

## **KLAUSUL NON-KOMPETISI DALAM PERJANJIAN KERJA DIKAITKAN DENGAN PRINSIP KERAHASIAAN PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF HAK UNTUK MEMILIH PEKERJAAN BERDASARKAN HUKUM POSITIF INDONESIA**

**Ria Sutarko, Sudjana**  
**Universitas Padjadjaran**  
sdjana@yahoo.com

### **ABSTRACT**

*An employment agreement which includes a non-competition clause is created by the company for the purpose of protecting its business secrets. In practice, however, this clause limits workers' rights and is contrary to Indonesia's positive law. The purpose of the study determines the principle of confidentiality with regard to the right to choose an occupation under Indonesian positive law and to formulate protection for workers in the case of inclusion of non-competition clauses related to corporate secrecy in the perspective of the right to choose an occupation. This research was conducted by using normative juridical approach by reviewing the literature, that is using secondary data in law scope through studying literature. This research is an analytical descriptive research, which be used to understand the reality that happened in field that is related to Indonesian positive law. The research results showed that. First, an employment agreement in which there is a non-competition clause, has infringed a man's right specifically the right to freedom to choose an occupation which protected and guaranteed by the state as stated in the Law on Human Rights and the Employment, so this kind of clause still causing a dilemma because on the one hand the company has an interest in trade secrets and other material interests, whereas workers have the right of freedom to choose a job. Second, Protection to workers related to their rights in choosing a job has been granted by the state. It is contained in Article 38 paragraph (2) of the Human Rights Law and the Employment Law.*

**Keyword:** *Non-Competition Clause, Employment Agreement, Trade Secret*

### **ABSTRAK**

Perjanjian kerja yang didalamnya mencantumkan klausul non-kompetisi dibuat oleh perusahaan dengan tujuan untuk melindungi rahasia perusahaannya. Namun pada prakteknya klausul ini membatasi hak pekerja dan bertentangan dengan hukum positif Indonesia. Adapun tujuan penelitian menentukan prinsip kerahasiaan berkaitan dengan hak memilih pekerjaan berdasarkan hukum positif Indonesia dan merumuskan perlindungan bagi pekerja dalam hal pencantuman klausul non-kompetisi dikaitkan dengan kerahasiaan perusahaan dalam perspektif hak memilih pekerjaan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan menelaah bahan pustaka, yaitu penggunaan data sekunder dibidang hukum melalui studi kepustakaan. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis untuk memahami kenyataan yang ada dihubungkan dengan Hukum positif Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Pertama, Perjanjian kerja yang didalamnya terdapat klausul non-kompetisi, telah melanggar hak seseorang yakni hak atas kebebasan untuk memilih pekerjaan yang dilindungi dan dijamin oleh negara sebagaimana tercantum dalam UU HAM dan UU Ketenagakerjaan, sehingga klausul sebagaimana demikian masih menimbulkan dilema karena di satu sisi perusahaan memiliki kepentingan atas rahasia dagang dan kepentingan materil lainnya, sedangkan pekerja memiliki hak atas kebebasan untuk memilih pekerjaan. Kedua, Perlindungan kepada pekerja terkait dengan haknya dalam memilih

pekerjaan telah diberikan oleh negara. Hal ini termuat dalam Pasal 38 ayat (2) UU HAM dan UU Ketenagakerjaan. Hingga saat ini pun belum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyimpangi dari keabsahan pencantuman klausul ini.

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

## Pendahuluan

Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha diwujudkan dengan perjanjian kerja, dimana perjanjian tersebut mengatur mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja dan pengusaha. Sebagaimana dikatakan dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan dikatakan :

“Bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruhnya.”

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal-balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya (A. Ridwan Halim, dkk , 1987: 29).

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian (Siti Hajati Hosein dkk, 2014: 53), yang satu (pengusaha) mempunyai kedudukan yang lebih tinggi atau berposisi kuat dibandingkan dengan pihak lainnya (pekerja) yang mempunyai kedudukan lebih rendah atau berposisi lemah ( Leli Joko Suryono, 2011: 36).

Dalam praktik masih terdapat hubungan pengusaha dan pekerja yang tidak harmonis, banyak pekerja yang merasa diperlakukan tidak adil dan layak oleh pengusaha. Bahkan di dalam perjanjian kerja itu sendiri diatur klausul yang memberatkan salah satu pihak sehingga menimbulkan kedudukan yang tidak seimbang. Salah satunya adalah klausul non-kompetisi.

Klausul non-kompetisi dibuat oleh pengusaha dengan ketentuan untuk tidak bekerja pada perusahaan pesaing yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu sehingga pekerja tidak dapat bekerja dalam bidang yang sama dengan perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya. Klausul ini digunakan oleh pengusaha dengan tujuan untuk melindungi rahasia dagang perusahaannya dan mencegah perampasan karyawan oleh perusahaan pesaing.

Melihat isi Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia kemudian dikaitkan dengan pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja, maka terdapat ketidaksesuaian antara *das sollen* dan *das sein*. Hal ini

dikarenakan dalam undang-undang diatur mengenai hak setiap orang untuk bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Sementara itu, pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja membatasi hak tersebut dengan melarang pekerja untuk bekerja di perusahaan dengan bidang yang sama setelah pemutusan hubungan kerja.

### **Identifikasi Masalah**

Dengan melihat permasalahan tersebut diatas, Peneliti bermaksud membatasi ruang lingkup pembahasan dengan mengidentifikasi masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimanakah prinsip kerahasiaan perusahaan berkaitan dengan hak memilih pekerjaan berdasarkan hukum positif Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan bagi tenaga kerja dalam hal pencantuman klausul non-kompetisi dikaitkan dengan kerahasiaan perusahaan dalam perspektif hak memilih pekerjaan?

### **Metode Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang mencakup penelitian suatu asas-asas hukum, sistematika hukum, sinkronisasi hukum vertikal dan horizontal ( Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1985: 37). Pada penelitian yuridis normatif, mengutamakan cara meneliti bahan pustaka atau disebut bahan sekunder, berupa bahan hukum positif dan bagaimana implementasinya dalam praktek ( Bambang Waluyo, 1991: 17). Penelitian ini bersifat deskriptif analitis dalam rangka mengkaji bahan-bahan yang bersumber dari kepustakaan, peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dikaitkan dengan teori-teori hukum menyangkut permasalahan yang dihadapi untuk menggambarkan dan menganalisis fakta-fakta secara sistematis, faktual, logis dan memiliki landasan pemikiran yang jelas dasar dan sumber karya sehingga diperoleh alternatif pemecahan sesuai dengan ketentuan atau prinsip-prinsip hukum yang berlaku ( Burhan Ashshofa, 1996: 59). Penulisan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yuridis kualitatif (Soerjono Soekanto, 1986: 32). Yuridis, karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan yang ada sebagai norma Hukum Positif, sedangkan kualitatif adalah analisa data yang bertitik tolak pada usaha-usaha penemuan asas-asas dan informasi untuk mengetahui keterkaitannya dengan permasalahan pokok sehingga pada akhirnya bisa ditarik suatu kesimpulan yang objektif dimana tidak menggunakan diagram atau angka-angka.

## **Pembahasan**

### **Prinsip Kerahasiaan Berkaitan Dengan Hak Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia**

Perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dan pengusaha dalam hal menentukan hak dan kewajiban pihak pekerja dan pihak pengusaha dalam menjalankan hubungan kerja. Hak dan kewajiban ini diatur secara jelas sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja bersama agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan harmonis antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja tidak hanya mengatur hak, kewajiban dan larangan pekerja dengan pengusaha selama hubungan kerja berlangsung saja, namun juga setelah hubungan kerja berakhir (*post employment*).

