



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 5150-5160

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Legalitas *Non-Competition Clause* dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia

Mochamad Nuzul Fatoni^{1✉}, Merline Eva Lyanthi²

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: toni.fa@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Keberadaan kesepakatan kerja yang melibatkan ketentuan terkait pengaturan tenaga kerja, di mana pekerja diminta untuk menyetujui atau menolak posisi pekerjaan yang akan menempatkannya sebagai karyawan atau sebagai bagian dari perusahaan yang mungkin dianggap sebagai pesaing atau pesaing potensial di dalam industri yang sama setelah berakhirnya hubungan kerja. Klausul semacam ini dibentuk sebagai respons terhadap kekhawatiran perusahaan bahwa mantan pekerjanya akan mengungkapkan informasi rahasia yang sangat berharga dan rahasia perusahaan kepada perusahaan baru tempat mereka bekerja. Namun, pada kenyataannya, klausul semacam ini membatasi hak pekerja, yang bertentangan dengan prinsip kebebasan yang diatur dalam undang-undang. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi aspek hukum yang terkait dengan penerapan klausul non kompetisi dalam perjanjian kerja sesuai dengan hukum di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, yang melibatkan penelaahan literatur terkait aspek hukum melalui studi kepustakaan dengan analisis deskriptif untuk memahami bagaimana praktik-praktik yang ada berkaitan dengan peraturan hukum yang berlaku di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan klausul non-kompetisi telah bertentangan dengan hak individu untuk memilih pekerjaan, yang dijamin dan dilindungi oleh undang-undang hak asasi manusia dan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia.

Kata kunci: *hukum ketenagakerjaan, klausul non-kompetisi, perjanjian kerja*

Abstract

The existence of an employment agreement that encompasses provisions regarding the regulation of labor, wherein the employee is required to consent or decline a job position that would place them as an employee or as a part of a company that may be perceived as a competitor or potential competitor within the same industry after the termination of the employment relationship. Such clauses are included in response to companies' concerns that former employees may disclose precious and confidential information to their new employers. However, in reality, such a clause restricts workers' rights, which contradicts the principles of freedom enshrined in the law. This study aims to analyze the legal aspects related to implementing non-competition clauses in employment agreements by Indonesian law. The research was conducted using a normative juridical approach, specifically by examining relevant literature on legal aspects through a literature review with a descriptive analysis to understand how existing practices relate to the applicable legal regulations in Indonesia. The findings of this study indicate that the implementation of non-competition clauses has violated individuals' rights to choose employment, which are guaranteed and protected by human rights laws and labor laws in Indonesia.

Keywords: labour law, non-competition clause, employment agreement

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang menjalankan bisnis membutuhkan pekerja guna mengoperasikan semua kegiatan bisnis perusahaan. pekerja merupakan aset terpenting yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Usaha dapat beroperasi secara manual tanpa menggunakan teknologi mesin yang canggih, namun tanpa kehadiran karyawan, operasional bisnis tidak dapat berlangsung sama sekali. Karyawan bertanggung jawab atas berbagai tugas dalam bisnis, mulai dari menjaga kebersihan dan keteraturan, melakukan penjualan dan pemasaran, hingga mengelola keuangan dan administrasi. Mereka tidak hanya menjalankan operasi sehari-hari, tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan peningkatan bisnis. Di tengah persaingan yang semakin ketat, mengambil dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas menjadi suatu aspek yang sangat krusial untuk menjaga kelangsungan dan perkembangan perusahaan.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.(Nadiyya, 2021) Konsep yang lebih mengabstraksikan, tetapi dalam kontrak kerja, elemen-elemen yang jelas dan realistis terbentuk. Kontrak kerja ini mendorong adanya keterlibatan yang khusus. Dengan kata lain, hubungan kerja adalah hasil dari perjanjian dalam kontrak kerja. Perjanjian melahirkan perikatan yang menimbulkan akibat hukum bagi para pihak. Akibat hukum itu adalah

berupa hak dan kewajiban secara timbal balik antara para pihak.(Niru Anita SInaga, 2019) Menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur yang terkait dengan ketenagakerjaan melibatkan konsep pekerjaan, perintah, dan pengupahan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 15. Dalam kerangka hubungan ketenagakerjaan, terdapat dua entitas yang terlibat, yaitu pekerja atau buruh dan pengusaha atau perusahaan. Definisi buruh, sebagaimana termaktub dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengacu pada individu yang melakukan pekerjaan dan menerima kompensasi dalam berbagai bentuk. Sementara itu, Pasal 1 Angka 4 Undang-undang Ketenagakerjaan mendefinisikan ketenagakerjaan perusahaan sebagai entitas yang dapat berupa pengusaha, badan hukum, atau entitas lainnya yang memberikan pekerjaan kepada buruh dengan membayar imbalan dalam berbagai bentuk. Kedua definisi ini membentuk dasar hukum untuk terbentuknya perjanjian atau perikatan dalam konteks ketenagakerjaan.

