



## Akibat Hukum Perjanjian Kerja Yang Mencantumkan Non Competition Clause Untuk Melindungi Rahasia Dagang Bisnis

I Gusti Agung Mahendra, I Putu Nyoman Budiarta, I Gusti Agung Ayu Gita Pritayanti Dinar  
Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, Denpasar, Indonesia  
igstagungmahendra123@gmail.com, budiarthaputu59@gmail.com, gitadinar@gmail.com

**Abstrak** - Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, para pengusaha dituntut untuk lebih kreatif dalam menciptakan model perjanjian kerja yang dapat mendukung kelangsungan bisnis mereka. Salah satu jenis perjanjian kerja yang biasa digunakan adalah perjanjian dengan Klausula Non Kompetisi. Klausula ini berisi larangan bagi mantan pekerja yang masa kerjanya telah berakhir untuk tidak bekerja di perusahaan pesaing yang dianggap sebagai kompetitor. Tujuannya adalah untuk menjaga kerahasiaan dagang dari pesaing. Dalam perspektif Hukum Dagang, penggunaan Klausula Non Kompetisi diperbolehkan sebagai salah satu metode preventif untuk melindungi kerahasiaan dagang. Namun, Klausula ini dapat membatasi hak seseorang untuk pindah pekerjaan dan perlu dibatasi. Oleh karena itu, penggunaannya memerlukan batasan yang jelas. Meskipun demikian, hingga saat ini, pengaturan hukum di Indonesia belum secara tegas mengatur pencantuman Klausula Non Kompetisi dalam perjanjian kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah Hukum Normatif, di mana penelitian dilakukan melalui studi dokumen dan pendekatan perundang-undangan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang sistem hukum yang berlaku.

**Kata Kunci:** Klausula Non Kompetisi, Perjanjian Kerja, Rahasia Dagang

**Abstract** - In the face of increasingly fierce business competition, employers are required to be more creative in creating employment agreement models that can support their business continuity. One type of employment agreement that is commonly used is an agreement with a Non Competition Clause. This clause contains a prohibition for former workers whose employment period has ended not to work in competing companies that are considered competitors. The aim is to maintain trade secrecy from competitors. From a Trade Law perspective, the use of Non Competition Clauses is allowed as one of the preventive methods to protect trade secrecy. However, this Clause may limit a person's right to change jobs and needs to be restricted. Therefore, its use requires clear limitations. Nonetheless, until now, legal arrangements in Indonesia have not expressly regulated the inclusion of Non Competition Clauses in employment agreements. The type of research used in this case is Normative Law, where research is conducted through document studies and a statutory approach to produce a better understanding of the applicable legal system.

**Keywords:** Non Competition Clause, Employment Agreements, Trade Secrets

### 1. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lainnya dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang sosial, ekonomi, dan budaya. Interaksi tersebut melibatkan perjanjian yang mengikat para pihak dalam sebuah persetujuan. Salah satu jenis perjanjian yang penting adalah perjanjian kerja, yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja (Rachmat Trijono, 2014: 26). Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sesuai dengan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aturan umum tentang perjanjian harus menjadi

dasar dalam membuat perjanjian kerja, yang mengikat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, seperti yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun para pihak dapat menambahkan klausula sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak memungkinkan para pihak untuk menambahkan klausula-klausula dalam perjanjian kerja selama tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Namun, klausula yang ditambahkan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan pasal 1320 KUHPerdata, seperti harus dilakukan secara sukarela, dapat dipahami, dan tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dalam hal ini, penggunaan *non competition clause* dapat ditambahkan sebagai bagian dari perjanjian kerja, namun harus memenuhi persyaratan objektif sahnya perjanjian dan tidak melanggar ketentuan hukum yang berlaku, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat, pengaruhnya terhadap ekonomi masyarakat semakin besar. Bisnis berkembang pesat dan banyak model perjanjian bisnis yang dibuat dalam dunia kerja. Persaingan bisnis semakin ketat, sehingga pengusaha harus kreatif dalam mencari terobosan baru dan melindungi rahasia dagang dalam usahanya. Beberapa perusahaan memasukkan *non competition clause* dalam perjanjian kerja mereka untuk melindungi kepentingan bisnisnya dari pesaing. Namun, tidak semua perjanjian kerja mengandung klausula tersebut. *Non competition clause* memuat kesepakatan antara pekerja dan perusahaan untuk tidak bekerja pada perusahaan pesaing atau di bidang usaha yang sama. Tujuan dari klausula ini adalah untuk melindungi rahasia dagang perusahaan dan menghindari pekerja dari membocorkan informasi rahasia kepada pesaing. Rahasia dagang diakui oleh hukum Indonesia dengan Undang-undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, dan merujuk pada informasi yang memiliki nilai ekonomi karena kerahasiaannya dan dijaga dengan upaya-upaya khusus. termasuk tetapi tidak terbatas pada rancangan atau proses produksi, formula atau komposisi, program komputer, informasi mengenai pelanggan atau pemasok, rencana bisnis, strategi pemasaran, dan informasi lain yang memiliki nilai ekonomi karena kerahasiaannya. Undang-undang tersebut memberikan perlindungan hukum kepada pemilik rahasia dagang, dan melarang pihak lain untuk melakukan penggunaan, pengungkapan, atau pemanfaatan rahasia dagang tanpa izin dari pemiliknya. Pelanggaran terhadap Undang-undang Rahasia Dagang dapat dikenai sanksi pidana dan/atau ganti rugi.

Dalam sebuah perjanjian, terdapat akibat hukum yang berlaku bagi para pihak yang terikat di dalamnya. Kewajiban untuk mematuhi isi perjanjian, pihak yang melanggar perjanjian dapat dikenakan sanksi atau ganti rugi, perjanjian dapat dibatalkan apabila terdapat kecacatan dalam pembentukannya, perjanjian dapat diubah atau diputus secara sepihak apabila diatur dalam perjanjian atau berdasarkan hukum yang berlaku, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul akibat perjanjian tersebut.

Salah satu jenis perjanjian kerja yang mungkin mencantumkan *non competition clause*, di mana pekerja yang menandatangani harus mematuhi klausula tersebut. Jika pekerja melanggar perjanjian, maka hal ini akan merugikan perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Meskipun belum ada ketentuan hukum yang secara spesifik mengatur tentang *non competition clause* di Indonesia, namun hal ini menimbulkan pertanyaan tentang apakah perusahaan dapat menuntut prestasi berdasarkan klausula tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut tentang pengaturan hukum dan akibat hukum dari pencantuman *non competition clause* dalam perjanjian kerja untuk melindungi rahasia dagang bisnis. suatu perjanjian yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja yang mengatur tentang pembatasan kekuasaan terhadap pihaknya setelah hubungan kerja berakhir, dengan tujuan untuk mencegah pekerja untuk bekerja pada perusahaan pesaing atau memulai usaha sendiri yang sejenis dengan bisnis perusahaan tersebut. Namun, pengaturan hukum di Indonesia tidak secara tegas mengatur tentang pembatasan pemberlakuan *non competition clause*, sehingga diperlukan analisis lebih lanjut terkait akibat hukum dari pencantuman klausul ini dalam perjanjian kerja.

Pengaturan hukum yang tidak jelas terkait *non competition clause* dapat menyebabkan ketidakpastian hukum bagi para pihak, terutama bagi pekerja yang berpotensi terkena dampak negatif dari klausul ini. Sebaliknya, jika *non competition clause* dibuat dengan batasan yang jelas dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dapat membantu melindungi rahasia dagang bisnis dari persaingan tidak sehat. *Non competition clause* dapat membantu melindungi rahasia dagang bisnis dari persaingan tidak sehat karena ketika seorang pekerja meninggalkan suatu perusahaan dan bekerja di perusahaan pesaing, ada risiko bahwa dia akan membawa informasi rahasia dari

