

Analisis Pengaturan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Studi Perbandingan Indonesia, Malaysia, dan Singapura

Ahsana Nadiyya¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

¹ ahsananadiyya82@gmail.com

Abstract

Work is a constitutional right for every citizen, so that every human being is given the right to work and is free to choose a job that suits his abilities. However, the application of a non-competition clause in an agreement can limit a worker's freedom of choice of employment after termination of employment. This study aims to compare the arrangements related to non-competition clauses in employment agreements in Indonesia, Malaysia, and Singapore in order to analyze the strengths and weaknesses in the regulation of non-competition clauses in Indonesia as well as to provide alternative recommendations for labor protection related to the inclusion of non-competitive clauses in the agreement. work. This research uses a normative type of research with a law application approach and a comparative approach. The result of this study is that the regulation regarding the prohibition of the use of non-competition clauses in Malaysia and Singapore is limited. Indonesia itself has not explicitly defined and regulated the use of the non-competition clause into positive law. For work agreements that contain non-competition clauses and are burdensome for workers, they can take legal efforts to achieve legal certainty for workers, such as submitting an appeal to the District Court.

Keywords: *Non-competition clause; Malaysia; Employment agreement; Comparative law; Singapore.*

Abstrak

Bekerja merupakan hak konstitusional bagi setiap warga negara, sehingga setiap manusia diberikan hak untuk bekerja serta bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi penerapan klausul non-kompetisi dalam sebuah perjanjian kerja dapat membatasi seorang pekerja atas kebebasan memilih pekerjaan setelah pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan pengaturan terkait klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja di Indonesia, Malaysia, dan Singapura guna menganalisis kelebihan dan kelemahan dalam pengaturan klausul non-kompetisi di Indonesia sekaligus memberikan rekomendasi alternatif bagi perlindungan tenaga kerja terkait pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan komparatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah pengaturan terkait larangan penggunaan klausul non-kompetisi di Malaysia dan Singapura diberikan pengecualian terbatas. Indonesia sendiri belum secara tegas mendefinisikan dan mengatur penggunaan klausul non-kompetisi ke dalam hukum positif. Terhadap perjanjian kerja yang berisi klausul non-kompetisi dan memberatkan pihak pekerja dapat melakukan upaya-upaya hukum demi tercapainya kepastian hukum bagi pekerja seperti permohonan penetapan pembatalan perjanjian serta pengajuan keberatan kepada Pengadilan Negeri.

Kata Kunci: *Klausul non-kompetisi; Malaysia; Perjanjian kerja; Perbandingan hukum; Singapura.*

A. Pendahuluan

Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) menegaskan "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Sehingga, bekerja merupakan hak konstitusional bagi setiap warga negara, dan setiap warga negara diberikan hak untuk bekerja serta bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) sebagaimana diubah oleh Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memilih, mendapatkan atau berpindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri. Hal tersebut dikuatkan pula oleh Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU HAM) yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

Dalam hubungan ketenagakerjaan terdapat dua pihak, yakni pekerja dan majikan. Antara keduanya memiliki hubungan yang menghasilkan suatu perikatan. Suatu perikatan merupakan hubungan hukum antara pihak-pihak, yang mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.¹ Antara pekerja dan perusahaan pada umumnya membuat suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. UU Ketenagakerjaan dan aturan-aturan umum tentang perjanjian harus dijadikan dasar dalam membuat suatu perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja inilah hak dan kewajiban para pihak diikatkan. Perjanjian merupakan hal penting dalam suatu hubungan ketenagakerjaan, oleh karena itu pembentukan suatu perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan hukum positif yang berlaku.²

Ketika mengadakan suatu perjanjian kerja aturan utama yang harus diperhatikan oleh para pihak agar tidak bertentangan adalah ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan UU Ketenagakerjaan. Selain dari ketentuan di atas yang harus dimuat dalam perjanjian kerja, para pihak dapat mengadakan penambahan klausul sebagai perwujudan dari asas kebebasan berkontrak sesuai dengan Pasal

¹ Subekti, (2005), *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, hlm. 1.

² Hairul Maksum, (2018), Tinjauan Yuridis Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Bertentangan dari Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Journal Ilmiah Rinjani*, 6(2), hlm. 202.