Menurut ketentuan yang tercantum dalam Pasal 1233 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata), sebuah perjanjian atau perikatan memiliki dasar hukum yang mendukung keberadaannya. Oleh karena itu, perikatan yang dibangun antara seorang pekerja dan perusahaan atau individu yang memberikan pekerjaan dapat dianggap sebagai hasil dari sebuah perjanjian. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1313 KUHPerdata, perjanjian merupakan kesepakatan yang mengatur janji-janji yang telah diungkapkan. Lebih lanjut, Pasal 1 Angka 14 dalam Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan yang disepakati antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja, dengan memenuhi persyaratan terkait pekerjaan, hak, dan kewajiban yang berlaku bagi kedua belah pihak.

Dalam bentuk yang paling klasik, kontrak dipandang sebagai ekspresi dari kebebasan manusia untuk memilih dan mengadakan perjanjian.(Muhtarom, 2014) Konsep ini mencerminkan ide bahwa individu memiliki hak untuk membuat kesepakatan sesuai dengan kehendak mereka. Kontrak, dalam hal ini, menjadi sarana di mana orang-orang dapat mengekspresikan preferensi dan kepentingan mereka dalam perjanjian formal. Pada penerapannya asas kebebasan berkontrak tidak diterapkan dalam pembuatan suatu perjanjian yang bersifat baku tetapi mengingat bahwa kontrak baku sudah menjadi kebutuhan bagi masyarakat dan para pelaku usaha. pembatasannya hanyalah untuk kepentingan umum dan di dalam kontrak itu harus ada keseimbangan yang wajar.(Roesli et al., 2019) Meskipun konsep ini menekankan autonomi pribadi, penting untuk diingat bahwa batasan dan kewajiban hukum tertentu masih berlaku untuk melindungi kepentingan umum dan memastikan keadilan dalam perjanjian tersebut.

Pasal 51 ayat (1) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan peluang untuk penyusunan perjanjian kerja, baik dalam bentuk tertulis maupun lisan, dengan tetap mematuhi ketentuan kesahihan perjanjian sebagaimana yang diuraikan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Perjanjian kerja pertama-tama berbicara tentang prinsip kebebasan berkontrak, yang memberikan keleluasaan kepada pekerja dan pihak terkait untuk menjalin perjanjian dengan siapa pun serta menentukan isi dan syarat-syaratnya baik dalam bentuk yang tertulis ataupun secara lisan. Akan tetapi, prinsip kebebasan berkontrak tidak dapat diimplementasikan apabila berada dalam ketidaksesuaian dengan peraturan hukum atau prinsip ketertiban umum masyarakat (H.S. Salim, 2021).

Di lain sisi, ketika pemberi kerja mengenakan dalam sebuah kontrak larangan bagi pekerja untuk bekerja pada pesaing, ini dapat menimbulkan sejumlah permasalahan dalam konteks ketenagakerjaan, yang sering disebut sebagai "Klausul Non-Kompetisi." Terutama, Masalah semacam ini kerap timbul setelah berakhirnya masa kontrak kerja dilakukan dengan dasar pertimbangan untuk menjaga rahasia dagang dalam perusahaan. Klausul yang mengenai larangan bersaing semacam ini dianggap sebagai sebuah beban oleh pekerja yang menerimanya, tetapi pekerja terkadang harus secara terpaksa setuju tanpa pilihan lain.(Afdal & Purnamasari, 2021)