Salah satu contoh klausul dalam perjanjian kerja yang mengatur mengenai larangan pekerja setelah hubungan kerja berakhir (*post employment*) adalah klausul non-kompetisi. Klausul non-kompetisi adalah sebuah klausul yang mengatur bahwa pekerja sepakat untuk tidak bekerja dan tidak membuka usaha di perusahaan dengan bidang yang sama dengan bidang tempat bekerja sebelumnya untuk jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

Tujuan pengusaha mencantumkan klausul non-kompetisi adalah sebagai upaya perlindungan terhadap rahasia perusahaannya terhadap pesaing. Dalam wawancara, Ahmad Mustofa menyatakan bahwa pencantuman klausul non-kompetisi umum dilakukan oleh pengusaha karena kekhawatiran pengusaha bahwa mantan karyawannya akan membocorkan rahasia dagang milik perusahaan, besarnya mobilitas karyawan dan kegiatan usaha serta rumitnya persaingan bisnis baik secara nasional maupun internasional, padahal rahasia perusahaan dalam hal ini terkait dengan rahasia dagang dalam ruang lingkup Hak Kekayaan Intelektual (HAKI) secara otomatis dilindungi tanpa perlu adanya suatu perjanjian. Wawancara dengan Ahmad Mustofa Staff Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja (HISK), Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tanggal 4 Juni 2018 (Ahmad Mustofa, 4 Juni 2018). Rahasia dagang telah dilindungi secara otomatis oleh UU Rahasia Dagang, sebagaimana tercantum dalam Pasal 17 Undang-Undang tersebut.

Pencantuman klausul non-kompetisi bertentangan dengan Perundang-Undangan, khususnya UU Ketenagakerjaan dan UU Hak Asasi Manusia (HAM). Dalam KUHPerduta sendiri mengatur mengenai hal yang memiliki kemiripan dengan pengertian klausul non-kompetisi, yaitu suatu perjanjian yang berlaku terhadap pihaknya setelah berakhirnya suatu

hubungan kerja atau dikenal dengan nama perjanjian kerja persaingan (*Concutentie Beding*). Pengertian perjanjian kerja persaingan ini diatur dalam Pasal 1601x KUHPerduta, yang berbunyi:

“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 reglemen, dengan seorang buruh yang dewasa.”

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa KUHPerduta memperbolehkan penggunaan perjanjian yang berisikan pembatasan kekuasaan terhadap suatu pihak setelah berakhirnya hubungan kerja. Namun tentu saja pembatasan tersebut tetap tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia khususnya UU Ketenagakerjaan dan UU HAM.

Bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang mempunyai pokok dan mempunyai peranan penting dalam kehidupan sehari-hari. Dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 ditegaskan:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Pengaturan tersebut memberikan pengertian bahwa bekerja merupakan salah satu bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh negara, dimana setiap manusia diberikan hak untuk bekerja serta bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal serupa pula diatur dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah di luar negeri.”

Hal ini tentu bersebrangan dengan pencantuman klausul non-kompetisi, pekerja dibatasi haknya untuk memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya. Demikian pula sebagaimana diatur dalam Pasal 38 ayat (2) UU HAM, yang menyatakan:

“Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.”

Ketentuan hukum di Indonesia tidak mengatur secara tegas melarang atau memperbolehkan pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja. Namun karena klausul non-kompetisi dicantumkan dalam sebuah perjanjian kerja yang mana tunduk pula pada pengaturan perjanjian pada umumnya yang diatur dalam KUHPerduta. Dalam Pasal 1320 KUHPerduta disebutkan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian,

Terhadap klausul non-kompetisi dapat dikatakan batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPdata, yaitu syarat keempat adanya suatu sebab (*causa*) yang halal. Arti dari batal demi hukum, berakibat perjanjian yang dibuat:

1. Dianggap “tidak pernah ada”;
2. Perjanjian yang batal demi hukum sejak semula tidak mempunyai kekuatan dan akibat hukum;
3. Perjanjian yang batal demi hukum, sejak semula perjanjian itu dibuat sama sekali tidak memiliki kekuatan hukum mengikat atau tidak berlaku sehingga tidak perlu adanya permohonan pembatalan kepada pengadilan.

Hingga saat ini pula belum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyimpangi dari keabsahan pencantuman klausul ini, maka klausul non-kompetisi untuk saat ini tidak dapat diterapkan di Indonesia karena bertentangan dengan hukum positif yang ada.

### **Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Dalam Hal Pencantuman Klausul Non-Kompetisi Dikaitkan Dengan Kerahasiaan Perusahaan Dalam Perspektif Hak Memilih Pekerjaan**

Klausul non-kompetisi merupakan suatu klausul larangan dan merupakan prestasi, dalam hal ini adalah prestasi untuk tidak berbuat sesuatu (*of nien to doen*), artinya pihak yang satu berkewajiban untuk tidak berbuat suatu perbuatan yang diperjanjikan. Apabila salah satu pihak melakukan perbuatan yang dalam perjanjian disepakati bahwa ada kewajiban bagi dirinya untuk tidak melakukan perbuatan tersebut, maka pihak tersebut telah melakukan wanprestasi. Larangan tersebut berupa tidak diperbolehkannya seorang pekerja menerima pekerjaan atau bekerja atau membangun perusahaan yang bergerak pada bidang yang sama dengan perusahaan dimana pekerja tersebut bekerja sebelumnya. Hal ini dilarang karena adanya kekhawatiran dari perusahaan bahwa mantan pekerjanya tersebut akan membocorkan segala informasi penting perusahaan baik rahasia dagang, maupun informasi lainnya yang bersifat rahasia sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan mengancam posisi perusahaan terhadap pesaingnya.

Pelanggaran terhadap klausul non-kompetisi dalam prakteknya dijadikan dasar oleh perusahaan untuk menuntut mantan karyawannya atas tindakan pengungkapan informasi rahasia perusahaan. Pencantuman klausul non-kompetisi dengan pembatasan yang tidak logis dirasa sangat membatasi hak pekerja dan melewati batas kewajaran. Oleh karena itu diperlukan suatu perlindungan terhadap pekerja.

Terhadap klausul non-kompetisi, sebenarnya negara secara otomatis telah memberikan perlindungan bagi pekerja karena klausul tersebut dapat dikatakan batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat objektif dari suatu perjanjian yakni bertentangan dengan perundang-undangan. Arti dari batal demi hukum, berakibat perjanjian yang dibuat:

1. Dianggap “tidak pernah ada”;
2. Perjanjian yang batal demi hukum tidak mempunyai kekuatan dan akibat hukum;
3. Dengan demikian perjanjian yang batal demi hukum, sejak semula perjanjian itu dibuat sama sekali tidak memiliki kekuatan hukum mengikat atau tidak berlaku sehingga tidak perlu adanya permintaan pembatalan kepada pengadilan.

Atas perjanjian kerja yang berisi klausul non-kompetisi dan memberatkan pihak pekerja dapat melakukan upaya-upaya hukum demi tercapainya kepastian hukum bagi pekerja, diantaranya:

1. Permohonan Penetapan Pembatalan Perjanjian.

Perjanjian kerja yang didalanya mencantumkan klausul non-kompetisi tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara yakni syarat objektif. Maka, terhadap perjanjian tersebut dapat dikatakan batal demi hukum. Namun agar memberikan kepastian hukum lebih terhadap pekerja, pekerja dapat melakukan permohonan penetapan pembatalan perjanjian walaupun perjanjian tersebut telah batal demi hukum.

2. Pengajuan Keberatan.

Pekerja memiliki hak untuk mengajukan keberatan kepada Pengadilan Negeri, dimana isi dari gugatan tersebut antara lain berisi keberatan atas isi dari Perjanjian Kerja dan memohon kepada Hakim untuk membatalkan isi dari Perjanjian Kerja tersebut (Djumadi, 2008: 75). Hal ini diatur dalam Pasal 1601 x ayat (2) BW yang menyatakan bahwa:

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

Mengenai keberatan yang diajukan oleh pekerja ini, dapat dikategorikan sebagai perselisihan kepentingan sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) yang berbunyi:

“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.”

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 3 ayat (1) UU PPHI). Jika dalam waktu 30 hari, para pihak tidak dapat menegosiasikan penyelesaian atau salah satu pihak menolak untuk melanjutkan negosiasi, salah satu atau kedua pihak dapat mengajukan sengketa kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, dengan bukti bahwa perundingan telah gagal (Pasal 4 ayat (1) UU PPHI). Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (Pasal 4 ayat (3) UU PPHI). Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (Pasal 4 ayat (4) UU PPHI). Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 5 UU PPHI).