1338 KUHPerduta. Dalam realitasnya seringkali diadakan penambahan klausul non-kompetisi oleh perusahaan dalam suatu perjanjian kerja. Pencantuman klausul non-kompetisi ini pada umumnya merupakan upaya bagi pemberi kerja untuk melindungi kepentingan bisnisnya dari perusahaan lain yang dianggap sebagai pesaingnya. Mengacu pada *Black's Law Dictionary*,³ klausul 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.

Hingga saat ini, belum ada ketentuan hukum yang mengatur secara rinci atas pencantuman klausul non-kompetisi dalam suatu perjanjian kerja. Oleh karena adanya asas *Pacta Sunt Servanda* (*vide* Pasal 1338 KUHPerduta) yang menjadikan perjanjian kerja berikut klausul-klausul yang diatur di dalamnya berlaku sebagai undang-undang dan mengikat para pihak yang mengadakannya, maka pencantuman klausul non-kompetisi memberikan kewajiban dan mengikat pekerja untuk melaksanakannya. Berdasarkan klausul non-kompetisi tersebut, pekerja wajib untuk melaksanakan kewajibannya “untuk tidak berbuat sesuatu” (Pasal 1234 KUHPerduta). Akan tetapi, pengaturan terkait klausul non-kompetisi justru bertentangan dengan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 38 ayat (2) UU HAM.

Jika melihat pada pengaturan klausul non-kompetisi di Malaysia, dalam sebuah perjanjian kerja tidak dapat mengandung isi terkait klausul non-kompetisi. Karena dalam Bagian 28 dari *Contracts Act* 1950 mengatur bahwa setiap perjanjian yang melarang siapa pun untuk menjalankan profesi, perdagangan, atau bisnis apa pun yang sah, adalah batal. Sedangkan di Singapura pengaturan klausul non-kompetisi dilarang, akan tetapi diperbolehkan jika memenuhi syarat-syarat tertentu. Dengan demikian, penulis tertarik untuk membandingkan pengaturan terkait klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja di Indonesia, Malaysia, dan Singapura. Dengan membandingkan pengaturan antara ketiganya diharapkan dapat memberi gambaran mengenai kelebihan dan kelemahan dalam pengaturan klausul non-kompetisi di Indonesia sekaligus memberikan rekomendasi alternatif bagi perlindungan tenaga kerja terkait pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja.

³ Hukum Online, (2013), “Masalah Klausul Non-Kompetisi (Non-Competition Clause) dalam Kontrak Kerja”, diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt514f29fbb8c02/masalah-klausul-non-kompetisi-non-competition-clause-dalam-kontrak-kerja>”, pada 6 November 2021.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan komparatif (*comparative approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua peraturan yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang dikaji.⁴ Adapun pendekatan komparatif dilakukan dengan membandingkan undang-undang atau peraturan dari suatu negara dengan undang-undang atau peraturan dari satu atau lebih negara dalam hal yang sama.⁵ Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan sekunder yang menggunakan teknik studi kepustakaan.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Keabsahan Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Hukum Positif

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.⁶ Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam hal menentukan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dalam suatu hubungan kerja diperlukan sebuah perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Agar tercipta hubungan kerja yang harmonis hak dan kewajiban para pihak diatur secara jelas sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja bersama. Dalam sebuah perjanjian kerja tidak hanya mengatur mengenai hak, kewajiban serta larangan pekerja dengan pengusaha selama sebelum dan saat berlangsungnya hubungan kerja, melainkan juga mengatur hubungan kerja saat pekerjaan berakhir (*post employment*).⁷

Menurut pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibuat atas dasar: (a) kesepakatan kedua belah pihak; (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang

⁴ Peter Mahmud Marzuki, (2014), *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, hlm. 93.

⁵ *Ibid.*

⁶ Astri Wijayanti, (2009), *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 36.

⁷ Lalu Husni, (2016), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 87.

berlaku. Salah satu syarat sah perjanjian kerja adalah adanya kesepakatan dari kedua belah pihak. Secara teoretis, perjanjian antara para pihak mengikat keduanya, termasuk klausul non-kompetisi dan/atau perjanjian yang membatasi. Hal ini dianggap sebagai kesepakatan pribadi antara para pihak, yaitu pemberi kerja dan pekerja.⁸

Klausul non-kompetisi merupakan salah satu klausul dalam perjanjian kerja mengenai larangan yang berlaku setelah hubungan kerja berakhir. Black's Law Dictionary mendefinisikan "*non-competition covenant*" sebagai "*a promise usually in a sale-of-business, partnership or employment contract, not to engage in the same type of business for a stated time in the same market as the buyer, partner or employer*".⁹ Hal tersebut berarti, klausul non-kompetisi adalah sebuah klausul yang mengatur bahwa pekerja sepakat untuk tidak bekerja dan/atau tidak membuka usaha di perusahaan yang memiliki bidang yang sama dengan bidang tempat bekerja sebelumnya dalam jangka waktu tertentu setelah tanggal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Klausul tersebut dicantumkan oleh pengusaha sebagai upaya perlindungan hukum terhadap rahasia dagang perusahaan terhadap pesaing agar rahasia suatu perusahaan dapat terjaga dari kompetitor karena pekerja yang bersangkutan tidak dapat bekerja di perusahaan kompetitor.

