihak. Pihak ketiga tersebut juga harus netral sehingga dapat memberikan saran-saran yang objektif dan tidak terkesan memihak salah satu pihak.

Dalam hal mediasi diatur dalam Pasal 8 UU Hubungan industrial. mediasi merupakan prosedur wajib dalam proses pemeriksaan perkara perdata,

bahkan dalam arbitrase sekalipun di mana hakim atau arbiter wajib memerintahkan para pihak untuk melaksanakan mediasi dan jika mediasi tersebut gagal barulah pemeriksaan perkara dilanjutkan. Tidak semua orang bisa menjadi mediator profesional karena untuk dapat menjadi mediator dibutuhkan semacam sertifikasi khusus.

3. Penyelesaian melalui konsiliasi

Penyelesaian konsiliasi diatur dalam Pasal 17 UU Hubungan industrial. Penyelesaian ini dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota.

Penyelesaian melalui media konsiliator dapat dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat kerja buruh dan harus memenuhi beberapa syarat yang telah diatur dalam Pasal 19 UU Hubungan Industrial.

4. Penyelesaian melalui arbitrase

Arbitrase adalah yang memeriksa perkara tersebut bukanlah hakim tetapi seorang arbiter. Ketentuan mengenai penyelesaian melalui arbitrase diatur dalam Pasal 29 UU Hubungan Industrial yang untuk dapat menempuh prosesi arbitrase hal pokok yang harus ada adalah "klausula arbitrase" di dalam perjanjian yang dibuat sebelum timbul sengketa akibat perjanjian tersebut, atau "Perjanjian Arbitrase" dalam hal sengketa tersebut sudah timbul namun tidak ada klausula arbitrase dalam perjanjian sebelumnya.

Klausula arbitrase atau perjanjian arbitrase tersebut berisi bahwa para pihak akan menyelesaikan sengketa melalui arbitrase sehingga menggugurkan kewajiban pengadilan untuk memeriksa perkara tersebut. Jika perkara tersebut tetap diajukan ke Pengadilan maka pengadilan wajib menolak karena perkara tersebut sudah berada di luar kompetensi pengadilan tersebut akibat adanya klausula arbitrase atau perjanjian arbitrase.

Agar putusan kontrak tidak dilaksanakan secara sembarangan sungguhpun pihak lainnya telah melakukan wanprestasi, maka hukum menentukan mekanisme tertentu dalam hal putusan kontrak tersebut. Mekanisme tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kewajiban melaksanakan somasi (Pasal 1238 KUH Perdata)
- b. Kewajiban memutuskan kontrak timbal balik lewat pengadilan (Pasal 1266 KUH Perdata).¹⁹

Apabila terjadi perselisihan tentang *Non Competition Clause* dalam kontrak kerja, mekanismenya diawali dengan melaksanakan somasi terhadap pihak-pihak yang bersangkutan dan apabila somasi tersebut tidak ditanggapi, maka dilakukan gugatan terhadap perselisihan hubungan industrial. dalam melaksanakan somasi tersebut, tentu saja ditujukan kepada para pihak. Para pihak disini adalah buruh yang memang dalam hal ini sebagai tergugat, serta pihak pemberi kerja yang dalam hal ini adalah perusahaan baru yang menerima pekerja tersebut.

¹⁹ Ibid, Hal. 77

KESIMPULAN

Adanya konsekuensi yuridis yang timbul apabila pihak pemberi kerja mempekerjakan pekerja yang masih terikat perjanjian *Non Competition Clause* yaitu terbagi menjadi 2 kemungkinan, yaitu perjanjian kontrak kerja tersebut batal demi hukum dan terjadi gugatan perselisihan hubungan industrial.

SARAN

Bagi pekerja, apabila menandatangani suatu kontrak kerja, hendaknya terlebih dahulu dicermati apasaja yang menjadi isi dalam kontrak kerja, sehingga tidak terjadi perselisihan dikemudian hari, karena itu pentingnya pengetahuan tentang ketenagakerjaan sangat di perlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam,R.2008.*Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Restu Agung. Jakarta.
- Armansyah, Koesparmono Irsan, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: suatu Pengantar*. Erlangga. Jakarta.
- Fuady, Munir.2015, *Hukum Kontrak*, PT Citra Aditya Bakti. Bandung.
- <https://www.wikipedia.org>. 2019.Non-compete_clause.14-05-2019.
- Kansil, C.S.T, 1986, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka. Jakarta.
- Khakim,Abdul, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Muhammad, Abdulkadir, 1986, *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Rizky, Amalia. *Non-Competition Clause* dalam perjanjian kerja.2010.e-journal Unair.Yuridika 2010.
- Salim, H.S, 2001, *Hukum Kontrak (Teori & Teknik Penyusunan Kontrak)*, Cetakan ketiga belas, Sinar Grafika, Jakarta.
- Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian*, PT. intermasa, Jakarta.