perusahaan lama ke perusahaan baru. Jika informasi rahasia tersebut adalah informasi yang sangat penting dan memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan bagi perusahaan, maka perusahaan lama akan mengalami kerugian besar jika informasi tersebut diketahui oleh perusahaan pesaing. Dalam hal ini, *non competition clause* dapat membantu meminimalkan risiko tersebut dengan membatasi pekerja untuk bekerja di perusahaan pesaing untuk jangka waktu tertentu atau dalam jenis pekerjaan tertentu. Dengan demikian, perusahaan dapat melindungi rahasia dagangnya dan mempertahankan keuntungan kompetitifnya.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan secara matang dalam membuat perjanjian kerja yang mengandung *non competition clause*, termasuk dalam hal menentukan batasan-batasan yang jelas, seperti jenis pekerjaan apa yang tidak boleh dikerjakan oleh pekerja yang akan bekerja di perusahaan lain, mencantumkan periode waktu yang logis, dan memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja. Selain itu, perlu juga adanya pengaturan hukum yang spesifik dan jelas mengenai pencantuman *non competition clause* dalam perjanjian kerja, agar dapat memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mengenai pengaturan hukum yang berkaitan dengan pencantuman *non competition clause* dalam perjanjian kerja, serta untuk menganalisis akibat hukum yang timbul akibat dari pencantuman klausula tersebut dalam perjanjian kerja.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan Penelitian Hukum Normatif, juga dikenal sebagai Penelitian Hukum Kepustakaan, yang mengandalkan bahan pustaka sebagai sumber datanya (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2009: 13-14). Sumber bahan hukum yang digunakan terdiri dari Bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum Sekunder. Bahan Hukum Primer adalah sumber hukum utama yang memiliki kekuasaan hukum, sedangkan Bahan Hukum Sekunder adalah sumber hukum yang berkaitan dengan Bahan Hukum Primer dan membantu untuk menganalisis dan memahaminya. Bahan Hukum Sekunder yang digunakan dalam penelitian ini mencakup buku, literatur, hasil penelitian, artikel laporan, jurnal ilmiah, dan internet yang berkaitan dengan *non competition clause*, yang akan digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap sumber hukum primer.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Pengaturan Hukum Perjanjian Kerja Yang Mencantumkan *Non Competition Clause* Untuk Melindungi Rahasia Dagang Bisnis**

Pesatnya perkembangan industri di Indonesia telah berdampak pada perkembangan model perjanjian kerja yang mengalami perkembangan terus-menerus. Salah satu model perjanjian kerja yang mengalami perkembangan adalah model yang mencakup *non competition clause*. *Non competition clause* adalah klausul yang melarang pekerja untuk membuka bisnis yang sama atau melakukan aktivitas kerja di perusahaan dengan jenis bisnis yang sama atau perusahaan kompetitor yang dianggap sebagai pesaing dalam waktu tertentu setelah masa kerja berakhir.

Secara etimologis perlindungan diartikan sebagai tempat berlindung (I Nyoman Putu Budiarta, 2016: 136). Penggunaan *non competition clause* dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap rahasia dagang dari pesaing. Oleh karena itu, dalam perspektif hukum dagang, penggunaan *non competition clause* dalam perjanjian kerja di suatu perusahaan dianggap sah sebagai metode preventif perlindungan rahasia dagang.

Meskipun demikian, KUHPerduta juga mengatur mengenai perjanjian kerja persaingan yang memiliki kesamaan dengan definisi *non competition clause*. Perjanjian kerja persaingan tersebut berlaku terhadap pihaknya setelah berakhirnya suatu hubungan kerja dan membatasi kekuasaannya untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu. Namun, batasan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia, terutama Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal tersebut karena Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari perjanjian perorangan antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks hubungan kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum yang lebih besar kepada pekerja, termasuk dalam hal pengaturan mengenai *non competition clause*. Jika batasan yang diatur dalam perjanjian kerja persaingan bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka ketentuan Undang-Undang tersebut yang berlaku dan mengikat bagi kedua belah pihak. Dalam hal ini, perjanjian kerja persaingan

haruslah disusun dengan memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku agar tidak menimbulkan sengketa dan konflik di kemudian hari.

Pemberlakuan *non competition clause* di berbagai negara dibatasi oleh Undang-Undang atau kebijakan publik, seperti batasan waktu dan wilayah geografis yang jelas. Untuk mengadopsi pemberlakuan *non competition clause* di Indonesia, perlu diberlakukan asas proporsionalitas dengan memberikan batasan yang logis untuk melindungi hak pekerja untuk bekerja dan memilih pekerjaan sesuai dengan bakatnya. Batasan tersebut antara lain batasan geografis dan jenis pekerjaan yang spesifik agar tidak merugikan pekerja secara berlebihan.

Dalam hal ini, batasan geografis dan jenis pekerjaan yang spesifik dapat diberikan sebagai contoh batasan yang logis dalam penerapan *non competition clause*. Batasan geografis dapat diberikan dengan mempertimbangkan wilayah yang memang relevan dengan bisnis perusahaan dan tidak terlalu luas sehingga pekerja masih dapat mencari pekerjaan di luar wilayah tersebut. Sedangkan, batasan jenis pekerjaan yang spesifik dapat diberikan untuk melindungi rahasia dagang atau informasi bisnis yang memang hanya berkaitan dengan jenis pekerjaan tertentu. Dengan memberikan batasan yang logis dan proporsional, maka *non competition clause* dapat melindungi kepentingan perusahaan tanpa merugikan hak pekerja secara berlebihan.

Meskipun hukum di Indonesia tidak secara tegas mengatur atau melarang pencantuman *non competition clause* dalam perjanjian kerja, para pihak harus tunduk pada pengaturan perjanjian pada umumnya yang diatur dalam KUHPerduta.

### **3.2 Akibat Hukum Pencantuman *Non Competition Clause* Dalam Perjanjian Kerja Untuk Melindungi Rahasia Dagang Bisnis**

Akibat hukum merupakan sumber lahirnya hak dan kewajiban bagi subyek-subyek hukum yang bersangkutan, seperti mengadakan kesepakatan dalam perjanjian kerja, yang mana akan menimbulkan suatu akibat hukum. Akibat hukum adalah segala konsekuensi yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap objek hukum ataupun hal-hal lain yang disebabkan oleh kejadian tertentu yang oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum (Muhamad Said Is, 2015: 90). Dalam sebuah perjanjian kerja, *non competition clause* dapat membawa pengaruh terhadap keabsahan dan pelaksanaan perjanjian kerja tersebut. Klausula ini mensyaratkan bahwa pekerja tidak diperbolehkan untuk bekerja di perusahaan pesaing setelah berhenti atau diberhentikan dari pekerjaannya. Pekerja tidak selalu dilarang untuk bekerja di perusahaan pesaing setelah berhenti atau diberhentikan dari pekerjaannya. Namun, dalam beberapa kasus, perusahaan menerapkan *non competition clause* dalam perjanjian kerja sebagai salah satu upaya untuk melindungi kepentingan bisnisnya. *Non competition clause* dapat mengharuskan pekerja untuk tidak bekerja di perusahaan pesaing dalam periode waktu tertentu setelah berhenti atau diberhentikan dari pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk mencegah pekerja tersebut membocorkan rahasia dagang atau informasi penting lainnya kepada perusahaan pesaing yang dapat merugikan perusahaan yang pernah dia kerjakan sebelumnya. Dalam hal ini, pencantuman *non competition clause* dianggap sebagai bagian dari strategi bisnis untuk menjaga kerahasiaan dan menghindari persaingan tidak sehat dengan perusahaan pesaing. Namun, pengaturan dan penggunaan *non competition clause* harus memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh hukum, seperti tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, memberikan batasan yang proporsional dan jelas, serta memberikan kompensasi yang wajar bagi pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja. Selain itu, diperlukan juga pengaturan hukum yang spesifik dan jelas mengenai pencantuman *non competition clause* dalam perjanjian kerja untuk memberikan kepastian hukum yang jelas bagi para pekerja dan perusahaan, sehingga tidak merugikan hak-hak pekerja secara tidak sah. Pekerja tidak selalu dilarang untuk bekerja di perusahaan pesaing setelah berhenti atau diberhentikan dari pekerjaannya. Namun, dalam beberapa kasus, perusahaan menerapkan *non competition clause* dalam perjanjian kerja sebagai salah satu upaya untuk melindungi kepentingan bisnisnya. *Non competition clause* dapat mengharuskan pekerja untuk tidak bekerja di perusahaan pesaing dalam periode waktu tertentu setelah berhenti atau diberhentikan dari pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk mencegah pekerja tersebut membocorkan rahasia dagang atau informasi penting lainnya kepada perusahaan pesaing yang dapat merugikan perusahaan yang pernah dia kerjakan sebelumnya. Dalam hal ini, pencantuman *non competition clause* dianggap sebagai bagian dari strategi bisnis untuk menjaga kerahasiaan dan menghindari persaingan tidak sehat dengan perusahaan pesaing. Namun, pengaturan dan penggunaan *non competition clause* harus memenuhi syarat-syarat yang

ditetapkan oleh hukum, sehingga tidak merugikan hak-hak pekerja secara tidak sah. Untuk memenuhi syarat objektif sahnya perjanjian, klausula ini harus menjelaskan dengan jelas mengenai objek tertentu seperti batasan waktu dan letak geografis perusahaan pesaing. Jika tidak, maka klausula ini tidak sah dan tidak dapat dilaksanakan. Selain itu, *non competition clause* harus memenuhi syarat causa yang halal atau diperbolehkan yang artinya tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, artinya Undang-Undang yang bersifat melindungi kepentingan umum, sehingga jika dilanggar dapat membahayakan kepentingan umum. (Hardijan Rusli, 1996: 99) Jika tujuan para pihak tidak halal, maka perjanjian yang ingin dicapai ini batal demi hukum. Terlepas dari itu, pencantuman *non competition clause* dapat membatasi hak seseorang untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat yang dimilikinya dan bertentangan dengan Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan.

#### **4. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **4.1 Simpulan**

Dalam ilmu hukum, pengaturan merujuk pada perundang-undangan tertulis. KUHPerdara telah mengatur tentang perjanjian kerja persaingan yang memiliki kesamaan dengan *non competition clause*. Meskipun demikian, hukum di Indonesia tidak secara tegas mengatur pembatasan penggunaan *non competition clause* dalam perjanjian kerja. *Non competition clause* dapat dianggap tidak sah jika tidak memenuhi syarat objektif sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan pasal 1320 KUHPerdara, seperti tidak memberikan batasan yang jelas mengenai perusahaan pesaing, batas waktu, dan letak geografis. Selain itu, pencantuman *non competition clause* dapat membatasi hak seseorang untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan, yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan, khususnya Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

##### **4.2 Saran**

Setelah mempertimbangkan permasalahan seputar *non competition clause* yang telah dibahas, para peneliti memberikan beberapa saran. Salah satu saran tersebut adalah agar pencantuman *non competition clause* dalam perjanjian kerja harus memiliki batasan yang jelas, seperti perusahaan mana saja yang dianggap sebagai pesaing, jenis pekerjaan yang tidak boleh dikerjakan oleh pekerja di perusahaan lain, dan periode waktu yang masuk akal. Selain itu, para pekerja harus diberikan kompensasi berupa uang agar mereka masih bisa memenuhi kebutuhan hidup setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pencantuman *non competition clause* dalam perjanjian kerja merupakan hal yang sah dan wajar dilakukan untuk melindungi rahasia dagang bisnis dari persaingan tidak sehat. Namun, batasan-batasan yang jelas dan proporsional perlu diberikan untuk melindungi hak pekerja untuk bekerja dan memilih pekerjaan sesuai dengan bakatnya. Selain itu, memberikan kompensasi berupa uang kepada pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah hal yang adil dan membantu pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, perusahaan dan pekerja harus melakukan negosiasi yang baik dan transparan sebelum mencantumkan *non competition clause* dalam perjanjian kerja.

Selain saran tersebut, diperlukan pula pengaturan hukum yang spesifik dan jelas mengenai pencantuman *non competition clause* dalam perjanjian kerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum yang jelas bagi para pekerja dan perusahaan. Dengan adanya pengaturan hukum yang jelas, para pekerja dan perusahaan dapat memahami hak dan kewajiban mereka terkait *non competition clause*, sehingga dapat menghindari terjadinya sengketa hukum di kemudian hari.

#### **DAFTAR BACAAN**

- Budiarta I Putu Nyoman, 2016, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang.  
Is Muhammad Said, 2015, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta.  
Rusli Hardijan, 1996, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.  
Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.  
Trijono Rachmat, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta.