

Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja dan Jaminan Perlindungan Rahasia Dagang

Syaira Ramanda Ismail*, Nisrina Aliya Kamila**

Abstrak

Dalam mengoperasikan sebuah perusahaan diperlukan sistem tata kelola yang baik atau yang dikenal sebagai *Good Corporate Governance* (GCG). Akan tetapi, prinsip *fairness* sebagai salah satu prinsip GCG seringkali menghadapi tantangan dalam praktiknya. Ketidaksetaraan antara pihak perusahaan dengan pekerja yang diwujudkan melalui penyertaan *non-competition clause* semakin umum ditemukan dalam perjanjian kerja sebagai strategi perusahaan untuk melindungi rahasia dagang. Klausul ini melarang pekerja untuk tidak menjalin hubungan kerja dengan perusahaan pesaing selama periode tertentu setelah berakhirnya hubungan kerja. Bagi pekerja, klausul ini dianggap merugikan karena membatasi hak kebebasan bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat diidentifikasi dua rumusan masalah, yakni mengenai bagaimana keabsahan pengaturan *non-competition clause* dalam perjanjian kerja di Indonesia dan bagaimana proporsionalitas praktik *non-competition clause* dalam melindungi hak pekerja dan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif guna menganalisis keabsahan *non-competition clause* dan proporsionalitas kepentingan antara pekerja dan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keabsahan *non-competition clause* di Indonesia masih didasarkan pada keberlakuan Pasal 1601x KUH Perdata. Selain itu, mengenai proporsionalitas masih bergantung pada pertimbangan hakim yang meninjau antara hak kebebasan bekerja dan jaminan perlindungan rahasia dagang. Dengan demikian, diperlukan adanya reformasi regulasi yang mengatur praktik *non-competition clause* di Indonesia beserta batasannya demi memberikan kepastian hukum dan keseimbangan hak antara pekerja dengan perusahaan.

Kata Kunci: hak kebebasan pekerja, klausul non-kompetisi, perjanjian kerja.

The Legal Dilemma of Non-Competition Clause: Unraveling the Proportionality of the Right to Freedom of Work and the Guarantee of Trade Secret Protection

Abstract

In managing a company, a good governance system, commonly referred to as Good Corporate Governance (GCG), is required. However, implementing the fairness principle as one of GCG's principles, often faces challenges in practice. Inequality between companies and employees frequently leads to conflicts. These clauses prohibit employees from working for competitors for a specific period after employment termination. For employees, such clauses are seen as detrimental, limiting their freedom to work. Considering these factors, two research questions can be identified, first, the legal validity of non-competition clauses in Indonesian employment agreements and the extent to which their implementation proportionally balances the rights of employees and companies. This study employs a normative juridical approach to analyze the validity and proportionality of non-competition clauses in protecting both employee and company rights. The findings indicate that the validity of non-competition clauses in Indonesia is still based on Article 1601x of the Civil Code. Additionally, proportionality in practice depends on judicial discretion, balancing the right to work with trade secret protection. Therefore, regulatory reform is needed to establish clear guidelines and limitations for non-competition clauses in Indonesia to ensure legal certainty and a balanced protection of employee and company rights.

Keywords: labour rights, non-competition clause, employment contract.

* Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jl. Raya Bandung Sumedang KM.21, Hegarmanah, Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45363, syaira23002@mail.unpad.ac.id.

** Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jl. Raya Bandung Sumedang KM.21, Hegarmanah, Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45363, nisrina23008@mail.unpad.ac.id.

PENDAHULUAN

Dalam mengelola suatu perusahaan agar berjalan efektif dibutuhkan suatu sistem tata kelola yang baik atau dalam praktik korporasi dikenal sebagai *Good Corporate Governance*.¹ *Transparency, accountability, responsibility, independency, dan fairness* menjadi lima prinsip dasar dalam penerapan GCG. Kelima prinsip ini perlu diterapkan secara berkesinambungan antara satu prinsip dengan prinsip lainnya. Akan tetapi, pada pembahasan ini akan difokuskan terkait penerapan prinsip *fairness* yang kerap kali dilanggar akibat adanya hubungan horizontal antara perusahaan dengan pekerja sehingga mengakibatkan tidak tercapainya kesetaraan.

Bukti ketidaksetaraan antara perusahaan dengan pekerja salah satunya dapat dilihat pada Putusan No. 520/Pdt/2020/PT SMG. Kasus tersebut melibatkan PT. Naavagreen Indonesia sebagai Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Wulan Dyah Utami yang merupakan mantan karyawan sebagai Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi. Kasus ini bermula ketika Tergugat Konvensi mengundurkan diri setelah tiga tahun bekerja sebagai Konsultan Medis pada PT. Naavagreen Indonesia Cabang Purwokerto. Tergugat Konvensi kemudian membuka usaha di bidang yang sejenis dengan PT. Naavagreen Indonesia Cabang Purwokerto. Penggugat Konvensi merasa keberatan karena dalam akta perjanjian yang dibuat terdahulu dicantumkan pasal bahwa apabila Pihak Kedua mengundurkan diri, maka dalam kurun waktu tiga tahun terhitung sejak tanggal pengunduran diri tidak diperkenankan untuk menjalankan usaha yang sejenis, baik dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung.

Namun, Tergugat Konvensi beralih bahwa ia menjalankan profesi sebagai dokter umum dan boleh melakukan tindakan estetika sesuai sertifikat kompetensi yang telah tersertifikasi sehingga jenis usahanya berbeda dengan Penggugat Konvensi. Ditambah dalam penyusunan perjanjian kerja, tidak ditentukan kapan perjanjian kerja tersebut berakhir sehingga mengindikasikan bahwa tidak ada pengakhiran pekerjaan selain daripada pengunduran diri pekerja. Akibatnya, sejumlah hak pekerja seperti memperoleh uang penghargaan masa kerja maupun uang pesangon tidak didapatkan yang tentu merugikan Tergugat Konvensi. Dalam putusannya, Majelis Hakim Pengadilan Tinggi Semarang menguatkan putusan Pengadilan Negeri Purwokerto No. 1/Pdt.G/2020/PN Pwt yang untuk seluruhnya menolak gugatan Penggugat Konvensi.

Ditinjau dari prinsip *fairness*, dalam menjalankan usahanya perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan setiap pihak sesuai dengan asas kesetaraan dan kewajaran. Hal ini mengingat setiap pihak memiliki kepentingan yang berbeda. Maka dari itu, asas ini ditujukan untuk mencegah terjadinya *conflict of interest*. Pada dasarnya unsur keadilan telah terkandung dalam implementasi prinsip kesetaraan dan kewajaran yang diwujudkan melalui orientasi kepentingan seluruh pihak dalam setiap keputusan serta kebijakan yang diambil, baik itu para pemegang saham, investor, pelanggan pemasok, hingga masyarakat luas.² Dapat disimpulkan, bahwa prinsip ini mengandung makna sikap anti diskriminasi terhadap semua pihak dalam suatu perusahaan harus terjamin, sehingga penyalahgunaan wewenang untuk kepentingan transaksi pribadi atau segelintir orang harus dilarang demi terwujudnya keadilan.³

Merujuk pada sila ke-5 Pancasila, maka sudah sepatutnya individu atau sekelompok orang yang menjalankan perusahaan mematuhi prinsip GCG untuk mewujudkan kesejahteraan bagi setiap pihak yang terlibat. Dari aspek regulasi, mengenai *fairness* ini dicantumkan pada Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) yang mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Lebih lanjut, di tingkat internasional, *Article 23*

¹ Rinitami Njatrijani (et.al.), "Hubungan Hukum dan Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam Perusahaan", *Jurnal Gema Keadilan*, Volume 6, Nomor 3, 2019, hlm. 244, <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/view/6481/3329>.

² Hamdani, *Good Corporate Governance: Tinjauan Etika dalam Praktik Bisnis*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016, hlm. 76.

³ Veronica Yonita dan Rina Aprilyanti, "Analisis Penerapan Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe di Daerah Cikupa Tangerang)", *Jurnal eCo-Fin*, Volume 4, Nomor 1, 2022, hlm. 3.

Universal Declaration of Human Rights (UDHR) mengamanatkan hak setiap orang atas pekerjaan dan kebebasan dalam memilih pekerjaan, termasuk di dalamnya dimuat syarat-syarat perburuhan yang adil.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan membutuhkan pekerja sebagai sarana penghubung untuk mencapai visi dan misinya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh diartikan sebagai setiap individu yang bekerja dengan menerima upah atau bentuk imbalan lainnya. Keterikatan antara perusahaan dan pekerja bersifat saling memengaruhi satu sama lain, termasuk ketika perusahaan menetapkan kebijakan tertentu yang akan memberikan dampak langsung bagi pekerjanya.⁴ Salah satu contohnya adalah penyusunan perjanjian kerja sebagai landasan yuridis yang mengikat bagi pelaksanaan hubungan kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara buruh dan majikan yang lahir dari kesepakatan kontraktual antara para pihak melalui perjanjian kerja.⁵

Penyusunan perjanjian kerja, baik secara lisan maupun tulisan, diatur dalam UU Ketenagakerjaan dengan tetap mengindahkan syarat sahnya perjanjian berdasarkan KUH Perdata. Terdapat pandangan bahwa perjanjian kerja bersifat memaksa karena para pihak tidak memiliki keleluasaan penuh untuk menetapkan ketentuan atau syarat sesuai kehendak mereka dalam perjanjian tersebut.⁶ Legitimasi dan kesesuaian isi perjanjian kerja dengan peraturan perundang-undangan yang ada kerap menimbulkan tanda tanya. Salah satunya terkait pencantuman *non-competition clause* yang dimuat dalam perjanjian kerja. *Non-competition clause* memberikan batasan bagi pekerja untuk menjalankan bisnis pada bidang yang sejenis seperti perusahaan tempat ia pernah bekerja.⁷ Pada dasarnya pencantuman *non-competition clause* pada perjanjian kerja difungsikan sebagai langkah untuk melindungi kepentingan bisnis, seperti informasi strategis dan rahasia dagang. Akan tetapi, di saat yang bersamaan penerapan klausul ini justru membatasi kesempatan pekerja untuk memperoleh pekerjaan lain setelah adanya pemutusan hubungan kerja sehingga bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).

Penelitian ini menelaah keabsahan implementasi *non-competition clause* pada perjanjian kerja dengan batasan-batasan tertentu. Namun, kajian mengenai topik ini masih relatif terbatas. Salah satu penelitian yang memiliki sedikit kesamaan adalah karya Dihariantono, Suartini, dan Lutfi berjudul "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia," yang menyoroti bahwa ketiadaan pengaturan eksplisit mengenai *non-competition clause* dalam peraturan perundang-undangan menyebabkan keabsahannya bergantung pada Pasal 1320 KUH Perdata. Studi tersebut menyimpulkan bahwa *non-competition clause* dapat dinyatakan batal demi hukum apabila bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, atau ketentuan peraturan perundang-undangan, seperti UU Ketenagakerjaan dan UU HAM. Meski demikian, penelitian tersebut belum mengulas secara komprehensif rasionalisasi penerapan *non-competition clause* dari perspektif perusahaan yang berkepentingan melindungi rahasia dagang.

Maka dari itu, penulis ingin menganalisis terkait penerapan *non-competition clause* pada perjanjian kerja di Indonesia, termasuk kesesuaiannya dengan syarat sah perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut terkait potensi diterapkannya *non-competition clause* pada perjanjian kerja dengan menetapkan suatu batasan-batasan tertentu yang dapat memberikan manfaat jaminan

⁴ Diandra Adristiara, "Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* terhadap Pemenuhan Hak Pekerja", *Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, Volume 3, Nomor 2, 2025, hlm. 40.

⁵ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020, hlm. 63.

⁶ Muhammad Dihariantono, (et.al.), "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia", *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik*, Volume 5, Nomor 1, 2024, hlm. 211.

⁷ *Ibid.*

perlindungan secara seimbang antara hak pekerja dengan pihak perusahaan dalam memastikan kerahasiaan dagang.

Merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi dua rumusan masalah yang perlu dikaji lebih lanjut, yakni mengenai bagaimana keabsahan pengaturan *non-competition clause* dalam perjanjian kerja di Indonesia dan bagaimana proporsionalitas praktik *non-competition clause* dalam melindungi hak pekerja dan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan yuridis normatif dengan menitikberatkan analisis pada konsep-konsep hukum serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur penerapan *non-competition clause* pada perjanjian kerja. Selain itu, penelitian ini turut menggunakan metode deskriptif-analitik, yakni dengan terlebih dahulu memaparkan fakta-fakta yang relevan, kemudian diikuti oleh analisis terhadap fakta tersebut. Deskriptif mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini digambarkan mengenai praktik penerapan *non-competition clause* pada perjanjian kerja, sedangkan analitik bertujuan untuk menganalisis keabsahan pengaturan *non-competition clause* yang dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Di samping itu, untuk sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Data tersebut mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi UUD NRI 1945, UU Ketenagakerjaan, serta UU HAM. Sementara itu, bahan hukum sekunder berasal dari berbagai literatur seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel. Adapun bahan hukum tersier dikumpulkan dari ensiklopedia hukum, kamus hukum, dan sumber sejenis lainnya. Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menemukan makna, mengembangkan konsep, serta merumuskan teori baru. Pada tahap akhir, hasil analisis disusun secara sistematis untuk mengkaji keabsahan penerapan *non-competition clause* dalam praktik penyusunan perjanjian kerja di Indonesia.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Keabsahan Pengaturan *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja di Indonesia

1. Analisis Hukum *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Abdul Khakim, ciri utama dari perjanjian kerja terletak pada adanya hubungan keterikatan antara pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja bekerja di bawah perintah serta menerima upah sebagai imbalannya.⁸ Hal ini menunjukkan adanya hubungan ekonomi yang tidak setara karena pihak pengusaha merupakan pemegang kendali atas sumber penghasilan para pekerjanya. Oleh karena itu, perjanjian kerja memiliki sifat memaksa (*dwang contract*) karena asimetri posisi yang terjadi antara keduanya di mana pengusaha cenderung lebih dominan dalam menentukan klausul-klausul atau ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja.⁹ Di sisi lain, pekerja umumnya berada dalam posisi yang relatif lemah dan memiliki keterbatasan pilihan sehingga cenderung sulit untuk mempertahankan kepentingan mereka secara efektif dalam hubungan industrial. Sempitnya ruang negosiasi antara kedua belah pihak terkait klausula yang diperjanjikan menempatkan pekerja pada situasi yang kurang menguntungkan dalam proses negosiasi kontrak kerja. Wujud nyata dari kondisi yang cenderung merugikan di sisi pekerja adalah pencantuman *non-competition clause* dalam perjanjian kerja.

⁸ M. Lutfi Rizal Farid, "Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asasi Ekonomi", *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara*, Volume 2, Nomor 2, 2023, hlm. 153.

⁹ Fitriana, *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Depok: CV Gema Insani Press, 2021, hlm. 30.

Penyertaan *non-competition clause* dalam suatu perjanjian kerja merupakan sesuatu yang lazim ditemukan dalam proses penyusunan kontrak kerja. Klausul ini dapat kita jumpai dalam istilah yang disebut Marx Matt sebagai *non-competition agreements*, yaitu suatu perjanjian kerja yang membatasi pekerja/buruh untuk menerima jenis pekerjaan tertentu setelah keluar dari perusahaan selama kurun waktu sekitar satu hingga dua tahun.¹⁰ Pengertian tersebut dapat dimaknai sebagai konsekuensi mutlak yang diterima oleh pekerja berupa larangan untuk menjalankan pekerjaan ataupun mendirikan usaha di bidang yang satu jenis dengan perusahaan pemberi kerja sebelumnya dalam jangka waktu tertentu setelah berakhirnya hubungan kerja. Istilah *non-competition clause* memang tidak disebutkan secara eksplisit dalam KUH Perdata. Namun, secara tersirat, konsep tersebut dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 1601x KUH Perdata. Ketentuan tersebut pada dasarnya mengakui keabsahan perjanjian yang memuat pembatasan tertentu terhadap pihak pekerja setelah hubungan kerja berakhir.¹¹

Berdasarkan kerangka hukum yang berlaku, saat ini masih belum ada pengaturan terkait penerapan *non-competition clause* secara tegas dan eksplisit di Indonesia. Keberadaan klausul ini pada praktiknya bertumpu pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur Pasal 1338 KUH Perdata, yang menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah mempunyai kekuatan mengikat bagi para pihak sebagaimana halnya undang-undang yang dikenal pula sebagai asas *pacta sunt servanda*. Asas kebebasan berkontrak memberikan ruang bagi para pihak untuk memasukkan berbagai klausula ke dalam perjanjian kerja sepanjang tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Pencantuman *non-competition clause* dapat dicantumkan sebagai bagian dari perjanjian kerja, sepanjang klausul tersebut memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata serta Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, syarat sahnya suatu perjanjian ialah harus memenuhi unsur kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri, kecakapan para pihak yang membuat perjanjian, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Dalam konteks perjanjian kerja sebagaimana diatur Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, suatu sebab yang halal dimaknai bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak diperkenankan untuk bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu, dalam praktik peradilan, hakim sering menilai bahwa pencantuman *non-competition clause* dalam perjanjian kerja tidak memenuhi salah satu syarat objektif keabsahan perjanjian, yakni adanya *causa* yang diperbolehkan. Akibatnya, klausul non-kompetisi tersebut dianggap tidak sah dan harus dinyatakan batal demi hukum (*nietigheid van rechtswege*).¹² Pandangan tersebut dapat dilihat dari pertimbangan hukum dalam Putusan Nomor 130/Pdt.G/2021/PN Bks dan Putusan Nomor 292/Pdt.G/2023/PN Jkt.Sel. Kedua putusan tersebut pada intinya menilai bahwa *non-competition clause* bertentangan dengan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan secara bebas sesuai minat dan keahliannya, sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, Pasal 38 ayat (2) UU HAM, serta Pasal 31 UU Ketenagakerjaan.¹³

Di samping itu, keabsahan penyertaan *non-competition clause* dalam perjanjian kerja sejatinya perlu peninjauan beberapa teori hukum yang relevan, di antaranya adalah teori keadilan distributif, teori kebebasan berkontrak, hingga teori perlindungan hak asasi manusia.

¹⁰ Matt Marx (et.al.), "Regional Disadvantage? Employee Non-Competition Agreements and Brain Drain", *Research Policy*, Volume 44, Nomor 2, 2015, hlm. 395.

¹¹ Ria Sutarko dan Sudjana, "Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan dalam Perspektif Hak untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia", *Jurnal Al Amwal*, Volume 1, Nomor 1, 2018, hlm. 94.

¹² Gerry Geovant Supranata Kaban, "Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja: Apakah Sah Secara Hukum?", <<https://dandapala.com/opini/detail/klausul-non-kompetisi-dalam-perjanjian-kerja-apaakah-sah-secara-hukum>>, diakses 18 Agustus 2025.

¹³ *Ibid.*

Teori keadilan distributif menegaskan bahwa setiap perjanjian antara pengusaha dan pekerja harus menggambarkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak fundamental pekerja, sehingga tercipta pembagian hak dan kewajiban yang adil. Teori kebebasan berkontrak juga menjadi dasar penting dalam menilai keabsahan *non-competition clause*. Teori tersebut berangkat dari anggapan bahwa para pihak bebas membuat perjanjian sesuai kepentingannya, sepanjang tidak bertentangan dengan hukum maupun asas keadilan. Dalam konteks *non-competition clause*, kebebasan perusahaan untuk menjaga rahasia dagang harus tetap dibatasi oleh hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan setelah hubungan kerja berakhir dan tidak boleh memberlakukan pembatasan yang tidak wajar. Apabila klausul tersebut dipandang bertentangan dengan prinsip keadilan, maka pengadilan memiliki kewenangan untuk membatalkannya. Hal ini tercermin dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 456/Pdt.Sus/2020 yang menilai bahwa pembatasan *non-competition clause* selama lima tahun tidak proporsional sehingga dinyatakan tidak sah.¹⁴

Teori perlindungan hak asasi manusia sangat relevan dalam konteks hubungan industrial, terutama terkait hak pekerja, seperti kebebasan untuk bekerja dan mendapatkan nafkah yang layak. Keseimbangan hak pekerja dengan hak perusahaan untuk melindungi kepentingannya menjadi aspek yang perlu dipertimbangkan dalam implementasi *non-competition clause*. Beberapa putusan pengadilan memberikan petunjuk mengenai batasan penerapan *non-competition clause*, seperti dalam putusan Mahkamah Agung No. 1000 K/Pdt/2012 yang menilai *non-competition clause* sebagai perjanjian yang tidak sah tanpa kompensasi yang wajar. Klausul yang membatasi pekerja untuk bekerja dalam waktu yang tidak wajar setelah hubungan kerja berakhir dianggap tidak sah, terutama jika pembatasan waktu dan wilayah tersebut dinilai berlebihan dan dapat mengurangi kesempatan pekerja untuk mendapatkan pekerjaan setelah berhenti dari perusahaan.

Keseluruhan teori di atas pada dasarnya menekankan bahwa keabsahan *non-competition clause* dalam perjanjian kerja dapat ditinjau pada sejauh mana keseimbangan antara hak pengusaha dan perlindungan hak-hak dasar pekerja itu terakomodir. Ketiadaan dasar hukum yang tegas di Indonesia membuat pencatuman *non-competition clause* dalam perjanjian kerja berpotensi menimbulkan besarnya penyalahgunaan wewenang oleh para pengusaha sehingga perjanjian tersebut pada akhirnya hanya berpihak pada kepentingan korporasi semata. Oleh karena itu, diperlukan adanya peraturan yang jelas terkait penyertaan *non-competition clause* yang berkeadilan pada perjanjian kerja guna menjamin keabsahan pemberlakuan *non-competition clause* dan kepastian hukum bagi seluruh pihak yang terlibat.

2. Implikasi Penerapan *Non-Competition Clause* terhadap Hak Kebebasan Bekerja

Di tengah meningkatnya keketatan persaingan bisnis saat ini, maka jaminan perlindungan terhadap sumber daya manusia dalam menjalankan suatu perusahaan menjadi semakin relevan. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan tinggi dan akses ke informasi berharga memegang peranan kunci sebagai strategi untuk mempertahankan daya saing perusahaan. Salah satu cara yang kerap kali ditempuh yaitu melalui pencantuman *non-competition clause* yang dirumuskan dalam perjanjian kerja guna menjadi landasan hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja. Pembatasan ini dirancang untuk menekan laju informasi dan penguasaan keterampilan yang dapat dimanfaatkan oleh pesaing.¹⁵ Sayangnya, pencantuman klausul ini memiliki implikasi yang signifikan terhadap hak kebebasan bekerja. Di satu sisi, pihak perusahaan menilai bahwa pencantuman *non-competition clause* merupakan jalan yang ditempuh untuk melindungi rahasia perusahaan. Dalam hal ini, utamanya yakni yang berkaitan dengan informasi rahasia, strategi bisnis, dan hubungan dengan klien. Akan tetapi, jika ditinjau

¹⁴ Febrianti Anastasya Sarah Amelia (et.al.), "Perlindungan Hukum Perusahaan Terkait Pelanggaran Rahasia Dagang dalam Perjanjian Kerja", *Journal of Innovation Research and Knowledge*, Volume 4, Nomor 11, 2025, hlm. 8263.

¹⁵ Yessica Amelia (et.al.), "Pembatasan Pekerja Pada Karyawan dan Dampaknya dengan Keterbatasan Opsi Karier", *Jurnal Visi Manajemen*, Volume 11, Nomor 1, 2025, hlm. 261.

dari sudut pandang pekerja, pencantuman *non-competition clause* dapat dianggap merugikan karena membatasi hak pekerja untuk memperoleh nafkah dengan mencari pekerjaan baru setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

Menurut teori keadilan dari John Rawls, prinsip *justice as fairness* menuntut terbentuknya tatanan sosial yang menjamin keadilan, yakni kondisi di mana setiap orang memperoleh kesempatan setara untuk terlibat dalam kehidupan sosial maupun ekonomi. Bentuk ketidaksetaraan hanya dapat dibenarkan sejauh ketidakseimbangan tersebut memberikan keuntungan terbesar bagi kelompok yang berada dalam posisi paling lemah.¹⁶ Dalam konteks terjadinya pembatasan kerja sebagai implikasi dari diterapkannya *non-competition clause*, maka pekerja, terutama yang berada di posisi lebih rendah berdasarkan hierarki perusahaan, menjadi pihak yang harus dijamin perlindungan hak-hak dasarnya. Menurut John Rawls, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk melindungi masyarakat yang kurang beruntung sehingga keadilan bukan sebatas slogan semata melainkan dapat diwujudkan secara nyata.¹⁷

Sementara itu, berdasarkan teori sumber daya berbasis perusahaan (*resource-based view*) dikatakan bahwa perlindungan terhadap sumber daya perusahaan secara linear akan memperkuat daya saing dan meningkatkan kinerja jangka panjang. Akan tetapi, pada kenyataannya dalam konteks pembatasan kerja melalui pencantuman *non-competition clause*, dapat menyebabkan penurunan pendapatan bagi pekerja. Perusahaan yang menerapkan *non-competition clause* cenderung mengalami penurunan pendapatan pekerja hingga 5,4%. Dampak yang signifikan umumnya lebih terasa pada pekerja dengan tingkat negosiasi yang rendah dikarenakan seringkali terikat pada perusahaan akibat kurangnya alternatif pekerjaan. Oleh karena itu, walaupun pada awalnya pencantuman *non-competition clause* dirancang untuk melindungi sumber daya perusahaan, pada perkembangannya berpotensi melemahkan kemampuan pekerja dalam menegosiasikan kenaikan gaji dan menurunkan kesejahteraan finansial.¹⁸

Lebih lanjut, pencantuman klausul ini dapat berimplikasi pada pembatasan mobilitas karir bagi pekerja.¹⁹ Kesempatan pekerja untuk beralih pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi menjadi berkurang sehingga mengarah pada stagnasi pendapatan dan karir. Para pekerja yang terikat *non-competition clause* dapat terperangkap dalam pekerjaannya saat ini yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka.²⁰ Dengan demikian, sudah sewajarnya perusahaan menjamin bahwa pencantuman klausul tersebut tidak bertentangan dengan berbagai hak dasar pekerja dan tetap sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja serta memperkuat daya saing.

Hak atas pekerjaan pada dasarnya terbagi menjadi tiga landasan konseptual. Pertama, aspek kebebasan, yang menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak untuk menentukan pilihan pekerjaan secara mandiri, termasuk bebas dari segala bentuk kerja paksa. Kedua, aspek dimensi positif, yang menekankan tanggung jawab negara maupun pemberi kerja dalam menyediakan akses dan kesempatan kerja secara memadai. Ketiga, pilar pekerjaan bermartabat, yang menekankan pentingnya kualitas, keamanan, dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, pemahaman hak atas pekerjaan tidak hanya terbatas pada ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga mencakup jaminan kelayakan dan martabat pekerjaan yang ditawarkan.²¹

¹⁶ John Rawls, *A Theory of Justice*, Cambridge: Harvard University Press, 1971, hlm. 53-54.

¹⁷ Angga Christian (et.al.), "Teori Keadilan Menurut Jhon Rawls", *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern*, Volume 7, Nomor 1, 2025, hlm. 600-601.

¹⁸ Yessica Amelia (et.al.), *Op.cit.*, hlm. 262.

¹⁹ Febrianti Anastasya Sarah Amelia (et.al.), *Op.cit.*, hlm. 8269.

²⁰ Yessica Amelia (et.al.), *Op.cit.*, hlm. 263.

²¹ Syahwal, "Dilema Hak atas Pekerjaan dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel", *Jurnal HAM*, Volume 13, Nomor 2, 2022, hlm. 275-276.

Ditinjau berdasarkan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, *setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri*. Hal ini kontradiktif dengan pencantuman *non-competition clause* yang membatasi kebebasan individu dalam memilih pekerjaan. Demikian pula dalam Pasal 38 ayat (2) UU HAM yang menyebutkan bahwa, *“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”*. Sebagaimana diketahui, ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia masih belum secara tegas melarang atau memperbolehkan pencantuman *non-competition clause* dalam perjanjian kerja.²² Maka dari itu, walaupun pencantuman *non-competition clause* dimaksudkan untuk mencegah pengungkapan informasi krusial perusahaan seperti rahasia dagang ataupun informasi lain yang memberikan keuntungan bagi pesaing oleh mantan karyawan, tetapi sudah sewajarnya pencantuman *non-competition clause* ini tidak mendiskriminasi hak-hak pekerja untuk memperoleh kebebasan dalam memilih pekerjaan. Oleh karena itu, perlu ada kajian ulang terhadap efektivitas klausul ini dengan memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pihak perusahaan dengan pekerja.

Kebijakan Pembatasan Kompetisi Pasca Kerja: Studi Komparatif dan Upaya Regulasi Proporsional

1. Tinjauan Hak Asasi Pekerja dan Jaminan Kerahasiaan Dagang bagi Perusahaan

Perlindungan rahasia dagang saat ini menjadi isu krusial di tengah iklim bisnis yang semakin kompetitif dari hari ke hari. Sebagai salah satu bentuk harta intelektual yang tidak terdaftar, rahasia dagang seringkali menjadi penentu utama bagi kelangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Salah satu tantangan dalam perlindungan rahasia dagang tersebut dikarenakan adanya mobilisasi pekerja. Oleh karena itu, sejumlah perusahaan menyertakan *non-competition clause* pada perjanjian kerja mereka guna melindungi rahasia dagang, keuntungan ekonomi, dan nilai-nilai bisnis yang telah dikembangkan. Dalam konteks ini, *non-competition clause* berperan untuk mengurangi potensi kerugian dengan membatasi pekerja agar tidak bergabung dengan perusahaan pesaing dalam periode waktu atau lingkup pekerjaan tertentu. Dengan mekanisme ini, perusahaan mampu melindungi rahasia dagang sekaligus menjamin keunggulan kompetitifnya tetap eksis di pasar.

Keberadaan rahasia dagang di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Rahasia dagang mencakup setiap informasi yang tidak diketahui umum, memiliki nilai ekonomi, dan dijaga kerahasiaannya melalui berbagai upaya oleh pemiliknya. Dalam ranah ketenagakerjaan, *non-competition clause* diakui sebagai instrumen hukum yang sah guna menjaga kerahasiaan informasi tersebut. Klausul ini memberikan pembatasan bagi pekerja yang memiliki akses atau mengetahui rahasia dagang agar tidak bekerja pada kompetitor atau membocorkan informasi setelah hubungan kerja berakhir. Dengan demikian, pencantuman *non-competition clause* dalam perjanjian kerja merupakan langkah nyata untuk menjaga kerahasiaan dan integritas rahasia dagang, selaras dengan ketentuan Pasal 13 UU Rahasia Dagang.

Meskipun *non-competition clause* memegang peranan penting dalam melindungi kepentingan perusahaan, dalam tataran praktiknya kerap menimbulkan tantangan hukum. Klausul ini pada perjanjian kerja dapat membatasi kebebasan pekerja untuk menentukan pilihan pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan yang layak sehingga menimbulkan fragmentasi kepentingan antara pengusaha dengan pekerja. Oleh karena itu, ketegangan yang muncul antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja perlu dianalisis secara mendalam sebagai

²² Ria Sutarko dan Sudjana, *Loc.cit.*

isu sentral.²³ Konsep hak asasi ekonomi dapat berfungsi sebagai salah satu upaya konkret dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh atas persyaratan *non-competition clause* yang ditetapkan oleh perusahaan. Upaya ini sejalan dengan pemahaman hak asasi manusia menurut Thomas Hobbes, yang memandang HAM sebagai mekanisme untuk mengatasi kondisi *homo homini lupus, bellum omnium contra omnes*, maknanya yaitu bahwa manusia dapat menjadi serigala bagi manusia lain. Meskipun pengusaha memiliki kedudukan sosial dan ekonomi yang lebih tinggi dibanding pekerja, hal ini tidak memberikan hak untuk menetapkan pembatasan secara sewenang-wenang melalui *non-competition clause*. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang perjanjian kerja yang memuat *non-competition clause* dengan pertimbangan matang, termasuk penentuan batasan yang jelas seperti jenis pekerjaan yang dilarang, durasi larangan yang wajar, serta pemberian kompensasi yang proporsional bagi pekerja.²⁴

2. Studi Komparasi Negara Indonesia dengan Negara Jepang Terkait Implementasi *Non-Competition Clause*

Sebagaimana diketahui, hukum positif di Indonesia masih belum mengatur secara eksplisit mengenai pencantuman *non-competition clause* pada perjanjian kerja. Kendati demikian, terdapat konsep yang serupa dalam Pasal 1601x KUH Perdata yang mengatur mengenai perjanjian antara majikan dengan buruh setelah berakhirnya hubungan kerja, di mana perjanjian tersebut hanya dapat dikatakan sah jika dibuat dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam suatu peraturan perusahaan bersama pekerja.²⁵ Pasal ini juga memperbolehkan perjanjian yang mengurangi hak buruh dengan cara melarang buruh untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu walaupun hubungan kerja sebelumnya telah berakhir. Pembatalan terhadap perjanjian ini dimungkinkan dengan alasan bahwa dibandingkan kepentingan majikan yang harus dilindungi, buruh dirugikan secara tidak adil oleh perjanjian tersebut. Dengan demikian, secara implisit Pasal 1601x KUH Perdata memperbolehkan adanya pencantuman *non-competition clause*.²⁶

Salah satu negara di Asia yang turut menerapkan *non-competition clause* dalam perjanjian kerjanya adalah Jepang. Pemberlakuan *non-competition clause* sangat umum ditemukan dalam perjanjian kerja di Jepang. Keabsahan *non-competition clause* diakui berdasarkan hukum positif Jepang. Berdasarkan pasal 12, 17, dan 21 Undang-Undang Perusahaan Jepang secara berurutan telah mengatur mengenai ketentuan non-kompetisi oleh manajer, agen komersial, hingga perusahaan pengalih. Apabila pencantuman *non-competition clause* tersebut wajar dalam hal jangka waktu berlakunya, aspek wilayah, serta jenis usaha yang dijalankan, maka pengadilan dapat menyatakan klausul tersebut dianggap sah. Dalam beberapa kondisi, pemberian sejumlah kompensasi yang memadai juga harus disertakan.²⁷

Pengadilan Jepang umumnya merumuskan syarat-syarat tertentu yang diberlakukan pada penerapan *non-competition clause* dalam perjanjian kerja. Pertama, mengenai informasi yang harus dilindungi. Informasi yang dimaksud mencakup rahasia dagang, termasuk informasi teknis atau bisnis yang bersifat kepemilikan. Akan tetapi, pengetahuan atau keterampilan yang didapatkan melalui pengalaman kerja tidak termasuk dalam unsur informasi yang harus dilindungi. Demikian pula perjanjian kerja itu sendiri jika tidak memuat informasi non publik

²³ M. Lutfi Rizal Farid, "Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asasi Ekonomi", *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara*, Volume 2, Nomor 2, 2023, hlm. 149-150.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 161.

²⁵ Mochamad Nuzul Fatoni dan Merline Eva Lyanthi, "Legalitas *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia", *Innovative: Journal of Social Science Research*, Volume 3, Nomor 6, 2023, hlm. 5155.

²⁶ Theodora Pritadianing Saputri, "Non-Solicitation dan Non Competition Clause dalam Perjanjian Kerja", <<https://www.hukumonline.com/berita/a/non-solicitation-dan-non-competition-clause-dalam-perjanjian-kerja-lt636ca23dd60fa/?page=2>>, diakses 16 Agustus 2025.

²⁷ Ohara dan Furukawa, "Non-Compete Clauses in Japan", <<https://oharalaw-japan.com/2016/02/23/non-compete-clauses-in-japan/#:~:text=The%20Japanese%20Constitution%20protects%20the,with%20one%20of%20our%20lawyers>>, diakses 16 Agustus 2025.

yang membuat perjanjian tersebut sangat berharga maka tidak mendapatkan perlindungan berdasarkan *non-competition clause*. Kedua, pekerja yang terikat dengan *non-competition clause* harus berada di posisi yang memiliki akses ke informasi rahasia dan berharga menurut kapasitas kerja mereka. Misalnya, eksekutif senior dan manajer senior pada umumnya terikat *non-competition clause*, sedangkan staff penjualan dan administrasi dengan senioritas yang lebih rendah cenderung tidak terikat. Ketiga, mengenai cakupan yang meliputi bidang dan jenis usaha. Dalam hal ini, Pengadilan Jepang lebih memerinci melalui pertimbangan dampak aktual maupun potensi ancaman terhadap keberlangsungan suatu usaha. Maka dari itu, meskipun bidang usaha tampak serupa, tetapi jika segmen konsumen yang menjadi sasaran pesaing berbeda maka *non-competition clause* tidak dapat diberlakukan. Keempat, mengenai jangka waktu berlakunya *non-competition clause*. Lazimnya, satu atau dua tahun menjadi jangka waktu yang cukup ideal untuk memberlakukan *non-competition clause*, tetapi hal ini tentunya dapat pula dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kelima, mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas diberlakukannya perjanjian *non-competition clause*. Kompensasi ini diberikan karena pekerja telah kehilangan kebebasan mereka dalam memilih pekerjaan sebagai dampak dari diberlakukannya klausul ini.²⁸

Untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis mengenai komparasi penerapan *non-competition clause* di Indonesia dan Jepang, dapat dilihat pada tabel berikut.

No.	Aspek	Indonesia	Jepang
1.	Dasar Hukum <i>Non-Competition Clause</i>	<p>Pasal 1601x KUH Perdata</p> <p><i>“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.</i></p> <p><i>Hakim diperbolehkan atas tuntutan si buruh atau karena dimintanya dalam pembelaannya di dalam suatu perkara, meniadakan seluruhnya atau sebagian suatu janji seperti itu dengan alasan bahwa dibandingkan dengan kepentingan si majikan yang harus</i></p>	<p>Pasal 12, 17, dan 21 Undang-Undang Perusahaan</p> <p>Pasal 12 (Non-Kompetisi oleh Manajer)</p> <p><i>“(1) Pengurus dilarang melakukan perbuatan-perbuatan berikut tanpa izin Perseroan:</i></p> <p><i>(i) terlibat dalam perusahaan milik manajer itu sendiri;</i></p> <p><i>(ii) melaksanakan, untuk diri mereka sendiri atau pihak ketiga, transaksi apa pun yang berada dalam bidang usaha Perusahaan;</i></p> <p><i>(iii) menjadi karyawan Perusahaan atau pedagang lain (tidak termasuk Perusahaan mana pun; ketentuan yang sama berlaku dalam Pasal 24);</i></p> <p><i>(iv) menjadi direktur, pejabat eksekutif atau anggota yang</i></p>

²⁸ Hajime Iwaki, “Enforceability of Non-Compete Agreements in Japan”, <<https://iwklaw.com/newsletter-en/20220112>>, diakses 16 Agustus 2025.

		<p><i>dilindungi, si buruh dirugikan secara tidak adil oleh janji tersebut.</i></p> <p><i>Si majikan tidak dapat memperoleh hak-hak dari suatu janji sebagai yang dimaksudkan dalam ayat ke satu, jika ia telah mengakhiri hubungan kerja secara melanggar hukum, atau jika ia dengan sengaja atau karena kesalahannya telah memberi suatu alasan yang mendesak kepada si buruh untuk mengakhiri hubungan kerjanya, sedangkan si buruh ini telah mempergunakan kekuasaan itu, demikian pun tidak, jika Hakim atas permintaan atau tuntutan si buruh telah menyatakan bubarnya perjanjian berdasarkan suatu alasan yang mendesak, yang diberikan kepada si buruh karena kesengajaan atau kesalahan si majikan.</i></p> <p><i>Jika oleh si majikan telah diperjanjikan suatu ganti rugi dari si buruh manakala si buruh ini melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan sesuatu janji, seperti yang dimaksudkan dalam ayat ke satu, maka Hakim senantiasa berkuasa menetapkan ganti rugi pada suatu jumlah yang kurang, jika menurut pendapatnya jumlah yang diperjanjikan itu lebih dari sepatasnya.”</i></p>	<p><i>menjalankan operasi Perusahaan lain.</i></p> <p><i>(2) Apabila pengurus melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada angka (ii) ayat sebelumnya yang melanggar ketentuan ayat tersebut, maka jumlah keuntungan yang diperoleh pengurus atau pihak ketiga sebagai akibat perbuatan tersebut dianggap sebagai jumlah kerugian yang diderita Perseroan.”</i></p> <p>Pasal 17 (Non-Kompetisi oleh Agen Komersial)</p> <p><i>“(1) Agen Komersial dilarang melakukan tindakan-tindakan berikut tanpa izin Perusahaan:</i></p> <p><i>(i) melaksanakan, untuk diri mereka sendiri atau pihak ketiga, transaksi apa pun yang berada dalam bidang usaha Perusahaan;</i></p> <p><i>(ii) menjadi direktur, pejabat eksekutif atau anggota yang menjalankan operasi Perusahaan lain yang menjalankan jenis bisnis yang sama dengan Perusahaan tersebut.</i></p> <p><i>(2) Apabila Agen Komersial melakukan suatu perbuatan sebagaimana dimaksud dalam angka (i) paragraf sebelumnya yang melanggar ketentuan paragraf tersebut, maka jumlah keuntungan yang diperoleh Agen Komersial atau pihak ketiga sebagai akibat perbuatan tersebut dianggap sebagai jumlah kerugian yang diderita oleh Perseroan.”</i></p> <p>Pasal 21 (Non-Kompetisi oleh</p>
--	--	---	--

			<p>Perusahaan Pengalih)</p> <p><i>“(1) Kecuali para pihak menyatakan kehendaknya sebaliknya, Perseroan yang telah mengalihkan usahanya (selanjutnya dalam Bab ini disebut “Perseroan Pengalih”) tidak boleh menjalankan usaha yang sama di dalam wilayah kota, kota kecil, atau desa yang sama (termasuk lingkungan khusus, dan lingkungan atau lingkungan gabungan administratif dari kota-kota yang ditetapkan berdasarkan Pasal 252-19 ayat (1) Undang-Undang Otonomi Daerah (Undang-Undang No. 67 Tahun 1947); selanjutnya hal yang sama berlaku dalam ayat ini), atau di dalam wilayah kota, kota kecil, atau desa tetangganya selama dua puluh tahun sejak tanggal pengalihan usaha.</i></p> <p><i>(2) Dalam hal Perusahaan Pemindahan menyetujui ketentuan khusus yang menyatakan bahwa Perusahaan Pemindahan tidak akan menjalankan jenis usaha yang sama, maka ketentuan khusus tersebut berlaku selama tiga puluh tahun sejak tanggal pengalihan usaha.</i></p> <p><i>(3) Meskipun terdapat ketentuan dalam dua ayat sebelumnya, Perusahaan Pemindah tidak boleh menjalankan jenis usaha yang sama dengan tujuan persaingan tidak sehat.”</i></p>
2.	Target Pekerja	Dapat dicantumkan pada perjanjian kerja seluruh pekerja	Hanya dicantumkan pada perjanjian kerja bagi pekerja dengan jabatan tinggi yang

			memiliki akses ke informasi rahasia perusahaan
3.	Pembatasan Pemberlakuan	Jangka waktu, wilayah, dan jenis usaha	Jangka waktu, wilayah, dan jenis usaha
4.	Mekanisme Kompensasi	Tidak ada	Ada

Tabel 1. Komparasi Penerapan *Non-Competition Clause* Indonesia dengan Jepang

Sebagaimana diketahui, Indonesia dan Jepang sama-sama menganut sistem hukum *civil law* yang mengindikasikan bahwa kekuatan mengikat hukum diperoleh manakala telah diwujudkan nyata ke dalam peraturan perundang-undangan dan dikodifikasikan secara sistematis.²⁹ Maka dari itu, sudah seharusnya Indonesia menyusul langkah Jepang dalam melegalisasi pemberlakuan *non-competition clause*. Hal ini dapat dilakukan dengan penambahan pasal terkait dengan *non-competition clause* pada RUU Ketenagakerjaan sebagai upaya memberikan dasar hukum yang eksplisit dalam peraturan perundang-undangan guna memberikan kepastian hukum. Hal tersebut dinilai lebih rasional, mengingat Jepang telah lebih dahulu mengatur terkait penerapan *non-competition clause* pada UU Perusahaan mereka. Lebih lanjut, dengan diaturnya *non-competition clause* dalam peraturan perundang-undangan dapat memberikan jaminan perlindungan hukum baik bagi pekerja maupun perusahaan.

Urgensi ini semakin nyata apabila dikaitkan dengan fakta bahwasanya perjanjian kerja dengan pencantuman *non-competition clause*, setelah pemutusan hubungan kerja jauh lebih restriktif bagi pekerja dibandingkan ketika masa kerja. Di samping itu, pemberlakuan *non-competition clause* terhadap semua pekerja tanpa memperhatikan posisi maupun tugas yang dijalankan berpotensi tidak dapat ditegakkan oleh pengadilan di Jepang. Dalam praktiknya, pengadilan cenderung menggunakan pendekatan yang proporsional guna menganalisis apakah *non-competition clause* dapat diberlakukan dalam keadaan tertentu atau tidak. Berbagai faktor seperti jangka waktu perjanjian, sifat informasi yang dilindungi, ruang lingkup wilayah, jabatan pekerja, serta kompensasi turut menjadi bahan pertimbangan. Apabila perjanjian *non-competition clause* dinyatakan bersifat terlalu luas sehingga membatasi pekerja, maka pengadilan dapat membatalkan klausul tersebut karena dianggap melanggar kebijakan publik.³⁰

Jepang telah terbukti memadai secara landasan hukum, substansi perjanjian *non-competition clause* dengan pembatasan-pembatasannya, serta praktik pengadilan yang turut menunjang hingga berhasil mencapai peringkat ke-4 negara dengan tingkat ekonomi terbesar di dunia tahun 2025. Sementara itu, masih dalam tahun yang sama, Indonesia berada pada peringkat ke-15 ekonomi terbesar di dunia.³¹ Hal ini membuktikan bahwa penerapan perjanjian *non-competition clause* yang tetap mengakomodasi perlindungan hak-hak pekerja masih dapat mendorong untuk masuk ke dalam jajaran lima besar negara dengan ekonomi terbesar di dunia. Itulah sebabnya, Indonesia perlu mencontoh langkah progresif Jepang dalam menetapkan batasan-batasan saat memberlakukan *non-competition clause* pada perjanjian kerja.

3. Strategi Regulasi dan Penetapan Parameter Hukum Demi Proporsionalitas Hak Pekerja dan Kepentingan Perusahaan

Di Indonesia, hingga saat ini masih belum ada aturan yang secara tegas mengatur kelayakan

²⁹ Mohammad Fadil Imran, *Perbandingan Sistem Hukum*, Surakarta: Tahta Media Grup, 2024, hlm. 2.

³⁰ Hajime Iwaki, *Loc.cit.*

³¹ Nur Jamal Shaid, "Daftar 10 Negara dengan Ekonomi Terbesar di Dunia 2025, Indonesia Posisi Berapa?", <https://money.kompas.com/read/2025/04/16/071100726/daftar-10-negara-dengan-ekonomi-terbesar-di-dunia-2025-indonesia-posisi-berapa?page=all>, diakses 17 Agustus 2025.

penerapan *non-competition clause* pada perjanjian kerja. Kekosongan hukum ini berpotensi menimbulkan benturan dengan hak-hak pekerja sebagaimana dijamin melalui peraturan perundang-undangan serta berisiko melanggar syarat objektif perjanjian kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan. Di sisi lain, pengusaha dapat mengalami kerugian apabila kontrak kerja tidak memuat mekanisme untuk melindungi kepentingan perusahaan dari persaingan. Karena itu, penggunaan *non-competition clause* dapat dibenarkan sepanjang diterapkan dalam situasi tertentu dengan batasan yang wajar dan proporsional. Meski demikian, pembatasan tersebut harus disusun secara seimbang agar tidak menimbulkan dampak yang merugikan atau tidak adil bagi pekerja.³²

Penyertaan *non-competition clause* yang mengakomodir kepentingan pihak-pihak terlibat dalam perjanjian kerja menjadi langkah strategis untuk mencapai proporsionalitas antara hak-hak pekerja dan perusahaan dalam melindungi rahasia dagang dari pesaingnya. Implementasi penyertaan *non-competition clause* yang berkeadilan dalam perjanjian kerja memerlukan adanya regulasi hukum yang spesifik dan jelas mengenai pemberlakuannya dalam perjanjian kerja agar dapat memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat. Pemerintah perlu merumuskan aturan yang jelas mengenai keabsahan *non-competition clause* dengan memperhatikan keseimbangan antara perlindungan rahasia dagang perusahaan dan hak pekerja atas pekerjaan serta pendapatan. Selain itu, penentuan hak dan kewajiban yang tercantum dalam *non-competition clause* harus disusun secara rinci dan selaras dengan ketentuan hukum serta kesepakatan kerja yang berlaku agar hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja tetap harmonis dan seimbang.

PENUTUP

Kesimpulan

Keabsahan pengaturan *non-competition clause* dalam perjanjian kerja di Indonesia saat ini masih menimbulkan ambiguitas yuridis akibat belum adanya regulasi yang eksplisit. Landasan hukum *non-competition clause* saat ini masih didasarkan pada Pasal 1601x KUH Perdata yang interpretasinya cenderung tumpang tindih dan sering kali dihadapkan dengan persoalan hak kebebasan pekerja. Kesenjangan ini pada muaranya akan menimbulkan ketidakpastian hukum dan asimetri posisi tawar antara pekerja dengan perusahaan yang dapat memicu konflik. Oleh karena itu, pada akhirnya sah atau tidaknya penggunaan klausul ini akan sangat bergantung pada pertimbangan hakim yang meninjau dari segi proporsionalitas dan kepatutan, terutama dalam konteks hak kebebasan untuk memilih pekerjaan sebagai hak asasi manusia.

Di samping itu, pada praktiknya, penerapan *non-competition clause* dalam perjanjian kerja juga belum menunjukkan proporsionalitas antara perlindungan atas hak pekerja dan perusahaan. Eksistensi *non-competition clause* mengikat pekerja meskipun telah berhenti dari perusahaan yang bersangkutan. Sementara itu, perusahaan yang menyertakan *non-competition clause* dalam perjanjian kerja, mampu mendapatkan keuntungan ekonomi berupa perlindungan atas rahasia dagang mereka. Hal ini ditempuh melalui pembatasan pekerja agar tetap dapat bekerja di perusahaan pesaing dalam jangka waktu atau jenis pekerjaan tertentu. Hal ini berbanding terbalik dari sisi pekerja, pencantuman *non-competition clause* dianggap merugikan karena membatasi hak kebebasan bekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian, penerapan *non-competition clause* yang ideal diperlukan dalam rangka melindungi hak pekerja dan perusahaan secara proporsional.

Saran

Dalam rangka memberikan keabsahan pengaturan *non-competition clause* pada perjanjian kerja di Indonesia, maka diperlukan suatu reformasi regulasi yang ditempuh melalui penambahan

³² Wulan Purnamasari, (et.al.), "Konflik antara Perlindungan Rahasia Dagang dan Hak Pekerja dalam Klausul Non-Kompetisi", *SIGn Jurnal Hukum*, Volume 5, Nomor 1, 2023, hlm. 179-180.

pasal pada RUU Ketenagakerjaan. Adapun cakupan pasal yang disarankan adalah terkait penetapan parameter hukum yang tegas mengenai batasan-batasan penerapan *non-competition clause*, seperti jabatan pekerja yang terikat *non-competition clause*, jangka waktu perjanjian, cakupan wilayah geografis, jenis usaha, kompensasi, hingga mekanisme penyelesaian sengketa apabila ditemukan adanya pelanggaran. Di samping itu, pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan yang optimal juga diperlukan guna memastikan terwujudnya proporsionalitas praktik *non-competition clause* dalam melindungi hak pekerja dan perusahaan. Melalui langkah ini diharapkan dapat memberikan kepastian hukum dan keadilan distributif dalam hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2020.
- Fitriana, *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, CV Gema Insani Press, Depok, 2021.
- Hamdani, *Good Corporate Governance: Tinjauan Etika dalam Praktik Bisnis*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2016.
- John Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, 1971.
- Mohammad Fadil Imran, *Perbandingan Sistem Hukum*, Tahta Media Grup, Surakarta, 2024.

Jurnal

- Angga Christian (et.al.), "Teori Keadilan Menurut Jhon Rawls", *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern*, Volume 7, Nomor 1, 2025.
- Diandra Adristiara, "Penerapan Prinsip Good Corporate Governance terhadap Pemenuhan Hak Pekerja", *Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, Volume 3, Nomor 2, 2025.
- Febrianti Anastasya Sarah Amelia (et.al.), "Perlindungan Hukum Perusahaan Terkait Pelanggaran Rahasia Dagang dalam Perjanjian Kerja", *Journal of Innovation Research and Knowledge*, Volume 4, Nomor 11, 2025.
- Mochamad Nuzul Fatoni dan Merline Eva Lyanthi, "Legalitas Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia", *Innovative: Journal of Social Science Research*, Volume 3, Nomor 6, 2023.
- Muhammad Diharianto, (et.al.), "Penyertaan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja dari Perspektif Hukum Indonesia", *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik*, Volume 5, Nomor 1, 2024.
- M. Lutfi Rizal Farid, "Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asasi Ekonomi", *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara*, Volume 2, Nomor 2, 2023.
- Ria Sutarko dan Sudjana, "Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan dalam Perspektif Hak untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia", *Jurnal Al Amwal*, Volume 1, Nomor 1, 2018.
- Rinitami Njatrijani, (et.al.), "Hubungan Hukum dan Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam Perusahaan", *Jurnal Gema Keadilan*, Volume 6, Nomor 3, 2019, <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/view/6481/3329>.
- Syahwal, "Dilema Hak atas Pekerjaan dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel", *Jurnal HAM*, Volume 13, Nomor 2, 2022.
- Veronica Yonita dan Rina Aprilyanti, "Analisis Penerapan Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe di Daerah Cikupa Tangerang)", *Jurnal eCo-Fin*, Volume 4, Nomor 1, 2022.

Wulan Purnamasari, (et.al.), “Konflik antara Perlindungan Rahasia Dagang dan Hak Pekerja dalam Klausul Non-Kompetisi”, *SIGn Jurnal Hukum*, Volume 5, Nomor 1, 2023.

Yessica Amelia (et.al.), “Pembatasan Pekerja Pada Karyawan dan Dampaknya dengan Keterbatasan Opsi Karier”, *Jurnal Visi Manajemen*, Volume 11, Nomor 1, 2025.

Dokumen Lain

Gerry Geovant Supranata Kaban, “Klausul Non-Kompetisi Dalam Perjanjian Kerja: Apakah Sah Secara Hukum?”, <https://dandapala.com/opini/detail/klausul-non-kompetisi-dalam-perjanjian-kerja-apakah-sah-secara-hukum>, diakses 18 Agustus 2025.

Hajime Iwaki, “Enforceability of Non-Compete Agreements in Japan”, <https://iwklaw.com/newsletter-en/20220112>, diakses 16 Agustus 2025.

Nur Jamal Shaid, “Daftar 10 Negara dengan Ekonomi Terbesar di Dunia 2025, Indonesia Posisi Berapa?”, <https://share.google/uwyY25yufvfx3G1yQ>, diakses 17 Agustus 2025.

Ohara dan Furukawa, “Non-Compete Clauses in Japan”, <https://share.google/joJ6gT2KqvC9KDUP6>, diakses 16 Agustus 2025.

Theodora Pritadianing Saputri, “Non-Solicitation dan Non Competition Clause dalam Perjanjian Kerja”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/non-solicitation-dan-non-competition-clause-dalam-perjanjian-kerja-lt636ca23dd60fa/?page=2>, diakses 16 Agustus 2025.

Dokumen Hukum

Universal Declaration of Human Rights.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Perusahaan Jepang (会社法, Kaishahō).