Klausul non-kompetisi tidak termasuk sebagai “kesepakatan tertulis untuk menjaga rahasia dagang” yang dimaksud dalam Pasal 13 Undang-Undang Rahasia Dagang karena tidak memenuhi unsur “kewajiban untuk menjaga rahasia dagang”. Klausul non-kompetisi berisi tentang larangan bagi mantan karyawan untuk bekerja di perusahaan dengan bidang yang sama dalam waktu tertentu setelah pemutusan hubungan kerja, bukan berisi tentang kewajiban untuk menjaga rahasia dagang. Sehingga, terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap klausul non-kompetisi tidak dapat dituntut atas perbuatan pelanggaran rahasia dagang karena pelanggaran terhadap klausul non-kompetisi tidak sama dengan perbuatan pelanggaran rahasia dagang.

Model klausul-non kompetisi yang menurut peneliti terdapat asas proporsionalitas didalamnya adalah dengan memberikan pembatasan yang logis mengenai larangan bekerja bagi mantan karyawan perusahaan pasca pemutusan hubungan kerja, pembatasan tersebut diantaranya adalah:



1. Wilayah Geografis

Ditentukan batasan mengenai daerah atau lebih spesifik lagi perusahaan mana saja yang tidak boleh dimasuki oleh pekerja yang dikhawatirkan untuk timbulnya pembocoran rahasia dagang. Dengan pembatasan wilayah ini maka pekerja masih mempunyai kesempatan untuk bekerja di wilayah lain selain yang dilarang dalam klausul.

2. Pemberian Kompensasi

Dalam waktu tertentu pekerja tidak diperbolehkan bekerja di perusahaan tertentu seharusnya pekerja diberikan kompensasi baik berbentuk uang ataupun bentuk lainnya. Agar selama waktu yang ditentukan tersebut pekerja masih dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. Jenis Pekerjaan yang Dilakukan

Ditentukan secara spesifik batasan jenis pekerjaan apa yang tidak boleh dikerjakan oleh pekerja yang hendak bekerja di perusahaan lain setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Agar tidak terjadinya bias, contohnya apabila seseorang bekerja di perusahaan lain dengan bidang yang sama dengan perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya, namun ia bekerja pada posisi/jabatan/jenis pekerjaan yang berbeda apakah ia tetap tidak boleh bekerja pada perusahaan tersebut.

## **Penutup**

Perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang didalamnya terdapat klausul non-kompetisi, yang isinya memberikan larangan bagi pekerja untuk bekerja di tempat lain dengan bidang yang sama dengan perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya, setelah pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk melindungi rahasia dagang perusahaan, telah melanggar hak seseorang (dalam hal ini pekerja) yakni hak atas kebebasan untuk memilih pekerjaan yang dilindungi dan dijamin oleh negara sebagaimana tercantum dalam UU HAM dan UU Ketenagakerjaan sehingga tidak dapat diterapkan di Indonesia.

Perlindungan kepada pekerja terkait dengan haknya dalam memilih pekerjaan telah diberikan oleh negara. Hal ini termuat dalam Pasal 38 ayat (2) UU HAM dan UU Ketenagakerjaan. Negara menjamin dan melindungi hak atas kebebasan warga negaranya dan setiap orang mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan. Hingga saat ini pun belum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyimpangi dari keabsahan pencantuman klausul ini, sehingga klausul non-kompetisi untuk saat ini tidak dapat diterapkan di Indonesia karena bertentangan dengan

hukum positif yang ada. Mantan karyawan juga tidak dapat dituntut atas perbuatan pelanggaran rahasia dagang karena pelanggaran klausul non-kompetisi tidak sama dengan pelanggaran rahasia dagang.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A. Ridwan Halim (dkk.), *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Cet. I, Jakarta: Pradnya Paramita, 1987.
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 1991.
- Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Siti Hajati Hosein (dkk.), *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986.
- (et. al.), *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, Jakarta, 1985.

### Jurnal

- Leli Joko Suryono, “Kedudukan dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia”, *Jurnal Media Hukum*, Vol. 18 No. 1, Juni 2011.

### Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja
- Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

**Sumber Lainnya**

Wawancara dengan Staff Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja (HISK), Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tanggal 4 Juni 2018.