

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia memiliki hak untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan hidupnya melalui partisipasi dalam aktivitas ekonomi, yaitu dengan bekerja. Berdasarkan Pasal 28D ayat (2) menjelaskan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hubungan kerja adalah keterkaitan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹ Dalam dinamika hubungan kerja konflik seringkali muncul dimana pihak pekerja atau buruh seringkali berada pada posisi yang lebih lemah dan yang dirugikan. Hal ini disebabkan oleh dominasi dan posisi ekonomi pihak pengusaha lebih tinggi dalam praktik sehari-hari. Adanya perbedaan pendapat atau perselisihan diantara pekerja dan pengusaha maka intervensi dan otoritas pemerintah sangat diperlukan sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik baik dalam aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.²

Ketentuan serupa juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana undang-undang dan peraturan umum terkait perjanjian kerja dijadikan dasar dalam penyusunan suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan antara pemberi kerja atau

¹ Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Paps Sinar Sinanti, hlm.26.

² Manahan M P Sitompul, 2021, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, hlm.21.

pengusaha dengan pekerja yang di dalamnya mencakup ketentuan- ketentuan kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak sejak awal terbentuknya hubungan kerja hingga hubungan kerja itu berakhir.³ Perjanjian kerja menjadi unsur krusial dalam konteks hubungan ketenagakerjaan, sehingga pembentukan suatu perjanjian kerja harus sesuai dan mematuhi ketentuan hukum positif yang berlaku.

Pengusaha atau pemberi kerja biasanya sudah membuat isi perjanjian kerja terlebih dahulu, sehingga pekerja atau karyawan hanya perlu menandatangani. Perusahaan terkadang menambahkan klausul dalam perjanjian kerja untuk melindungi rahasia dagang atau kepentingan perusahaan mereka. Salah satu bentuk klausul yang umum diterapkan adalah penerapan Klausul Non- Kompetisi, yang mana pekerja menyetujui untuk tidak terlibat dalam pekerjaan atau mendirikan usaha di perusahaan yang bergerak dan beroperasi dalam sektor yang serupa atau dianggap sebagai pesaing setelah berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu.⁴

Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan peluang yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau beralih pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam atau di luar negeri.

³ Dwi Aryanti R, Yuliana Yuli W, and Sulastri, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)", *Jurnal Yuridis*, Vol. 1, No. 2, (Desember, 2019), hlm. 186–209.

⁴ Ahsana Nadiyya, "Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, Dan Singapura", *Humani (Hukum Dan Masyarakat Madani)*, Vol. 11, No. 2, (November, 2021), hlm. 412–424.

Pencantuman Klausul non-Kompetisi dalam perjanjian sangat bertentangan dan menunjukkan ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia sehingga hal ini menjadi pemicu terjadinya perselisihan atau konflik antara pekerja dan pengusaha karena merugikan salah satu pihak yang dapat menciptakan ketidakseimbangan dalam kedudukan.

Dalam hal ini penulis berusaha untuk meneliti suatu kasus terkait Klausul Non-Kompetisi, seperti yang dijabarkan pada Putusan Nomor: 2225K/Pdt/2016. Dalam putusan ini melibatkan PT. Torrecid Indonesia yang mengajukan gugatan terhadap Cintia Retno Tajuddin yang merupakan mantan karyawannya. Setelah berhenti dan tidak bekerja di perusahaan tersebut, Cintia Retno Tajuddin bekerja di PT. Colorobbia Indonesia sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor yang sama yaitu produksi bahan dasar kaca dan keramik. PT. Torrecid Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Cintia Retno Tajuddin melalui surat pemberhentian kerja yang dilengkapi dengan surat pernyataan yang didalamnya terdapat Klausul Non-Kompetisi. Isi dari klausul tersebut menyatakan “Saya bersedia untuk menjaga rahasia dagang PT. Torrecid Indonesia dengan tidak bekerja secara langsung atau tidak langsung pada perusahaan pesaing langsung, dan atau perusahaan yang menggunakan produk, teknologi dan jasa yang serupa ditawarkan PT. Torrecid Indonesia. Apabila melanggar hal itu, saya bersedia membayar penalty sebesar Rp. 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) serta mengganti seluruh biaya training sebesar Rp. 164.524.889,21,- (seratus enam puluh empat juta lima ratus dua

puluh empat ribu delapan ratus delapan puluh sembilan rupiah dan dua puluh satu sen)”

Dalam putusannya, hakim telah menyetujui tuntutan PT. Torrecid Indonesia dengan menyatakan bahwa perjanjian tersebut sah sehingga mengikat kedua belah pihak. Oleh karena itu, Cintia Retno Tajuddin wajib membayar denda berupa pinalti sejumlah Rp. 464.524.889,21,- (empat ratus enam puluh empat juta lima ratus dua puluh empat delapan ratus delapan puluh sembilan rupiah dan dua puluh sen) . Putusan tersebut telah tercatat didalam Putusan Nomor: 29/Pdt.G/2014/PN. Jkt.Tim, lalu dikuatkan kembali pada Putusan Banding Nomor: 447/Pdt/2015/PT.DKI serta Putusan Kasasi Nomor: 2225 K/Pdt/2016.

Perlu adanya pembahasan lebih lanjut terkait Klausul Non- Kompetisi karena didalam putusan tersebut keberadaan Klausul Non- Kompetisi telah menjadi suatu aspek kontroversial serta telah bertentangan dengan undang-undang di Indonesia, tetapi perusahaan tetap menambahkan nominal pinalti didalam sebuah perjanjian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini bermaksud untuk melakukan penelitian yang berfokus pada:

1. Bagaimana pertimbangan hakim atas adanya pencantuman Klausul Non-Kompetisi didalam Putusan Nomor 2225 K/Pdt/2016?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas adanya pencantuman Klausul Non-Kompetisi dalam perjanjian kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini berupa:

1. Untuk mengetahui dan memahami pertimbangan hakim atas adanya pencantuman Klausul non-Kompetisi didalam kasus Putusan Nomor: 2225 K/Pdt/2016.
2. Untuk memastikan terkait perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja terkait adanya pencantuman Klausul non-Kompetisi didalam perjanjian kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap temuan dari penelitian ini dapat memberikan kegunaan dalam aspek teoritis (keilmuan) untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum terutama pada aspek hukum administrasi negara, diharapkan penelitian ini dapat menjadi panduan atau referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan serta mengetahui penerapan ilmu hukum terkait penerapan Klausul Non-Kompetisi dalam perjanjian kerja.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber informasi bagi masyarakat dan memberikan pengetahuan lebih mendalam mengenai Klausul Non-Kompetisi dalam perjanjian kerja, sehingga dapat membantu mereka agar lebih berhati-hati dalam membaca serta menandatangani kontrak kerja.