KUHPperdata sejatinya telah mengatur mengenai hal yang memiliki kesamaan dengan pengertian klausul non-kompetisi, yaitu suatu perjanjian yang berlaku terhadap pihaknya setelah berakhirnya suatu hubungan kerja atau dikenal dengan nama perjanjian kerja persaingan (*Concutentie Beding*). Pengertian perjanjian kerja persaingan ini diatur dalam Pasal 1601x KUHPperdata, yang berbunyi: "Suatu janji antara si majikan dan si buruh, dengan mana pihak yang belakangan ini dibatasi dalam kekuasaannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja melakukan pekerjaan dengan sesuatu cara, hanyalah sah apabila janji itu dibuat dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam suatu reglemen, dengan seorang buruh yang dewasa." Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa KUHPperdata memperbolehkan penggunaan perjanjian yang berisikan pembatasan kekuasaan terhadap suatu pihak setelah berakhirnya hubungan kerja. Akan tetapi, pembatasan tersebut seharusnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia khususnya UU Ketenagakerjaan dan UU HAM.

Jika meninjau klausul non-kompetisi dalam perspektif UU Ketenagakerjaan dan UU HAM, klausul ini bertentangan dengan hak untuk bekerja dan hak memilih pekerjaan.

⁸ World Law Group, (2018), *Global Guide to Non-Competition Agreements*, hlm. 45.

⁹ Lihat *Black's Law Dictionary*.

Bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang mempunyai pokok dan mempunyai peranan penting dalam kehidupan sehari-hari. Dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 ditegaskan: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Pengaturan tersebut memberikan pengertian bahwa bekerja merupakan salah satu bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh negara, dimana setiap manusia diberikan hak untuk bekerja serta bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Pasal 31 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah di luar negeri.” Hal ini tentu bertentangan dengan pencantuman klausul non-kompetisi, karena klausul tersebut memungkinkan pekerja untuk dibatasi haknya dalam memilih serta berpindah pekerjaan sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya. Demikian pula diatur dalam Pasal 38 ayat (2) UU HAM, yang menyatakan: “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.” Ketentuan hukum di Indonesia memang tidak mengatur secara tegas melarang atau memperbolehkan pencantuman klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja, namun karena klausul non-kompetisi dicantumkan dalam sebuah perjanjian kerja yang mana wajib pula tunduk pada pengaturan perjanjian pada umumnya yang diatur dalam KUHPerduta.

Terhadap klausul non-kompetisi dapat dikatakan batal demi hukum (*nietigheid van rechtswege*) karena tidak memenuhi syarat objektif sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta, yaitu syarat keempat terkait adanya suatu sebab yang diperbolehkan.¹⁰ Syarat ini dalam perjanjian kerja dimaksudkan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga, akibat dari pencantuman klausul-non kompetisi dalam suatu perjanjian kerja adalah batal demi hukum jika terbukti bertentangan. Selain itu, hingga saat ini belum terdapat putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) yang menyimpangi keabsahan pencantuman klausul non-kompetisi.¹¹ Dengan demikian, klausul non-kompetisi untuk

¹⁰ Ahmadi Miru, (2020), *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Depok: Rajawali Pers, hlm. 13.

¹¹ Ria Sutarko dan Sudjana, (2018), Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan dalam Perspektif Hak untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia, *Jurnal Al-Amwal*, 1(1), hlm. 95.

saat ini tidak dapat diterapkan di Indonesia karena bertentangan dengan hukum positif yang ada.

