

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan pribadi mereka. Pekerjaan tidak hanya memberikan sumber penghasilan, tetapi juga dapat memberikan rasa tujuan, pencapaian, dan kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional. Selain itu, bekerja juga membantu membangun hubungan sosial dan berkontribusi pada masyarakat. Bekerja adalah kegiatan manusia yang dilakukan secara rutin atas dasar kewajiban dan tanggung jawab untuk dirinya sendiri, orang lain juga perusahaan tanpa merugikan siapapun.¹

Pekerjaan merupakan hak yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Notonegoro menyatakan bahwa hak adalah kuasa atau hak istimewa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya, yang tidak dapat dilakukan oleh pihak lain. Notonegoro juga menyatakan bahwa pihak yang berkepentingan dapat menuntut hak ini secara paksa.² Pekerjaan merupakan hak yang tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut

¹ Rizka Amelia, dkk, 2024, "Analisis Konsep Dasar Bekerja; Teori dan Implementasi dalam Perspektif Islam", *Jurnal Topik Manajemen*, VolII/No-01/Januari/2024, Picmotiv, hlm. 2.

² Siti Zikrina Farahdiba, dkk, 2021, "Tinjauan Pelanggaran Hak dan Peningkaran Kewajiban Warga Negara Berdasarkan UUD 1945", *Jurnal Kewarganegaraan*, VolIV/No-02/Desember/2021, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, hlm. 837.

UUD 1945) yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Hak atas pekerjaan diatur dalam UUD 1945 dan merupakan salah satu hak dasar warga negara yang sering disebut hak konstitusional. Pengertian hak konstitusional tidak dijelaskan secara tegas dalam UUD 1945. Meskipun demikian, peraturan perundang-undangan memberikan definisi mengenai hak konstitusional. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 *juncto* Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi menjelaskan bahwa hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945.

Sebagai negara hukum, Indonesia harus melindungi hak-hak konstitusional warga negaranya. UUD 1945, yang berfungsi sebagai konstitusi negara, berfungsi sebagai dasar hukum tertinggi yang berfungsi sebagai dasar bagi peraturan hukum lainnya. Pada Pasal 28A hingga 28J UU 1945 menjelaskan penjaminan hak asasi manusia (HAM) dan menjelaskan hak yang dimiliki setiap orang tanpa dibedakan berdasarkan jenis kelamin, jabatan, atau status sosial. Dengan kata lain, konstitusi secara struktural mengatur HAM, yang juga mencakup pembagian hak warga negara sebagai seorang manusia tanpa syarat tertentu untuk dipenuhi,³ termasuk mengatur hak-hak pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

³ Muhammad Amin, Maula Sari, 2023, "Perlindungan Hak Warga Negara dalam Perspektif Al-Qur'an dan Konstitusi", *TAFSE: Journal of Qur'anic Studies*, VolVIII/No-01/Januari-Juni/2023, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, hlm. 19.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Akibatnya, terdapat dua pihak dalam hubungan kerja, yaitu pekerja dan pengusaha atau majikan. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan dengan hukum perburuhan, karena tidak hanya mengatur aspek hubungan kerja itu sendiri, tetapi juga mencakup tiga lingkup utama, yaitu sebelum, saat, dan sesudah hubungan kerja berlangsung.⁴ Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam masa kerja, tetapi juga mencakup pengaturan mengenai proses rekrutmen, kondisi kerja, serta hak-hak pekerja setelah hubungan kerja berakhir.⁵

Pekerja adalah individu yang menawarkan tenaga, keterampilan, dan waktu untuk menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu yang ditetapkan oleh pengusaha/majikan. Sementara itu, pengusaha/majikan adalah pihak yang membutuhkan jasa atau tenaga kerja dan bertanggung jawab untuk

⁴ Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta, hlm. 4.

⁵ *Ibid.*

memberikan kompensasi yang sesuai, seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Timbulnya hubungan kerja merupakan akibat adanya perikatan antara kedua belah pihak, yaitu seseorang mengikat dirinya untuk berperilaku tertentu terhadap orang lain, yang berhak atas perilaku tersebut yang tertuang dalam suatu perjanjian. Berdasarkan Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) (selanjutnya disebut KUH Perdata) menjelaskan bahwa perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena undang-undang. Arti persetujuan menurut Pasal 1313 KUH Perdata adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.

Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Menurut Subekti, perikatan merupakan suatu hubungan hukum dalam lapangan hukum kekayaan antara dua pihak atau lebih, di mana salah satu pihak memiliki hak untuk menuntut sesuatu dari pihak lainnya, sementara pihak yang lain memiliki kewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut.⁶

Perikatan antara pekerja dengan pengusaha/majikan timbul karena adanya perjanjian. Subekti menyatakan bahwa hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah perjanjian itu menerbitkan perikatan. Kemudian, perjanjian adalah sumber perikatan, di samping sumber-sumber lain. Pasal 1313 KUH Perdata menjelaskan bahwa perjanjian adalah perbuatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengikat dirinya kepada satu orang atau lebih.

⁶ Subekti, 1979, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, hlm. 1.

Pekerja dan majikan terikat dalam suatu perjanjian yang sering dikenal dengan kontrak kerja atau perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja atau *Arbeidsovereenkomst* dalam bahasa Belanda, mempunyai beberapa pengertian. Menurut KUH Perdata dalam Pasal 1601 a memberikan pengertian perjanjian kerja adalah: “suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah”. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja adalah: “suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.⁷ Perjanjian ini dapat berupa kontrak kerja yang memuat detail tentang deskripsi pekerjaan, hak dan kewajiban, gaji, waktu kerja, dan syarat-syarat lainnya.

Hubungan yang sehat dan adil antara pekerja dan majikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Salah satu hak pekerja yang dilindungi adalah kebebasan pekerja dalam memilih serta berpindah pekerjaan sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya. Hak ini tercermin dalam Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

⁷ Sentosa Sembiring, 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, Nuasa Aulia, Bandung, hal. 17.

Pada situasi di lapangan pengusaha/majikan seringkali menambahkan klausula nonkompetisi dalam perjanjian kerja. Walaupun tidak semua perusahaan mencantumkan klausul nonkompetisi dalam perjanjian kerjanya, namun beberapa perusahaan mencantumkan klausul nonkompetisi sebagai bentuk perlindungan perusahaan, termasuk di Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya Kabupaten Sleman. Secara garis besar, klausula nonkompetisi mengatur bahwa pekerja setuju untuk tidak bekerja sebagai karyawan atau agen perusahaan yang dianggap pesaing setelah hubungan kerja berakhir.⁸

Tidak ada ketentuan hukum di Indonesia yang mengatur secara tegas terkait pencantuman klausul nonkompetisi dalam perjanjian kerja. Sehingga, keberlakuan klausul nonkompetisi dalam perjanjian kerja merujuk pada syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara khusus, klausul nonkompetisi tidak boleh melanggar hukum, ketertiban umum, maupun kesusilaan. Tidak adanya ketentuan hukum yang mengatur pencantuman klausul nonkompetisi dalam perjanjian kerja, tidak berarti klausul tersebut dapat berlaku dan tidak memiliki konsekuensi hukum.

Menurut Sudikno dan pendapat HR (*Hoge Raad der Nederlanden*) atau Pengadilan Belanda dalam putusannya tanggal 30 Januari 1959, yang mengatakan bahwa pasal 1233 BW hanya mengenal perikatan berdasarkan perjanjian dan undang-undang, tetapi kata-kata dalam pasal ini harus diartikan,

⁸ Nanda Novia Putri, dkk, 2024, "Kajian Yuridis terhadap *Non Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja", *Jurnal Ilmu Hukum*, VolIII/No-01/Juni/2024, Universitas Jabal Ghafur, hlm. 133-134.

“bahwa dalam hal-hal yang tidak diatur secara tegas oleh undang-undang pemecahannya harus dicari yang sesuai dengan sistem peraturan perundang-undangan dan sesuai pula dengan peristiwa-peristiwa yang diatur oleh undang-undang.”⁹ Hal ini dapat ditafsirkan bahwa dalam hal-hal tidak secara tegas diatur atau dilarang oleh hukum, maka tidak bisa secara otomatis disimpulkan bahwa tindakan tersebut diperbolehkan atau dilarang.

Penerapan klausula nonkompetisi dalam perjanjian kerja dapat menimbulkan permasalahan hukum bagi pekerja yang merasa dirugikan atas tidak dihormatinya hak konstitusional dalam bebas memilih pekerjaan tanpa ada larangan.¹⁰ Banyak pendapat bahwa klausula nonkompetisi tidak dapat diberlakukan di Indonesia karena dianggap melanggar HAM pekerja.¹¹

Pendapat klausula nonkompetisi dianggap melanggar HAM pekerja yang bersumber dari adanya ketentuan pada *Article 6 Internasional Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)* sebagaimana telah disahkan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *Internasional Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya)*, selanjutnya disebut Undang-Undang Pengesahan ICESCR. Pada intinya, kovenan tersebut mewajibkan setiap negara pihak untuk mengakui hak untuk pekerja, yang

⁹ Sudikno Mertokusumo, 2019, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Maha Karya Pustaka, Yogyakarta, hlm. 238.

¹⁰ Ahsana Nadiyya, 2021, “Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura”, *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, VolXI/No-02/November/2021, Universitas Semarang, hlm. 417.

¹¹ Bernadetha Aurelia Oktavira, Hukumnya Dipaksa Sepakati *Non-Competition Clause* Saat Resign, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hukumnya-dipaksa-sepakati-inon-competition-clause-i-saat-iresign-i-lt5327f77c4c646/>, diakses 24 September 2024.

mencakup hak setiap orang untuk memperoleh kesempatan mencari nafkah dengan pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk melindungi hak ini.

Selain kovenan internasional tersebut, Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut Undang-Undang HAM) juga mengatur ketentuan serupa. Undang-undang ini menegaskan bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya. Selain itu, setiap individu juga berhak mendapatkan syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Ketentuan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pekerja memperoleh perlindungan yang layak dalam hubungan kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur pada Pasal 31 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”. Hal ini mendasari pendapat klausula nonkompetisi tidak dapat diberlakukan di Indonesia karena pekerja bebas menentukan pekerjaannya tanpa dibatasi oleh suatu apapun.

Lebih lanjut, KUH Perdata juga memperkuat pendapat tersebut karena suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum, sebagaimana diatur dalam Pasal 1337. Oleh karena itu, klausula nonkompetisi dapat dianggap melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan sekaligus hak asasi

pekerja.¹² Sehingga klausula nonkompetisi tidak memenuhi syarat sah perjanjian kerja sesuai Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan klausula tersebut dianggap batal demi hukum.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis bermaksud melakukan penelitian terkait penerapan klausul nonkompetisi dalam perjanjian kerja di perusahaan yang bergerak pada bidang informasi dan komunikasi di Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya Kabupaten Sleman. Alasan penulis melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak dalam bidang informasi dan komunikasi adalah kepemilikan kekayaan intelektual seperti rahasia dagang yang harus dilindungi perusahaan. Mengingat perusahaan di bidang informasi dan komunikasi sering mengandalkan inovasi dan data yang bersifat strategis serta ekonomis, sehingga informasi yang dimiliki perusahaan tidak dapat diketahui secara umum dan memiliki nilai ekonomi yang perlu dijaga kerahasiaannya. Perlindungan terhadap informasi perusahaan menjadi sangat krusial bagi keberlangsungan bisnis.

Daerah Istimewa Yogyakarta, terutama Kabupaten Sleman, merupakan pusat pendidikan dan teknologi,¹³ sehingga kawasan ini mengalami perkembangan pesat dalam sektor digital. Penelitian ini relevan untuk melihat kajian yuridis penerapan klausula nonkompetisi dalam perjanjian kerja, yang masih minim dieksplorasi di sektor ini.

¹² *Ibid.*

¹³ Penerapan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Inovasi Guna Mewujudkan Sleman yang Unggul dan Berdaya Saing Tinggi, <https://bappeda.slemankab.go.id/penerapan-ilmu-pengetahuan-teknologi-dan-inovasi-guna-mewujudkan-sleman-yang-unggul-dan-berdaya-saing-tinggi.slm>, diakses 24 September 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut alasan perusahaan mencantumkan klausul nonkompetisi maupun tidak mencantumkan klausul nonkompetisi dalam perjanjian kerja, serta melakukan perbandingan antara penerapan klausul tersebut di berbagai perusahaan yang bergerak pada bidang informasi dan komunikasi di Kabupaten Sleman. Alasan perusahaan perlu diketahui karena tidak semua perusahaan mencantumkan klausul tersebut dan penerapannya belum tentu dalam setiap kondisi.

Setelah penulis mengetahui penerapan klausula nonkompetisi pada masing-masing perusahaan, penulis akan mengkaji alasan perusahaan dengan hak pekerja untuk mencari nafkah dengan pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas sebagaimana tertuang pada *Article 6 ICESCR* maupun peraturan perundang-undangan terkait lainnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kondisi perusahaan yang dapat menerapkan klausul nonkompetisi tanpa melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah dapat dibenarkan perusahaan menerapkan klausula nonkompetisi untuk setiap jenis perusahaan ditinjau dari ketentuan hak ekonomi, sosial, dan budaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan klausula nonkompetisi dalam perjanjian

kerja oleh perusahaan, khususnya ditinjau dari perspektif hak ekonomi, sosial, dan budaya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan panduan bagi perusahaan untuk menerapkan klausula nonkompetisi yang sejalan dengan peraturan perundang-undangan, sehingga hak-hak pekerja tetap terlindungi dan kepentingan perusahaan tetap terjaga.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan saran di bidang Hukum Ekonomi dan Bisnis terkait penerapan klausula nonkompetisi dalam perjanjian kerja di Kabupaten Sleman.

2. Manfaat Praktis :

a. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat sebagai panduan bagi perusahaan dan pekerja untuk menyelesaikan permasalahan apabila terjadi ketidaksesuaian penerapan klausula nonkompetisi dalam perjanjian kerja pada perusahaan di Kabupaten Sleman.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di perusahaan pada penerapan klausula nonkompetisi dalam perjanjian kerja di Kabupaten Sleman.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan penelitian hukum yang dilakukan penulis dengan judul “Kajian Yuridis terhadap Penerapan Klausula Nonkompetisi dalam Perjanjian Kerja di Kabupaten Sleman” merupakan karya asli yang disusun penulis serta dijamin keaslian penelitiannya, bukan dari hasil plagiasi penelitian atau karya tulis orang lain.

Berdasarkan pencarian penulis melalui internet dan beberapa literatur, penulis menemukan beberapa penulisan hukum yang pembahasannya berkaitan atau berhubungan dengan penulisan hukum milik penulis, adapun beberapa hasil penelitian terdahulu antara lain:

1. Skripsi oleh Fani Nurfadila, Fakultas Hukum Universitas Islam Nasional Syarif Hidayatullah Jakarta

- a. Judul Penelitian: Perlindungan Hukum Rahasia Dagang terhadap Klausul Non Kompetisi dalam Perjanjian (Studi Putusan Nomor : 2961 K/Pdt/2019).¹⁴
- b. Rumusan masalah: Perumusan masalah dirinci dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:¹⁵
 - 1) Bagaimana perlindungan hukum terhadap pemilik rahasia dagang pada PT. Martina Berto?
 - 2) Bagaimana analisis putusan hakim pada putusan nomor 2961 K/Pdt/ 2019?

¹⁴ Fani Nurfadila, 2024, Perlindungan Hukum Rahasia Dagang terhadap Klausul Non Kompetisi dalam Perjanjian (Studi Putusan Nomor : 2961 K/Pdt/2019), Universitas Islam Nasional Syarif Hidayatullah Jakarta.

¹⁵ *Ibid.* hlm. 7

c. Hasil penelitian:

Fani Nurfadila menyimpulkan bahwa putusan hakim dalam menangani kasus wanprestasi terkait perjanjian kerahasiaan yang mencakup klausul nonkompetisi sudah sesuai dengan prinsip-prinsip hukum kontrak.¹⁶ Pencantuman Klausul Nonkompetisi dalam kontrak kerja dinyatakan sah berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan. Selanjutnya, Fani Nurfadila menilai putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Timur (Nomor 54/PDT.G/2017/PN.Jkt.Tim), Pengadilan Tinggi (Nomor 303/PDT/2018/PT.DKI), dan Mahkamah Agung (Nomor 2961 K/Pdt/2019) adalah tepat.¹⁷

Pertimbangan hakim dalam kasus ini telah berhasil memberikan perlindungan terhadap rahasia dagang perusahaan, sehingga memberikan manfaat yang signifikan bagi pengusaha.¹⁸ Keputusan ini mencerminkan komitmen sistem hukum dalam melindungi kepentingan bisnis dan mendorong kepatuhan terhadap kontrak yang sah.¹⁹

d. Perbedaan hasil penelitian:

Perbedaan hasil penelitian saudara Fani Nurfadila dengan penelitian penulis adalah fokus permasalahan yang diangkat. Saudara Fani Nurfadila, di dalam penelitiannya adalah mengenai perlindungan

¹⁶ *Ibid.* hlm. 89.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

rahasia dagang terhadap klausul nonkompetisi dalam perjanjian. Sedangkan fokus permasalahan yang dibahas oleh penulis dalam penulisan hukum ini adalah penerapan klausula nonkompetisi dalam perjanjian kerja dan tidak hanya membahas perlindungan rahasia dagang namun tetap memperhatikan perlindungan hak pekerja. Selain perbedaan permasalahan yang diangkat, perbedaan yang selanjutnya adalah penggunaan studi kasus penelitian. Saudara Fani Nurfadila menggunakan studi kasus Putusan Nomor : 2961 K/Pdt/2019, sedangkan penulis tidak menggunakan studi kasus secara khusus.

2. Skripsi oleh Abraham Adonai, Fakultas Hukum Universitas Kristen

Satya Wacana

- a. Judul penelitian: Pencantuman Klausula Non Kompetisi dalam Perjanjian Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 130/Pdt.G/2016/PN.blb).²⁰
- b. Rumusan masalah yang dapat ditarik dalam penelitian adalah apakah sebab hakim menolak gugatan pada Putusan Nomor 130/Pdt.G/2016/PN.Blb terkait pencantuman klausula nonkompetisi?²¹
- c. Hasil penelitian:

Abraham Adonai menyimpulkan bahwa putusan hakim dalam perkara Nomor 130/Pdt.G/2016/PN.Blb yang menolak gugatan serta

²⁰ Abraham Adonai, 2023, Pencantuman Klausula Non Kompetisi dalam Perjanjian Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 130/Pdt.G/2016/PN.blb), Universitas Kristen Satya Wacana.

²¹ *Ibid.* hlm. 7.

menyatakan perjanjian kerja batal sudah tepat.²² Putusan ini didasarkan pada fakta bahwa klausula nonkompetisi melanggar hak individu untuk bekerja, yang dijamin oleh UUD 1945.²³ Selain itu, pelanggaran ini juga bertentangan dengan berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.²⁴ Ketidakpatuhan terhadap ketentuan tersebut menjadikan syarat objektif perjanjian, yaitu sebab atau kausa yang halal, tidak terpenuhi.²⁵ Selain itu, pertimbangan hukum lainnya menunjukkan bahwa klausula nonkompetisi berpotensi menciderai asas keseimbangan dalam perjanjian kerja, yang seharusnya memberikan perlindungan dan hak yang setara bagi kedua belah pihak.²⁶ Dengan demikian, keputusan hakim mencerminkan komitmen untuk melindungi hak asasi manusia dan memastikan keadilan dalam hubungan kerja.²⁷

d. Perbedaan hasil penelitian:

Perbedaan hasil penelitian saudara Abraham Adonai dengan penelitian penulis adalah penggunaan studi kasus penelitian. Saudara Abraham Adonai menggunakan studi kasus Putusan Nomor 130/Pdt.G/2016/PN.Blb, sedangkan penulis tidak menggunakan studi kasus secara khusus. Sehingga terdapat perbedaan cara pandang

²² *Ibid.* hlm. 44.

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

penulis dalam penelitian, saudara Abraham Adonai menggunakan metode penelitian hukum normatif yang memfokuskan penggunaan klausul non kompetisi dengan menganalisis dasar pengambilan putusan, sedangkan penulis menggunakan metode penelitian hukum empiris yang memfokuskan pada kesenjangan (*gap*) antara peraturan hukum dengan fakta sosial yang terjadi.

3. Skripsi oleh Shanisa Berliana Indah Sari, Fakultas Hukum Universitas Tidar

- a. Judul Penelitian: Perlindungan Hukum Preventif terhadap Hak Atas Rahasia Dagang dengan Klausul Non Kompetisi dalam Perjanjian Kerja (Studi Kasus pada *Coffee Shop* atau Kedai Kopi di Magelang, Jawa Tengah).²⁸
- b. Rumusan masalah dirinci dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:²⁹
 - 1) Apa yang dimaksud dengan rahasia dagang dalam hal ini adalah resep dan sistem manajemen yang mengalami kebocoran pada kedai kopi di Magelang?
 - 2) Bagaimana klausul nonkompetisi dalam perjanjian kerja dapat memberikan kepastian hukum perlindungan preventif atas hak rahasia dagang dalam usaha kedai kopi di Magelang?

²⁸ Shanisa Berliana Indah Sari, 2024, Perlindungan Hukum Preventif terhadap Hak Atas Rahasia Dagang dengan Klausul Non Kompetisi dalam Perjanjian Kerja (Studi Kasus pada *Coffee Shop* atau Kedai Kopi di Magelang, Jawa Tengah), Universitas Tidar.

²⁹ *Ibid.*

3) Bagaimana metode pengawasan penambahan klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pemilik usaha kedai kopi di Magelang?

c. Hasil penelitian:

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa perlindungan hukum preventif merupakan langkah yang tepat untuk melindungi rahasia dagang sesuai dengan prinsip kewajaran, kelayakan, dan kepatutan yang harus diterapkan oleh pemilik hak rahasia dagang.³⁰ Pemilik usaha yang ingin melindungi rahasia dagang melalui penerapan klausul nonkompetisi dalam perjanjian kerja perlu memastikan perlindungan ketenagakerjaan bagi para pekerjanya.³¹ Penambahan klausul nonkompetisi dalam perjanjian kerja harus mempertimbangkan asas proporsionalitas agar kedua belah pihak dapat menikmati haknya secara adil.³²

d. Perbedaan hasil penelitian:

Perbedaan hasil penelitian saudara Shanisa Berliana Indah Sari dengan penelitian penulis adalah fokus permasalahan yang diangkat. Saudara Shanisa Berliana Indah Sari, di dalam penelitiannya adalah mengenai perlindungan hukum preventif terhadap hak atas rahasia dagang dengan klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja dengan studi kasus pada *coffee shop* atau kedai kopi di Kabupaten Magelang,

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

Jawa Tengah, sehingga lebih berfokus pada keefektifan upaya perlindungan rahasia dagang dengan klausula nonkompetisi dan tidak meneliti keabsahan klausula nonkompetisi sendiri. Sedangkan penelitian penulis akan mengkaji alasan perusahaan menerapkan maupun tidak menerapkan klausula nonkompetisi dalam perjanjian kerjanya dengan mempertimbangkan hak ekonomi, sosial, dan budaya. Selain itu, penelitian ini menggunakan studi kasus pada *coffee shop* atau kedai kopi di Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah, sedangkan penulis meneliti pada perusahaan informasi dan komunikasi di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

F. Batasan Konsep

1. Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak.”³³ Perjanjian ini dapat berupa kontrak kerja yang memuat detail tentang deskripsi pekerjaan, hak dan kewajiban, gaji, waktu kerja, dan syarat-syarat lainnya. Hubungan yang sehat dan adil antara pekerja dan majikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

³³ Sentosa Sembiring, *Loc. Cit.*

2. Klausula Nonkompetisi

Black's Law Dictionary menjelaskan pengertian klausula nonkompetisi adalah,³⁴ klausul nonkompetisi adalah ketentuan dalam perjanjian yang menetapkan bahwa seorang pekerja setuju untuk tidak bekerja atau mendirikan usaha di perusahaan yang bergerak di bidang serupa, yang dianggap sebagai pesaing, selama periode tertentu setelah pemutusan hubungan kerja.

3. Perusahaan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, perusahaan diartikan sebagai setiap jenis usaha yang menjalankan kegiatan secara berkesinambungan dan tetap dengan tujuan memperoleh keuntungan. Usaha tersebut dapat diselenggarakan oleh individu maupun badan usaha berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan beroperasi di wilayah Indonesia.

Perusahaan secara umum terdiri atas badan usaha berbentuk badan hukum dan badan usaha bukan berbentuk badan hukum. Ciri utama badan usaha berbadan hukum adalah adanya pemisahan antara kekayaan pemilik dengan kekayaan badan usaha, sehingga tanggung jawab pemilik terbatas pada harta yang dimilikinya. Contoh badan usaha berbadan hukum meliputi Perseroan Terbatas (PT), Yayasan, dan Koperasi. Sebaliknya, badan usaha bukan berbentuk badan hukum tidak

³⁴ Letezia Tobing, 2013, Masalah Klausul Non-Kompetisi (*Non-Competition Clause*) dalam Kontrak Kerja, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt514f29fbb8c02/masalah-klausul-nonkompetisi-non-competition-clause-dalam-kontrak-kerja>, diakses 25 September 2024.

memiliki pemisahan kekayaan antara badan usaha dan pemiliknya. Contohnya adalah Persekutuan Perdata, Firma, dan Persekutuan Komanditer (CV). Penelitian yang dilakukan penulis memfokuskan pada perusahaan berbadan hukum, khususnya Perseroan Terbatas (PT) yang memiliki informasi rahasia dengan nilai ekonomi atau yang disebut sebagai rahasia dagang.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian hukum empiris. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini menjelaskan penelitian hukum empiris adalah jenis penelitian yang berfokus pada kajian dan analisis perilaku hukum individu atau masyarakat dalam hubungannya dengan hukum. Data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris berasal dari data primer.³⁵

Sedangkan menurut Muhaimin penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang menganalisis penerapan hukum dalam kenyataan, baik terhadap individu, kelompok, masyarakat, maupun lembaga hukum. Kajian ini menitikberatkan pada perilaku individu, masyarakat, organisasi, atau lembaga hukum dalam hubungannya dengan penerapan dan keberlakuan hukum.³⁶

³⁵ Salim H.S. dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 21.

³⁶ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, UPT Mataram University Press, Mataram, hlm 82.

Berdasarkan pendapat para ahli, penelitian hukum empiris dapat disimpulkan sebagai kajian yang dilakukan untuk menilai kesesuaian antara hukum yang berlaku di masyarakat dengan realitas yang terjadi di lapangan.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan didukung dengan data sekunder

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden, informan, serta narasumber.³⁷ Terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, data primer yang akan digunakan adalah hasil wawancara dengan direktur atau pemegang kuasa dari perseroan terbatas yang bergerak di bidang informasi dan komunikasi. Wawancara dilakukan dengan cara menyesuaikan dengan daftar pertanyaan yang telah disusun oleh penulis.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Adapun data sekunder diklasifikasikan menjadi dua bagian yaitu:

1) Bahan Hukum Primer

Pengertian bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang undangan yang masih

³⁷ *Ibid*, hlm 89.

berlaku. Adapun bahan hukum primer dalam penulisan hukum ini adalah:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW);
- c) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi;
- d) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
- e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- f) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *Internasional Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya);
- g) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
- h) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang;

- i) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- j) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa bahan, dokumen, referensi atau pendapat hukum yang tidak mengikat yang diperoleh dari buku, jurnal, artikel, pendapat ahli, internet, maupun hasil penelitian. Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah buku-buku dengan penulis buku dan judul buku berikut:

- a) Nindry Sulistya Widiastiani, Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca Undang-Undang Cipta Kerja;
- b) R. M Suryodiningrat, S.H., Azas-azas Hukum Perikatan.
- c) Salim H.S, Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW);
- d) Salim H. S., Hukum Perjanjian, Teori, dan Praktik Penyusunan Perjanjian;
- e) Sentosa Sembiring, Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan;
- f) Subekti, Aneka Perjanjian;
- g) Subekti, Hukum Perjanjian;
- h) Subekti, Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

- i) Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum Suatu Pengantar.
- j) Yahya Harahap, Segi-segi Hukum Perikatan;

3. Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua metode, adapun metode tersebut adalah:

- a. Metode wawancara untuk mendapatkan data primer dengan mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan objek penelitian yang diangkat oleh penulis.
- b. Metode studi kepustakaan untuk mendapatkan data sekunder dengan membaca dan mempelajari buku-buku, wawancara dengan ahli, dan sumber belajar lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di empat perseroan terbatas yang bergerak pada bidang informasi dan komunikasi, yang keempatnya berada di Kabupaten Sleman. Adapun lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

- a. PT Layana Computindo Sentratama (Layana ID), beralamat di Jalan Banteng Utama Nomor 43, Kalurahan Sinduharjo, Kecamatan Ngaglik, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta;
- b. PT Global Sukses Solusi, Tbk (RUN System), beralamat di Jalan Wahid Hasyim Nomor 6, Kalurahan Condongcatur, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta;
- c. PT GIT Solution, beralamat di Gedung Unit 1, Lantai 2, Universitas Amikom Yogyakarta, Jalan Ring Road Utara Nomor 2, Kalurahan

Condongcatur, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta; dan

- d. PT Web Media Technology (Niagahoster), Jalan Palagan Tentara Pelajar Nomor 81, Kalurahan Sariharjo, Kecamatan Ngaglik, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Responden

Responden adalah orang atau kelompok masyarakat yang memberikan jawaban terhadap pernyataan yang diajukan oleh peneliti.³⁸ Adapun responden yang akan memberikan informasi adalah direktur atau pemegang kuasa perseroan terbatas yang bergerak pada bidang informasi dan komunikasi. Responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Agus Purwanto, S.T., Direktur Utama PT Layana Computindo Sentratama (Layana ID);
- b. Ageng Permana, S.H., *Secretary Corporate* PT Global Sukses Solusi, Tbk (RUN System);
- c. Fiyas Mahananing Puri, S.Kom., M.Kom., Direktur Sumber Daya Manusia dan Keuangan PT GIT Solution; dan
- d. Izatul Ifada, S.Pd., *Legal and Administrative Operations* PT Web Media Technology (Niagahoster).

6. Narasumber

Narasumber adalah individu yang menyampaikan pandangannya terkait objek penelitian. Narasumber tidak termasuk dalam unit analisis,

³⁸ *Ibid*, hlm. 89.

melainkan berperan sebagai pengamat.³⁹ Narasumber dipilih berdasarkan jabatan, profesi, atau keahliannya, untuk memberikan informasi atau jawaban atas pertanyaan penulis untuk melengkapi data yang telah diperoleh dari responden. Adapun narasumber memberikan informasi untuk mendukung data primer dari responden terkait penerepan klausula nonkompetosi di Kabupaten Sleman. Narasumber pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dewiyanti, S.E., Kepala Seksi Data dan Informasi Bidang Penanaman Modal I Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sleman; dan
- b. Dr. Tabitha Sri Jeany, S.H., M.Kn., Konsultan Hukum PT Liebe Green Standard Technology, PT Ophthalindo Jaya, dan PT Kedoya Adyaraya, Tbk.

7. Populasi

“Populasi adalah sekelompok atau sekumpulan orang-orang yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian”.⁴⁰ Populasi pada penelitian ini adalah perseroan terbatas yang bergerak pada bidang informasi dan komunikasi di Kabupaten Sleman. Berdasarkan data yang diperoleh dari narasumber Dewiyanti, S.E., Kepala Seksi Data dan Informasi Bidang Penanaman Modal I Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) jumlah perseroan

³⁹ *Ibid*, hlm. 90.

⁴⁰ *Ibid*, hlm 92.

terbatas yang bergerak pada bidang informasi dan komunikasi di Kabupaten Sleman yang masih beroperasi aktif sejumlah 27 (dua puluh tujuh) perseroan terbatas.

8. Sampel

Sampel haruslah mewakili populasi. Sampel adalah jumlah responden penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.⁴¹ Penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *nonprobability sampling* atau *nonrandom sampling*, yang berarti sampel ditentukan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu sampel diambil berdasarkan pertimbangan tertentu. Tidak semua populasi dijadikan sampel, melainkan hanya subjek penelitian yang telah memenuhi kriteria yang dipilih sebagai sampel.⁴²

Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan merupakan perseroan terbatas (PT) yang dibuktikan dengan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum;
- b. Perseroan terbatas bergerak di bidang informasi dan komunikasi, berlokasi di wilayah hukum Kabupaten Sleman;

⁴¹ *Ibid*, hlm 93.

⁴² Etty Indrawati, 2023, "Eksistensi Klausula Non Kompetisi dalam Perjanjian Waralaba untuk Mencegah Persaingan Usaha Tidak Sehat", *Jurnal Yustika*, Vol. 26, Nomor 01.

- c. Kriteria perseroan terbatas ini setidaknya-tidaknya memiliki kegiatan usaha sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 2 Tahun 2020 tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI 2020), dengan usaha Aktivitas Pemrograman, Konsultasi Komputer dan Kegiatan YBDI (KBLI 620); dan
- d. Perseroan terbatas memiliki skala usaha besar berdasarkan data Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Sleman.

Presentase sampel yang dibutuhkan pada penelitian berkisar antara lima sampai dua puluh persen dari jumlah populasi yang ada.⁴³ Dalam hal ini, empat perusahaan yang telah ditentukan penulis sebagai lokasi penelitian sesuai kriteria sampel, telah mewakili 14,81% dari jumlah populasi yang ada.

9. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan mendeskripsikan menggunakan kalimat yang dapat menjelaskan pendapat, keterangan, dan penjelasan dari responden. Berdasarkan data yang telah dianalisis, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan dengan metode penalaran deduktif.

⁴³ Buku Pedoman Penulisan Hukum Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

10. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian hukum empiris terdapat dua macam yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder sebagai data pendukung.

- a. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara, yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden yang berkaitan dengan penerapan klausula nonkompetisi dalam perjanjian kerja di Kabupaten Sleman untuk memperoleh keterangan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.⁴⁴
- b. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan mengkaji bahan hukum primer, meliputi peraturan perundang-undangan, buku-buku, pendapat hukum, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan penerapan klausula nonkompetisi dalam perjanjian kerja di Kabupaten Sleman.

⁴⁴ Muhaimin, *Op. Cit.*, hlm 95.