Pekerja yang menandatangani perjanjian kerja harus mematuhi klausula non-kompetisi. Oleh karena itu, jika pekerja dapat melanggar perjanjian kerja jika mereka tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan klausula tersebut. Ini pasti akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan tempat pekerja bekerja jika dianggap sebagai pelanggaran perjanjian. Pertanyaan muncul mengenai apakah klausula tersebut dapat berfungsi sebagai dasar hukum bagi perusahaan untuk mengejar pemenuhan kontrak. Secara faktual, sejumlah karyawan tidak dapat mematuhi klausula tersebut karena alasan kebutuhan pekerjaan sebagai upaya memenuhi kebutuhan hidup mereka. Mengingat bahwa hak untuk bekerja dianggap sebagai hak asasi setiap individu, klausula tersebut tidak dapat dianggap sebagai alat pembatas yang dapat menghambat kebebasan setiap individu untuk memilih atau menerima pekerjaan. Meskipun demikian, kegagalan dalam penerapan klausula tersebut dapat memberikan risiko terhadap posisi kompetitif perusahaan jika dibandingkan dengan pesaingnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum secara normatif merupakan suatu pendekatan yang menitikberatkan pada kajian terhadap peraturan-peraturan hukum yang berlaku untuk mengidentifikasi norma-norma yang mengatur suatu masalah hukum. Pendekatan ini memfokuskan analisis pada norma-norma hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin-doktrin hukum yang relevan dengan topik penelitian. (Marzuki, 2021) Pendekatan normatif memberikan ruang untuk memahami lebih dalam aspek-aspek nilai dan moralitas yang terkandung dalam suatu norma hukum. Melalui analisis normatif, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi keberlakuan serta konsistensi norma hukum terkait dengan isu yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Salah satu strategi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi adalah melalui pengeluaran dalam dunia pekerjaan, sehingga terjadi interaksi dengan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan terlibat dalam kegiatan pekerjaan, seseorang akan terlibat dalam dinamika sosial dengan rekan kerja, yang pada akhirnya membentuk ikatan hukum. Penting bagi setiap individu untuk memiliki pemahaman yang mendalam mengenai regulasi ketenagakerjaan yang umumnya berlaku bagi pekerja yang bekerja sebagai anggota karyawan di sebuah entitas perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam konteks ketenagakerjaan, ada juga peran penting yang dimainkan oleh pengusaha atau pemberi pekerjaan, yang memiliki dampak signifikan dalam ekonomi karena persaingan yang ada di perusahaan yang mereka pimpin.

Perusahaan sangat penting untuk menciptakan lapangan kerja baru. Perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. (Multazam et al., 2023) Sebagaimana dijelaskan peraturan terkait hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, hubungan kerja yang diakui oleh negara adalah hasil dari kontrak yang mengikat pekerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu harus selalu didokumentasikan secara tertulis, meskipun kontrak ini dapat berbentuk tertulis atau tidak. Perintah kepada pekerja dan pembayaran imbalan atau upah yang harus terpenuhi untuk menjaga hubungan kerja yang baik adalah unsur-unsur dalam hubungan kerja, menurut Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Guna mencapai sasaran hukum ketenagakerjaan di sektor ketenagakerjaan, partisipasi aktif dari pemerintah menjadi suatu komponen yang sangat vital. Meskipun

seluruh pihak yang terlibat dalam relasi kerja menjalani hubungan yang bersifat perdata, mencapai tujuan ini mungkin menjadi tantangan yang kompleks. Oleh karena itu, pemerintah diharapkan secara progresif berperan dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan dengan mengimplementasikan seluruh regulasi yang telah diadopsi. Dinamika pesat dalam industri di Indonesia juga mempengaruhi struktur dan substansi perjanjian kerja yang terus mengalami evolusi. Contohnya, perubahan dalam format perjanjian kerja mencakup ketentuan terkait klausula non kompetisi, yang bervariasi dalam kerangka undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia.

Klausula non kompetisi adalah klausul yang mengatur bahwa pekerja sepakat untuk tidak bekerja dan tidak membuka usaha di perusahaan dengan bidang yang sama (yang dianggap pesaing) dengan bidang tempat bekerja sebelumnya untuk jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hukum perdata, klausula non kompetisi diatur untuk pelaksanaannya. Meskipun istilah "klausul" dan "kompetisi" tidak digunakan dalam hukum perdata, konsep yang dijelaskan serupa, yaitu adanya kesepakatan antara majikan dan pekerja yang mengikat mereka setelah berakhirnya hubungan kerja, dan kesepakatan tersebut hanya sah jika dibuat dalam sebuah perjanjian tertulis atau dalam sebuah peraturan perusahaan bersama pekerja. Hukum di Indonesia tidak secara eksplisit mengatur pembatasan dalam penggunaan klausula non kompetisi. (Razak & Rajab, 2021) Tidak ada ketentuan hukum yang melarang penambahan klausula non kompetisi dalam perjanjian kerja, dan sesuai dengan ketentuan perjanjian di Indonesia, ini dianggap sah jika memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu kecakapan, kesepakatan, objek tertentu, dan penyebab yang sah. Selain itu, ketentuan mengenai kebebasan berkontrak yang tercantum dalam Pasal 1338 KUHPerdata menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat sebelumnya akan berlaku sebagai undang-undang ketenagakerjaan dan harus sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Harahap, 2020)

Non-competition clause dalam Aspek Hukum Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1 Nomor 14 dari Undang-undang Ketenagakerjaan, sebuah perjanjian kerja didefinisikan sebagai kesepakatan antara karyawan dan pemberi kerja yang mencakup ketentuan kerja, hak, dan tanggung jawab dari kedua belah pihak. Kontrak kerja ini bersifat obligatoris, yang berarti pihak-pihak yang terlibat tidak memiliki kebebasan penuh untuk menetapkan syarat-syaratnya. Hukum perjanjian umum berlaku pada kontrak kerja kecuali jika sudah diatur oleh hukum ketenagakerjaan, di mana kasusnya ketentuan tersebut akan bersifat mengikat dan tidak bisa diabaikan. Perusahaan memainkan peran penting dalam menegakkan disiplin. Menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia,

sebuah pekerjaan yang legal dan diakui oleh pemerintah harus berdasarkan pada kontrak kerja, yang membentuk hubungan hukum antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Perjanjian kerja hanya sah jika dibuat dalam bentuk tertulis dan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Kontrak kerja harus memenuhi empat kriteria yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu: (1) kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat; (2) kapabilitas untuk membentuk sebuah komitmen; (3) objek perjanjian yang spesifik; dan (4) alasan atau motif yang sah dan legal. Berdasarkan Pasal 52 ayat (1) dari Undang-undang Ketenagakerjaan, sebuah kontrak kerja sah jika memenuhi empat kriteria: (a) adanya persetujuan dari kedua pihak; (b) kapabilitas untuk melakukan tindakan hukum; (c) keberadaan pekerjaan yang disepakati; dan (d) pekerjaan yang disepakati tidak melanggar hukum, norma kesusilaan, atau ketertiban umum. Salah satu elemen penting untuk sahnya kontrak kerja adalah persetujuan dan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam konteks teoritis, kesepakatan ini mengikat kedua pihak, termasuk dalam hal klausul non-kompetisi atau pembatasan lainnya. Ini dianggap sebagai perjanjian pribadi antara pemberi kerja dan karyawan.

Klausul non-kompetisi merupakan bagian dari kontrak kerja yang menetapkan larangan bagi karyawan untuk bekerja atau memulai bisnis di perusahaan sejenis setelah hubungan kerja berakhir. Dengan kata lain, klausul ini mengatur bahwa karyawan setuju untuk tidak terlibat dalam pekerjaan atau bisnis yang berada di sektor yang sama dengan perusahaan tempat mereka sebelumnya bekerja, dalam periode waktu yang telah ditentukan pasca pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari klausul ini adalah untuk memberikan perlindungan hukum kepada perusahaan terhadap potensi kebocoran rahasia dagang ke perusahaan pesaing, dengan membatasi kemampuan karyawan yang bersangkutan untuk bekerja pada perusahaan kompetitif. Ketentuan mengenai klausul non-kompetisi seringkali menimbulkan kontroversi karena dianggap membatasi hak-hak dasar karyawan. Meskipun tujuan dari klausul ini adalah untuk melindungi rahasia dagang perusahaan dan mencegah kerugian akibat persaingan, namun Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak kepada karyawan untuk mencari atau berpindah pekerjaan. Pasal 31 dari UNDANG-UNDANG Ketenagakerjaan menyatakan, "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." Oleh karena itu, adanya klausul non-kompetisi bisa dianggap bertentangan dengan hak karyawan untuk berpindah atau mencari pekerjaan lain.

Dalam implementasinya, klausul non-kompetisi bisa disertakan sebagai bagian dari kontrak kerja atau dibuat sebagai perjanjian yang terpisah. Jika klausul ini termasuk dalam

kontrak kerja, tentu harus sesuai dengan hukum yang berlaku. Hukum di Indonesia tidak secara eksplisit mengatur tentang keberadaan atau pembatasan klausul non-kompetisi. Faktanya, tidak ada ketentuan hukum di Indonesia yang secara eksplisit melarang adanya klausul non-kompetisi dalam kontrak kerja, asalkan kedua pihak setuju untuk tunduk pada klausul tersebut.

Di berbagai negara, klausul non-kompetisi seringkali memiliki batasan-batasan terkait penerapannya. Beberapa dibatasi oleh undang-undang, sementara lainnya dibatasi oleh kebijakan publik.

Perlindungan kepada pekerja Terkait Penyertaan Klausul Non-Kompetisi

Klausul non-kompetisi merujuk pada ketentuan yang menghambat dan membatasi hak karyawan untuk tidak bertindak secara bebas, dengan salah satu pihak diwajibkan untuk menahan diri dari tindakan yang telah disepakati. (Munira & Salenda, 2020) Apabila karyawan atau buruh melakukan tindakan yang telah dijanjikan untuk dihindari, terdapat kewajiban bagi pekerja untuk mematuhi larangan tersebut, dan perilaku tersebut dapat dianggap sebagai tindakan wanprestasi. Larangan ini mencakup ketidakbolehan bagi pekerja untuk bekerja atau terlibat dalam usaha yang serupa dengan perusahaan tempat mereka sebelumnya bekerja. Pembatasan ini disusun untuk mencegah mantan karyawan dari potensi pengungkapan informasi krusial perusahaan, termasuk rahasia dagang atau informasi rahasia lainnya, yang dapat memberikan keunggulan kepada pesaing.

Pelanggaran terhadap klausula ini menjadi landasan hukum bagi perusahaan untuk mengajukan gugatan terhadap mantan karyawan dengan dalih mengungkap informasi rahasia perusahaan. Regulasi terkait klausula non-kompetisi yang menghambat hak-hak pekerja dianggap sebagai tindakan yang tidak adil. Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi pekerja menjadi suatu kebutuhan mendesak. Meskipun negara secara otomatis memberikan perlindungan bagi pekerja, terdapat kemungkinan bahwa kontrak tersebut dapat dinyatakan tidak sah atau melanggar peraturan jika tidak memenuhi persyaratan objektif setiap perjanjian atau bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pada dasarnya, hukum adalah upaya untuk melindungi kepentingan manusia dan diwujudkan dalam bentuk kaidah atau norma. Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa peraturan ketenagakerjaan mencakup semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja. (Alkad & Mulyaningrum, 2022) Secara hukum, pekerja memiliki kebebasan karena prinsip Negara Indonesia menyatakan bahwa tidak ada yang boleh diperbudak atau diperhamba.

Penerapan klausula non kompetisi tidak bersifat absolut, karena jika klausul tersebut diterapkan tanpa batasan dan menghasilkan pembatasan hak yang berlebihan bagi

pekerja, maka klausula tersebut tidak dapat ditegakkan dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat terhadap pekerja. Terdengar tidak adil jika tidak ada perlindungan yang diberikan kepada pekerja dalam konteks klausula ini. Oleh karena itu, tidak dapat dipastikan bahwa pelanggaran klausula ini oleh pekerja akan selalu berakhir dengan tuntutan hukum oleh perusahaan di pengadilan. Hal ini disebabkan oleh perlunya menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan perusahaan. Jenis usulan dan persaingan yang mengikuti prinsip proporsionalitas dengan mengenakan pembatasan terhadap larangan bagi pekerja atau mantan pekerja untuk bekerja di perusahaan lain setelah kontrak kerja berakhir, dapat dirinci sebagai berikut:

1. Batasan Wilayah Geografis: Salah satu pendekatan yang bisa digunakan adalah menetapkan batasan wilayah geografis yang tidak boleh dimasuki oleh mantan pekerja. Hal ini bertujuan untuk menghindari potensi pelanggaran berupa pengungkapan informasi rahasia perusahaan di wilayah tertentu. Dengan demikian, pekerja masih memiliki kesempatan untuk bekerja di wilayah lain yang tidak termasuk dalam pembatasan tersebut.
2. Kompensasi: Untuk mengimbangi larangan bekerja di perusahaan lain, perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada mantan pekerja. Kompensasi ini bisa berupa uang atau bentuk lainnya, sehingga selama periode yang telah ditetapkan dalam klausula non kompetisi, pekerja yang terkena larangan masih dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.
3. Batasan Jenis Pekerjaan: Penting juga untuk membatasi jenis pekerjaan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh mantan pekerja setelah kontrak kerja berakhir. Misalnya, jika seseorang bekerja sebagai kepala koki di perusahaan makanan sebelumnya, maka setelahnya ia mungkin tidak diperbolehkan untuk bekerja sebagai kepala marketing di perusahaan lain. Ini membantu menjaga agar mantan pekerja tidak terlibat dalam pekerjaan yang sangat berbeda yang dapat membahayakan kepentingan perusahaan sebelumnya.

Semua pembatasan ini harus didasarkan pada prinsip proporsionalitas, artinya mereka harus seimbang dan tidak terlalu membatasi hak-hak pekerja. Prinsip ini juga memungkinkan perlindungan terhadap kepentingan perusahaan tanpa merugikan hak-hak individu pekerja.

SIMPULAN

Klausul non kompetisi dalam konteks hukum Indonesia memiliki batasan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Meskipun tidak secara eksplisit disebutkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, prinsip umum yang terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan ini menyiratkan bahwa setiap perjanjian kerja harus memberikan kebebasan dan hak yang adil bagi pekerja, termasuk hak untuk memilih dan berganti pekerjaan. Hal ini mencerminkan pendekatan hukum yang menitikberatkan pada perlindungan hak asasi pekerja, sesuai dengan amanat Undang-undang Dasar 1945 dan Undang-undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang menegaskan perlindungan hak memilih pekerjaan tanpa diskriminasi. Di sisi lain, Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menjadi dasar hukum perjanjian di Indonesia, memungkinkan adanya klausul non kompetisi selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip umum hukum perdata, seperti tidak adanya paksaan, kesalahan, dan kepentingan umum. Klausul non kompetisi yang bersifat membatasi kebebasan pekerja untuk bekerja di tempat lain setelah mengakhiri pekerjaan saat ini harus diperiksa secara teliti agar tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Jika suatu klausul dianggap bertentangan dengan undang-undang atau prinsip umum keadilan, maka klausul tersebut bisa dinyatakan batal dan tidak memiliki kekuatan hukum. Dengan demikian, berlakunya klausul non kompetisi di Indonesia harus selaras dengan prinsip keadilan dan perlindungan hak asasi pekerja sesuai dengan sistem hukum yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, W., & Purnamasari, W. (2021). Kajian Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum Indonesia. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 7(2), 387–402. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh>
- Alkad, A. E., & Mulyaningrum, E. R. (2022). Aspek Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2045. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2615>
- Harahap, A. M. (2020). Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan. In *Literasi Nusantara*.
- H.S. Salim. (2021). Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak. In *Sinar Grafika* (Issue 22).
- Marzuki, P. M. (2021). *PENELITIAN HUKUM* (Suwito, Ed.; 15th ed.). Kencana.
- Muhtarom, M. (2014). Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan dalam Pembuatan Kontrak. *SUHUF*, 26(1).

- Multazam, M. T., Mediawati, N. F., & Purwaningsih, S. B. (2023). Buku Ajar Hukum Perusahaan. In *Buku Ajar Hukum Perusahaan*. <https://doi.org/10.21070/978-623-464-061-8>
- Munira, M., & Salenda, K. (2020). Kontrak Non Competition Clause Terhadap Perusahaan Franchise. *Alauddin Law Development Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.24252/aldev.v2i2.15409>
- Nadiyya, A. (2021). Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura. *Hukum Dan Masyarakat Madani*, 11(2), 412–424.
- Niru Anita Slnaga. (2019). *Implementasi Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian* (Vol. 10, Issue 1).
- Razak, R. A., & Rajab, S. (2021). Analisis Yuridis Kontrak Non Competition Clause Dalam Perspektif UU No. 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang. *Alauddin Law Development Journal*, 3(3). <https://doi.org/10.24252/aldev.v3i3.15991>
- Roesli, M., Sarbini, S., & Nugroho, B. (2019). KEDUDUKAN PERJANJIAN BAKU DALAM KAITANNYA DENGAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 15(1). <https://doi.org/10.30996/dih.v15i1.2260>
- Undang-Undang Dasar 1945
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999