2. Pengaturan Klausul Non-Kompetisi di Negara Malaysia dan Singapura

Pemberlakuan klausul non-kompetisi di berbagai Negara diberikan pembatasan-pembatasan baik melalui suatu undang-undang maupun dengan kebijakan publik. Di Malaysia, Bagian 28 dari *Contract Acts* 1950 Malaysia menyatakan “*Every agreement by which anyone is restrained from exercising a lawful profession, trade, or business of any kind, is to that extent void*” (bahwa setiap perjanjian yang melarang siapa pun untuk menjalankan profesi, perdagangan, atau bisnis apa pun yang sah, sejauh itu batal). Terdapat tiga pengecualian untuk Bagian 28, yaitu: perjanjian yang melibatkan penjualan itikad baik suatu bisnis, sekutu sebelum pembubaran, dan kelangsungan kemitraan. Pengadilan Malaysia telah menafsirkan pencantuman pengecualian tersebut pada Bagian 28 sebagai indikasi yang jelas dari niat badan legislatif untuk membuat Bagian 28 menjadi lengkap. Akibatnya, klausul non-kompetisi pasca pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja, yang tidak termasuk dalam salah satu pengecualian di atas, akan tunduk pada Bagian 28 akan batal dan tidak dapat diterapkan. Meskipun pengusaha tidak dapat mencari jalan lain melalui tindakan perdata untuk pelanggaran klausul non-kompetisi pasca pemutusan hubungan kerja, tidak jarang mereka memasukkan klausul tersebut dalam perjanjian kerja untuk mencegah karyawan terlibat dalam bisnis pesaing mereka.¹²

Di Singapura, secara umum semua perjanjian dalam pembatasan perdagangan adalah *prima facie void* dan tidak dapat dilaksanakan. Prinsip ini ditetapkan dengan baik dalam konteks ketenagakerjaan dan oleh karena itu, akan mencakup klausul non-kompetisi pasca pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja. Untuk menunjukkan bahwa klausul non-kompetisi pasca pemutusan hubungan kerja dapat dilaksanakan, mantan pemberi kerja harus menunjukkan bahwa klausul tersebut: melindungi kepentingan hak milik mantan majikan yang sah, seperti perlindungan informasi rahasia dan rahasia dagang milik mantan majikan dan hubungan dagang, mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan terlatih, dan wajar untuk kepentingan pihak-pihak terkait dan masyarakat. Kewajaran

¹² Donovan & Ho, (2015), “Non-Compete Clauses in Employment Contracts Non-Compete Clauses in Employment Contracts”, akses dari <https://dnh.com.my/if-i-cant-have-you-nobody-can-applicability-of-non-compete-clauses-in-employment-contracts/>, pada 19 November 2021.

ditentukan antara lain berdasarkan durasi operasi, ruang lingkup geografis, dan ruang lingkup kegiatan klausul.¹³

Selanjutnya, pengadilan Singapura akan menegakkan klausul non-kompetisi hanya jika tidak lebih dari yang diperlukan untuk melindungi kepentingan kepemilikan sah yang bersangkutan. Jika kepentingan kepemilikan yang sah tersebut sudah dilindungi oleh klausul lain dalam perjanjian kerja, mantan majikan harus menunjukkan bahwa klausul non-kompetisi mencakup kepentingan kepemilikan yang sah di atas dan di atas kepentingan yang sudah dilindungi. Jika hal tersebut tidak ada, klausul non-kompetisi dianggap tidak dapat dilaksanakan.¹⁴

Mengacu pada penerapan klausul non-kompetisi di Malaysia dan Singapura, maka salah satu alternatif penerapan klausul non-kompetisi di Indonesia adalah dengan menganut asas proporsionalitas melalui pemberian batasan yang logis mengenai larangan bekerja bagi mantan karyawan perusahaan pasca pemutusan hubungan kerja. Batasan logis tersebut diperlukan dalam rangka melindungi pekerja atas hak untuk bekerja serta bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pembatasan tersebut diantaranya adalah:

- 1) Batasan geografis mengenai daerah perusahaan mana saja yang tidak boleh dimasuki oleh pekerja yang dikhawatirkan untuk timbulnya pembocoran rahasia dagang. Dengan pembatasan wilayah ini maka pekerja masih mempunyai kesempatan untuk bekerja di wilayah lain selain yang dilarang dalam klausul.
- 2) Jenis Pekerjaan yang dilakukan ditentukan secara spesifik batasan jenis pekerjaan apa yang tidak boleh dikerjakan oleh pekerja yang hendak bekerja di perusahaan lain setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

3. Perlindungan Tenaga Kerja Terkait Pencantuman Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian.¹⁵ Dalam perjanjian kerja, pengusaha mempunyai kedudukan yang lebih tinggi atau berposisi kuat dibandingkan dengan pihak pekerja yang mempunyai kedudukan lebih rendah atau

¹³ World Law Group, *Op. cit.*, hlm. 86.

¹⁴ Selvamalar Alagaratnam dan Corrinne Chin, "Post-employment Restrictions: Non-compete Clauses", diakses dari <https://www.ibanet.org/article/82ff53a2-0d91-468b-8a18-caab863c52d8>, pada 19 November 2021.

¹⁵ Siti Hajati Hosein, dkk, (2014), *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 53.

berposisi lemah.¹⁶ Dalam praktiknya, pengusaha dapat mencantumkan klausul non-kompetisi sebagai suatu klausul larangan dan merupakan prestasi untuk tidak berbuat sesuatu (*of nien to doen*), artinya pihak yang satu berkewajiban untuk tidak berbuat suatu perbuatan yang diperjanjikan.¹⁷ Apabila salah satu pihak melakukan perbuatan yang dalam perjanjian disepakati bahwa ada kewajiban bagi dirinya untuk tidak melakukan perbuatan tersebut, maka pihak tersebut telah melakukan wanprestasi. Pelanggaran terhadap klausul non-kompetisi dalam praktiknya dijadikan dasar oleh perusahaan untuk menuntut mantan pekerjanya atas tindakan pengungkapan informasi rahasia perusahaan. Atas perjanjian kerja yang berisi klausul non-kompetisi dan memberatkan pihak pekerja dapat melakukan upaya-upaya hukum demi tercapainya kepastian hukum bagi pekerja, diantaranya:

1) Permohonan Penetapan Pembatalan Perjanjian

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

2) Pengajuan Keberatan

Pekerja memiliki hak untuk mengajukan keberatan kepada Pengadilan Negeri, yang notabene isi dari gugatan tersebut antara lain berisi keberatan atas isi dari Perjanjian Kerja dan memohon kepada Hakim untuk membatalkan isi dari Perjanjian Kerja tersebut.¹⁸ Hal ini diatur dalam Pasal 1601 x ayat (2) KUHPerdara. Mengenai keberatan yang diajukan oleh pekerja ini, dapat dikategorikan sebagai perselisihan kepentingan sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) yang berbunyi: "Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama." Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan

¹⁶ Leli Joko Suryono, (2011), Kedudukan dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia, *Jurnal Media Hukum*, 18(1), hlm. 36.

¹⁷ Sutarko dan Sudjana, *Op. cit.*, hlm. 95.

¹⁸ Djumadi, (2008), *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 75.

penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 3 ayat (1) UU PPHI). Jika dalam waktu 30 hari, para pihak tidak dapat menegosiasikan penyelesaian atau salah satu pihak menolak untuk melanjutkan negosiasi, salah satu atau kedua pihak dapat mengajukan sengketa kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, dengan bukti bahwa perundingan telah gagal (Pasal 4 ayat (1) UU PPHI). Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (Pasal 4 ayat (3) UU PPHI).

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (Pasal 4 ayat (4) UU PPHI). Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 5 UU PPHI).

Klausul non-kompetisi sejatinya tidak termasuk sebagai “kesepakatan tertulis untuk menjaga rahasia dagang” sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang karena tidak memenuhi unsur “kewajiban untuk menjaga rahasia dagang”. Klausul non-kompetisi berisi tentang larangan bagi mantan karyawan untuk bekerja di perusahaan dengan bidang yang sama dalam waktu tertentu setelah pemutusan hubungan kerja, bukan berisi tentang kewajiban untuk menjaga rahasia dagang.¹⁹ Sehingga, terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap klausul non-kompetisi tidak dapat dituntut atas perbuatan pelanggaran rahasia dagang karena pelanggaran terhadap klausul non-kompetisi tidak sama dengan perbuatan pelanggaran rahasia dagang. Untuk melindungi rahasia dagang melalui sistem hukum kontrak sejatinya dapat dilakukan melalui *confidentiality agreement*. *Confidentiality agreement* mempunyai kekuatan hukum untuk dijadikan dasar hukum jika terjadi pelanggaran terhadap rahasia dagang. Dalam menjaga informasi rahasia perusahaan maka pemilik perusahaan menggunakan *confidentiality agreement* untuk mengikat pekerja agar

¹⁹ Sutarko dan Sudjana, *Op. cit.*, hlm. 97.

tidak melakukan pelanggaran hak terhadap Rahasia Dagang.²⁰ Dengan adanya *confidentiality agreement*, pekerja tidak hanya terikat pada saat masih bekerja namun juga ketika pekerja tersebut sudah tidak lagi bekerja di perusahaan tersebut.

Confidentiality agreement memberikan kewajiban dan tanggung jawab kepada pekerja untuk tetap menjaga kerahasiaan informasi dari perusahaan sesuai dengan *confidentiality agreement* yang telah disepakati tersebut pada saat masa kerja maupun setelah berakhirnya masa kerja. Dengan adanya *confidentiality agreement*, pekerja memiliki tanggung jawab mutlak terhadap kewajibannya untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan sesuai *confidentiality agreement* yang telah disepakati dengan pelaku usaha sebagai pemilik rahasia dagang.

D. Simpulan

Hingga saat ini, belum terdapat ketentuan hukum yang mengatur secara rinci atas pencantuman klausul non-kompetisi dalam suatu perjanjian kerja. Jika meninjau klausul non-kompetisi dalam perspektif UU Ketenagakerjaan dan UU HAM, klausul ini bertentangan dengan hak untuk bekerja dan hak memilih pekerjaan. Terhadap klausul non-kompetisi dapat dikatakan batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat objektif sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara. Adapun pengaturan terkait larangan penggunaan klausul non-kompetisi di Malaysia dan Singapura diberikan pengecualian terbatas, yakni penggunaannya dapat diperbolehkan sepanjang berkaitan dengan niat baik itikad baik suatu bisnis dan sepanjang memenuhi batas kewajaran. Terhadap perjanjian kerja yang berisi klausul non-kompetisi dan memberatkan pihak pekerja dapat dilakukan upaya-upaya hukum demi tercapainya kepastian hukum bagi pekerja seperti permohonan penetapan pembatalan perjanjian serta pengajuan keberatan kepada Pengadilan Negeri.

Pembuatan *confidentiality agreement* sejatinya lebih tepat daripada mencantumkan klausul non-kompetisi dalam suatu perjanjian kerja. Karena *confidentiality agreement* memberikan kewajiban dan tanggung jawab kepada pekerja untuk tetap menjaga kerahasiaan informasi dari perusahaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati tersebut pada saat masa kerja maupun setelah berakhirnya masa kerja.

²⁰ Ni Kadek Ayu Sucipta Dewi dan I Wayan Novy Purwanto, (2018), Pengaturan Confidentiality Agreement terhadap Perlindungan Rahasia Dagang, *Jurnal Kertha Semaya*, 6(11), hlm. 11.

Daftar Pustaka

Buku

- Djumadi. (2008). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Garner, Bryan A. (2004). *Black's Law Dictionary 8th Edition*. USA: West Publishing Co.
- Hosein, Siti Hajati, dkk. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2014). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Miru, Ahmadi. (2020). *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Depok: Rajawali Pers.
- Subekti. (2005). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Wijayanti, Astri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- World Law Group. (2018). *Global Guide to Non-Competition Agreements*.

Jurnal

- Maksum, Hairul. (2018). Tinjauan Yuridis Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Bertentangan dari Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Journal Ilmiah Rinjani*, 6(2). 201-207.
- Suryono, Leli Joko. (2011). Kedudukan dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia. *Jurnal Media Hukum*, 18(1). 35-49.
- Sutarko, Ria dan Sudjana. (2018). Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja Dikaitkan dengan Prinsip Kerahasiaan Perusahaan dalam Perspektif Hak untuk Memilih Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Indonesia. *Jurnal Al-Amwal*, 1(1). 90-100.

Sumber Online

- Donovan & Ho, (2015), "Non-Compete Clauses in Employment Contracts Non-Compete Clauses in Employment Contracts". Diakses dari <https://dnh.com.my/if-i-cant-have-you-nobody-can-applicability-of-non-compete-clauses-in-employment-contracts/>, pada 19 November 2021.
- Hukum Online, (2013), "Masalah Klausul Non-Kompetisi (Non-Competition Clause) dalam Kontrak Kerja". Diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt514f29fbb8c02/masalah-klausul-non-kompetisi-non-competition-clause-dalam-kontrak-kerja>", pada 6 November 2021.
- Alagaratnam, Selvamalar dan Corrinne Chin, "Post-employment Restrictions: Non-compete Clauses". Diakses dari <https://www.ibanet.org/article/82ff53a2-0d91-468b-8a18-caab863c52d8>, pada 19 November 2021.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang