



JIHHP:
Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik

E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000

<https://dinastirev.org/JIHHP> [✉ dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com) [☎ +62 811 7404 455](tel:+628117404455)

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia

Muhammad Diharianto¹, Suartini², Anas Lutfi³

¹ Fakultas Hukum Program Magister Ilmu Hukum Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia, muhammaddiharianto@gmail.com

² Fakultas Hukum Program Magister Ilmu Hukum Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia, suartini@uai.ac.id

³ Fakultas Hukum Program Magister Ilmu Hukum Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia, anaslutfi.jakarta@gmail.com

Corresponding Author: muhammaddiharianto@gmail.com

Abstract: *This research, titled "The Inclusion of Non-Competition Clause in Employment Agreements from the Perspective of Indonesian Law," aims to explore the regulation of non-competition clause within Indonesian legislation and the validity of including such clause in employment agreements. The research method used in this writing is normative legal research, which involves analyzing literature or secondary materials. The data sources for this research, or the legal materials used, include primary legal materials which consist of legislation; secondary legal materials such as books, journals, and opinions of legal experts related to the issues discussed in this writing; and tertiary legal materials related to primary and secondary legal materials such as dictionaries. Although the principle of freedom of contract allows for the creation of employment agreements with mutually agreed terms, it does not mean that agreements can violate existing legal provisions, as certain requirements must be met for an agreement to be valid. Non-competition clause that do not comply with Indonesian positive law may be considered void by law.*

Keyword: *Non-Competition Clause, Employment Agreements, Freedom of Contract.*

Abstrak: Penelitian ini berjudul “Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia” yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan mengenai klausul non-kompetisi di dalam perundang-undangan Indonesia dan bagaimana keabsahan dari penyertaan klausul non-kompetisi di dalam perjanjian kerja. Metode penelitian yang digunakan di dalam penulisan ini adalah metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menganalisis bahan kepustakaan atau bahan sekunder. Sedangkan sumber data dari penelitian ini atau bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer yaitu terdiri dari peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yaitu buku-buku, jurnal-jurnal, dan pendapat para ahli hukum yang terkait dengan permasalahan di dalam penulisan ini, dan bahan hukum tersier yang berkaitan dengan bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus. Meskipun asas kebebasan berkontrak memberikan ruang bagi kebebasan untuk pembuatan perjanjian kerja dengan ketentuan yang disepakati, hal ini tidak berarti bahwa perjanjian dapat melanggar ketentuan hukum yang berlaku karena terdapat

syarat-syarat agar sebuah perjanjian tersebut menjadi sah. Klausul non-kompetisi yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum positif Indonesia dapat dianggap batal demi hukum.

Kata Kunci: Klausul Non-Kompetisi, Perjanjian Kerja, Kebebasan Berkontrak.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis merupakan dunia yang sangat keras. Dibutuhkan banyak kerja keras dan tenaga agar tetap dapat bertahan di dunia bisnis. Pengusaha atau pemberi kerja harus melakukan segala cara yang bisa dilakukan agar tetap dapat terjaganya keberlangsungan bisnisnya. Meskipun demikian, pemberi kerja juga tetap membutuhkan buruh atau pekerja untuk menjalankan bisnisnya. Hubungan ini tidak dapat dipisahkan dan merupakan suatu timbal balik karena saling membutuhkan satu dengan yang lain. Hubungan inilah yang disebut dengan hubungan kerja.

Di dalam hubungan kerja terdapat dua pihak, yaitu pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian kerja adalah dasar dari terjadinya hubungan kerja atau dasar dari terjadinya ikatan antara pekerja atau dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja sendiri berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Meskipun hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah hubungan yang sama-sama membutuhkan, tetapi dalam UU Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa posisi pekerja selalu berada di bawah pemberi kerja, karena status pekerja tidak setara dengan pemberi kerja (Afdal & Purnamasari, 2021).

Ketidakseimbangan inilah yang kadang kala membuat perjanjian kerja memberatkan. Perjanjian kerja dianggap sesuatu yang memaksa dikarenakan para pihak memiliki kebebasan untuk menentukan syarat-syarat yang dikehendaki di dalam perjanjian tersebut (Uwiyono et.al., 2014). Isi dari perjanjian kerja seringkali menimbulkan tanda tanya, mengenai apakah hal tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan, salah satunya seperti penyertaan klausul non-kompetisi di dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja dengan klausul non-kompetisi membatasi pekerja untuk bekerja atau membuat usaha di bidang yang sama dengan tempat di mana ia bekerja terdahulu. Di zaman yang sedang sulit dan terbatasnya pilihan untuk bekerja, tentu pembatasan ini sangat memberatkan karena semakin menipiskan peluang kerja.

Perjanjian kerja memang merupakan sebuah kontrak dan di dalam hukum Indonesia sendiri, di dalam pembuatan sebuah kontrak adanya asas kebebasan berkontrak yang terdapat di dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang mengatur bahwa semua perjanjian yang disusun sesuai dengan hukum memiliki kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang membuatnya. Perjanjian tersebut tidak bisa dibatalkan kecuali dengan persetujuan dari kedua belah pihak atau alasan yang diatur oleh hukum. Pelaksanaan perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik.

Namun, kebebasan tersebut bukan berarti bebas secara mutlak, ada juga syarat-syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian tersebut menjadi sah. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka yang menjadi rumusan masalah di dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan mengenai klausul non-kompetisi di dalam peraturan perundang-undangan Indonesia?
2. Bagaimana keabsahan dari penyertaan klausul non-kompetisi di dalam perjanjian kerja?

METODE

Metode penelitian yang digunakan di dalam penulisan ini adalah metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menganalisis bahan pustaka atau bahan sekunder (Soekanto & Mamuji, 2013). Metode ini juga dikenal sebagai penelitian doktrinal, di mana hukum sering dipahami sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau sebagai kaidah atau norma yang dianggap sebagai standar perilaku manusia yang layak (Amiruddin & Asikin, 2006). Sedangkan sumber data dari penelitian ini atau bahan hukum yang digunakan adalah:

1. Bahan hukum primer, yaitu terdiri dari peraturan perundang-undangan;
2. Bahan hukum sekunder, yaitu buku-buku, jurnal-jurnal, dan pendapat para ahli hukum yang terkait dengan permasalahan di dalam penulisan ini;
3. Bahan hukum tersier, yang berkaitan dengan bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Mengenai Klausul Non-Kompetisi di Dalam Hukum Indonesia

Klausul non-kompetisi adalah sebuah klausul yang menetapkan bahwa tenaga kerja setuju untuk tidak bekerja sebagai pekerja/karyawan atau agen perusahaan yang dianggap sebagai pesaing atau yang bergerak di bidang usaha yang sama selama periode tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (Tobing, 2013). Klausul ini juga dapat dikatakan sebuah ketentuan yang membatasi hak pekerja atau karyawan untuk bertindak bebas. Hal ini berarti bahwa salah satu pihak diharuskan untuk tidak melakukan tindakan tertentu yang telah disepakati. Jika seorang pekerja melanggar ketentuan ini, pekerja tersebut dianggap telah melakukan wanprestasi. Klausul ini melarang pekerja untuk bekerja atau membuka usaha di bidang yang sama dengan perusahaan tempat mereka sebelumnya bekerja. Larangan ini diberlakukan karena mantan pekerja atau karyawan untuk mencegah mereka mengungkapkan informasi penting dari perusahaan, seperti Rahasia Dagang atau informasi rahasia lainnya, yang memberikan keuntungan kepada pesaing (Alkad & Mulyaningrum, 2022).

Di dalam *Black's Law Dictionary*, klausul non-kompetisi adalah ketentuan yang mengharuskan pekerja untuk tidak bekerja atau membuka usaha di perusahaan yang bergerak di bidang yang sama (yang dianggap sebagai pesaing) dengan tempat kerja sebelumnya selama periode tertentu setelah tanggal penghentian atau pemutusan hubungan kerja (Naddiya, 2021). Sedangkan menurut Matt Marx dan kawan-kawan, klausul ini adalah jenis perjanjian kerja yang membatasi jenis pekerjaan yang boleh diambil oleh pekerja setelah mereka meninggalkan perusahaan, untuk jangka waktu 1 hingga 2 tahun (Farid, 2023).

Dalam konteks peraturan perundang-undangan di Indonesia, memang tidak ada ketentuan yang secara eksplisit mengatur klausul non-kompetisi. Namun, terdapat sejumlah peraturan perundang-undangan yang secara tidak langsung berhubungan dengan isu ini dan bahkan dapat dianggap bertentangan dengan penerapan klausul tersebut. Sebagai contoh, dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), dalam Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28 D ayat (2), disebutkan bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal-pasal ini menegaskan hak setiap individu untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dalam konteks ini, penerapan klausul non-kompetisi dapat dianggap kurang adil, karena membatasi pilihan pekerja untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan di tempat yang diinginkan. Ini jelas bertentangan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang diatur dalam UUD 1945, di mana pemberi kerja memiliki keleluasaan untuk merekrut pekerja dari berbagai sumber, sementara pekerja dibatasi dalam hal pilihan tempat kerja mereka.

Lebih jauh, dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU Hak Asasi Manusia) di dalam Pasal 38 ayat (1) mengatakan, “setiap

warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”. Lalu, di dalam Pasal yang sama tepatnya di dalam ayat (2) juga mengatakan hal yang serupa yaitu, “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Dua ayat di dalam Pasal 38 UU Hak Asasi Manusia ini mengatur dua hak dasar terkait pekerjaan, yaitu hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan hak untuk memilih pekerjaan dengan bebas serta mendapatkan syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Namun, dalam praktiknya, klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja dapat berdampak besar terhadap implementasi hak-hak tersebut.

Pasal 38 ayat (1) UU Hak Asasi Manusia menjamin setiap warga negara hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuannya. Namun, klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja membatasi atau membuat hilangnya hak ini. Klausul non-kompetisi berisi larangan bagi mantan pekerja untuk bekerja di bidang yang sama atau memulai usaha yang sejenis dalam jangka waktu tertentu. Ini berpotensi merugikan seseorang dengan menghalangi mereka dari peluang kerja yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka. Dalam situasi di mana seorang pekerja terikat oleh klausul non-kompetisi, mereka mungkin menghadapi kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang sepadan dengan bakat dan kecakapan mereka. Dampak dari pembatasan ini bisa menjadi lebih signifikan dalam industri yang sangat spesifik, di mana peluang pekerjaan yang sesuai mungkin sangat terbatas. Penerapan yang tidak proporsional atau terlalu luas dapat mengabaikan hak dasar seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan mereka.

Pasal 38 ayat (2) UU Hak Asasi Manusia menggarisbawahi hak individu untuk bebas memilih pekerjaan dan memperoleh syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Klausul non-kompetisi, di sisi lain, dapat secara langsung menghambat kebebasan ini. Dengan adanya klausul ini, seorang individu tidak hanya terbatas dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka tetapi juga mungkin dilarang untuk memulai atau bergabung dengan perusahaan yang beroperasi dalam bidang yang sama. Pengaruh dari pembatasan ini sangat berat dalam kasus di mana seseorang merasa terpaksa untuk menerima pekerjaan di luar bidang keahlian mereka karena mereka tidak dapat bergabung dengan perusahaan di bidang yang sama yang mereka kuasai. Selain itu, hak untuk memulai usaha sendiri juga dapat terhalang, yang mengurangi potensi kewirausahaan dan inovasi di pasar. Hal ini berpotensi merugikan tidak hanya individu tersebut tetapi juga perekonomian secara umum, karena kewirausahaan sering kali merupakan motor penggerak pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja.

Selain itu, dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) Pasal 31 menyebutkan, “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”. Pasal 31 UU Ketenagakerjaan mencerminkan prinsip dasar bahwa semua pekerja harus memiliki akses yang sama untuk berbagai peluang pekerjaan dan tidak boleh terhalang dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kebutuhan mereka. Hak ini mencakup kebebasan untuk memilih pekerjaan, mengubah pekerjaan, atau bahkan berpindah sektor industri, serta hak untuk memperoleh penghasilan yang sesuai dengan upaya dan kontribusi mereka, tanpa adanya diskriminasi atau pembatasan yang tidak adil. Klausul non-kompetisi, yang sering kali terdapat dalam perjanjian kerja, dapat menjadi penghalang signifikan terhadap hak yang diatur dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjaan. Klausul ini umumnya membatasi kemampuan pekerja untuk bekerja di perusahaan sejenis yang sama atau memulai usaha yang sejenis setelah mereka meninggalkan perusahaan sebelumnya untuk periode tertentu.

Klausul non-kompetisi secara langsung bertentangan dengan hak pekerja untuk memilih dan mendapatkan pekerjaan. Dengan adanya pembatasan ini, seorang pekerja yang telah meninggalkan suatu perusahaan mungkin mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka, terutama jika mereka terikat dengan larangan bekerja di sektor atau bidang yang sama. Ini menghambat mereka dari

mengejar peluang yang mungkin lebih sesuai dengan bakat dan minat mereka, serta mengurangi fleksibilitas dalam perencanaan karier.

Dalam perspektif UU Ketenagakerjaan, klausul non-kompetisi yang diterapkan secara tidak proporsional dapat merugikan hak-hak dasar pekerja, seperti hak untuk memilih, mendapatkan, atau berpindah pekerjaan serta hak untuk memperoleh penghasilan yang layak. Untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi, penting bagi kebijakan dan praktik klausul non-kompetisi untuk mempertimbangkan keseimbangan antara perlindungan kepentingan bisnis dan hak-hak dasar pekerja. Dengan pendekatan yang bijaksana dan proporsional harus dapat memastikan bahwa prinsip-prinsip kesetaraan dan kesempatan yang adil tetap terjaga dalam dunia ketenagakerjaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kompetitif, di mana pekerja dapat mengembangkan potensi mereka dan memperoleh manfaat dari kebebasan memilih pekerjaan yang mereka anggap sesuai dengan kualifikasi dan aspirasi mereka.

Secara keseluruhan, penyertaan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja di Indonesia dapat dilihat sebagai sesuatu yang bertentangan dengan hukum positif yang berlaku. Klausul tersebut berpotensi mengurangi kesempatan seseorang untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemauan dan kemampuan mereka serta membatasi kemungkinan mereka untuk mendapatkan kehidupan yang layak. Dengan adanya ketentuan perundang-undangan yang menjamin hak-hak dasar pekerja, penerapan klausul non-kompetisi tampaknya tidak sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan dalam dunia kerja yang diatur dalam berbagai undang-undang tersebut.

Sedikit melihat ke negara tetangga seperti Malaysia dan Singapura. Jika melihat aturan mengenai klausul non-kompetisi di Malaysia, sebuah perjanjian kerja tidak boleh mencantumkan klausul non-kompetisi dan menyatakan bahwa perjanjian yang melarang seseorang untuk menjalankan profesi, perdagangan, atau bisnis yang sah adalah tidak sah. Sedangkan di Singapura, meskipun pengaturan klausul non-kompetisi pada umumnya dilarang, klausul tersebut dapat diterima jika memenuhi persyaratan tertentu (Nadiyya, 2021). Meskipun klausul non-kompetisi sering ditemui di Singapura, penerapannya tidaklah mutlak. Pengadilan Singapura akan memeriksa dengan seksama klausul ini untuk memastikan kewajarannya. Klausul non-kompetisi hanya akan diterima jika dianggap wajar dalam hal cakupan, durasi, dan area geografisnya. Aturan ini harus dirancang sebaik mungkin untuk melindungi kepentingan bisnis yang sah dari pemberi kerja tanpa melanggar hak pekerja untuk mencari nafkah. Jika klausul non-kompetisi dianggap terlalu luas atau berlebihan, maka bisa dianggap sebagai 'pengekangan perdagangan', yang pada umumnya tidak dapat diterima atau dilaksanakan di Singapura (Tembusu Law).

Jika melihat lebih jauh, di negara-negara seperti Amerika Serikat, Belanda, Belgia, Jerman, Spanyol, dan Prancis, tanggapan terhadap klausul ini bervariasi (Amalia, 2010). Sebagai contoh, di Belanda dilansir dari Warwick Legal Network dalam "*NL: The end of the non-compete clause?*" disebutkan bahwa di Belanda mengenai klausul non-kompetisi diperbolehkan tetapi dengan beberapa syarat. Revisi mengenai aturan mengenai klausul tersebut sendiri tengah berlangsung di Belanda mengenai syarat-syarat keberlakuannya. Di Belgia, dilansir dari tulisan L&E Global di dalam *Employment Law in Belgium* di bagian 08 mengenai *restrictive covenants*, mengenai keabsahan klausul ini mirip dengan di Belanda, yaitu diperbolehkan dengan beberapa syarat. Di Amerika Serikat sendiri kini terdapat pengaturan baru mengenai klausul ini. Dilansir dari *website Federal Trade Commission (FTC)*, FTC mengeluarkan aturan yang melarang penggunaan klausul non-kompetisi. Alasannya sendiri diungkapkan oleh Ketua FTC Lina M. Khan adalah karena klausul tersebut membuat upah tetap rendah, membatasi ide baru, dan merampas dinamika ekonomi di Amerika, di mana lebih dari 8.500 perusahaan baru akan hadir setiap tahun setelah klausul tersebut dilarang. Lebih lanjut ia mengatakan, pelarangan klausul tersebut akan memastikan bahwa rakyat Amerika akan

memiliki kebebasan untuk mencari pekerjaan baru, memulai bisnis baru, atau membawa ide baru ke dalam pasar.

Pemerintah harus segera mengatur secara jelas mengenai hal ini dikarenakan masih banyaknya pemakaian klausul ini di dalam perjanjian kerja dan masih simpang siurnya mengenai pelarangannya meskipun bertentangan dengan hukum positif di Indonesia. Pengaturan yang jelas tentang diperbolehkan atau dilarangnya klausul ini akan sangat berdampak ke depannya. Dengan adanya pengaturan secara jelas meski tidak menjamin akan dipatuhi, setidaknya memberikan payung hukum dan rasa aman kepada masyarakat, khususnya pekerja. Mereka menjadi mengetahui mana yang memang dilarang dan mana yang diperbolehkan agar tidak hilangnya hak-hak yang seharusnya melekat pada dirinya.

Muhammad Lutfi Rizal Faris dalam *Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asas Ekonomi*, menuliskan bahwa penyertaan klausul non-kompetisi di dalam perjanjian kerja menyebabkan terjadinya perbedaan penafsiran dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Dari sisi pemberi kerja klausul non-kompetisi bertujuan untuk melindungi kerahasiaan perusahaan dari pekerja yang mengetahui proses produksi, cara kerja, atau metode-metode khusus perusahaan. Namun, bagi pekerja, ketentuan klausul non-kompetisi bisa menyebabkan kerugian setelah berakhirnya hubungan kerja dengan perusahaan.

Jika memang tujuan dari penyertaan klausul ini adalah untuk menjaga kerahasiaan perusahaan, pemberi kerja dapat memasukkan klausul yang memang secara khusus menjaga kerahasiaan ini, seperti klausul kerahasiaan. Klausul non-kompetisi tidak dapat dianggap sebagai perjanjian tertulis untuk melindungi Rahasia Dagang sesuai dengan ketentuan Pasal 13 dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang (selanjutnya disebut UU Rahasia Dagang) yang mengatakan bahwa, “pelanggaran Rahasia Dagang juga terjadi apabila seseorang dengan sengaja mengungkapkan Rahasia Dagang, mengingkari kesepakatan atau mengingkari kewajiban tertulis atau tidak tertulis untuk menjaga Rahasia Dagang yang bersangkutan”. Hal ini karena tidak terpenuhinya unsur "kewajiban untuk menjaga Rahasia Dagang". Klausul non-kompetisi hanya berisi larangan bagi mantan pekerja untuk bekerja di perusahaan dengan bidang usaha yang sama dalam jangka waktu tertentu setelah pemutusan hubungan kerja dan tidak mencakup kewajiban menjaga rahasia dagang (Sutarko & Sudjana, 2018).

Rahasia Dagang sendiri berdasarkan UU Rahasia Dagang adalah “informasi yang tidak diketahui oleh umum di bidang teknologi dan/atau bisnis, mempunyai nilai ekonomi karena berguna dalam kegiatan usaha, dan dijaga kerahasiaannya oleh pemilik Rahasia Dagang.” Pada UU Rahasia Dagang juga telah diatur mengenai sanksi bagi pihak-pihak yang menyebarkan tanpa hak sebuah Rahasia Dagang, salah satunya untuk pekerja. Sanksi yang dapat diterima bagi pihak tersebut berdasarkan Pasal 17 ayat (1) UU Rahasia Dagang adalah pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau denda paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah). Selanjutnya, di dalam ayat (2) Pasal yang sama dijelaskan bahwa hal tersebut merupakan delik aduan.

Keabsahan dari Penyertaan Klausul Non-Kompetisi di dalam Perjanjian Kerja

Seperti yang telah disebutkan di dalam pendahuluan, bahwa perjanjian kerja karena merupakan sebuah kontrak maka mempunyai sebuah asas yang menaunginya yang membuatnya bebas untuk membuat ketentuan-ketentuan apapun. Asas kebebasan berkontrak menjadi dasar untuk melakukan kebebasan dalam pembuatan perjanjian. Dasar kebebasan berkontrak menjadi alasan bagi pemberi kerja untuk memasukkan hal-hal yang menurut mereka perlu, salah satunya adalah klausul non-kompetisi. Beberapa hal yang dapat menjadi alasan dari pemberi kerja untuk menyertakan klausul tersebut ke dalam perjanjian kerja seperti berikut:

1. Melindungi Rahasia Dagang
Klausul ini diharapkan agar mantan pekerja tidak menyebarkan atau menggunakan informasi bisnis yang sensitif untuk mendapatkan keuntungan atas perusahaan mereka sebelumnya atau menyebarkannya ke pesaing atau kompetitor (*ST Legal Group*).
2. Mengurangi Tingkat *Turnover* dan Mengikat Pekerja untuk Jangka Panjang
Dengan terbatasnya pilihan untuk bekerja akibat dari klausul ini yang melarang pekerja untuk bekerja atau membuat usaha di tempat sejenis, tentu akan membuat pekerja untuk berpikir dua kali untuk keluar dari tempat kerjanya. Selain itu, adanya kemungkinan denda juga menambah daftar pertimbangan dari pekerja untuk keluar dari tempat kerjanya. Namun hal ini juga berarti menjadi hal yang buruk bagi pemberi kerja karena apabila perusahaan lain menyertakan klausul yang serupa di dalam perjanjian kerjanya, maka akan mengurangi kandidat atau calon pekerja untuk bekerja di perusahaan (*ST Legal Group*).
3. Mendorong Perusahaan untuk Berinvestasi di Masa Depan Pekerja
Jika perusahaan yakin akan masa depan dari pekerja di perusahaan tersebut, itu akan membuat perusahaan berani atau mau untuk berinvestasi di masa depan pekerja. Hal ini seperti memberikan pelatihan yang akan menambah pengetahuan dan kemampuan mereka atau bahkan memberikan-memberikan insentif yang akan menambah semangat kerja (*ST Legal Group*).
4. Melindungi dan Mendorong Inovasi Perusahaan
Secara dasar, klausul ini digunakan untuk mencegah pekerja dengan *skill* atau kemampuan yang mumpuni untuk mentransfer atau memindahkan rahasia dagang atau informasi rahasia mengenai *research and development* (R&D) ke pesaing atau kompetitor. Ada banyak contoh umum dari situasi ini, seperti investasi dalam penelitian atau kekayaan intelektual yang belum bisa dipatenkan, investasi dalam pelatihan pekerja atau karyawan, atau investasi dalam hubungan dengan calon pelanggan. Dengan melindungi nilai investasi tersebut atau memberi perusahaan kebebasan dalam menggunakan manfaat dari hal itu, klausul tersebut dapat memberikan dorongan atau motivasi bagi perusahaan untuk berinvestasi lebih banyak, meskipun mungkin tidak langsung menghasilkan keuntungan. Misalnya, sebuah perusahaan mungkin enggan berinvestasi dalam kekayaan intelektual jika pekerjaannya dapat dengan bebas mengambil informasi dari investasi tersebut dan membagikannya kepada pesaing atau kompetitor. Oleh karena itu, klausul tersebut dapat mendorong investasi inovatif dengan mencegah transfer pengetahuan yang tidak diinginkan melalui hubungan kerja (Kurt Lavetti, 2021).

Hal-hal tersebut mungkin menjadi pertimbangan utama dalam penggunaan klausul ini. Penyertaan klausul ini dalam perjanjian kerja mungkin merupakan hal yang lazim di dalam dunia bisnis. Namun dunia bisnis tentu harus tunduk kepada hukum yang berlaku di dalam suatu negara. Asas kebebasan berkontrak sendiri mempunyai ruang lingkup yang meliputi hal-hal berikut: (Anggraeni, 2021)

1. Hak untuk memutuskan apakah akan membuat perjanjian atau tidak;
2. Hak untuk memilih dengan siapa akan membuat perjanjian;
3. Hak untuk menentukan alasan (*causa*) perjanjian yang akan dibuat;
4. Hak untuk menetapkan objek perjanjian;
5. Hak untuk menentukan bentuk perjanjian;
6. Hak untuk menerima atau menyimpang dari ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.

Pada awalnya, kontrak yang didasarkan pada kebebasan berkontrak bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara pihak-pihak yang terlibat. Namun, kenyataannya asas kebebasan berkontrak sering dimanfaatkan oleh pihak yang memiliki posisi lebih kuat untuk

keuntungan dan kepentingan mereka sendiri. Akibatnya, kontrak yang menggunakan asas kebebasan berkontrak sering kali tidak mencerminkan keseimbangan dan keadilan bagi semua pihak. Dengan demikian, jika seseorang bebas untuk membuat kontrak dengan syarat dan ketentuan yang mereka pilih, maka rumusan kontrak dapat disesuaikan dengan preferensi pihak yang menyusun kontrak tersebut. Seiring waktu, asas kebebasan berkontrak sering dianggap sebagai peluang bagi pelaku usaha untuk memanfaatkan prinsip tersebut demi kepentingan dan keuntungan bisnis mereka. Hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan dan ketidakadilan dalam kontrak yang dibuat (Martono & Nugroho, 2016).

Namun kebebasan tersebut bukan berarti bebas secara mutlak, ada juga syarat-syarat yang harus dipenuhi agar sahnya sebuah perjanjian. Endro Martono & Sigit Sapto Nugroho dalam Hukum Kontrak dan Perkembangannya menuliskan pembatasan penerapan asas kebebasan berkontrak, harus sesuai dengan politik hukum kita yang berfokus pada kepastian dan keadilan. Oleh karena itu, asas kebebasan berkontrak tidak seharusnya dipahami sebagai kebebasan tanpa batas. Dalam berkontrak, perlu memperhatikan kepastian hukum dan keadilan, sehingga kontrak dapat menciptakan keseimbangan antara hak, kewajiban, dan tanggung jawab bagi semua pihak yang terlibat. Syarat-syarat sahnya perjanjian sendiri tercantum di dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Syarat-syarat tersebut adalah:

1. Sepakat

Syarat pertama agar sebuah kontrak dianggap sah adalah adanya kesepakatan atau konsensus antara pihak-pihak yang terlibat. Kesepakatan ini merujuk pada kesesuaian pernyataan kehendak antara satu pihak dengan pihak lainnya. Kesesuaian tersebut terletak pada pernyataan yang disampaikan, karena kehendak itu sendiri tidak dapat dilihat atau diketahui oleh orang lain. Ada lima cara untuk mencapai kesesuaian pernyataan kehendak, yaitu dengan bahasa yang sempurna dan tertulis, dengan bahasa yang sempurna secara lisan, dengan bahasa yang tidak sempurna, asalkan dapat diterima oleh pihak lawan, mengingat seringkali pernyataan yang tidak sempurna namun dimengerti oleh pihak lawan tetap sah, dengan bahasa isyarat, asalkan dapat diterima oleh pihak lawan, dengan diam atau membisu, selama hal tersebut dipahami atau diterima oleh pihak lawan. Pada umumnya, cara yang paling sering digunakan oleh para pihak adalah dengan bahasa yang sempurna baik secara lisan maupun tertulis. Pembuatan perjanjian secara tertulis bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat (Salim, 2003:33).

2. Cakap

Kecakapan bertindak merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan hukum. Tindakan hukum adalah aktivitas yang akan menghasilkan akibat hukum. Pihak-pihak yang akan membuat perjanjian haruslah orang-orang yang cakap dan memiliki wewenang untuk melakukan tindakan hukum, sesuai dengan ketentuan undang-undang. Orang yang dianggap cakap dan berwenang untuk melakukan tindakan hukum adalah mereka yang sudah dewasa, yaitu mereka yang telah mencapai usia 21 tahun atau yang sudah menikah (Salim, 2003:33-34).

3. Suatu sebab tertentu

Dalam berbagai literatur, objek perjanjian umumnya disebut sebagai prestasi (pokok perjanjian). Prestasi merujuk pada kewajiban yang harus dipenuhi oleh debitur dan hak yang dimiliki oleh kreditur. Prestasi ini dapat berupa tindakan positif atau negatif dan terdiri dari tiga kategori utama, yaitu memberikan sesuatu, melakukan suatu tindakan, atau tidak melakukan sesuatu (Salim, 2003:34).

4. Suatu sebab yang halal

Pasal 1320 KUHPerdata tidak memberikan penjelasan mengenai pengertian *orzaak* (causa yang halal). Sementara itu, Pasal 1337 KUHPerdata hanya menyebutkan tentang causa yang terlarang. Suatu sebab dianggap terlarang jika bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum (Salim, 2003:34-35).

Poin satu dan dua adalah syarat subyektif yang mana apabila tidak terpenuhi, perjanjian dapat dibatalkan. Sedangkan poin tiga dan tempat adalah syarat obyektif yang mana apabila tidak terpenuhi, perjanjian batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Jika melihat kepada hukum positif Indonesia yang telah dijelaskan sebelumnya, klausul non-kompetisi melanggar ketentuan perundang-undangan yang terdapat di dalam UUD 1945, UU Hak Asasi Manusia, dan UU Ketenagakerjaan. Hal ini berarti jika suatu perjanjian kerja dibuat dengan menyertakan klausul non-kompetisi maka perjanjian tersebut akan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada karena tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian, yaitu suatu sebab yang halal. Namun kembali lagi, dikarenakan tidak eksplisitnya disebut mengenai klausul tersebut di dalam peraturan manapun, maka apabila di kemudian hari terjadi sengketa seperti di pengadilan semua kembali kepada intepretasi hakim. Untuk itulah dibutuhkan sebuah aturan yang secara jelas menyebutkan mengenai klausul non-kompetisi agar menghilangkan ketidakpastian dan memberi dasar hukum yang jelas ke depannya dalam pembuatan perjanjian kerja.

Terhadap perjanjian kerja menyertakan klausul non-kompetisi dan membebani pekerja dapat menempuh berbagai langkah hukum untuk memperoleh kepastian hukum bagi pekerja, antara lain: (Nadiyya, 2021:420-22)

1. Permohonan Penetapan Pembatalan Perjanjian

Perjanjian kerja yang menyertakan klausul non-kompetisi tidak memenuhi syarat sah perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPerdata, khususnya syarat objektif. Oleh karena itu, perjanjian tersebut dapat dianggap batal demi hukum. Dengan demikian, pekerja tersebut dapat melakukan permohonan penetapan pembatalan perjanjian agar perjanjian tersebut batal demi hukum.

2. Pengajuan Keberatan

Pekerja berhak mengajukan keberatan kepada Pengadilan Negeri, yang biasanya mencakup gugatan terhadap ketentuan dalam Perjanjian Kerja serta permohonan kepada Hakim untuk membatalkan isi perjanjian tersebut.

KESIMPULAN

Di Indonesia, pengaturan tentang klausul non-kompetisi masih belum diatur secara jelas dan spesifik. Meskipun tidak diatur secara eksplisit dalam perundang-undangan di Indonesia, klausul non-kompetisi ini melanggar ketentuan-ketentuan atau prinsip-prinsip dasar hak asasi manusia dan ketenagakerjaan seperti yang diatur dalam UUD 1945, UU Hak Asasi Manusia, dan UU Ketenagakerjaan. Sementara itu, di negara tetangga seperti Malaysia dan Singapura telah memiliki regulasi yang lebih tegas. Di Malaysia, klausul ini dianggap tidak sah, sedangkan di Singapura bisa diterima jika memenuhi syarat tertentu. Di Eropa, seperti Belanda dan Belgia, klausul non-kompetisi diperbolehkan tetapi dengan beberapa persyaratan. Sedangkan di Amerika Serikat, *Federal Trade Commision* (FTC) baru-baru ini melarang penggunaan klausul non-kompetisi.

Penyertaan klausul ini di dalam suatu perjanjian kerja dapat dianggap batal demi hukum karena melanggar ketentuan hukum yang ada di Indonesia. Klausul ini tidak memenuhi unsur suatu sebab yang halal yang merupakan salah satu dari syarat sahnya perjanjian dikarenakan berisi hal-hal yang bertentangan dengan hukum positif atau peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia saat ini seperti yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28 D ayat (2), Pasal 38 ayat (1) dan (2) UU Hak Asas Manusia, dan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan.

Meskipun terdapatnya asas kebebasan berkontrak yang memberikan ruang kebebasan untuk pembuatan perjanjian dengan ketentuan-ketentuan yang disepakati oleh para pihak, hal tersebut bukan berarti kebebasan yang mutlak tanpa adanya batasan. Suatu perjanjian tidak dapat melanggar ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku karena terdapatnya syarat-syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian tersebut menjadi sah. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk mengatur secara jelas mengenai klausul non-kompetisi agar terciptanya kepastian hukum dan perlindungan bagi hak-hak pekerja di masa yang akan datang.

REFERENSI

Buku:

- Amiruddin, & Asikin, Z. (2006). *Pengantar metode penelitian hukum*. Raja Grafindo Persada.
- Anggraeni, R. R. D. (2020). *Hukum kontrak bisnis*. Unpam Press.
- Martono, E., & Nugroho, S. S. (2016). *Hukum kontrak dan perkembangannya*. Pustaka Iltizam.
- Salim. (2003). *Hukum kontrak: Teori dan teknik penyusunan kontrak*. Sinar Grafika.
- Soekanto, S., & Mamuji, S. (2013). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Raja Grafindo Persada.
- Uwiyono, A., et al. (2014). *Asas-asas hukum perburuhan*. Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

- Afdal, W., & Purnamasari, W. (2021). Kajian hukum non-competition clause dalam perjanjian kerja menurut perspektif hukum Indonesia. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 7 (2), 828-842. <https://doi.org/10.23887/jkh.v7i2.38705>
- Alkad, A. F., & Mulyaningrum, E. R. (2022). Aspek hukum non-competition clause dalam perjanjian kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22 (3), 2045-2049. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2615>
- Amalia, R. (2011). Non-competition clause dalam perjanjian kerja. *Yuridika*, 26 (2), 117-128. <https://doi.org/10.20473/ydk.v26i2.266>
- Farid, M. L. R. (2023). Noncompetition clause: Pembatasan pindah pekerjaan terhadap pekerja/buruh perspektif hak asasi ekonomi. *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara*, 2 (2), 147-168. <https://doi.org/10.30762/vjhtn.v2i2.279>
- Lavetti, K. (2021). Noncompete agreements in employment contracts. *IZA World of Labor*, 486, 1-12. <https://doi.org/10.15185/izawol.486>
- Nadiyya, A. (2021). Analisis pengaturan klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja: Studi perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura. *Hukum dan Masyarakat Madani (Humani)*, 11 (2), 412-424. <http://dx.doi.org/10.26623/humani.v11i2.4370>
- Sudjana, S., & Sutarko, R. (2018). Klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja dikaitkan dengan prinsip kerahasiaan perusahaan dalam perspektif hak untuk memilih pekerjaan berdasarkan hukum positif Indonesia. *Al Amwal*, 1 (1), 90-100.

Peraturan Perundang-Undangan:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Website:

- Andriessen, R. (2024, Maret 7). NL: The end of the non-compete clause? *Warwick Legal Network*. <https://www.warwicklegal.com/news/734/nl-the-end-of-the-non-compete-clause>
- Federal Trade Commission (FTC). (2024, 23 April). FTC announces rule banning noncompetes. <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2024/04/ftc-announces-rule-banning-noncompetes>
- Olmen, V., & Wynant. (2023, 29 September). Employment law Belgium. *L&E Global*. <https://leglobal.law/countries/belgium/employment-law/employment-law-overview-belgium/08-restrictive-covenants/>
- ST Legal Group. The pros and cons of non-compete agreements. <https://stlegalgroup.com/blog/the-pros-and-cons-of-non-compete-agreements/>
- Tembusu Law. (2023, 14 November). Non-Compete/Non-Competition Clause in Singapore. <https://www.tembusulaw.com/insights/non-compete-clause-singapore/>
- Tobing, L. (2013, April 22). Masalah klausul non-kompetisi (non-competition clause) dalam kontrak kerja. *Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/masalah-klausul-non-kompetisi-non-competition-clause-dalam-kontrak-kerja-lt514f29fbb8c02/>